

avem..

COMMISSIE **AVEM** ● ● ● ARBEIDSDEELNAME VROUWEN UIT ETNISCHE MINDERHEIDSGROEPEN

Aanbevelingen op maat

BEKNOPT E UITGAVE

COLOFON

TEKST

Commissie Arbeidsdeelname Vrouwen uit Etnische
Minderheidsgroepen (AVEM)

REDACTIE

Roelien Wierstra, Amsterdam

INTERVIEW

Roelien Wierstra

VORMGEVING

de vormheren **BNO**, Noordwijkerhout

FOTOGRAFIE

Sandra de la Combé, Den Haag

ILLUSTRATIES

Farida Laan, Amsterdam

ADVIES

Winkelman en Van Hessen, Den Haag

DRUK

ACI, Amsterdam

COPYRIGHT

Commissie AVEM

Het advies kan worden opgevraagd bij:

AVEM

p/a E-QUALITY, experts in gender en etniciteit

Postbus 25808

2508 CM Den Haag

telefoon: 070 - 365 97 77

e-mail: avem@e-quality.nl



Avem beknopte uitgave



Inhoud

PAGINA	4	Dankwoord
PAGINA	5	Voorwoord
PAGINA	7	Interview met van Bortel
PAGINA	9	Column van Verstand
PAGINA	11	Werkwijze, perspectief en aanbevelingen commissie AVEM

Dankwoord

De commissie AVEM wil de volgende personen hartelijk danken voor hun medewerking en betrokkenheid:

- Het secretariaat:
 - De medewerkers van E-QUALITY voor hun organisatorische en deels inhoudelijke inzet
 - het team van NEI B.V., in het bijzonder Maroesjka Versantvoort, voor hun bijdragen en inzet tijdens het gehele project zodat dit advies tot stand kon komen;
- Joke van der Zwaard, zelfstandig onderzoekster, voor de vier diepte-interviews;
- Justus Veenman, voor zijn advies;
- De ambtelijke contactgroep, voor haar waardevolle bijdrage;
- Sarifin Aziem, voor haar bemiddeling bij het zoeken naar respondenten
- Engelen Posthumus Meyes voor haar bemiddeling bij het zoeken naar respondenten
- Migarda Raphaëla voor haar bemiddelende rol en
- William Erath voor zijn bemoeiingen bij het verkrijgen van gegevens over de Grameenbank

Onze dank gaat in het bijzonder uit naar al die vrouwen en mannen die hebben deelgenomen aan de groeps gesprekken en de individuele gesprekken en de expert-meetings.

Voorwoord

Voor u ligt het advies 'AVEM: Aanbevelingen op maat' van de Commissie Arbeidsdeelname Vrouwen uit Etnische Minderheidsgroepen (AVEM). De Commissie AVEM is in februari 2001 ingesteld door minister Van Boxtel van Grote Steden- en Integratiebeleid en staatssecretaris Verstand van Arbeid, Zorg en Emancipatie van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Vandaag, op 7 maart 2002, aan de vooravond van Internationale Vrouwendag, presenteert de Commissie AVEM dit advies aan hen. Wij zijn erg trots op dit resultaat!

Aanleiding voor het instellen van de Commissie AVEM was het onderzoeksrapport 'Variatie in participatie' van het Sociaal Cultureel Planbureau. Uit dit onderzoek en uit de verhalen die we kenden van vrouwen, bleek dat het beleid rond arbeidsdeelname niet zo positief uitpakte voor vrouwen uit etnische minderheidsgroepen. Daarom onderzocht de Commissie AVEM waarom het bestaande beleid juist deze groepen vrouwen niet bereikt, en wat er nodig is om hen wel te bereiken.

Daarbij hebben we twee bewuste keuzes gemaakt. Ten eerste leggen we de nadruk op maatschappelijke participatie, wat niet alleen betaalde arbeid is. Er zijn meer manieren om deel te nemen aan de samenleving; door vrijwilligerswerk te doen in de buurt of op school, door gastouder te worden of door onderwijs te volgen bijvoorbeeld. De Commissie AVEM vindt deze brede insteek belangrijk. Juist dan worden vrouwen zichtbaar als burgers met waardevolle kwaliteiten en talenten. Daarbij pleiten we ook voor duale trajecten: taalonderwijs in combinatie met maatschappelijke participatie. Naast die brede insteek keken we ook specifiek naar de arbeidsmarkt. Hoe vindt arbeidstoeleiding of herintreding plaats? Waarom bereikt bepaalde informatie veel vrouwen uit deze groepen niet? Welke voorwaarden zijn er voor de combinatie van arbeid en zorg? En hoe sluit de huidige kinderopvang aan op het dagelijks leven van deze vrouwen?

Ten tweede koos de Commissie AVEM ervoor om vrouwen uit etnische minderheidsgroepen zelf als belangrijkste bron te raadplegen. We nodigden vrouwen van verschillende etniciteit en leeftijd uit. In individuele gesprekken, groepsgesprekken en diepte-interviews en op expert meetings vroegen wij hen, wat vinden jullie belangrijk, waar lopen jullie tegen aan, wat zijn jullie talenten en wensen? Hoewel we spreken over vrouwen uit etnische minderheidsgroepen als een geheel, is er tegelijkertijd een grote onderlinge verscheidenheid. Daarom pleiten we ook voor maatwerk in duale trajecten.

Op deze twee uitgangspunten hebben wij ons onderzoek gebaseerd. Dat resulteerde na een jaar van hard en bevlogen samenwerken in het voorliggende advies 'AVEM: Aanbevelingen op maat'. Wij vertrouwen erop, mede namens de vele vrouwen die hieraan een bijdrage geleverd hebben, dat u onze aanbevelingen ter harte zult nemen.

Lilian Y. Gonçalves-Ho Kang You, voorzitter

Joan M. Ferrier, secretaris

MINISTER VAN BOXTEL HEEFT
HET LIEFST CONCRETE ADVIEZEN

Met de voeten in de klei

Begin 2001 stelden Minister Van Boxtel en Staatssecretaris Verstand de commissie Arbeidsdeelname Vrouwen uit Etnische Minderheidsgroepen (AVEM) in. De opdracht: breng de knelpunten in kaart waar vrouwen uit etnische minderheidsgroepen tegenaan lopen wanneer zij de arbeidsmarkt op willen. Roger van Boxtel is een voorstander van praktische oplossingen.

“Als je me vraagt wanneer de commissie geslaagd is, zou ik in eerste instantie zeggen: als vrouwen uit etnische minderheidsgroepen over een jaar zeggen dat het een stuk beter geworden is. Maar ze zijn daarvoor natuurlijk afhankelijk van de medewerking van het Rijk. Wij hebben dit onderzoek in gang gezet en zullen in ieder geval doen wat we kunnen; ik wil dit advies absoluut serieus nemen. In tweede instantie is mijn reactie dat de commissie geslaagd is wanneer er in eigen kring discussie ontstaat, wanneer de doelgroep zich ook daadwerkelijk aangesproken voelt.

Annelies Verstand en ik hebben de commissie AVEM ingesteld omdat we beiden van mening zijn dat vrouwen in het integratieproces in de Nederlandse samenleving een cruciale rol spelen. Er zijn wel allerlei meer algemene adviescommissies en onderzoeksraden die zich over de integratie van etnische minderheden in het algemeen buigen, maar wij wilden nu eens kijken of we dichter bij de werkelijkheid konden komen vanuit een net iets andere invalshoek, die van de vrouw. Hoe gaat het er nou werkelijk aan toe in families? Waarom bereiken de vrouwen de arbeidsmarkt niet? Dat de commissie de vrouwen uit etnische minderheidsgroepen in haar advies als leidraad heeft genomen, is dan ook zeer goed.

Luisterend oor

Waarom vrouwen deel moeten nemen aan het arbeidsproces? Cynici zullen zeggen dat het economisch motief, de krapte op de arbeidsmarkt, de aanleiding is voor interesse in het onderwerp. Wij hebben altijd het ethische aspect benadrukt: iedereen moet zichzelf kunnen ontplooiën en eigen keuzes kunnen maken. Om je te kunnen ontplooiën moet je een volwaardige plek op de arbeidsmarkt kunnen vinden. En dan niet alleen aan de onderkant van die markt. De huidige economische situatie maakt dat er nu een luisterend oor is voor dit onderwerp; daar moet je gebruik van maken.

De duale trajecten - inburgeren en werken tegelijk - die de commissie in haar advies aanmoedigt, zijn misschien niet het nieuwe tovermiddel, maar veel mensen staat die combinatie van werken en leren aan en voor velen is het feit dat ze iets verdienen naast een opleiding een interessant vooruitzicht. In de praktijk blijkt echter

dat er gaten vallen in die trajecten. Sommige mensen moeten bijvoorbeeld een jaar werkloos wachten tot ze een opleidingsplaats toegewezen krijgen. De posterijen, TPG, zijn nu bezig in huis een duaal traject aan te bieden (zie ook pagina 4 van deze special), en dat is een groot succes.

Natuurlijk is er dergelijk commitment van het bedrijfsleven nodig. Samen met minister Vermeend heb ik het afgelopen jaar twee convenanten gesloten, met MKB Nederland en met bijna 90 grote bedrijven. Vooral het MKB-convenant is een succes, alle bedrijven houden zich er goed aan. Inmiddels zijn meer dan 20.000 mensen uit etnische minderheden, mannen en vrouwen, bemiddeld.

Of er draagvlak is voor het advies van de commissie AVEM zal afhangen van de kwaliteit van de aanbevelingen. Als er echt goede dingen in staan, ook met praktische uitvoeringsrichtlijnen, zal dat er zeker zijn. Ik wil graag concrete adviezen; met adviezen die op een soort abstractieniveau blijven hangen worden we al overladen. Maar misschien komt die behoefte wel voort uit mijn achtergrond als organisatieadviseur, waar je als het ware met de voeten in de klei staat.”

Roelien Wierstra



“Cynici zullen zeggen dat het economisch motief het zwaarst weegt”

Foto: Fotopersburo Dijkstra BV



Doe uw voordeel met dit advies!

