



Verslag conferentie deskundigheidsbevordering P-teams

Utrecht, 30 november 2006

Georganiseerd door:
E-Quality & Stichting PaFemme



Inhoudsopgave

Inleiding.....	3
Presentatie: Joan Ferrier	4
Presentatie: Angela Averteeg	7
Presentatie: Huri Sahin-Ardic.....	9
Workshop 1: Opzetten P-team en uitwisseling expertise P-teamleden	11
Workshop 2: Rol van P-teams en beleidsbeïnvloeding	14
Workshop 3: Nieuwe wet inburgering, mogelijkheden en onmogelijkheden voor emancipatie.....	16
Workshop 4: Presentatietechnieken en netwerken.....	18
Bijlage 1 Onderwerpen waarmee een P-team zich bezig kan houden.....	21
Bijlage 2 Aanbod Training Participatieteams	22
Bijlage 3 Mogelijke onderwerpen voor advies aan de gemeente.....	23
Bijlage 4 Evaluatie conferentie	235

Inleiding

Donderdag 30 november organiseerde E-Quality in samenwerking met Stichting PaFemme de conferentie 'Deskundigheidsbevordering P-teams'. De opkomst was grandioos met ongeveer 80 deelnemers. Het doel van deze conferentie was de verschillende P-teams te informeren over wat er mogelijk is met P-teams in de verschillende steden en hoe ze hun doel kunnen bereiken.

De conferentie bestond uit twee delen: de ochtendsessie, waar verschillende presentaties werden gehouden en de middagsessie bestaande uit twee workshoprondes. Het ochtendprogramma stond onder leiding van de dagvoorzitter Tanja Jadnanansing. Tijdens de ochtendsessies hielden Carmen Breeveld (vice-voorzitter Stichting PaFemme), Joan Ferrier (directeur E-Quality), Angela Averstee (Coördinator Stichting PaFemme), Huri Sahin-Ardic (beleidsadviseur volwasseneducatie en inburgering, gemeente Capelle a/d IJssel) inspirerende presentaties. Alle presentaties zijn opgenomen in dit verslag.

Na de uitgebreide lunch konden de deelnemers deelnemen aan een van de vier workshops die gegeven werden. De workshops hadden als doel de P-teams op weg te helpen bij het bereiken van hun doel.

De deelnemers konden kiezen uit de volgende workshops:

- Workshop 1: 'Opzetten P-team en uitwisseling expertise P-teamleden' gegeven door Rahma El Hannoufi en Gerla van Ophem (E-Quality);
- Workshop 2: 'Rol van P-teams en beleidsbeïnvloeding in de gemeentes' gegeven door Marieke Blanken (Bureau Queste) en Latifa Lazaar (P-team Breda);
- Workshop 3: 'Nieuwe wet inburgering, mogelijkheden en onmogelijkheden voor emancipatie' gegeven door Sabine Kraus (E-Quality);
- Workshop 4: 'Presentatietechnieken en netwerken' gegeven door Febe Deug (De Beuk).

Na de twee workshoprondes werd de dag succesvol afgesloten met muziek en een borrel.

Presentatie: Joan Ferrier

(Directeur E-Quality)

Goedemorgen, welkom in Utrecht namens E-Quality en Stichting PaFemme. Wij zijn zeer verheugd dat jullie de tijd hebben vrijgemaakt om hier vandaag aanwezig te zijn op de conferentie: deskundigheidsbevordering P-teams. Jullie zijn uit heel het land gekomen, P-teamleden uit Groningen, Lelystad, Breda etc. Ook de P-team leden uit Utrecht, die vandaag een thuiswedstrijd hebben heet ik van harte welkom. We gaan er vandaag gezamenlijk een interactieve, leerzame en boeiende dag van maken hier in Hoog Brabant.

Deze dag staat in het teken van de P-teams; voor reeds bestaande P-teams of nog op te starten P-teams. Het is vandaag jullie feestje en wij zijn er trots op dat wij dit mede mogelijk maken. Op dit moment zijn er 11 P-teams en er zijn een aantal teams in oprichting. Dit geeft aan dat er een enorme behoefte is in de gemeenten aan talentvolle zmv-vrouwen die een brug weten te maken tussen enerzijds beleid en anderzijds de praktijk.

In mijn inleiding wil ik graag even terugblikken in de tijd alvorens ik de positie van zmv-vrouwen naar voren zal brengen.

De derde feministische golf

Inmiddels lijkt het erop dat zwarte, migranten- en vluchtelingenvrouwen (zmv-vrouwen) de voorhoede vormen van een derde feministische golf. Het P-team is daar een goed voorbeeld van. Jullie zijn de voortrekkers van een nieuwe feministische golf.

Deze is vernieuwend in vorm, door nieuwe middelen zoals internet, maar een veel belangrijker aspect is de diversiteit. De erkenning van overeenkomsten maar ook van verschillen. Zmv-vrouwen en witte vrouwen hebben veel punten gemeenschappelijk. Onder witte vrouwen zijn evengoed slachtoffers van huiselijk geweld, of vrouwen die worstelen met kinderopvang of die gemiddeld per uur een kwart minder verdienen dan hun mannelijke collega's.

Daarnaast hebben zmv-vrouwen ook specifieke thema's, zoals:

- alledaags racisme;
- vreemdelingenhaat en feminisering;
- etnisering van armoede;
- de koppeling tussen gender en etniciteit;
- zelfstandig verblijfsrecht.

Voor al deze thema's kunnen vrouwen in de derde golf hun krachten bundelen en kunnen de P-teams een voorbeeldfunctie zijn voor velen.

De emancipatie van vrouwen loopt gestaag, wij zijn op de goede weg alleen hebben wij nog een lange weg te gaan. Vrouwen en mannen hebben in Nederland formeel wel dezelfde rechten, maar in de praktijk is er nog geen sprake van gelijke kansen en beloningen voor iedereen. Het is immers nog steeds zo dat vrouwen een kwart minder verdienen dan mannen, veel meer onbetaalde zorgarbeid verrichten dan mannen en minder te vinden zijn in topposities. Tevens komt de last van het combineren van arbeid en privé vaak op de schouders van vrouwen terecht. Dit varieert nog eens sterk bij vrouwen van uiteenlopende etnische achtergronden. In de Sociale Atlas van vrouwen uit etnische minderheden van het Sociaal Cultureel Planbureau, staat allerlei informatie over de participatie van zwarte, migranten- en vluchtelingenvrouwen. Een positief feit is dat de netto-arbeidsparticipatie van Surinaamse vrouwen in 2004 58% is en van de autochtone vrouw 56% is. Daarentegen zijn de percentages voor de netto arbeidsparticipatie van Marokkaanse en Turkse vrouwen aanzienlijk lager, namelijk 28% en 33%. Vrouwen met een Somalische, Afghaanse en Irakese achtergrond hebben gemiddeld een zeer lage arbeidsparticipatie. Variërend van 9 tot 15%. (SCP 2006) Er zal dus nog het nodige moeten gebeuren om de arbeidsparticipatie van zmv-vrouwen te vergroten. Het gaat dan om zaken als leer werk trajecten, goede kinderopvang, combinatie werk en privé, bestrijden van discriminatie op de arbeidsmarkt, cultuur verandering op de werkvloer.

Het emancipatiebeleid richt zich voor een groot deel op het nastreven van een hogere arbeidsdeelname voor vrouwen. Economische zelfstandigheid voor vrouwen is de doelstelling van het kabinet. Hierdoor kan armoede van vrouwen voorkomen worden en krijgen vrouwen meer zeggenschap.

In de Evaluatie Meerjarenbeleidsplan Emancipatie worden de hoofdlijnen van het emancipatiebeleid van 2000-2005 geëvalueerd en de prioriteiten voor 2006-2010 uiteengezet. In de praktijk ziet men dat nog steeds niet alle vrouwen in staat zijn een zelfstandig inkomen te verwerven. In de gemeenten geven vrouwen zelf ook aan dat niet iedereen klaar is om de arbeidsmarkt te betreden. Maatschappelijke

participatie kan een opstap zijn. Maatschappelijke participatie is een van de doelstellingen die als speerpunten in het emancipatiebeleid is opgenomen. Via het project "Duizend en een kracht" worden zmv-vrouwen aangezet tot vrijwilligerswerk. Dit initiatief is een samenwerkingsverband tussen het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, gemeenten, migrantenorganisaties en vrijwilligersorganisaties. Zmv-vrouwen worden het komende jaar extra gestimuleerd om vrijwilligerswerk te doen. Hierbij zie ik zeker ook een rol weggelegd voor de lokale P-teams.

De afgelopen jaren is er specifiek aandacht voor de posities van zwarte, migranten, en vluchtelingenvrouwen in het emancipatiebeleid. In het Plan van Aanpak emancipatie en integratie wil het kabinet de emancipatie en integratie van zmv-vrouwen stimuleren. Belangrijk uitgangspunt hierbij is dat de vrouwen zelf nauw betrokken worden, waardoor zij zich kunnen inzetten voor hun emancipatie en de dialoog aan kunnen gaan binnen de eigen groepen. Inmiddels zijn er verschillende activiteiten ontstaan. De voormalige Commissie PaVEM heeft hier een grote rol bij gespeeld. De Commissie PaVEM, ook wel commissie Maxima genoemd is van grote betekenis geweest om de gemeenten meer te betrekken bij de emancipatie en integratie van zmv-vrouwen. E-Quality is bij de start van de commissie in 2003 en ook hiervoor erg betrokken geweest bij de activiteiten hiervan. Uit het plan van aanpak emancipatie en integratie zijn diverse goede initiatieven ontstaan zoals door het centrum Voor Werk en Inkomen (CWI). Deze heeft met vier gemeenten afspraken gemaakt. In de gemeentes Maastricht, Nijmegen, Almere en Amsterdam Zuid-Oost zijn inmiddels pilots gestart om zmv-vrouwen te coachen en te begeleiden naar de arbeidsmarkt. Deze resultaten kunnen worden gebruikt voor projecten van P-teams. Daarnaast zijn er allerlei dialoogbijeenkomsten georganiseerd die geïnitieerd worden door Forum.

Waren het in de jaren tachtig nog voornamelijk zwarte vrouwen die doorbraken op belangrijke posities, waarneembaar is nu dat vrouwen en meisjes van Turkse en Marokkaanse afkomst een steeds grotere rol gaan spelen in de politiek, het onderwijs en het bedrijfsleven. Deze vrouwen en meisjes maken hun eigen keuze en willen met of zonder hoofddoek iets bereiken in de samenleving. Hun culturele en/of religieuze identiteit ervaren zij niet als belemmering, maar als een bron waar zij kracht uit putten.

Er dient nog wel een aantal hindernissen te worden weggenomen. Vrouwen kunnen alleen emanciperen en participeren als ze zich veilig voelen, zichzelf kunnen zijn en gerespecteerd worden. Het emancipatiestreven kan niet gescheiden worden van de maatschappij waarbinnen wij leven. Uitwisseling en erkenning van elkaars wereldbeeld staan hierbij centraal. Wij kunnen veel van elkaar leren als wij open en met respect voor elkaar te werk gaan.

Natuurlijk kan er nog veel meer gedaan worden om de participatie van zwarte, migranten en vluchtelingenvrouwen te vergroten. In de gemeenten geven de vrouwencentra aan dat de participatie van zmv-vrouwen hoog is en dat vrouwen zeer betrokken zijn, maar zij zelf kunnen deze vrouwen geen perspectief bieden. We zien vaak dat zmv-vrouwen solliciteren naar functies op hun niveau, maar keer op keer worden afgewezen. Beeldvorming en vooroordelen zijn zaken die daar een rol bij kunnen spelen. Vrouwen met een hoofddoek wordt bijvoorbeeld gevraagd of zij wel mogen werken van hun man. Het beeld wat men van de vrouw heeft kan aanleiding zijn om haar niet aan te nemen, terwijl het beeld niet met de werkelijkheid overeen hoeft te komen.

Discriminatie op de arbeidsmarkt is een belangrijk item om de positie van zmv-vrouwen en mannen te verbeteren. Vorig jaar is er in opdracht van staatssecretaris Van Hoof van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een onderzoek verricht naar de positie van etnische minderheden op de arbeidsmarkt. Uit dit onderzoek blijkt onder meer dat zmv-mannen en vrouwen minder goed voorbereid zijn op een baan. Middels coaching en begeleiding kan er veel gedaan worden om de arbeidsparticipatie te vergroten. Ik weet dat er al een aantal P-teams actief bezig zijn met het coachen en begeleiden van zmv-vrouwen. Verder komt uit het onderzoek van SZW naar voren dat zmv-mannen en vrouwen problemen ondervinden bij het solliciteren en obstakels tegenkomen in de doorstroming naar hogere functies. Cultuurverschillen en negatieve beeldvorming, vooroordelen en discriminatie spelen daar een belangrijke rol bij. In- en uitsluitingsmechanismen die vaak onbewust plaatsvinden. Het begint vaak al bij de sollicitatie procedures, hoe maakt men bekend dat er een vacature is, hoe selecteert men, wie selecteert en wat zijn de criteria? Het old boys netwerk zorgt er nog steeds voor in Nederland dat met name witte mannen de beste kansen maken op een goede baan. Ook blijkt uit onderzoek dat mensen geneigd zijn kandidaten te selecteren die het meest lijken op de rest van de werknemers. Anders past men niet binnen de "cultuur" ! Wanneer men meer diversiteit op de werkvloer wil zal men zich bewust moeten zijn van deze mechanismen. En zal men moeten kiezen voor een andere aanpak. Dan gaat het bijvoorbeeld om het analyseren van de competenties die je in de organisatie wil hebben en zal men ook via andere kanalen zoeken naar geschikte kandidaten. Het blijkt mogelijk te zijn dat wanneer er gericht beleid gevoerd wordt meer zmv-vrouwen en mannen een baan krijgen en door kunnen stromen. Al de talenten die in Nederland aanwezig zijn kunnen op deze manier benut worden Economische groei wordt hierdoor bevorderd en posities van zmv-vrouwen

en mannen verbeterd. Goede afspraken met het MKB ,VNO-NCW en andere sociale partners en gemeenten zijn daarbij belangrijk. Ook het P-team is hierbij een belangrijke schakel. Bij de bijeenkomst die door het P-team Utrecht is verzorgd afgelopen jaar. Speeddating regelen tussen werkgevers en potentiële zmv-kandidaten, waarbij ook de lokale politici aanwezig waren. Dit soort initiatieven zijn erg waardevol om een brug te slaan tussen enerzijds de werkgevers en anderzijds de zwarte, migranten- en vluchtelingenvrouwen. Rest mij nog om jullie een boeiende en inspirerende dag te wensen vol informatie waarin vooral de uitwisseling centraal staat. Veel plezier vanmiddag in de diverse workshops, jullie kunnen ieder deelnemen aan twee workshops.

Presentatie: Angela Averteeg

(Coördinator Stichting PaFemme)

Goedemorgen allemaal. Hier staat die vrouw, wit van buiten, zwart van binnen, zoals Carmen zo mooi zei daarnet. Dank je wel daarvoor Carmen. Fijn dat jullie er allemaal zijn. Sommigen van jullie heb ik de afgelopen twee maanden kennis mee mogen maken. Het P-team Venlo waar ik recentelijk ben geweest, het P-team Groningen dat hier aanwezig is. Fantastisch om jullie vandaag hier allemaal weer te mogen ontmoeten en met elkaar in gesprek te gaan hoe we nu met elkaar verder gaan. Waar gaat PaFemme zich met jullie in de toekomst op richten.

Ik wil daarvoor graag eerst even kort terugblikken. Ik wil graag iets vertellen over waar PaFemme het afgelopen jaar mee bezig is geweest. Toen de commissie PaVEM ophield te bestaan is het stokje als het ware overgedragen aan de stichting PaFemme. En wij zijn vorig jaar oktober begonnen met het echt neerzetten van de stichting, om een basis, een formatie te creëren, randvoorwaarden van waaruit de stichting het moet gaan doen. Wij hebben toen al wat activiteiten ontwikkeld en uitgevoerd, waar wij erg trots op zijn. Activiteiten waar we ook op kunnen voortbouwen. Eén van die activiteiten die in ons werkplan 2006 stond was onder andere het adviseren van gemeenten bij het oprichten van P-teams. Joan Ferrier zei net dat er elf P-teams zijn, maar ik ga het nog wat scherper stellen. Er zijn er op dit moment inmiddels dertien. En de verwachting is dat er dit jaar nog eentje bij komt, zodat wij eind 2006 op veertien P-teams zouden staan. Wij zijn daarnaast met ongeveer zeven á acht gemeenten in gesprek, die ook door onze ambassadeurs worden begeleid, zodat de verwachting bestaat dat rond de zomerperiode 2007 wellicht twintig P-teams opgericht zullen zijn. Dat is een fantastische prestatie. Daarnaast zijn we vorig jaar nog bezig geweest met het oprichten en inrichten van een projectbureau en in december hebben wij in combinatie met een kerstborrel op uitnodiging van gemeente Amsterdam een netwerkbijeenkomst georganiseerd. Op 8 maart dit jaar hebben wij bij VNO-NCW een netwerkmatch georganiseerd tussen allochtone vrouwen en werkgevers, die een succes was. En natuurlijk de landelijke conferentie die afgelopen mei in Breda heeft plaatsgevonden, waarbij het voltallige commissie PaVEM ook aanwezig was, zoals ook Minister De Geus en Halleh Ghorashi.