Aan de vooravond van internationale vrouwendag hebben minister Van Boxtel en ik het rapport met de aanbevelingen van de commissie AVEM (Arbeidsdeelname van Vrouwen uit Etnische Minderheidsgroepen) in ontvangst genomen. De commissie had geen beter moment kunnen uitkiezen!

Als staatssecretaris voor Emancipatie ligt de participatie van vrouwen in de Nederlandse samenleving mij na aan het hart. De afgelopen jaren is uit verschillende onderzoeken gebleken dat de arbeidsdeelname van vrouwen uit etnische minderheidsgroepen (en breder: de deelname in de samenleving) minder groot is dan die van autochtone vrouwen en van mannen. Juist voor vrouwen uit etnische minderheidsgroepen is werk belangrijk om te participeren en te integreren in de Nederlandse samenleving.

Maar er zijn kansen! Zo zijn het opleidingsniveau en de arbeidsdeelname van vrouwen uit etnische minderheden behoorlijk toegenomen. Vrouwen zijn gemotiveerd om te werken, beschikken over uitgebreide netwerken en zijn anders gaan denken over rolpatronen, zo blijkt uit het advies van de commissie AVEM.

Juist vanwege deze wensen en kansen en mogelijkheden verdient deze groep vrouwen bijzondere aandacht in het overheidsbeleid. Want veranderingen zijn nog steeds nodig.

Ik ben me overigens wel bewust van het feit dat er sprake is van veel diversiteit binnen de groep vrouwen uit etnische minderheden. De ene vrouw is de andere niet. Zo kennen hoogopgeleide vluchtelingen hun eigen problemen en kansen.

Naast de verhelderende analyse van de knelpunten en kansen heeft de commissie ook een groot aantal aandachtspunten en concrete aanbevelingen geformuleerd, die onder meer betrekking hebben op het aanpakken van de knelpunten in inburgeringstrajecten, meer coördinatie en regie om de arbeidsdeelname van vrouwen uit etnische minderheden te bevorderen en het stimuleren van gastouderopvang onder etnische minderheden. Het kabinet zal nog voor de verkiezingen met een reactie op deze voorstellen komen.

Met het advies van de commissie AVEM kunt ook u overigens uw voordeel doen. U kunt lokale bestuurders aan de hand van de aanbevelingen aanspreken op hun rol in het beleid dat gericht is op de doelgroep. Als u bijvoorbeeld betrokken bent bij het opzetten van een project waaraan vrouwen uit etnische minderheden deelnemen, kunt u de 'best practices' eens ter hand nemen. De verhalen en portretten van individuele vrouwen zullen u inspireren. Misschien herkent u zich er wel in.*

Tot slot wil ik van deze gelegenheid gebruik maken om de commissie AVEM hartelijk te bedanken voor haar grote inzet. Het resultaat dat er ligt, mag er zijn.

A.E. Verstand-Bogaert,
staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

* Niet opgenomen in deze beknopte versie, wel in het complete advies.

Werkwijze, perspectief en aanbevelingen commissie AVEM

1 Aanleiding en doelstelling

Ondanks de stijging van de arbeidsdeelname en het opleidingsniveau van zowel autochtone vrouwen als vrouwen uit etnische minderheidsgroepen in de afgelopen decennia, hebben vrouwen uit etnische minderheidsgroepen nog steeds een achterstandspositie op de Nederlandse arbeidsmarkt. In reactie op het onderzoeksrapport 'Variatie in participatie' van het SCP (Den Haag, 1999), waarin gesteld wordt dat het van groot belang is inzicht te verkrijgen in specifieke achtergrondkenmerken en succes- en faalfactoren van vrouwen uit etnische minderheidsgroepen, is de Commissie Arbeidsdeelname Vrouwen uit Etnische Minderheidsgroepen (AVEM) geïnstalleerd. De commissie heeft tot doel de maatschappelijke participatie en in het bijzonder de arbeidsdeelname van vrouwen uit etnische minderheden te bevorderen.

Verschillende deelopdrachten zijn geformuleerd:

- Rekening houden met specifieke belemmeringen en kansen voor vrouwen uit etnische minderheden, in het bijzonder voor wat betreft de toetreding tot de arbeidsmarkt, herintreding en doorstroming binnen arbeidsorganisaties, ook in combinatie met zorg;
- Aandacht voor knelpunten en kansen die zich voordoen met betrekking tot aansluiting tussen voorzieningen gericht op toetreding tot de arbeidsmarkt en de leefpatronen van vrouwen uit etnische minderheidsgroepen;
- Inventarisatie van specifieke op deze doelgroep gerichte activiteiten ('best and bad practices'); en
- Aandacht voor de wijze waarop het algemene en specifieke beleid en de regelgeving voor vrouwen uit etnische minderheidsgroepen uitwerkt.

2 Werkwijze

De commissie AVEM heeft een aantal activiteiten ondernomen om inzicht te verkrijgen in de belemmeringen en stimulansen die vrouwen uit etnische minderheidsgroepen ervaren bij het zoeken naar een passende baan om, op basis van dat inzicht, een toegesneden advies te kunnen formuleren. Bij deze activiteiten stond het contact met vrouwen uit etnische minderheidsgroepen voorop om zodoende de inzichten van de vrouwen zelf een voornamelijk plaats te geven in het formuleren van het advies. De commissie heeft haar aandacht daarbij vooral gericht op Turkse, Marokkaanse, Surinaamse, Antilliaanse, Ghanese en vluchtelingenvrouwen. Om een beeld te krijgen van de inzichten van vluchtelingenvrouwen is gesproken met Irakees-Koerdische vrouwen en Somalische vrouwen, de grootste groepen vluchtelingen in Nederland.

Allereerst is een inventarisatie gemaakt van inzichten uit relevante (wetenschappelijke) literatuur. Daarbij vormden vier onderzoeken van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de basis. Deze onderzoeken zijn 'Een Wankel Evenwicht' (Universiteit Utrecht, 2001), 'Potentiële Herintreedsters onder de Loep genomen' (B&A groep, Den Haag, 2001), 'Ik ga niet betalen om te werken' (NYFER, Breukelen, 2001) en 'Allochtonen Vrouwen en Kinderopvang' (NEI & Jude Kehla,

Rotterdam, 2001). Ook is relevante beleidsdocumentatie en wet- en regelgeving bestudeerd. Daarnaast zijn individuele en groeps gesprekken gevoerd met vrouwen uit etnische minderheidsgroepen. Verder zijn gesprekken gevoerd met personen die betrokken zijn bij projecten die in directe of indirecte zin als doelstelling hebben de arbeidsmarkttoeleiding van vrouwen uit etnische minderheidsgroepen te bevorderen. Vervolgens zijn vier expert-meetings georganiseerd. In deze meetings is aan deskundigen (vrouwen en mannen uit de doelgroep, personen die betrokken zijn bij projecten gericht op de arbeidsparticipatie van de doelgroep, beleidsmakers en sociale partners) gevraagd hun ideeën omtrent de wijze(n) waarop de arbeidsmarktpositie van vrouwen uit de doelgroep mogelijk verbeterd kan worden, uiteen te zetten. Ook zijn de concept-adviezen van de commissie AVEM tijdens deze expert-meetings getoetst. Naast deze expert-meetings heeft de commissie AVEM een mini-conferentie georganiseerd. De doelstelling van deze conferentie was de gevolgen van de grote mate van diversiteit onder vrouwen uit etnische minderheidsgroepen inzichtelijk te maken. Dit is van belang voor zowel de werking van beleid als voor de wijze van communicatie met, en benadering van, de vrouwen. Tenslotte is een synthese gemaakt van de inzichten uit bovenstaande activiteiten, om op basis van deze synthese tot aanbevelingen voor beleidsinitiatie of beleidswijziging te komen.

3 Gekozen perspectief bij aanbevelingen

De aanbevelingen zijn erop gericht de kansen van vrouwen uit etnische minderheidsgroepen te versterken, hun capaciteiten en kwaliteiten te benutten en belemmeringen, zoals hieronder uiteengezet door een jonge Turkse vrouw, weg te nemen.

“Op dit moment heb ik een fijne baan als beleidsmedewerker. Voordat ik deze baan vond, heb ik heel veel moeilijkheden ondervonden bij het vinden van de juiste baan. Terwijl ik wel alle mogelijke kanalen benutte. De moeilijkheden hadden te maken met het gedrag en in het bijzonder met (volgens mij) de vooroordelen van de werkgever. Ik heb na mijn afstuderen veel sollicitatiebrieven geschreven maar ben nooit uitgenodigd. De uitnodigingen die ik kreeg waren via mijn eigen netwerk of via het uitzendbureau. In de gesprekken kreeg ik vreemde vragen, zoals: Wat vind uw man van uw ambities? Kunt u 's avonds werken, heeft u een bidplaats nodig op het werk? Gaat u lang met vakantie? Wat doet uw man voor werk? Ik nam uiteindelijk elke baan aan die voorbij kwam, bij een ministerie was ik secretaresse en ik moest toen onder andere koffie zetten en kopiëren. Had ik daarvoor zo hard gestudeerd? Ik was erg teleurgesteld en onzeker geworden en stelde uiteindelijk amper eisen aan mijn werk waardoor ik alleen maar gefrustreerder en ongelukkiger werd.”

“Uiteindelijk vond ik een uitdagende baan als teamleider op een afdeling van een bank. Daar ben ik overspannen geraakt. Mijn man was net in Nederland en ik was de kostwinner, dus ik moest wel werken. De werkgever kon niet voldoen aan onze afspraken over begeleiding. Hij liet mij aanmodderen toen ik niet geaccepteerd werd door twee van de oudere teamleden die vonden dat ik hun baan had ingepikt. Ik was jong en Turks, ze wilden niks van mij aannemen, het was een constante strijd. De bedrijfsarts en leidinggevende konden ook geen oplossing bieden waardoor ik op de dag dat mijn man een vaste aanstelling kreeg, mijn ontslag heb ingediend. Na al mijn ervaringen kwam ik tot de conclusie dat de Nederlandse arbeidsmarkt nog niet klaar is voor een jonge, ambitieuze, niet-Nederlandse vrouw.”