En nu vandaag, deze dag. In samenwerking met E-Quality een deskundigheidsbevorderingsdag. Ik schat ook zo in, kijkende naar de P-teams en de fase waarin ze zitten, een hele zinvolle en belangrijke bijeenkomst.

Maar naast de terugblik, wil ik vooral ook met jullie vooruitkijken. Want er is nog heel wat te doen. Carmen en Joan refereerden daar ook al aan. De stichting heeft daarop een meerjarenbeleidsplan 2007 – 2010 ontwikkeld. Stichting PaFemme streeft naar een samenleving waarin een ieder de mogelijkheid heeft een zelfstandig bestaan voor zichzelf te creëren. Waarin mannen en vrouwen gelijke kansen hebben. Waar gaat de stichting zich de komende jaren op focussen? De stichting richt zich op drie kernthema's, namelijk bestuurlijke participatie, lokale participatie en arbeidsparticipatie. En vandaag wil ik natuurlijk de nadruk leggen op lokale participatie, omdat deze voor jullie van belang is.

Wij hebben namelijk op het gebied van lokale participatie het doel om de grotere gemeenten in Nederland te hebben geadviseerd en indien nodig bijgestaan bij het oprichten van een lokaal P-team. Hierbij worden overigens geen gemeenten uitgesloten. Wij krijgen namelijk niet alleen van de G31 of de G54 of G58 gemeenten, zoals dat zo mooi klinkt, verzoeken, maar ook van andere gemeenten. Er wordt geen gemeente uitgesloten. Vught is hier bijvoorbeeld ook aanwezig. Jullie zitten niet bij de G31 of G54 gemeenten, maar jullie zijn hier vandaag van hart welkom en ook om een P-team op te richten. Wij willen elk P-team ook een ambassadeurspositie aanbieden. Wij willen namelijk als stichting ambassadeurs gaan werven. Vrouwen die vanuit het P-team aangewezen worden aangewezen, of zichzelf kandidaat stellen en te kennen geven zich bij PaFemme te willen aansluiten. Hoe kunt u dit doen? Dat kan dus door een ambassadeurspositie aan te nemen bij de stichting. We hebben al een aantal goede ambassadeurs, waarmee wij zeer blij, want deze vrouwen fungeren namelijk als rolmodel voor de P-teams. Deze ambassadeurs die zetten hun kennis en kunde in om overige P-teams en gemeenten te adviseren bij het oprichten van een P-team. Wat moet ik nu doen? Waar moet ik beginnen? Hoe zet ik een activiteit op? Ik kom niet binnen bij de gemeente, welke ingangen moet ik gebruiken? Op welke deuren moet ik kloppen? Daarvoor en nog meer zijn onze ambassadeurs belangrijk. En wij zoeken er meer. Wij willen meer ambassadeurs, want we willen een sneeuwbal effect creëren in Nederland. Daar hebben wij vrouwen voor nodig, die gemeenten en P-teams kunnen adviseren.

Daarvoor zetten wij ook een kangaroo project op. Een kangaroo project van P-teams. Iedere ambassadeur neemt een gemeente onder haar hoede, die de intentie heeft een P-team op te richten en begeleidt deze

tot en met de oprichtingsfase. Zodra het nieuwe P-team is opgericht, wordt de voorzitter of een ander lid een ambassadeurspositie aangeboden in de stichting met de opdracht een nieuwe gemeente te begeleiden bij het oprichten van een P-team. Op deze wijze wordt dus vorm gegeven aan die uitbreiding om een landelijke dekking te creëren. Wij noemen dat het kangaroo-project omdat je zo als het ware van gemeente naar gemeente hopt, waarbij de ambassadeur in haar buideltje de kennis en kunde meeneemt om in te zetten bij een nieuw op te richten P-team.

Wij gaan ook met elkaar netwerkbijeenkomsten organiseren. Onder coördinatie van PaFemme wordt elk P-team bij lidmaatschap de faciliteiten aangeboden om vier keer per jaar een lokale netwerkbijeenkomst te organiseren, zodat de lokale participatie vergroot wordt. Daarnaast organiseren wij natuurlijk jaarlijks de landelijke conferentie, net zoals afgelopen jaar in mei.

De gemeenten willen wij gaan overtuigen van het belang van een P-team en de rol die het P-team kan spelen binnen de gemeente. En stichting PaFemme is daarom ook uitgenodigd om op 4, 11 en 18 december een presentatie te komen geven bij de regionale bijeenkomsten met de titel 'allochtone vrouwen en arbeid'. Als het goed is hebben jullie van de P-teams hiervoor een uitnodiging ontvangen. Dus wil ik jullie ook oproepen, als jullie in de gelegenheid zijn, hier aanwezig te zijn om PaFemme te ondersteunen de wethouders, beleidsmedewerkers van gemeenten te overtuigen van de kracht van een P-team.

Binnenkort gaan wij jullie overspoelen met informatie vanuit de stichting. Wij zullen jullie informeren over de activiteiten die wij gaan organiseren. Wij zullen afspraken met elkaar gaan maken hoe wij dat op lokaal niveau invulling willen gaan geven.

Er is nog veel te doen. Wij zijn er inmiddels klaar voor en hopen ook om dit samen met jullie te kunnen gaan doen. Laat vandaag daarvoor een startschot zijn en laten wij vandaag een statement maken dat de gemeenten niet meer om een P-team heen kunnen.

Ik wens jullie een inspirerende dag. Mochten jullie nog vragen hebben, ik ben hier de hele dag, spreek me aan. Dank voor jullie aandacht.

Presentatie: Huri Sahin-Ardic

(Beleidsadviseur volwasseneducatie en inburgering, gemeente Capelle aan de IJssel)

Dames en heren,

Ik ben erg verheugd om vandaag bij deze conferentie georganiseerd door E-Quality en Stichting PaFemme als beleidsadviseur aanwezig te zijn en met u mijn ervaring te kunnen delen bij het opzetten van een lokaal Participatieteam.

Bij mijn aantreden als beleidsadviseur integratie bij de gemeente Capelle aan den IJssel, alweer een jaar geleden, kreeg ik als taak de emancipatie van allochtone vrouwen in Capelle aan den IJssel te bevorderen. Deze interessante en vooral uitdagende taak heb ik met veel enthousiasme omarmd.

Capelle aan den IJssel onderscheidt zich met name in de diversiteit in etniciteit, de mogelijkheden van het wonen dichtbij een grote stad en het aantal actieve allochtone zelforganisaties. In Capelle zijn op dit moment 11 allochtone zelforganisaties actief waarin de besturen – hoewel nog het aantal niet gelijkloopt met de mannen – vrouwen in zijn vertegenwoordigd.

Allereerst ben ik gestart om de vrouwen goed te leren kennen. Dat is gelukt mede dankzij onze buurtmoeders. Buurtmoeders zijn vrouwen die fungeren als intermediair tussen de gemeente en de allochtone vrouwen. Zij leggen huisbezoeken af, organiseren themabijeenkomsten, stimuleren vrouwen om gebruik te maken van voor- en vroegschoolse educatie voor hun kinderen, helpen de gemeente om oudkomers te vinden voor inburgeringstrajecten. Kortom, zij zijn de oren en ogen van de Capelse samenleving. De bezoekvrouwen van de gemeente Zwolle hebben – daar noemen ze deze vrouwen bezoekvrouwen – de Appeltjes van Oranje-prijs gekregen. Een van mijn taken als beleidsadviseur is het verbeteren van de positie van onze buurtmoeders.

Door het bezoeken van de themaochtenden kwam ik in gesprek met veel vrouwen. Wat mij opviel was hun grote wens om economisch onafhankelijk te willen zijn. Zij gaven – en dat is naar mijn mening terecht – dat ze niet alleen vrijwilligerswerk wilden doen, maar een betaalde baan wilden. Bij ieder bezoek kreeg ik een CV mee met de vraag of ik iets voor hen kon betekenen. Maar ook sprak ik vrouwen die nauwelijks de Nederlandse taal spraken en voor hen was het bezoeken van de themaochtenden al een heel grote stap in hun persoonlijke ontwikkeling.

Ik constateerde dat er heel veel onbenut talent in onze gemeente was. De vrouwen gaven aan graag te willen werken, maar kenden de wegen naar die banen onvoldoende. Het vinden van werk, stageplek, of een coach is veel makkelijker als je onderdeel bent van een netwerk. Een netwerk dat een gezamenlijk doel heeft en oog heeft voor individuele ontwikkeling, leek mij een goede mogelijkheid om de allochtone vrouwen in Capelle te helpen bij hun emancipatieproces.