De ervaringen en de ambities van deze Turkse vrouw zijn illustratief voor de ervaringen

gen en ambities van vele vrouwen uit etnische minderheidsgroepen in Nederland. De commissie AVEM is van mening dat deze ambities, deze waardevolle kwaliteiten, niet verloren mogen gaan. De Nederlandse samenleving doet zichzelf tekort als zij geen gebruik maakt van al deze beschikbare competenties. Daartoe dient een maatschappelijk bewustzijn gecreëerd te worden met betrekking tot de aanwezige talenten en potenties onder vrouwen uit etnische minderheidsgroepen. Om dat te bewerkstelligen zijn inspanningen nodig van verschillende partijen: de Nederlandse overheid, individuele werkgevers, brancheorganisaties, vrouwenzelforganisaties, intermediairs, etnische minderheidsgroepen, de vrouwen zelf én hun mannen. Welke inspanningen dit volgens de commissie AVEM zouden moeten zijn, wordt middels de aanbevelingen in dit hoofdstuk uiteengezet.

Bij de formulering van haar aanbevelingen heeft de commissie AVEM de inburgeringsprogramma's als waardevolle basis genomen. Daarnaast vormt diversiteitsbeleid een ankerpunt. De aanbevelingen richten zich op een uitbreiding, intensivering en optimalisatie van de bestaande inburgeringsprogramma's, alsmede op een maatschappelijke verankering van het diversiteitsbeleid. Met diversiteitsbeleid wordt bedoeld dat er niet alleen rekening gehouden wordt met verschillen tussen groepen, maar ook met verschillen binnen groepen. Dit betekent dat ook verschillen in leeftijd, opleiding en cultuur meegenomen moeten worden.

De aanbevelingen - die in het vervolg van dit hoofdstuk uiteengezet worden - dienen aan te zetten tot waardering en optimale benutting van de capaciteiten van vrouwen uit etnische minderheidsgroepen. In de eerste aanbeveling komen verschillende aspecten samen die in de andere aanbevelingen verder uitgewerkt worden.

4 Dualiteit op maat in inburgeringsprogramma's voor de doelgroep

Aanbeveling

Een inburgeringsplicht geeft een participatierecht. Zowel nieuw- als oudkomers dienen daarom een duaal inburgeringsprogramma aangeboden te krijgen. De commissie denkt hierbij aan een verruiming van het inburgeringsprogramma, zowel inhoudelijk als mogelijk ook in het totaal aantal uren. Het duale aspect wordt ingevuld door de cursus taalvaardigheid te combineren met een parallel lopend traject van maatschappelijke participatie dat op verschillende wijzen ingevuld kan worden: betaalde arbeid, vrijwilligerswerk, onderwijs of stages. Kortom: duale trajecten op maat. Om deze duale trajecten te kunnen realiseren zullen verschillende randvoorwaarden moeten worden vervuld die in de vervolgaanbevelingen worden uitgewerkt.

Doelen van de aanbeveling

- Verbeteren van de inburgering en de integratie van nieuw- en oudkomers in de Nederlandse samenleving;
- Verhogen van de kansen op een arbeidsplaats voor nieuw- en oudkomers en verbetering van de mogelijkheden van doorstroom op de arbeidsmarkt;
- Verminderen van de uitval in inburgeringsprogramma's.

Toelichting

Duale inburgeringsprogramma's voor nieuwkomers

Zowel vrouwen die recentelijk naar Nederland zijn gekomen als vrouwen die reeds

enkele jaren in Nederland zijn, geven aan dat het inburgeringsprogramma zoals dit nu wordt aangeboden een goede start vormt, maar te beperkt is om in een baan te kunnen functioneren. De vrouwen geven aan dat het niveau van het Nederlands dat zij na afloop van de cursus bereikt hebben, niet hoog genoeg is en dat er te weinig aandacht wordt besteed aan spreekvaardigheid. Veel vrouwen geven dan ook aan moeite te hebben om het geleerde in de praktijk te brengen zodat het voor hen nu heel moeilijk is om aan een baan te komen. Tussen taal en sociale context bestaat kortom onvoldoende aansluiting.

De commissie AVEM beveelt aan om nieuwkomers een duaal traject aan te bieden waarin taalvaardigheid en maatschappelijke participatie (betaalde arbeid, sociale activering - waaronder vrijwilligerswerk - regulier onderwijs en/of stages) parallel lopen. Dit zal naar verwachting van de commissie AVEM de inburgering en integratie van de deelnemers in de Nederlandse maatschappij bevorderen. Concreet houdt dit in dat nieuwkomers zowel een cursus taalvaardigheid volgen als participeren in een passende arbeids-, stage- of opleidingsplaats. De gedachte hierachter is dat deelnemers gebaat zijn bij een snelle koppeling van theorie en praktijk. De commissie AVEM verwacht dat de effectiviteit van de taalcursussen vergroot wordt wanneer deelnemers het geleerde Nederlands direct kunnen toepassen in de praktijk. Om de aansluiting tussen praktijk en theorie zo goed mogelijk te laten verlopen zouden de cursussen reeds in opzet ingesteld moeten zijn op praktijksituaties.

PRAKTIJKGERICHTE TAALCURSUS



Duale inburgeringsprogramma's voor oudkomers

Vrouwen uit etnische minderheidsgroepen die vóór 30 september 1998 naar Nederland zijn gekomen of in Nederland zijn geboren, hebben geen inburgeringsprogramma gehad. Veel van deze vrouwen spreken weinig tot geen Nederlands en hebben grote moeilijkheden bij het vinden van een baan. Gebleken is dat het aanbieden van alleen een taalcursus of een opleiding in veel gevallen niet voldoende is om de arbeidsparticipatie van deze groep vrouwen te verhogen. Een combinatie van taalonderwijs en maatschappelijke participatie biedt mogelijk een kans. Uit de inventarisatie van verschillende projecten is immers gebleken dat duale trajecten waarbij de praktijk een belangrijke rol speelt veelal succesvol zijn.

De commissie AVEM is zich er van bewust dat voor oudkomers reeds vele duale programma's met succes opgezet en afgerond zijn. De bekendheid met (de mogelijkheden van) deze programma's onder oudkomers is echter gering. Daarom beveelt de commissie AVEM aan de voorlichting over de mogelijkheden van deze programma's aan oudkomers te intensiveren. Dit is onder andere mogelijk door het opstarten van zogenaamde kenniscentra (zie ook de aanbevelingen in paragraaf 6.5). Zoveel mogelijk oudkomers dienen te worden bereikt met het aanbod van een passend duaal traject. De commissie AVEM realiseert zich dat juist het bereiken van oudkomers (met name de prioritaire groep opvoeders, waaronder veel vrouwen)

moelijk is. Bemiddeling via zelforganisaties is in dit kader een kansrijke mogelijkheid, zo verwacht de commissie AVEM.

Programma's op maat

De commissie AVEM is van mening dat de deelnemers moeten kunnen participeren in een passende arbeids-, onderwijs- of stageplaats. Daarnaast dient een passende cursus taalvaardigheid aangeboden te worden. De participatieplaatsen dienen goed afgestemd te worden op de capaciteiten en de kennis van de deelnemers, en waar mogelijk op hun wensen en voorkeuren. Het gaat om een plaats op maat. Variatie in aard en niveaus van de aangeboden plaatsen is daarbij van belang. Sommigen zullen direct een betaalde baan ambiëren, anderen zullen een plaats in het reguliere onderwijs prefereren. Weer anderen geven wellicht de voorkeur aan andere vormen van maatschappelijke participatie, zoals vrijwilligerswerk.

Om de deelnemers een traject aan te kunnen bieden dat aansluit op hun capaciteiten is een toegesneden diplomawaardering en erkenning van competenties noodzakelijk. De commissie AVEM beveelt dan ook aan de diplomawaardering en opstelling van EVC's (Elders Verworven Competenties) voorafgaande aan deelname aan het inburgeringsprogramma plaats te laten vinden. Diplomawaardering (IDW) en erkenning van competenties dienen ingebed te worden in het begin van het inburgeringstraject. De gedachte hierachter is dat slechts maatwerk geleverd kan worden wanneer is vastgesteld wat de capaciteiten en kwaliteiten zijn van de deelnemers.

Wederzijdse verplichtingen en rechten

Om het duale inburgeringstraject te kunnen laten slagen, is het noodzakelijk dat de maatschappij haar verantwoordelijkheid neemt en zorgt dat de deelnamevoorwaarden optimaal zijn. Dit betekent allereerst dat de overheid zowel het aanbod van een passende taalvaardigheidscursus als de toeleiding naar een passende arbeids-, stage- of opleidingsplaats (zoals hierboven is aangegeven) moet waarborgen. Verder dienen deelnemers tijdens de cursus maar vooral in de baan of stageplaats goed begeleid te worden, bijvoorbeeld door een persoonlijke mentor. De commissie AVEM stelt in dit verband een één-op-één begeleiding voor, bijvoorbeeld door het aanstellen van case-managers voor de deelnemers. Ook dient de begeleiding van deelnemende werkgevers optimaal te zijn. Zo moet het voor werkgevers duidelijk zijn wat de toegevoegde waarde is van deelname aan het traject. Ook hulp bij het tot stand brengen van de 'match' tussen werkgever en deelnemer is in dit kader noodzakelijk. Als tegemoetkoming in de investeringen die werkgevers plegen te doen voor het slagen van de trajecten, dienen vergoedingen te worden uitgekeerd. Deze kunnen mogelijk uit de huidige reïntegratiegelden en educatiebudgetten betaald worden. Daarnaast moeten de deelnemers gebruik kunnen maken van optimale voorzieningen omtrent kinderopvang. In dit kader kan gedacht worden aan het aanbieden van kinderopvang op locatie.