Ik heb een projectplan Participatieteam geschreven en heb allereerst subsidie gezocht om het plan uit te kunnen voeren. Het gemeentelijk budget was te klein om een Participatieteam op te zetten dat ook zelfstandig initiatieven zou kunnen uitvoeren. Het kwam heel goed uit dat Stadsregio Rotterdam op dat moment een subsidieregeling Participatie allochtone vrouwen had ingesteld. Daarnaast heb ik subsidie aangevraagd bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Beide aanvragen werden gehonoreerd.

De belangrijke volgende stap was het creëren van draagvlak voor het Participatieteam in Capelle aan den IJssel. Draagvlak intern in het stadhuis, politiek-bestuurlijk door het college – de wethouder emancipatie en integratie in het bijzonder, maar ook draagvlak binnen de verschillende afdelingen en de collega-ambtenaren.

Participatie van allochtone vrouwen raakt niet één beleidsterrein, maar heeft betrekking op heel veel beleidsterreinen. Mijn collega die zich bezighoudt met het gezondheidsbeleid moet ik overtuigen om aandacht te vragen voor de gezondheid van allochtone vrouwen. Mijn collega van sociale zaken die cursussen budgetbeheer inkoop, moet ik overtuigen dat allochtone vrouwen ook behoefte hebben aan deze cursussen, mijn collega sport moet ik wijzen op het geringe gebruik van de middelen die we als gemeente hebben voor sportinitiatieven door allochtone vrouwen. Mijn collega economie die de agenda opstelt voor het overleg met Capelse werkgevers moet ik overtuigen van het belang van een P-team en het in contact brengen van het P-team met de werkgevers.

Maar vooral heb ik geïnvesteerd in het creëren van draagvlak onder de vrouwen zelf. Dat was – gelukkig – niet moeilijk.

Nadat het projectplan gereed was, heb ik een miniconferentie georganiseerd om samen met de vrouwen, verschillende instellingen en sleutelfiguren de functies van het Participatieteam, het profiel van het Participatieteam en de agenda te bespreken. Onder leiding van Hans Dijkstal die zelf lid geweest is van de Commissie PaVEM hebben meer dan 80 vrouwen aan deze conferentie deelgenomen. Door het plaatsen van berichten in huis-aan-huis bladen, interviews aan lokale radiostations en vooral mond-tot-mond reclame door de buurtmoeders was het een drukbezochte conferentie.

De uitkomsten van deze miniconferentie hebben de basis gevormd van de werving- en selectieprocedure van ons P-team. Tijdens de miniconferentie hebben we formulieren overhandigd aan de vrouwen. Daarop konden ze aangeven of ze lid van het P-team wilden worden danwel actief wilden zijn binnen het netwerk van het P-team. In totaal hadden veertig vrouwen zich voor het P-team aangemeld. De werving- en selectieprocedure is uitgevoerd door het centrum voor maatschappelijke ontwikkeling Stimulans. Stichting Stimulans is een provinciale instelling die ons P-team gaat ondersteunen. Uit de veertig vrouwen heeft een selectie plaatsgevonden. We hebben gekozen voor een kerngroep van 10 vrouwen met daaromheen een groter netwerk. Er is rekening gehouden met de verscheidenheid in etniciteit, in leeftijd, opleiding en werk. Daarvoor hebben we bewust gekozen om te voorkomen dat het P-team geïsoleerd zou komen te staan. Een evenwichtige samenstelling is belangrijk.

De belangrijkste taken van ons P-team is tweeledig. Ten eerste het adviseren van de wethouder emancipatie en integratie over de emancipatie en participatie van allochtone vrouwen – een beleidsondersteunende taak – en het adviseren van de allochtone vrouwen in Capelle bij het vinden van werk, scholing en coaching.

Eind september hebben we samen met het Centrum voor Werk en Inkomen en het ROC Zadkine een belactie gehouden waarbij Capelse prominenten (politici, bestuurders) werkgevers hebben gebeld voor het vinden van stage- en werkplekken voor allochtone vrouwen. Het initiatief kwam vanuit het CWI. Deze actie heeft geresulteerd in 101 stage- en werkplekken. Deze actie is een voorbeeld van een activiteit die het P-team kan oppakken. Met dit voorbeeld wil ik ook het grote belang aangeven van samenwerking met het CWI, opleidingsinstituten en werkgevers.

Volgende week vrijdag 8 december vindt in onze Raadzaal de installatiebijeenkomst van ons P-team plaats. Daarvoor bent u allen van harte uitgenodigd. Het vindt plaats van 16.00 tot 18.30 uur.

Ik ben blij dat Stichting PaFemme samen met E-Quality deze conferentie heeft georganiseerd. Het is goed om elkaars ervaringen te delen en deskundigheid op verschillende terreinen te vergroten.

Voorals hoop ik dat de lokale P-teams zich goed weten te positioneren in de gemeenten waar ze opgericht zijn. De veel besproken Wet Inburgering treedt met ingang van 1 januari 2007 in werking. Een van de doelgroepen die door gemeenten een inburgeringstraject aangeboden moeten krijgen, zijn de opvoeders zonder werk en uitkering. Hiertoe behoren voor een belangrijk deel de allochtone vrouwen. De P-teams kunnen hierbij voor gemeenten een belangrijke rol spelen.

Een belangrijk punt wil ik – en dat doe ik niet alleen als beleidsadviseur, maar meer als een Nederlandse vrouw met een Turkse achtergrond – dat we nooit, maar dan nooit de vrouwen die niet in staat zijn om een conferentie als deze te bezoeken, het bezoeken van een themaochtend in hun woonwijk al bijna onmogelijk is, nooit mogen vergeten. Onze inspanningen moeten gericht zijn om juist ook die vrouwen te bereiken.

Ik wens alle aanwezigen, de P-teamleden in het bijzonder, een inspirerende en leerzame middag.

Dank voor uw aandacht.

Workshop 1: Opzetten P-team en uitwisseling expertise P-teamleden

Gegeven door: Rahma el Hannoufi & Gerla van Ophem (E-Quality)

Doel van de workshop:

Deelnemers duidelijk maken welke stappen ondernomen moeten worden om een P-team succesvol op te zetten. Ook is gekeken naar eventuele valkuilen en hoe hiermee kan worden omgegaan in de praktijk.

De eerste stappen bij het opzetten van een succesvol P-team bestaan uit:

- Peilen van de bestaande behoefte en problemen in de doelgroep. Is er wel een P-team nodig? Zo ja waar moet het zich dan mee bezig gaan houden? Wat speelt er in de gemeente?
- Bijeenkomst organiseren voor het werven van leden → Het is goed om bij de organisatie contactpersonen en sleutelfiguren in te zetten, zodat men begint met een breed draagvlak. Alleen kan je geen P-team opzetten. Door verschillende sleutelfiguren in te zetten en de krachten te bundelen sta je sterker. Ieder sleutelfiguur heeft zijn eigen specifieke kennis en netwerk, die ingezet kunnen worden om het P-team succesvol te maken en draagvlak te creëren. Voor werving en selectie kan bijvoorbeeld worden gekeken naar zmv-organisaties;
- Stel een kerngroep voor het P-team vast, na een selectieprocedure. Deze kerngroep (10-15 personen) vormt het vaste aanspreekpunt voor de gemeente.
- Informatie met betrekking tot de gemeente verzamelen → Hoe zit de gemeente in elkaar? Wat speelt er allemaal? Wie moet ik benaderen voor welke onderwerpen?
- Contact leggen → In kaart brengen van belangrijke personen in het veld en contacten leggen en onderhouden;
- Gebruik maken van expertise andere P-teams → Informatie verzamelen over andere P-teams. Bekijken in hoeverre dit bruikbare kennis oplevert voor de eigen gemeente;
- Beantwoord de volgende vragen: wat wil ik bereiken; wie wil meedoen en welke onderwerpen gaat het P-team behandelen;
- Organisaties als Stichting PaFemme en E-Quality inzetten bij het uitstippelen van de doelen en missie voor het op te zetten P-team;
- Zoeken naar het juiste moment → Dien de aanvraag voor het opzetten van een P-team in op bijvoorbeeld 8 maart (Internationale Vrouwendag);
- Initiatief vanuit gemeente om een P-team op te zetten → Dit gaat vaak uit van een beleidsmedewerker of ambtenaar. Ook hierbij is het belangrijk een bijeenkomst te organiseren, zodat een breed draagvlak kan worden gecreëerd;

Voorbeelden oprichting P-teams:

- P-teams Venlo:
 - Informatie verzameld via Stichting PaFemme;
 - Bijeenkomst georganiseerd om P-team leden te vinden;
 - Installatie P-team.
- P-team Capelle aan de IJssel:
 - Bijeenkomst georganiseerd om de vrouwen te informeren;
 - Diverse workshops gegeven;
 - P-teamleden gekozen.
- P-team Lelystad:
 - De vrouwen werden door de gemeente per brief geïnformeerd en uitgenodigd voor een bijeenkomst. Bij de uitnodiging is rekening gehouden met de bevolkingssamenstelling van Lelystad naar etniciteit;
 - Op de bijeenkomst werd informatie versterkt en diverse workshops gegeven. Vervolgens konden vrouwen zich kandidaat stellen voor het P-team;
 - Selectiegesprekken met kandidaten (hebben ze tijd voor P-team taken, hebben ze hart voor de zaak?);
 - Training E-Quality voor de nieuwe P-team leden. Tijdens de training werd gewerkt aan teambuilding, structuur P-team, bestuur, kernkwaliteiten, enz. Aan het einde van het weekend is het P-team vertrokken met een werkplan voor het komende jaar (zie bijlage 2).