Van de nieuwkomers wordt verlangd dat zij participeren in het inburgeringstraject zodat hun kansen op maatschappelijke participatie na afloop van het inburgeringstraject zo groot mogelijk zijn. Zoals reeds is aangegeven, beveelt de commissie AVEM aan om een wederzijdse verplichting te laten gelden tussen overheid en nieuwkomers. De overheid van haar kant dient het aanbod van en de toeleiding naar een passend traject te waarborgen.

De overheid dient ook oudkomers een passend traject aan te bieden. Ook deze groep heeft ten aanzien van de inburgeringsprogramma's een participatierecht. De commissie AVEM beveelt voor oudkomers aan de deelnameplicht in te laten gaan wanneer en nadat zij zich contractueel gebonden hebben aan het traject.

Stimulansen

Om de afhaakkans te verminderen kunnen positieve en negatieve stimulansen gegeven worden. Eén positieve stimulans is het optimaliseren van de randvoorwaarden, zoals hierboven omschreven is. Een andere positieve stimulans gaat uit van certificering. De commissie AVEM beveelt aan om aan het einde van het duale programma de deelnemers een certificaat en/of diploma te overhandigen, afhankelijk van de vorm van maatschappelijke participatie die zij gekozen hebben. Het nut hiervan is tweeledig. Een certificaat biedt inzicht in de kennis en capaciteiten van de deelnemers. Zij kunnen het certificaat na afloop van het traject bijvoorbeeld overleggen bij sollicitatieprocedures. Ook kan gedacht worden aan een bonussysteem bij het succesvol afronden van het duale traject, zoals een financiële bonus of een bonus in natura, bijvoorbeeld een computer. Daarnaast gaat er een motiverende werking vanuit binnen het inburgeringstraject zelf; de deelnemers werken naar een resultaat toe. Naast bovengenoemde stimulansen denkt de commissie AVEM ook aan het introduceren van een borg. Wanneer de overheid en de uitvoerende instellingen zich inspannen om de arbeidsmarktpositie van de vrouwen te verbeteren, mag van de deelnemers verwacht worden dat zij op hun ambities en mogelijkheden toegesneden kansen pakken. Terwijl de uitvoeringsinstellingen aan de ene kant de motivatie van deelname aanzienlijk moeten vergroten door de deelnemers te overtuigen, kan aan die deelnemers, rekening houdend met hun persoonlijke situatie, gevraagd worden in de vorm van een financiële borg zich te verplichten om het geboden traject af te maken. Na het afronden van het traject ontvangen de deelnemers de borg terug. Aan deelnemers die door omstandigheden niet in staat zijn om de borg te betalen, dient de overheid tegemoet te komen. De commissie benadrukt met dit voorstel het belang van de deelname aan het traject terwijl zij van mening is dat borgstelling geen extra belemmering moet vormen om het traject te volgen. De borg mag aan de andere kant door financieel daadkrachtigen niet geïnterpreteerd worden als zijnde 'afkoopsum' voor deelname. Een dergelijke maatregel moet deel uitmaken van het totaalpakket waarin verbetering van de uitvoering en maatwerk vooropstaan.

Wanneer personen om bepaalde redenen - zoals bijvoorbeeld zwangerschap - voortijdig uitvallen, is het noodzakelijk deze personen na een aantal maanden opnieuw te benaderen om het traject af te ronden. Hun deelname is voor het vervolg van het traject aan dezelfde condities gebonden als daarvoor.

Verantwoordelijkheden

Om de duale inburgeringsprogramma's te kunnen laten slagen, dienen alle overheden, onderwijsinstellingen alsmede de werkgevers en werkgeversorganisaties hun verantwoordelijkheden te nemen. De rijksoverheid zal het inburgeringsprogramma aan moeten passen en de benodigde instrumenten en condities moeten faciliteren. Naast een verruiming van de Wet Inburgering Nieuwkomers (WIN) (met name ten aanzien van trajectduur) betekent dit ook een zodanige herschikking van geldstromen (i.e. scholingsbudgetten en sectorfondsen) dat samenhangend beleid gevoerd kan worden. Inzet van de huidige reïntegratiegelden vormt eveneens een mogelijk-

heid. Ook de verplichting om niet-bestede WIN-gelden voor oudkomers in te zetten is in dit kader een optie.

Verder is de lokale overheid in samenwerking met onderwijsinstellingen en branche-organisaties verantwoordelijk voor de begeleiding van de deelnemende werkgevers en het aanbieden van hulp bij het 'matchen' van werkgevers en nieuw- en oudkomers.

Individuele werkgevers zorgen voor de begeleiding van de nieuw- en oudkomers op hun praktijkstage, alsmede voor de beoordeling en de certificering daarvan. De overheid en de werkgevers zorgen gezamenlijk voor goede kinderopvang tijdens het traject. De nieuw- en oudkomers zelf zijn verantwoordelijk voor hun deelname.

Voorbeeld

Een voorbeeld van een succesvol duaal project in Nederland is het project 'Allochtone vrouwen in de kinderopvang' dat door het Nederland Centrum Buitenlanders (NCB) is geïnitieerd. In dit project volgen de deelnemende vrouwen eerst een opleiding van zes tot acht weken van vier dagen per week. In deze opleidingsperiode wordt aandacht besteed aan de Nederlandse taal en aan vaktaal. Het gaat er naast leren rapporteren en presenteren ook om dat ouders bijvoorbeeld met hun kinderen kunnen praten over de dingen die zij op school leren. Daarnaast krijgen ze voorlichting over verschillende beroepen in de kinderopvang. Toekomstige collega's worden uitgenodigd om een korte presentatie te geven over de verschillende werkzaamheden. Na deze opleidingsperiode krijgen de kandidaten een certificaat uitgereikt met een eindniveau van NT2 niveau 2 of 3 (Nederlandse taalniveau). Daarna beginnen de kandidaten met het opdoen van praktijkervaring via een stage. Deze periode duurt ongeveer zes tot acht weken. Het belangrijkste doel van de stage is de kandidaten dan de opgedane kennis in praktijk te laten brengen. Na de stage treedt de kandidaat doorgaans in dienst. De totale doorlooptijd van een project totdat een kandidaat een baan heeft gevonden is gemiddeld twaalf tot veertien weken. Als de vrouwen vervolgens door willen groeien naar groepsleidster bij een kinderopvanginstelling, dan is een erkend diploma via het ROC vereist. Daarvoor moeten zij gedurende twee jaar één dag in de week naar school en vier dagen werken. Na twee jaar krijgen zij het vereiste diploma.

5 Erkenning en benutting van capaciteiten

Aanbeveling

Om de capaciteiten van de diverse vrouwen uit etnische minderheidsgroepen zo goed mogelijk te kunnen benutten dient het systeem van internationale diploma-waardering (IDW) in een vroegtijdig stadium ingebed te worden in inburgeringstrajecten en dienen EVC-procedures (Elders Verworven Competenties) verder ontwikkeld en geïmplementeerd te worden.

Doelen van de aanbeveling

- Optimale inzet en benutting van de competenties van vrouwen uit etnische minderheidsgroepen;
- Optimale afstemming van duale inburgeringstrajecten op de capaciteiten van vrouwen uit etnische minderheidsgroepen;

- De opgedane ervaring van vrouwen in onbetaalde arbeid (in het thuisland of in Nederland) laten meetellen in de 'portfolio' van de vrouwen;
- De drempel om een (beroeps)opleiding te volgen, verlagen;
- Vrouwen in de gelegenheid stellen om snel een opleiding te doorlopen.

Toelichting

Verschillende vrouwen geven aan dat zij ervaringen hebben opgedaan die relevant zouden kunnen zijn op de werkvloer, maar die niet worden meegenomen in hun inschaling omdat ze in Nederland niet erkend worden. Het gaat dan om ervaring uit betaalde of onbetaalde arbeid in het land van herkomst of uit vrijwilligerswerk in Nederland. Daarnaast zijn er vrouwen die in het buitenland een opleiding hebben gevolgd die niet in Nederland wordt erkend of - vanuit het perspectief van de vrouwen - ondergewaardeerd wordt. De commissie AVEM is van mening dat de vele verschillende competenties die vrouwen uit etnische minderheidsgroepen hebben verworven, voor de Nederlandse samenleving heel waardevol (kunnen) zijn. Erkenning van deze competenties - niet gelieerd aan de Nederlandse arbeidsmarkt of aan reguliere onderwijsinstellingen in Nederland - noodzaakt wellicht een attitudeomslag bij overheden, onderwijsinstellingen en werkgevers. Het systeem van het toekennen van EVC's biedt volgens de commissie AVEM mogelijkheden tot erkenning van dergelijke capaciteiten.



In Nederland bestaat in een aantal sectoren al het systeem van het toekennen van EVC's. Het toepassen van het EVC-systeem resulteert in het toekennen van vrijstellingen, certificaten of diploma's. Als onderdelen van een kwalificatie erkend worden, is het volgen van een volledige opleiding niet meer nodig. Wanneer vrouwen gebruik kunnen maken van een dergelijk systeem, wordt voor hen de drempel tot het volgen van een (beroeps)opleiding verlaagd, omdat de (beroeps)opleiding door toepassing van EVC's in tijdsduur verkort kan worden. Op deze wijze kunnen zij wellicht sneller en gemakkelijker een baan vinden. Wanneer het EVC-systeem systematischer wordt toegepast, kunnen vrouwen uit etnische minderheidsgroepen sneller aan de slag en hebben zij meer mogelijkheden om aan werkgevers te laten zien wat hun kwaliteiten zijn. Door EVC's zijn deze kwaliteiten immers geformaliseerd.

Juist voor vrouwen uit etnische minderheidsgroepen, die vaak geen  diploma's kunnen laten zien, is het noodzakelijk dat wordt gekeken naar hun elders verworven competenties. De commissie AVEM beveelt daarom aan om de onderwijsinstellingen te stimuleren om het EVC-systeem verder te implementeren en daarbij specifieke aandacht te besteden aan de competenties van vrouwen uit etnische minderheidsgroepen.

Naast het verder ontwikkelen en het implementeren van EVC-procedures is de commissie AVEM ook van mening dat het huidige systeem van internationale diploma-waardering verder ingebed dient te worden. De commissie AVEM denkt in dit perspectief aan een inbedding van het systeem van internationale diplomawaardering - maar ook van bovengenoemde EVC-procedures - in de inburgeringsprogramma's. IDW en EVC-opstelling dienen standaard deel uit te maken van het inburgerings-

onderzoek. Voorafgaande aan een inburgeringstraject dienen dus behaalde diploma's en competenties gewaardeerd te worden. Na deze waardering kan een passend traject aangeboden worden. De commissie AVEM is van mening dat deze waarderingsprocedures vroegtijdig in moeten gaan, zodat tijdig een passend traject aangeboden kan worden.



Het laatste aspect dat in dit kader aandacht verdient, vormen de aannamecriteria van werkgevers. Deze zijn veelal toegesneden op het Nederlandse onderwijssysteem. De kansen van vrouwen uit etnische minderheidsgroepen die geen Nederlands diploma bezitten, zijn daardoor in veel gevallen kleiner. De commissie AVEM is van mening dat organisaties gestimuleerd dienen te worden om hun aannamecriteria af te stemmen op de praktijk van vrouwen uit etnische minderheidsgroepen. EVC-procedures zoals hierboven omschreven, vormen een goede mogelijkheid om deze praktijk inzichtelijk te maken voor werkgevers. Desalniettemin dienen werkgevers bekend gemaakt te worden met deze procedures zodat ze aannamecriteria daar op kunnen toesnijden. Dit vereist een attitudeverandering van werkgevers en personeelsconsulenten. Brancheorganisaties kunnen een rol spelen in het verder ontwikkelen en stimuleren van de implementatie van EVC-procedures.

Verantwoordelijkheden

De verantwoordelijkheid ligt bij verschillende actoren, te weten onderwijsinstellingen, werkgevers en brancheorganisaties, overheid en intermediairs.

Onderwijsinstellingen en sectoren zullen het systeem moeten implementeren. Daarbij ligt ook een taak voor het EVC- kenniscentrum. Zij kan de opleidingen begeleiden bij het faciliteren en de implementatie. Daarnaast is het aan de intermediairs om vrouwen te wijzen op de mogelijkheden die er zijn op het gebied van verkorte opleidingen door toepassing van EVC's. Gemeenten zijn als regisseur verantwoordelijk voor inpassing van een IDW- en EVC-aanbod in inburgeringsonderzoeken.

Voorbeeld

In de zorg- en welzijnssector wordt in sommige regio's op dit moment met EVC's geëxperimenteerd. Verschillende onderwijsinstellingen hebben al in samenwerking met werkgevers afspraken gemaakt over vrijstellingen voor het volgen van een opleiding voor bijvoorbeeld verzorgende of leidster in de kinderopvang.

6 Kinderopvang

De Commissie AVEM doet de volgende aanbevelingen ten aanzien van kinderopvang:

- 1 Stimuleren gastouderschap in kinderopvang;
- 2 Toekenning persoonsgebonden onkostenvergoeding voor kinderopvang;
- 3 Bevorderen brede scholen;
- 4 Toename voorlichting mogelijkheden kinderopvang.

Met name de eerste drie aanbevelingen ten aanzien van kinderopvang zijn algemeen geformuleerd, en niet alleen gericht op etnische minderheidsgroepen. De

problematiek rondom kinderopvang is dan ook een algemeen probleem dat niet alleen speelt onder etnische minderheidsgroepen. De commissie AVEM heeft er echter toch voor gekozen om deze aanbevelingen op te nemen, omdat tijdens haar onderzoek door veel vrouwen is aangegeven dat zij problemen ervaren met kinderopvang. Daarnaast zijn er in de komende Wet Basisvoorziening Kinderopvang (WBK) weinig voorzieningen voor oudkomers opgenomen.

6.1 Creëren mogelijkheden kinderopvang door stimuleren gastouderschap en verruimen mogelijkheden oudkomers

Aanbeveling

Gastouderschap dient gestimuleerd te worden, tegelijkertijd met een versoepeling van de wetgeving ten aanzien van gastouderschap. Het aantal kinderen dat ondergebracht kan worden bij een gastouder dient uitgebreid te worden van vier naar zes kinderen.

Doel van de aanbeveling

- Vergroten flexibiliteit kinderopvang;
- Vergroten toegankelijkheid kinderopvang;
- Vergroten capaciteit kinderopvang;
- Stimuleren maatschappelijke participatie vrouwen uit etnische minderheidsgroepen (waaronder zelfstandig ondernemerschap).

Toelichting

Problemen met de opvang van kinderen vormen voor veel vrouwen uit etnische minderheidsgroepen serieuze belemmeringen om (weer) toe te treden tot de arbeidsmarkt. Deze belemmeringen bestaan allereerst uit de onwetendheid over de mogelijkheid van formele kinderopvang en de mogelijkheden om vergoedingen te vragen voor deze vorm van opvang (subsidies of werkgeversbijdragen). Wanneer de vrouwen wel op de hoogte zijn van de mogelijkheden van kinderopvang, vormen de wachtlijsten en de financiering een grote belemmering. Tenslotte vormen ook de beperkte aansluiting tussen opvangtijden en werktijden (of cursustijden) en het beperkte aanbod van formele kinderopvang op wijkniveau serieuze knelpunten.

Vanwege deze 'tekortkomingen' wordt door werkende vrouwen uit etnische minderheidsgroepen vaak gebruik gemaakt van niet reguliere kinderopvang of gastouderschap, waar de flexibiliteit veelal groter is. Veel vrouwen uit etnische minderheidsgroepen zijn gastouder van kinderen uit de buurt of kinderen van familieleden.

Gastouderschap stimuleren

Naar aanleiding van het bovenstaande beveelt de commissie AVEM aan om het gastouderschap onder vrouwen uit etnische minderheidsgroepen sterk te stimuleren. Opvang via gastouders sluit in veel gevallen beter aan bij de flexibiliteitsbehoefte van de vrouwen; de kans op nabije opvang is groter en ook de flexibiliteit omtrent openings- en sluitingstijden is veelal groter. Gastouderbureaus zouden samen met zelforganisaties een wervingscampagne voor gastouderopvang onder etnische minderheidsgroepen kunnen opzetten. Hierbij is het van belang dat gastouderschap financieel en organisatorisch aantrekkelijk gemaakt wordt en dat daar goede voorlichting over gegeven wordt.

Ook de ervaringen die nu met franchiseconstructies worden opgedaan zouden verbreed moeten worden onder vrouwen uit etnische minderheidsgroepen om hen te interesseren voor het zelfstandig ondernemerschap in de gastouderopvang.

Franchising biedt vrouwen de mogelijkheid een eigen bedrijf op te starten in de kinderopvang waarbij zij gebruik kunnen maken van kennis en eventuele faciliteiten van de hoofdonderneming. Het stimuleren van franchising stelt vrouwen in staat om gemakkelijker hun eigen onderneming op te starten.

In dit perspectief kan ook gedacht worden aan het scheppen van opvangmogelijkheden op plaatsen die voor de vrouwen centraal liggen en bekend zijn, bijvoorbeeld door in wijken huizen vrij te maken voor kinderopvang of door (delen van) buurthuizen op bepaalde tijden in te richten als kinderopvang. De gemeente kan hierin een faciliterende rol spelen. Het gaat in dit geval om een tussenvorm van gastouder-schap en kinderdagverblijf, dus een vorm van kleinschalige kinderopvang.

De leiding zou kunnen bestaan uit een aantal (voltijds)beroepskrachten aangevuld met een aantal (deeltijds)stagiairs. Voor deze stagiairs kan de ervaring die zij opdoen in deze vorm van kinderopvang onderdeel zijn van een duaal traject van onderwijs en maatschappelijke participatie in de vorm van werk. Ook vrouwen die in het kader van een inburgeringstraject - zoals dit in een eerdere aanbeveling is omschreven - een duaal traject volgen, kunnen werkervaring in de kinderopvang opdoen op deze manier.

Versoepeling wetgeving aantal kinderen gastouderschap

Tegelijkertijd met een betere voorlichting over gastouderschap dienen ook de mogelijkheden voor gastouderschap uitgebreid te worden wat de opvang van het aantal kinderen betreft. De Wet Basisvoorziening Kinderopvang (WBK), die in 2004 van kracht wordt, biedt reeds ruimere mogelijkheden voor gastouderschap, zowel voor een gastouderbureau als voor zelfstandig ondernemer met een franchiseconstructie. Wel zou de norm voor het aantal kinderen aangepast moeten worden. Zo is er momenteel een maximum van vier kinderen per gastouder (inclusief eigen kinderen) toegestaan. De commissie AVEM beveelt aan om dit aantal uit te breiden naar zes kinderen (exclusief eigen kinderen). Gastouders dienen zich aan te sluiten bij een gastouderbureau en moeten aan de kwaliteitscriteria voldoen. Een uitbreiding van gastouderschap heeft daarmee twee voordelen. Enerzijds biedt het meer mogelijkheden voor kinderopvang voor vrouwen, anderzijds biedt het mogelijkheden voor vrouwen uit etnische minderheidsgroepen om zelf als gastouder op te treden.

Verantwoordelijkheden

De verantwoordelijkheid voor de versoepeling van de wetgeving ligt om te beginnen bij de rijksoverheid. In de uitvoering hebben de gemeenten echter een belangrijke taak. De gemeenten dienen stimuleringsmaatregelen te nemen ten aanzien van gastouderopvang. Daarnaast ligt er een taak bij de zelforganisaties. Zij staan heel dicht bij de doelgroep en kunnen in samenwerking met de gemeenten de genoemde stimuleringsmaatregelen uitvoeren (bijvoorbeeld in de vorm van een campagne). De gemeenten zijn verantwoordelijk voor het scheppen van mogelijkheden voor initiatieven voor het opzetten van kinderopvang.