De diversiteit binnen het P-team is van belang voor het netwerk die ieder lid heeft. Men moet bij de werving en selectie van een P-team de diversiteit van de toekomstige leden goed in de gaten houden. Er moet worden nagedacht over hoe men verschillende groepen kan bereiken, bijvoorbeeld via netwerken, extra selectie, zelforganisaties, scholen, buurthuizen, enz.

Leden P-teams:

Zmv-vrouwen hebben op bepaalde gebieden andere behoeften en wensen in vergelijking met witte vrouwen. Om meer kansen te creëren voor zmv-vrouwen is het naar voren brengen van succesvolle zmv-vrouwen een goed middel. Zij kunnen andere zmv-vrouwen meetrekken met hun succes. Maar het is niet de bedoeling om alleen zmv-vrouwen deel uit te maken van een P-team. Ook witte vrouwen moeten erbij betrokken worden. Om succesvol te zijn en de top te bereiken, heb je iedereen nodig. Het is daarom belangrijk dat er ook witte vrouwen zitting hebben in de P-teams. Het moet een goede balans vormen. Ook onder de zmv-vrouwen moet genoeg diversiteit zijn.

Valkuilen

Ieder P-team kan te maken krijgen met valkuilen bij het oprichten van een P-team. Hieronder volgen een aantal valkuilen, waarmee een P-team te maken kan krijgen:

Bijeenkomst:

- Een valkuil bij het organiseren van een bijeenkomst is dat men te hoge verwachtingen creëert, waaraan niet kan worden voldaan;
- Grote bijeenkomsten zijn niet altijd de juiste manier om de personen te bereiken die men graag wil hebben voor het P-team;

Bij initiatief vanuit de gemeente:

- Belang ambtenaren gemeente is niet altijd hetzelfde als die van het P-team;
- Gemeente kan soms bepalen waar het P-team zich mee bezig gaat houden;
- In sommige gemeenten worden P-teams geïnstalleerd voornamelijk ter profilering van de gemeente zelf. P-teamleden moeten zich hier bewust van zijn en zich niet lenen als 'Excuus Truus'.
- P-teams moeten een eigen agenda hebben en niet het beleid van de gemeente uitvoeren.

Bij initiatief vanuit sleutelfiguur:

- Sleutelfiguren zien niet altijd de kansen en problemen;
- Te grote P-teams kunnen zorgen voor onderlinge spanning en slecht functioneren;
- P-team wordt niet serieus genomen.

De gemeente en sleutelfiguren hebben elkaar nodig om het P-team succesvol te maken. Zonder elkaar wordt het moeilijk om dingen voor elkaar te krijgen.

Draagvlak:

P-teams moeten draagvlak hebben om goed te kunnen functioneren. Dit kan door:

- P-team leden een goed gevoel te geven en ze gewaardeerd laten voelen door bijvoorbeeld niet op randvoorwaarden te bekniptelen;
- P-team training voor de vrouwen organiseren, waardoor ze aan teambuilding kunnen werken en op een professionele manier kunnen beginnen aan de opzet van het P-team;
- Stichting PaFemme kan ondersteuning bieden bij het creëren van draagvlak.

P-team training:

De P-team trainingen vanuit E-Quality duren een weekend (zie bijlage 2). Het start vrijdag met een spel om teambuilding te bevorderen. Zaterdag gaat men aan de slag met het opstellen van een werkplan, visie en missie. Verder wordt bepaald welke onderwerpen men komend jaar bespreekbaar wil maken (niet meer dan 4 onderwerpen per jaar kiezen). Verder wordt gewerkt aan een opzet voor de activiteiten, het kiezen van een bestuur en het opstellen van de begroting. In een trainingsweekend leert men ook de competenties kennen van de teamleden en hoe die effectief te gebruiken in de praktijk. Zondag verlaten de P-team leden de training met een nieuw bestuur en een werkplan voor het komende jaar.

Onderwerpen P-team:

Bij het bepalen van de onderwerpen moet men rekening houden met wat actueel is en wat er speelt in de gemeente van het P-team. Hierbij moeten duidelijke keuzen worden gemaakt. Het beste is om niet meer dan vier onderwerpen per jaar te kiezen. Organiseer per kwartaal een evenement en maak jezelf daarmee goed zichtbaar. Natuurlijk kan je af en toe bij een heftige gebeurtenis, iets ondernemen wat buiten het onderwerpsveld ligt, maar de main focus blijft gericht op de vier geselecteerde onderwerpen.

Bij de keuze van de onderwerpen is het ook van belang om doelen af te spreken. Het beste is om meetbare doelen af te spreken, zodat men de progressie kan volgen en ook iets tastbaars heeft om naar te streven. In bijlage 1 is een lijst opgenomen van onderwerpen die men kan aanpakken als P-team.

Ieder half jaar dient een evaluatie van de organisatie en alle werkzaamheden plaats te vinden. Contact met elkaar blijven houden is heel belangrijk. Hou elkaar geïnspireerd! Inspiratie vasthouden is het allermoeilijkst. Doe dus af en toe ook luchtige dingen. Organiseer bijvoorbeeld eens in de zoveel tijd een etentje of uitje met elkaar.

Voordeel zitting in P-team?

Zitting hebben in een P-team kost tijd en het is op vrijwillige basis. Wat levert dit uiteindelijk op? P-team leden bouwen een groot netwerk op door alle werkzaamheden. Verder beschikt een P-team lid over een zekere mate van invloed in de gemeente en hiervan kan handig gebruik worden gemaakt in de praktijk. Ook kan de functie als P-teamlid een goede opstap zijn naar een betaalde baan.

Workshop 2: Rol van P-teams en beleidsbeïnvloeding

Gegeven door Latifa Lazaar (P-team Breda) en Marieke Blanken (Bureau Queste)

Doel van de workshop:

Leden van het P-team duidelijk maken hoe zij invloed kunnen uitoefenen op verschillende gemeentelijke beleidsterreinen.

P-teams moeten werken aan drie dingen, namelijk:

- Inhoud → Wat wil het P-team bereiken? Welke onderwerpen wil het P-team voorstellen aan de gemeente? Men kan andere organisaties benaderen om als denktank te fungeren door bijvoorbeeld een bijeenkomst te organiseren. Vergeet daarbij niet de gemeente en maatschappelijke organisaties uit te nodigen. Met deze informatie kan men een onderzoek opzetten, maar dit is niet altijd nodig. Vaak is genoeg informatie voorhanden in al eerder verrichte onderzoeken door bijvoorbeeld studenten.
- Aandacht voor processen → Het is belangrijk dat de P-teams weten waaraan ze willen werken (onderwerpen) en waar de gemeente mee bezig is, zodat men op elkaar kan aansluiten.
- Relatie → Bij de relatie kan je denken aan de relatie tussen het P-team en de gemeente. De gemeente moet het P-team interessant gaan vinden, zodat ze bij het opzetten van projecten aan het P-team denken. Maar ook de relatie tussen de P-teamleden onderling verdient aandacht. Bij grote P-teams is het handig om per onderwerp subgroepjes op te zetten met elk hun eigen verantwoordelijkheid. Er moet een evenwicht zijn tussen de doeners en de denkers om iets te willen bereiken. Bij relaties gaat het vooral om communicatie en dit gaat op verschillende manieren, bijvoorbeeld: Door naar elkaar te kijken, contact te maken, kleding.

Contact met gemeenten:

Zmv'ers zijn vaak goed op inhoud en vergeten vaak 'de relatie' netwerk opbouw bij de gemeente. Om een netwerk te beginnen kan de gemeentelijke website worden bezocht. Ook kan het gemeentelijk organogram worden bekeken. In een organogram staat duidelijk aangegeven wie zich waar mee bezig houdt binnen de gemeente. Als de juiste contactpersoon is gevonden kan een afspraak worden gemaakt. Vaak zijn beleidsmakers bereid je te woord te staan. Ook kan een afspraak met de wethouder worden gemaakt. De wethouder geeft vervolgens opdrachten aan de betreffende beleidsambtenaar. Mocht het niet lukken via de website of het organogram dan kan men ook het algemene nummer van de gemeente bellen en proberen een contactpersoon te achterhalen. Het is heel belangrijk om het gesprek goed voor te bereiden.