Onderstaand voorbeeld illustreert een kansrijke vorm van kinderopvang. Dit voorbeeld voldoet aan de wensen van ouders met lage inkomens. Indien de ouders

echter extra financiële bijdragen van de overheid en van hun werkgevers zouden krijgen (zie ook de volgende paragraaf), zou beter aan formele kwaliteitseisen kunnen worden voldaan. Dan zou minder met vrijwilligers en meer met gediplomeerde beroepskrachten kunnen worden gewerkt. Een actieve opstelling van de gemeente om dergelijke niet reguliere crèches te formaliseren is gewenst. Dat betekent meestal investeren in opleidingen voor het personeel en in de ruimtelijke voorziening.

Voorbeeld

De Ghanese vrouwenorganisatie WIPSA heeft twee centra voor kinderopvang in Amsterdam waar baby's en peuters worden opgevangen. Het initiatief is onlangs bekroond met de Baanbrekersprijs (van Start Foundation). Uniek aan het project is het feit dat de kinderopvang 24 uur per dag en tijdens weekends en in vakanties geopend is. Een extra service is het ophalen van de kinderen indien dat noodzakelijk is (bijvoorbeeld wanneer de ouders om vijf uur 's morgens de deur uit moeten om te gaan werken en er geen openbaar vervoer rijdt). De ouders die gebruik maken van deze kinderopvangvoorzieningen, kunnen de reguliere opvang meestal niet betalen. De ouders betalen gemiddeld 250 gulden per maand om hun

6.2 Toekenning persoonsgebonden onkostenvergoeding voor kinderopvang

Aanbeveling

De commissie AVEM beveelt aan om een persoonsgebonden onkostenvergoeding toe te kennen aan alle vrouwen met kinderen jonger dan 12 jaar die maatschappelijk participeren¹.

Doel van de aanbeveling

- Creëren financiële mogelijkheden voor kinderopvang;
- Verlagen drempel voor kinderopvang;
- Tegemoetkoming kosten kinderopvang voor oudkomers.

Toelichting

In samenhang met bovenstaande punten omtrent gastouderschap stelt de commissie AVEM voor een persoonsgebonden onkostenvergoeding toe te kennen aan vrouwen met kinderen die maatschappelijk participeren. In de WBK is alleen voorzien in een vorm van vraagfinanciering waarbij ouders in aanmerking komen voor financiering als zij gebruik maken van formele (gastouder)opvang. Daarnaast biedt de WBK weinig (financiële) mogelijkheden voor kinderopvang voor oudkomers. Voor nieuwkomers zijn er tijdens het inburgeringstraject mogelijkheden voor kinderopvang, maar in vergoeding van kinderopvang voor oudkomers is nauwelijks voorzien.

De aanbevolen persoonsgebonden onkostenvergoeding kan gebruikt worden voor alle vormen van kinderopvang die aan de wettelijke eisen voldoen. Dit betekent dat meer vrouwen gebruik kunnen maken van kinderopvang. Oudkomers hebben op deze manier betere financiële mogelijkheden voor kinderopvang. De commissie AVEM benadrukt hierbij dat de persoonsgebonden onkostenvergoeding met name effect heeft wanneer ook de mogelijkheden van kinderopvang uitgebreid worden door middel van de beschreven uitbreiding en stimulering van gastouderschap.

Verantwoordelijkheden

De verantwoordelijkheid voor het creëren van deze onkostenvergoeding ligt bij de centrale overheid.

6.3 Bevorderen brede scholen

Aanbeveling

De Commissie AVEM beveelt aan om het concept van brede scholen verder te stimuleren voor zowel schoolgaande kinderen in basis- en voortgezet onderwijs als voor kinderen jonger dan vier jaar.

Doel van de aanbeveling

- Ruimere mogelijkheden creëren voor voor- en naschoolse opvang in een vertrouwde omgeving voor zowel schoolgaande kinderen als kinderen jonger dan vier jaar;
- Goede integratie van kinderen;
- Emancipatie van vrouwen bevorderen door hen in staat te stellen te participeren;
- Werkervaringsplaatsen en reguliere arbeidsplaatsen creëren voor vrouwen uit etnische minderheidsgroepen.

Toelichting

Verschillende vrouwen geven aan dat zij niet alleen behoefte hebben aan opvang voor kinderen jonger dan vier jaar, maar ook voor kinderen die naar de basisschool gaan. Daarnaast vinden veel vrouwen het vervelend dat kinderen die naar het voortgezet onderwijs gaan, na schooltijd alleen thuis zijn. Met name bij deze wat oudere kinderen zijn de moeders bang dat zij op straat gaan rondzwerven na schooltijd en in een ongewenst milieu terechtkomen. Hierdoor zien de moeders af van arbeidsparticipatie. Zij zouden dan ook graag zien dat deze kinderen ook na schooltijd worden opgevangen.

Brede scholen zijn reeds een aandachtspunt van verschillende ministeries maar zijn doorgaans afhankelijk van lokale initiatieven. De commissie AVEM is van mening dat de verdere ontwikkeling van brede scholen, zowel in het basisonderwijs als in het voortgezet onderwijs, een positieve bijdrage kan leveren aan de arbeidsparticipatie van vrouwen uit etnische minderheidsgroepen.

De kinderen van deze vrouwen zijn binnen het concept van een brede school immers op een voor de moeder vertrouwde plek ondergebracht (de school), terwijl het kind tegelijkertijd sociale activiteiten kan ondernemen. De moeder kan ook werken na schooltijd en hoeft zich geen zorgen te maken over de tijdsbesteding van de kinderen. De brede scholen dienen zich niet alleen te richten op kinderen ouder dan vier jaar, maar ook op jonge kinderen. Het betreft dus ook voorschoolse opvang voor baby's en peuters. Op deze manier kunnen vrouwen al hun kinderen naar dezelfde plek brengen.

Dit vergt een goede samenwerking tussen onderwijs, peuterspeelzalen en kinderopvang zodat een brede inzet van middelen voor voor- en vroegschoolse educatie vergemakkelijkt wordt. Op basis van de ervaringen die reeds zijn opgedaan met brede scholen in Nederland kan dit concept verder uitgewerkt worden en op grotere

schaal worden toegepast. Het gaat hierbij zowel om basisscholen als om scholen voor voortgezet onderwijs. Overigens is het ook mogelijk dat als locatie een andere multifunctionele, laagdrempelige voorziening benut wordt, bijvoorbeeld een moedercentrum of buurthuis waar moeders ook van andere voorzieningen gebruik kunnen maken zoals taalonderwijs.

De brede scholen stellen de vrouwen in staat om gemakkelijker te participeren of een (duaal) traject te volgen omdat de voor- en naschoolse opvang goed geregeld is. Tegelijkertijd bieden de brede scholen mogelijkheden om werkervaring op te doen tijdens een duaal (inburgerings)traject zoals dit in de eerste aanbeveling is omschreven. Vrouwen kunnen als begeleidster werkervaring opdoen op een brede school en er eventueel ook doorstromen naar een reguliere baan.

Verantwoordelijkheden

De overheid zal de mogelijkheden voor brede scholen aantrekkelijker dienen te maken. Hierbij zijn verschillende actoren van belang. Het initiatief ligt in handen van de gemeenten. Gemeenten moeten de brede scholen stimuleren in samenwerking met kinderdagverblijven en welzijnsinstellingen (waaronder peuterspeelzalen). De gemeenten dienen hiervoor extra middelen beschikbaar te stellen om in samenwerking met de scholen, kinderdagverblijven en welzijnsinstellingen extra mensen te werven. De gemeenten hebben de taak om de verschillende financiële middelen die er bestaan op het gebied van kinderopvang en naschoolse opvang bij elkaar te brengen en aan te wenden voor een brede school. Te denken valt aan bijvoorbeeld middelen voor voor- en vroegschoolse educatie (VVE) en subsidies voor welzijnsactiviteiten.

Voorbeeld

Op verschillende scholen in Nederland bestaat op dit moment een brede-schoolconcept. In Groningen is reeds een aantal 'Vensterscholen' gestart. In Haarlem bestaat een zogenoemde 'kantoorurenschool'. Nijmegen kent de 'Open Wijkscholen' en in Rotterdam kent men de 'Brede school'. In Almelo bestaat een brede-buurtschool waarbij de school en het wijkcentrum functioneren als centrum van de wijk waar steeds meer activiteiten en voorzieningen voor de wijkbewoners te vinden zijn. In de verschillende concepten wordt nauw samengewerkt tussen scholen, wijkorganisaties, organisaties voor kinderopvang en welzijnscentra. Na schooltijd worden er activiteiten georganiseerd voor kinderen zodat zij opgevangen worden wanneer hun ouders werken. Dit gebeurt doorgaans in de vorm van een verlengde schooldag waarbij de kinderen geen extra les krijgen, maar sportieve of culturele activiteiten ondernemen. Door middel van de samenwerking met kinderopvangcentra is er ook ruimte voor kinderen jonger dan vier jaar. Daarbij is het mogelijk dat de medewerkers van het kinderdagverblijf worden ingezet als klassenassistent. De brede-buurtscholen worden zowel door kinderen, ouders en de andere betrokkenen als zeer positief ervaren.

6.4 Toename voorlichting mogelijkheden kinderopvang

Aanbeveling

De bovenstaande aanbevelingen met betrekking tot kinderopvang dienen begeleid

te worden door een toename van laagdrempelige voorlichting over de mogelijkheden van kinderopvang aan vrouwen uit etnische minderheidsgroepen.

Doelen aanbeveling

- Vrouwen bewust laten worden van de voor hen positieve aspecten van kinderopvang;
- Vrouwen bewust laten worden van de mogelijkheden die bestaan op het gebied van kinderopvang;
- Vrouwen een drempel laten overwinnen ten aanzien van kinderopvang;
- Meer gebruik van kinderopvang door vrouwen uit etnische minderheidsgroepen.

Toelichting

De eerder genoemde aanbevelingen kunnen alleen het gewenste resultaat bereiken wanneer vrouwen uit etnische minderheidsgroepen ook daadwerkelijk op de hoogte worden gebracht van de mogelijkheden die er zijn voor kinderopvang, zowel wat betreft opzet, capaciteit, kwaliteit als financiële middelen. Reeds aan het begin van de inburgeringscursus dient voorlichting te worden gegeven over kinderopvang. De effectiviteit van deze voorlichting wordt vergroot wanneer de voorlichting zo laagdrempelig mogelijk plaatsvindt, bijvoorbeeld via scholen of buurthuizen. In de voorlichting kan worden ingegaan op de voordelen die kinderopvang biedt wanneer vrouwen participeren op de arbeidsmarkt. Ook kan worden ingegaan op de positieve effecten die kinderopvang kan hebben voor de ontwikkeling en integratie van het kind.

Verantwoordelijkheden

De gemeenten zijn verantwoordelijk voor de voorlichting over de mogelijkheden van kinderopvang richting vrouwen uit etnische minderheidsgroepen, eventueel gezamenlijk met zelforganisaties.

Voorbeeld

De consultatiebureaus, die een sociaal-medische taak vervullen, spelen een belangrijke rol bij het bereik van ouders uit achterstandsgroepen met kinderen van zeer jonge leeftijd. Ze hebben middelen beschikbaar om ouders met een taalachterstand actief door te verwijzen naar een taalcursus en om deze ouders te begeleiden (er is dan sprake van een medische indicatie door het consultatiebureau). Personen met een medische indicatie vallen onder de doelgroep van de WBK. Voor deze oudkomers is dus straks, onder de WBK, een voorziening geschapen, iets wat nauwelijks bekend is.

7 Arbeidsdeelname

In de voorgaande aanbevelingen heeft de commissie AVEM zich gericht op optimalisatie van de randvoorwaarden voor arbeidsdeelname. In deze paragraaf worden vijf aanbevelingen gepresenteerd die op een directer wijze verband houden met de arbeidsdeelname van vrouwen uit etnische minderheidsgroepen. Deze aanbevelingen hebben enerzijds betrekking op het traject van toeleiding en bemiddeling naar de arbeidsmarkt. Anderzijds gaan zij in op bevordering van doorstroommogelijkheden van vrouwen uit etnische minderheidsgroepen wanneer zij reeds actief zijn op de arbeidsmarkt. De aanbevelingen worden als volgt aangeduid:

- 1 Integraal case-mangement;
- 2 Deskundigheidsbevordering intermediairs;

- 3 Outputmonitoring;
- 4 Bevordering toeleiding door incentives voor werkgevers;
- 5 Bevordering behoud en doorstroom door incentives voor werkgevers.

7.1 Integraal case-management

Aanbeveling

Initiatieven gericht op de participatiebevordering van vrouwen uit etnische minderheidsgroepen (over de gehele keten van inburgering, toerusting, toeleiding, behoud en doorstroom) dienen gepaard te gaan met maatwerk en een adequate begeleiding. Case-management dient daarbij integraal doorgevoerd te worden waarbij de één-loketgedachte als leidraad genomen dient te worden.

Doel van de aanbeveling

- Verhogen slagingskans van (inburgerings)programma's en trajecten gericht op inburgering, toerusting, toeleiding, behoud en doorstroom van vrouwen uit etnische minderheidsgroepen.

Toelichting

Projecten blijken een grotere kans van slagen te hebben wanneer sprake is van adequate begeleiding, bijvoorbeeld in de vorm van een één-op-één relatie in de begeleiding. Wanneer vrouwen intensief begeleid worden door een persoonlijke mentor, blijkt de kans dat het traject succesvol afgerond wordt aanzienlijk te stijgen. De commissie AVEM is van mening dat succesvolle elementen uit de uitvoeringspraktijk - hoe klein ook - gekoesterd dienen te worden. Een één-op-één begeleiding via een persoonlijke mentor is één van deze succesvolle elementen. Daarom beveelt de commissie AVEM aan deze vorm van begeleiding structureel toe te passen in de uitvoeringspraktijk. Case-management is daarbij de basis.

De commissie AVEM is verder van mening dat dergelijk case-management met name succes heeft wanneer het integraal wordt toegepast. Vrouwen uit etnische minderheidsgroepen dienen niet geconfronteerd te worden met verschillende case-managers bij verschillende instanties (waaronder bureau nieuwkomers, sociale diensten, regionale opleidingscentra). Wanneer uitgegaan wordt van de één-loketgedachte, zullen programma's de meeste kans van slagen hebben, zo is de verwachting. Kortom: de integraliteit in het case-management dient bevorderd te worden.

Verantwoordelijkheden

Gemeenten en UWV (Uitvoeringsinstituut Werknemers Verzekeringen), zijn verantwoordelijk voor integraal casemanagement. Gemeenten en UWV dienen bij de selectie van reïntegratiebedrijven rekening te houden met de opzet van het traject en de één-op-één begeleiding als selectiecriteria te gebruiken.

7.2 Deskundigheidsbevordering intermediairs

Aanbeveling

De scholing, training en voorlichting van consulenten van CWI's, uitzendbureaus en reïntegratiebedrijven dient geïntensiveerd te worden om zodoende het inzicht in de

kansen van vrouwen uit etnische minderheidsgroepen op de Nederlandse arbeidsmarkt bij intermediairs te vergroten. Daarnaast dient intercultureel management bij intermediairs ingevoerd dan wel geïntensiveerd te worden.

Doel van de aanbeveling

- Meer begrip en kennis bewerkstelligen bij intermediairs ten aanzien van de capaciteiten en wensen (en daaruit voortvloeiend de kansen op de arbeidsmarkt) van vrouwen uit etnische minderheidsgroepen.

Toelichting

Veel van de geïnterviewde vrouwen geven aan dat zij slechte ervaringen hebben met intermediairs. Bij de intake en doorverwijzing wordt door medewerkers van het voormalige arbeidsbureau (nu Centrum voor Werk en Inkomen) en uitzendbureaus in een aantal gevallen onvoldoende gelet op de specifieke achtergrond van de vrouw. Nu gebeurt het regelmatig dat vrouwen op grond van hun etniciteit en culturele achtergrond negatief beoordeeld worden. Er wordt niet altijd gekeken naar de kansen die de vrouwen hebben op de arbeidsmarkt.

De commissie AVEM is van mening dat de scholing, training en voorlichting van intermediairs gericht op het vergroten van inzicht in de capaciteiten en kansen van vrouwen uit etnische minderheidsgroepen momenteel op een onvoldoende schaal plaatsvindt. Via een intensivering van scholing, training en voorlichting, alsmede via een inbedding van diversiteitsbeleid in het algemene beleid van arbeidsbemiddelende organisaties, is het mogelijk een attitudeverandering ten aanzien van vrouwen uit etnische minderheidsgroepen bij de medewerkers van arbeidsbemiddelende organisaties te bewerkstelligen en kunnen vooroordelen en discriminatie bestreden worden. Methodieken als intensieve begeleiding, case-management en intercultureel selecteren dienen een onderdeel te zijn van de competenties van het personeel om zodoende een goed inzicht te kunnen hebben in de capaciteiten van vrouwen uit etnische minderheidsgroepen en om deze vrouwen naar een passende baan te kunnen begeleiden.

Naast voorlichting en training aan medewerkers over de benadering van en omgang met vrouwen uit etnische minderheden is de commissie AVEM van mening dat de arbeidsbemiddelende organisaties een meer multicultureel personeelsbeleid dienen te voeren. Het personeelsbestand van de CWI's en de reïntegratiebedrijven zou qua etnische diversiteit meer moeten aansluiten op het cliëntenbestand.

Brancheorganisaties zouden daarnaast gestimuleerd moeten worden om standaarden te ontwikkelen voor intercultureel management. Deze standaarden kunnen ontwikkeld worden voor monitoring en toetsing.

Verantwoordelijkheden

De rijksoverheid draagt verantwoordelijkheid voor het functioneren van de CWI's. De gemeenten en het UWV dragen zorg voor het opstellen van contracten met reïntegratiebedrijven ten aanzien van interculturaliteit in de beleidsvoering, alsmede voor de monitoring van de uitvoering van deze contracten. De overheid draagt eveneens zorg voor het opzetten van een voorlichtingscampagne gericht op arbeidsbemiddelende organisaties in brede zin. Brancheorganisaties dienen - in overleg met werkgevers - standaarden te ontwikkelen voor intercultureel management.

Voorbeeld

Voor deskundigheidsbevordering van adviseurs bij de CWI's is een landelijk opleidingsplan ontwikkeld. De modules zijn erop gericht om de professionaliteit van de adviseurs op alle onderdelen van het werkproces te bewerkstelligen. Het opleidings- en coachingprogramma is uiteindelijk bedoeld om adviseurs Werk en Inkomen te certificeren. Er is onder andere voorzien in een module 'werken met minderheden'. Het zal echter nog enige tijd duren voordat alle nieuwe adviseurs en geschoold en gecertificeerd zijn.

Voor de groep niet-uitkeringsgerechtigden (waaronder vrouwen uit etnische minderheidsgroepen zonder uitkering) heeft het CWI als dienst 'acquisitie en wervingsacties'. Als niet-uitkeringsgerechtigden meer ondersteuning nodig hebben, kunnen ze ook gebruik maken van de persoonlijke dienstverlening. Verder is er voor werkzoekenden de dienst Groepsgewijze klantondersteuning beschikbaar. In het Bedrijfsplan 2002 is afgesproken dat op basis van evaluatie van deze dienst nagegaan zal worden of bijvoorbeeld voor herintredende vrouwen specifieke groepsgewijze klantondersteuningsmodules ontwikkeld kunnen worden.

7.3 Outputmonitoring

Aanbeveling

De commissie AVEM beveelt aan dat er outputmonitoring plaatsvindt ten aanzien van de resultaten van de verschillende reïntegratiebedrijven, specifiek met betrekking tot vrouwen uit etnische minderheden, waarbij rekening gehouden wordt met de bescherming van persoonsgegevens zoals vastgelegd in de Wet Bescherming Persoonsgegevens.

Doelen van de aanbeveling

- Verkrijgen van duidelijkheid over succes van reïntegratie van vrouwen uit etnische minderheidsgroepen.