In het gesprek met de contactpersoon moet het volgende worden aangegeven:

- Wat wil het P-team?
- Wat voor gemeentelijke problemen worden door het P-team gesignaleerd en hoe kan het P-team een bijdrage leveren aan de oplossing hiervan?
- Wat zijn de behoeften van de gemeente? Wat zijn de behoeften van het P-team en achterban? Wat kan men voor elkaar betekenen?
- Het P-team mag zich best kritisch opstellen tegenover de gemeente!

Maak na ongeveer een half jaar weer een afspraak om te vragen wat er concreet is gebeurd!

Het is belangrijk om de gemeente vooral in het begin op thema niveau te benaderen en niet op projectniveau. Gemeenten hebben vaak veel projecten en het P-team kan de weg kwijtraken in het web van verschillende projecten.

Van belang voor P-team efficiëntie en doeltreffendheid:

- Het is belangrijk dat het P-team af en toe ververs wordt met nieuw bloed, zodat het niet altijd hetzelfde groepje blijft;
- P-teamleden dienen divers te zijn, zodat er allerlei soorten mensen in de organisatie aanwezig zijn;
- Op de hoogte blijven van actuele ontwikkelingen via de krant en televisie;
- Raadsvergadering in de gemeente volgen om daarin betrokken te worden;
- Proberen betrokken te raken bij het opstellen van de gemeentelijke beleidsplannen voor de komende jaren.
- Probeer ook betrokken te raken bij de uitvoering van de gemeentelijke beleidsplannen;
- Sommige gemeenten zoals Lelystad en Almere organiseren politieke markten, waar men in gesprek kan gaan met politici van de stad;

- Presenteer de plannen van het P-team op een raadsvergadering. Op deze manier wordt de lokale politiek ook in de plannen betrokken en bouwt men steun en netwerk op;
- 1 oktober en 1 maart zijn belangrijke data om te onthouden in verband met aanvragen voor gemeentelijke pilots;
- Probeer als P-team aanwezig te zijn op een bijeenkomst van de VNG;
- Probeer contacten te leggen met meerdere wethouders, zodat je meer kan bereiken op diverse terreinen.

Laat duidelijk aan de gemeente zien wat het P-team kan en wat de meerwaarde van een P-team is. De gemeente beschikt over de middelen en het macht, maar met de juiste aanpak en methoden kan het P-team voor verandering zorgen!

Workshop 3: Nieuwe wet inburgering, mogelijkheden en onmogelijkheden voor emancipatie

Gegeven door: Sabine Kraus, E-Quality

De workshop begon met een rondje waarin iedereen kon zeggen wat zij (of hij) zelf het belangrijkste zou vinden als zij de baas was over de inburgering. Daarna hield Sabine Kraus van E-Quality een inleiding over de hoofdlijnen van de nieuwe Wet Inburgering. Gemeenten zijn op dit moment druk bezig met de invoering van de nieuwe wet, dus dit is een heel goed moment om als P-team advies uit te brengen. Soms zal de gemeente zelf om advies vragen, maar als dat niet gebeurt kan je ook heel goed als P-team het initiatief nemen. Je kunt bijvoorbeeld vragen of je een keer mag komen praten met de beleidsmedewerkers. Of je kunt vragen of je commentaar mag geven op de conceptverordening waarin staat hoe de gemeente de Wet Inburgering wil gaan uitvoeren. In bijlage 3 zijn een aantal voorbeelden van onderwerpen op het gebied van de nieuwe inburgeringswet opgenomen waar P-teams zich op kunnen richten.

Wensen en dromen:

Deelnemers aan de workshop gaven aan wat zij het belangrijkste zouden vinden als zij de baas waren over de inburgering:

- Taal is heel belangrijk
- Taal is niet voldoende, je moet ook hulp krijgen om werk te vinden (betaald of vrijwillig) of om door te stromen naar een opleiding
- Emancipatie, empowerment, en sociale zelfstandigheid moeten centraal worden gesteld
- Wel inburgering, maar geen verplicht examen
- Extra aandacht nodig voor analfabeten
- Vergeet kleinere etnische groepen niet (denk niet alleen aan Turkse en Marokkaanse vrouwen, maar bijvoorbeeld ook aan Filippijnse vrouwen)
- Een hbo- of wo-opleiding moet na je 30^e ook mogelijk zijn (studiefinanciering)
- Denk ook aan gehandicapte vrouwen die vaak te maken hebben met extra isolement
- Inburgering moet niet gericht zijn op assimilatie
- Geen te strenge regels voor 50plussers
- Schaf inburgering in het land van herkomst af, het gaat veel makkelijker in Nederland
- Geen dure cursussen, liefst gratis
- Niet eenzelfde examen voor iedereen, dat is voor sommigen te moeilijk
- Bied verschillende soorten cursussen aan, maatwerk is belangrijk
- Let op de diploma's die mensen al hebben gehaald in het land van herkomst
- Geef mensen vooral het gevoel dat ze welkom zijn!

Hoofdlijnen van de nieuwe wet

- Ingangsdatum wet: 1 januari 2007. De gemeente mag de invoering uitstellen tot 1 april 2007.
- Plicht om voor het examen te slagen binnen 5 jaar (of 3,5 jaar als je al de inburgeringstoets in het buitenland hebt afgelegd)
- Nieuwkomers en oudkomers zijn inburgeringsplichtig (behalve als je de Nederlandse nationaliteit hebt, of 8 jaar leerplichtig in Nederland bent geweest, of voldoende Nederlandse diploma's hebt, of 65 jaar bent)
- De meeste mensen moeten hun inburgering zelf organiseren en betalen
- Er komt marktwerking voor inburgeringscursussen. Geschatte kosten voor een inburgeringscursus: € 4500,--.
- Rentedragende lening bij IB-groep mogelijk
- Maximaal € 3000,-- subsidie mogelijk als je binnen 3 jaar slaagt
- Gemeente moet handhaven (onder meer door boetes)
- Voor nieuwkomers geen permanente/zelfstandige verblijfsvergunning zolang ze niet geslaagd zijn
- Sommige mensen krijgen een aanbod van de gemeente, d.w.z. een door de gemeente ingekocht inburgeringstraject. Zij betalen wel een eigen bijdrage van € 270.
 - De gemeente *moet* dit aanbieden aan houders van een verblijfsvergunning Asiel, en geestelijk bedienaren.
 - De gemeente *mag* dit aanbieden aan uitkeringsgerechtigden, en aan mensen zonder werk en zonder uitkering.
- Voor niet-ingeburgerde oudkomers met Nederlandse nationaliteit is er de Tijdelijke regeling vrijwillige inburgering. Ook die wordt door de gemeente uitgevoerd.

Meer informatie is te vinden op

www.handreikinginburgeringgemeenten.nl (website gemaakt door de Frontoffice Inburgering van het Ministerie van Justitie)

www.inburgering.net (website van het Kenniscentrum Grote Steden, Project Modernisering Inburgering)

www.integratie.net (website van het Kenniscentrum Grote Steden, over de huidige -oude- inburgeringswet en alle huidige regelingen).

Workshop 4: Presentatietechnieken en netwerken

Gegeven door: Febe Deug, de Beuk

Doel:

Ervaring opdoen met het presenteren van jezelf en (beter) leren netwerken. BBB's van de ontvanger staan centraal en de kunst is hoe je als zender je kern van je boodschap afstemt en als netwerker: weet wat je te bieden hebt en wat je zoekt!

Opdracht:

Onszelf voorstellen in *één zin* en daarbij nadenken over wat voor dit publiek interessant is om te horen over jou! Maak aantekeningen wie er in positieve zin uitspringt en waarom.

Presenteren:

1. *Aansluiten bij het publiek.*

Het belangrijkste bij presenteren is dat u weet wie die anderen zijn. Wat zijn hun belangen, behoeften en beweegredenen t.a.v. jouw onderwerp? Pas als u dat goed weet, kunt u nadenken over wat u wilt zeggen.

2. *Wat is de kern van de boodschap?*

Vertel niet alles, maar maak keuzes. Wat wilt u dat mensen onthouden van uw verhaal? Belangrijk daarbij is dat deze boodschap goed aansluit bij de belangen en behoeften van het publiek, aantrekkelijk is en geloofwaardig.

Opdracht: toepassen op een echte situatie:

voorbereiden (10);

2 presentaties: wie zijn we - doen: 2 x 5 minuten plus 5 min. nabespreken

Netwerken:

Netwerken is het doelgericht leggen en onderhouden van contacten met personen of groepen mensen die op de een of andere manier voor jou interessant kunnen zijn.

- iets voor anderen doen
- zorgen dat er iets voor jou gebeurt
- relatie onderhoud of ook wel sturen van het toeval...

Wat halen vrouwen er?

1. *steun in de vorm van informatie:*

informatie die je kan gebruiken om jezelf verder helpen of kan helpen in het omgaan met lastige zaken (informatiebronnen geven, uitwisselen van ervaringen, specifieke info over organisatie/werk, time management tips, carrièreplanning). (Deze soort wordt het belangrijkste gevonden).

2. *instrumentele steun:*

daadwerkelijk materieel of praktisch helpen, aanbieden faciliteiten, headhunting, introductie in baan of opdracht, netwerk als oefenterrein, organiseren van trainingen, aanbieden faciliteiten, enz). (Komt het minst voor in vrouwennetwerken en wel bij old boys network)

3. *waarderende steun:*

informatie die relevant is voor de zelfevaluatie van de persoon. (feedback mbt uiterlijk, gedrag, mening, ambitie, emoties, capaciteiten, en sociale vergelijking).

4. *emotionele steun:*

luisteren, uithuilen, begrip tonen, stimuleren, motiveren, doorbreken isolement, bewustwording, herkenning. (Deze komt het meest voor in vrouwennetwerken).

Tien tips:

1. Ken je netwerk: maak je kaartenbak en adressenboekje compleet
2. Benut logische en onwaarschijnlijke gelegenheden om te netwerken
3. Breid je netwerk uit - maak gebruik van introducties
4. Weet wat je te bieden en te vragen hebt
5. Profileer je en koester je imago
6. Wees nieuwsgierig en genereus
7. Zorg ervoor een betrouwbare netwerker te zijn
8. Maak jezelf vindbaar - laat altijd een spoor achter

9. Onderhoud je contacten - blijf attent
10. Grijp de eerste de beste kans.

Opdracht:

1. Wat heb je te bieden? (twee dingen)
2. Wat heb je te vragen? (twee dingen)

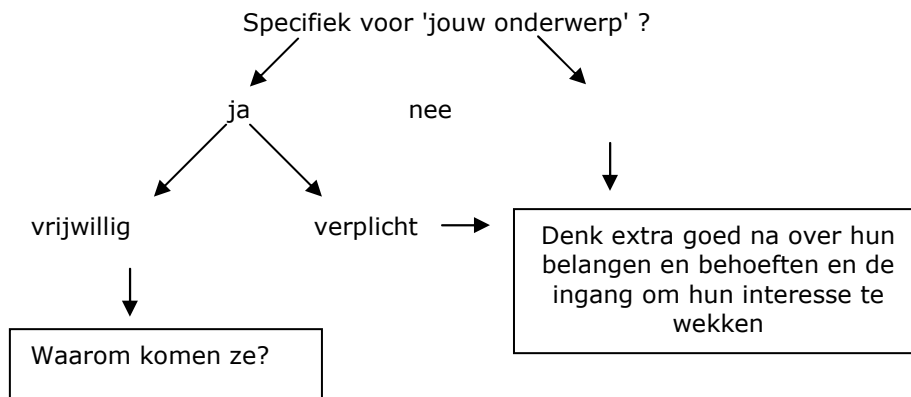
Loop rond en vind binnen 7 minuten iemand aan wie jij iets te bieden hebt en iemand die jou kan helpen; wees duidelijk, vraag door én verwijs door!

Tot slot checklist voorlichting geven

Beantwoord voor jezelf de volgende vragen voor je een presentatie houdt. Als je een antwoord niet weet, vraag het dan na bij de organisator/ je contactpersoon!

A. DOELGROEPANALYSE

1. Wie is je publiek?
2. Waarom zijn ze bij elkaar?



3. Wat zijn hun specifieke *belangen* (of zou hun belang kunnen zijn) bij het onderwerp?
4. Wat *weten* ze al over het onderwerp?
5. Wat *vinden* ze -denk je - daarvan? (let op hoe ze aankijken tegen, OS, asiel, migratie etc.)
6. Wat *voelen* ze (kan je aansluiten bij hun situatie via een voorbeeld of een metafoor verwerken in jouw verhaal?)
7. Wat *doen* ze al op dit gebied (bijv. zijn ze actief (als vrijwilliger), professioneel betrokken etc.).
8. Wat hebben ze *nodig* (behoeften)? Denk hierbij aan wat voor soort verhaal: kort, overzichtelijk, diepgaand, feitelijk, geruststelling - maar ook aan de wijze waarop je de presentatie vormgeeft: wat voor soort met ondersteunend materiaal.

B. VOORBEREIDING PRESENTATIE

1. *Formuleer de kern van je boodschap (KISS!):*
 - Positief/perspectief
 - Aansluiten bij behoeften en belangen publiek
 - Geloof er zelf in (wees waarachtig)
2. *Vormgeving en interactie:*
 - Presenteer op een manier die bij jou past!
 - Welke ondersteunende materialen helpen gezien hun niveau en behoeften?
 - Start (of z.s.m.) met hun betrokkenheid aan te boren via een vraag of opdrachtje.
 - Tweezijdige communicatie: creëer een dialoog.

C. UITVOERING

- Kijk goed naar je publiek
- Check of het overkomt!
- Omgaan met (lastige) vragen: doorvragen, positief herformuleren, pellen van standpunten, ingaan op de emotie onder de vraag, én i.p.v. máár....

Bijlage 1 Onderwerpen waarmee een P-team zich bezig kan houden

- Nieuwe inburgeringswet
- Integratie
- Opleiding
- Bedrijfsleven bewust maken van de meerwaarde van diversiteit
- Oudere eerste generatie
- Jongeren
- Politieke bewustheid
- Arbeidsparticipatie
- Vrouwen en isolement
- Beiaarden en verzorging
- Werken aan zelfvertrouwen (empowerment)
- Mishandeling
- Multiculturele samenleving
- Participatie
- Herintredende 30ers op de arbeidsmarkt
- Goedkopere gezondheidszorg
- Coaching van vrouwen die geen netwerk of kruiwagen hebben
- Nieuwe Wet Maatschappelijke Ondersteuning (WMO)

Bijlage 2 Aanbod training P-teams

In het kader van het Plan van Aanpak Emancipatie & Integratie heeft E-Quality trainingen ontwikkeld voor diverse lokale Participatieteams (P-teams) van succesvolle zwarte, migranten- en vluchtelingenvrouwen (zmv-vrouwen).

P-teams:

Deze P-teams treden op als overlegorgaan voor de gemeente en als rolmodel voor zmv-vrouwen in hun stad. Omdat zij hun kennis inzetten voor zowel zmv-vrouwen als beleidsmakers, werkgevers en lokale politici vormen zij een onmisbare schakel tussen beleid en praktijk.

Trainingen:

Om P-teams te ondersteunen bij hun belangrijke werk voor de Nederlandse samenleving verzorgt E-Quality trainingen voor zowel nieuwe als reeds bestaande P-teams. De trainingen zijn vooral gericht op teambuilding en het opzetten van een werkplan en werkstructuur. Ook biedt E-Quality inhoudelijke deskundigheid op verschillende thema's.

Programma:

E-Quality kan het P-team in uw gemeente tijdens verschillende fases behulpzaam zijn:

- tijdens de opstartfase
- begeleiding gedurende het traject
- in de evaluatiefase.

Hierbij bieden wij u een trainingsaanbod op maat, dat geheel aan de wensen van uw gemeente voldoet.

Het programma van eerdere trainingen bestond uit:

- Kennismakingsronde, gericht op competenties van de leden
- Vaststellen werkstructuur en committent.
- Opstellen en uitwerken taakverdeling
- Aanzet tot opstellen werkplan met tijdspad en taakverdeling.
- Versterking van de onderlinge andersamenwerking.

Hierbij zetten we interactieve werkvormen in zoals een quiz, een luister-, hoor- of balspel. De deelnemers kunnen na het volgen van een training direct aan de slag.

Deskundigheid E-Quality:

- Inhoudelijke deskundigheid op het gebied van gender en etniciteit en goed zicht op de multiculturele samenleving
- Procesmatige deskundigheid: ervaring met het trainen van multiculturele teams en het aansturen en begeleiden van de deelnemers
- Deskundigheid Plan van Aanpak Emancipatie en Integratie
- Breed netwerk van maatschappelijke organisaties en beleidsmakers

E-Quality heeft trainingen verzorgd voor gemeenten als Den Haag, Utrecht, Breda en Tilburg. De deelnemers zijn enthousiast, zo blijkt uit de evaluaties. Een aantal van hen heeft verder aangegeven een vervolgtraining te wensen, of nogmaals een beroep te willen doen op onze inhoudelijke deskundigheid. Ook staan voor het najaar al nieuwe trainingen gepland.

Contact:

Heeft u ook interesse in een training voor uw P-team, neem dan vrijblijvend contact op met beleidsmedewerker Gerla van Opheim. Zij is bereikbaar via g.vanophem@e-quality.nl.

Bijlage 3 Mogelijke onderwerpen voor advies aan de gemeente

Wie krijgt een aanbod voor een cursus?

De gemeenteraad moet in een verordening regels vaststellen over wie een aanbod krijgen voor een cursus: daarbij gaat het dus om de uitkeringsgerechtigden en om de oudkomers zonder inkomen (en ook om het vrijwillige aanbod voor mensen met de Nederlandse nationaliteit). Hierover kan een P-team adviseren. In de workshops kwamen diverse mogelijkheden aan de orde, en bleek dat het allemaal voor- en nadelen had. Het is dus belangrijk er eerst goed met elkaar over te discussiëren in het P-team! Bijvoorbeeld:

- Gaat de gemeente reclame maken en dan afwachten wie erop reageren? (Voordeel: je krijgt de meest gemotiveerde cursisten. Nadeel: je zult niet iedereen bereiken, en misschien laat je de meest geïsoleerde vrouwen juist in de kou staan.)
- Gaat de gemeente vrouwen in bepaalde situaties oproepen? Bijvoorbeeld vrouwen uit bepaalde wijken, of vrouwen met kleine kinderen, of vrouwen met puberkinderen, of moeders met kinderen op bepaalde scholen? (De overheid wil graag dat vooral moeders/opvoeders inburgeren, en dat is inderdaad erg belangrijk voor moeders en kinderen. Maar ook vrouwen zonder kinderen, of met volwassen kinderen, hebben recht op inburgeringskansen.)
- Ga je bepaalde leeftijdsgroepen voorrang geven? (Voor oudere vrouwen is inburgeren misschien erg moeilijk, vooral als ze weinig opleiding hebben. Je zou dus voorrang kunnen geven aan jongere vrouwen. Maar je wilt oudere vrouwen toch ook niet uitsluiten.)
- Ga je het welzijnswerk inschakelen, of zelforganisaties, om kandidaten aan te dragen?
- Als je mensen zichzelf laat aanmelden, krijg je misschien wachtlijsten. (Nadeel: dat is frustrerend voor mensen op de wachtlijst. Voordeel: je laat zo wel zien dat er een knelpunt is en dat er meer cursusplekken moeten komen.)

Welke cursusinstellingen?

Verder moet in die verordening van de gemeenteraad ook staan welke voorziening ze inkopen voor degenen die een aanbod krijgen. De gemeente moet contracten sluiten met aanbieders van cursussen. Gemeenten willen waarschijnlijk geen enorme hoeveelheid aanbieders willen, maar één is natuurlijk ook wel weer weinig. Waarop kan je de gemeente adviseren te letten?

- Is er voldoende keus in niveaus voor de cursisten, afhankelijk van hun opleiding en hun kennis van het Nederlands?
- Worden de cursussen op verschillende tijden worden aangeboden, zodat er cursussen zijn die zijn afgestemd op schooltijden en schoolvakanties, en daarnaast bijvoorbeeld ook avondcursussen?
- Worden de cursussen op verschillende locaties aangeboden, zodat mensen niet ver hoeven te reizen? (Vooral belangrijk in grotere gemeentes.)
- Is er aandacht voor wat er na de cursus gebeurt (uitstroomplan)?
- Wordt er iets aan gedaan om het isolement te doorbreken waarin sommige vrouwen zitten? Bijvoorbeeld door praktijkopdrachten te laten verrichten met een maatje samen.
- Zijn er ook zelforganisaties die een cursus aanbieden?

Boetes

De gemeente moet ook beleid maken over de boetes die ze kunnen opleggen. Boetes kunnen worden opgelegd als iemand niet komt op een oproep bij de gemeente, of als iemand niet binnen de termijn van 3,5 of 5 jaar slaagt voor het examen. Daarbij krijgt iemand dan bovendien weer twee jaar de tijd om het nog eens te proberen; lukt het weer niet, dan volgt opnieuw een boete. En zo elke twee jaar opnieuw. De boetes kunnen maximaal 250 euro zijn (voor niet komen opdagen), maximaal 500 euro voor niet op tijd slagen, en maximaal 1000 euro voor herhaald zakken. Het P-team kan adviseren deze boetes laag te houden, vooral voor de groep zonder eigen inkomen. En om dat ook vooraf al bekend te maken. Anders worden vrouwen misschien afgeschrokken om het aanbod te accepteren.

Welk traject krijgen mensen aangeboden?

Het is belangrijk om als gemeente niet alle moeders zonder uitkering automatisch een opvoederstraject aan te bieden; bij de intake moet per persoon bekeken worden of een traject gericht op (re)integratie naar werk niet passender zou zijn.

Ook bij de aanbestedingen kan de gemeente hierop letten: De groep inburgeringsplichtigen is zeer divers, ook onder de oudkomers. Een deel van de vrouwelijke oudkomers is sterk gericht op hun rol als moeder. Het is zinvol als de inburgeringscursus hierbij aansluit, zeker ook bij het praktijkgedeelte. Het is echter wel belangrijk dat de cursus zich niet *uitsluitend* op moederschap

richt, maar ook een breder perspectief geeft – moeders kunnen immers ook een opleiding gaan volgen, gaan werken, of vrijwilligerswerk gaan doen (bijvoorbeeld na afsluiting van de inburgeringscursus, of op het moment dat de kinderen wat groter zijn).

Een tip voor de gemeente is dat een inburgeringstraject niet de enige mogelijkheid is: ook bijvoorbeeld een mbo-opleiding leidt tot vrijstelling van de inburgeringsplicht, en met een mbo-opleiding vindt je sneller werk dan met een inburgeringsdiploma. Bepaalde mensen, afhankelijk van vooropleiding en talenten, kan de gemeente daarom beter een mbo-opleiding aanbieden dan een inburgeringscursus. Dat zal misschien vooral voor uitkeringsgerechtigden van belang zijn, maar hoeft niet alleen voor hen te zijn.

Het is belangrijk dat gemeenten bij de intake goed letten op EVC, want bijv. bij huwelijksmigrantes zijn ook goed opgeleide vrouwen.

Voortrajecten en natrajecten

Bij sommige mensen zal een voortraject nodig zijn, bijvoorbeeld voor alfabetisering. Of soms ook om vrouwen te stimuleren iets voor zichzelf te doen buiten het gezin, tijd vrij te maken voor de eigen ontwikkeling, kortom: de eerste stappen in de richting van emancipatie. Ook natrajecten kunnen belangrijk zijn, want als je een inburgeringsdiploma hebt is dat nog geen garantie dat je kunt participeren in de maatschappij of op de arbeidsmarkt.

Voor- en natrajecten kunnen worden betaald uit de WMO (welzijnswerk), of soms ook uit het geld voor de WEB (volwasseneneducatie).

Kinderopvang

Kinderopvang is een probleem onder de nieuwe wet. Helaas is in de nieuwe wet bepaald dat alleen degenen die een inburgeringsaanbod van de gemeente krijgen recht hebben op een kinderopvangtoeslag. (Dat zijn dus asielgerechtigden, geestelijk bedienaren, en een deel van de uitkeringsgerechtigden en van de oudkomers zonder inkomen.) Dat betekent bijvoorbeeld dat nieuwe huwelijksmigranten geen recht meer hebben, en ook oudkomers die geen aanbod krijgen niet. Wie weet wordt dit opgelost door een nieuw kabinet, want diverse partijen hebben gratis kinderopvang in hun programma staan – maar sommige partijen alleen voor werkende ouders. Zolang het niet is opgelost is het denk ik wel iets om als gemeente bij stil te staan: is er ruimte om kinderopvang te betalen voor inburgeraars?

Geld reserveren voor vrouwen

Er was een Regeling Inburgering allochtone vrouwen. Deze regeling kwam voort uit het TaalTotaalplan van de commissie PaVEM. In 2006 en in 2007 zou 45 miljoen per jaar beschikbaar zijn speciaal voor taallessen aan allochtone vrouwen. In 2006 zijn hiermee diverse leuke projecten gestart, maar in 2007 is het geld helaas een beetje verdwenen. Dat wil zeggen, het is toegevoegd aan de algemene middelen voor de inburgering, dus niet langer speciaal bestemd voor vrouwen. Een extra argument om als P-team te bepleiten dat de gemeenten wel uit die algemene middelen iets speciaals doen voor de doelgroep vrouwen!

Bijlage 4 Evaluatie conferentie

Op basis van 40 ingevulde evaluatieformulier.
Gemiddeld cijfer: 8,3