Toelichting

In de nieuwe SUWI-structuur ligt de uitvoering van reïntegratie in de handen van private reïntegratiebedrijven. Gezien het feit dat marktwerking ten grondslag ligt aan de uitvoering van de reïntegratietrajecten, zijn er verschillende bedrijven die trajecten kunnen uitvoeren. Hierdoor is er geen directe publieke taak meer voor de toeleiding van vrouwen uit etnische minderheidsgroepen maar slechts een indirecte taak, namelijk het toewijzen van de reïntegratietrajecten. Het toewijzen van de trajecten gebeurt door de gemeenten en de UWV (de uitvoeringsinstelling). De resultaten zullen gemonitord en geëvalueerd worden op output. Deze strekt echter nog niet zover dat de resultaten van vrouwen uit etnische minderheidsgroepen apart kunnen worden onderscheiden, iets wat wel van belang is.

Wanneer er duidelijkheid bestaat over de resultaten van reïntegratiebedrijven met betrekking tot vrouwen uit etnische minderheidsgroepen wordt het immers mogelijk om 'best practices' en succesfactoren te identificeren die gebruikt kunnen worden in verdere trajecten. De UWV en gemeenten kunnen hier bij het inkopen van trajecten

rekening mee houden. Een goede disseminatie van de resultaten van de outputmonitoring richting UWV's en gemeenten is dan wel noodzakelijk. Verder worden de reïntegratiebedrijven op deze manier gestimuleerd om aandacht te besteden aan deze specifieke groep.

Verantwoordelijkheid

In de uitvoering van de wet SUWI dient voorzien te worden in een outputmonitoring van reïntegratie van vrouwen uit etnische minderheidsgroepen.

7.4 Bevordering toeleiding door incentives voor werkgevers

Aanbeveling

De commissie AVEM beveelt aan om incentives te creëren voor werkgevers om vrouwen uit etnische minderheidsgroepen in dienst te nemen of stage te laten lopen (zowel in het kader van een duaal traject als in het kader van een reguliere baan). Dit dient enerzijds te gebeuren door het instellen van een zogeheten branchecoach die vanuit de intermediairs per branche maatwerk kan leveren voor zowel de (toekomstige) medewerker als de werkgever, en anderzijds door financiële stimulansen voor werkgevers.

Doel van de aanbeveling

- Werkgevers bewust maken van het potentieel van vrouwen uit etnische minderheidsgroepen;
- Een optimale afstemming van vraag en aanbod;
- Betere benutting van het potentieel van vrouwen uit etnische minderheidsgroepen.

Toelichting

Een toename van het aantal duale trajecten zoals uiteengezet in de voorafgaande aanbevelingen, betekent een toename van het aantal 'benodigde' werkgevers dat aan deze duale trajecten meewerkt. Werkgevers dienen daarom gemotiveerd te worden deel te nemen aan deze trajecten. Daarnaast dienen werkgevers gemotiveerd te worden om vrouwen uit etnische minderheidsgroepen in dienst te nemen buiten deze trajecten om.

Teneinde werkgevers te stimuleren om vrouwen uit etnische minderheidsgroepen in het kader van duale trajecten of (als vervolg hierop) in een reguliere baan aan te nemen, moet er in de eerste plaats zoveel mogelijk maatwerk geleverd worden, zodat er een optimale match plaats kan vinden. Dit kan door een zogeheten 'branchecoach' in te zetten vanuit de intermediairs die enerzijds goed op de hoogte is van de behoeften die er binnen een bepaalde branche bestaan en anderzijds goed op de hoogte is van de competenties van vrouwen uit etnische minderheidsgroepen. Op deze manier kan er een goede bemiddeling plaatsvinden die voor beide partijen gunstig is. Deze branchecoach is ook verantwoordelijk voor eventuele bijscholing. Verder dient hij of zij zorg te dragen voor voldoende begeleiding op de werkplek (bijvoorbeeld in de vorm van een mentor).

De commissie AVEM beveelt in aanvulling op het bovenstaande aan om werkgevers die deelnemen aan duale trajecten hiervoor een financiële incentive te geven. Dat incentive zou afkomstig moeten zijn vanuit de rijksoverheid. Hieraan gekoppeld zou ook een financiële tegemoetkoming moeten komen voor werkgevers wanneer zij

vrouwen uit etnische minderheidsgroepen daadwerkelijk in dienst nemen. Naast het toekennen van tegemoetkomingen dient helderheid verschaft te worden over de mogelijkheden van financiële tegemoetkomingen voor werkgevers. Hiertoe dienen sectorale servicepunten opgezet te worden, gericht op ondersteuning van en informatievoorziening aan werkgevers met betrekking tot subsidiemogelijkheden, regelingen en benutting van sectorfondsen voor bovengenoemde doeleinden.

Verantwoordelijkheden

De overheid dient het maken van afspraken tussen intermediairs en sociale partners ten aanzien van de toeleiding en de begeleiding van vrouwen uit etnische minderheidsgroepen te stimuleren en te bevorderen. De overheid dient financiële incentives aan werkgevers te geven en dient helderheid te verschaffen over de mogelijkheden van financiële tegemoetkomingen. Daarnaast is zij verantwoordelijk voor het opzetten van servicepunten voor werkgevers. Vanuit intermediairs dienen zogenaamde branchecoaches aangesteld te worden.

Voorbeeld

Het MKB-convenant is een voorbeeld van deze benadering. In de regeling staat over klantmanagement het volgende: klantmanagement is gericht op een efficiënte aanpak van de uitstroom en activering. De klantmanager is bij gemeente zowel aanspreekpunt voor de klant als regisseur van het gehele traject (werk, reïntegratie, inkomen etc.). De klantmanager treedt op als begeleider en trajectcoördinator en is het vaste aanspreekpunt. De klantmanager beoogt te bereiken dat werkzoekenden eerder en frequenter worden opgeroepen en efficiënter worden begeleid. De gemeenten zijn op dit moment bezig om dit in te vullen.

7.5 Bevordering behoud en doorstroom door incentives voor werkgevers

Aanbeveling

De commissie AVEM beveelt aan om het behoud en de doorstroom van vrouwen uit etnische minderheidsgroepen op de arbeidsmarkt te bevorderen, eveneens door incentives voor werkgevers. Deze incentives bestaan enerzijds uit de verplichting tot het voeren van diversiteitsbeleid en anderzijds uit tegemoetkomingen voor werkgevers voor investeringen die zij plegen te doen in vervolgonderwijs en begeleiding.

Doel aanbeveling

- Vrouwen uit etnische minderheidsgroepen behouden voor het arbeidsproces;
- Vrouwen uit etnische minderheidsgroepen door laten stromen op de arbeidsmarkt (van inburgeringstrajecten of gesubsidieerde banen naar reguliere banen, van lagere functies naar hogere functies).

Toelichting

Uit onderzoek en uit de gevoerde gesprekken met vrouwen blijkt dat er nog teveel belemmeringen zijn voor vrouwen uit de etnische minderheids groepen om (tijdig) door te stromen op de arbeidsmarkt. Zo is het voor een laagopgeleide vrouw uit de doelgroep die fulltime werkt in bijvoorbeeld de schoonmaakbranche, lastig om scholing te volgen gedurende haar werktijd. De werkgever is daar in veel gevallen niet toe bereid en

de vrouw in kwestie heeft die uren veelal nodig om financieel rond te kunnen komen. Incentives gericht op bevorderen deelname vervolgonderwijs en doorstroomkansen. De commissie AVEM beveelt aan vervolgonderwijs te stimuleren voor werknemers die via duale inburgeringsprogramma's op de arbeidsmarkt werkzaam zijn. Zowel nieuw- als oudkomers dient een mogelijkheid aangeboden te worden om na afloop van de duale inburgeringsprogramma's waaraan zij deelnemen door te blijven leren. De keuze voor dit vervolgonderwijs vindt plaats in overleg tussen werknemer/deelnemer en werkgever. Werkgevers dienen gedurende een aantal jaren na inburgering een vergoeding te ontvangen van de overheid voor de begeleiding en de investeringen in vervolgonderwijs die zij geacht worden te doen om deelnemers van inburgeringsprogramma's te behouden voor de arbeidsmarkt in het algemeen en voor hun organisatie in het bijzonder. Deze vergoedingen kunnen mogelijk gedekt worden door het huidige budget voor oudkomers.

Wederom kan gesteld worden dat helderheidverschaffing onder andere door middel van de eerder genoemde servicepunten, prioriteit heeft.

Incentives gericht op voeren diversiteitsbeleid

Organisaties dienen daarnaast verplicht te worden diversiteitsbeleid te ontwikkelen en multicultureel personeelsbeleid te implementeren. Immers, uit het onderzoek van de commissie AVEM is gebleken dat de organisatiestructuur van organisaties en bedrijven in veel gevallen niet geëquipeerd is op de leefstructuur van vrouwen uit etnische minderheidsgroepen. Jaarlijks kan een toetsing uitgevoerd worden omtrent de uitkomsten van het diversiteits- en multicultureel personeelsbeleid.

Verantwoordelijkheden

Werkgevers zijn verantwoordelijk voor het voeren van diversiteits- en multicultureel personeelsbeleid. De overheid dient dit te monitoren. Zij dient jaarlijks de uitkomsten van het diversiteitsbeleid en het multicultureel personeelsbeleid te toetsen.

Verder zijn werkgevers verantwoordelijk voor het scheppen van mogelijkheden tot het volgen van vervolgonderwijs voor nieuw- en oudkomers die deelgenomen hebben aan duale inburgeringsprogramma's. De overheid is verantwoordelijk voor de vergoedingen aan werkgevers die hun werknemers mogelijkheden bieden tot het volgen van vervolgonderwijs.

Voorbeeld

Vanaf 21 juni 2000 hebben de ministers van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en van Grote Steden- en Integratiebeleid een raamconvenant gesloten met een aantal grote bedrijven in Nederland over de uitvoering van intercultureel personeelsbeleid (ICP). Doel is de instroom en doorstroom van etnische minderheden te bevorderen. Inmiddels hebben een groot aantal bedrijven (rond de 100) het convenant ondertekend. Om bedrijven bij het voeren van een multicultureel personeelsbeleid te ondersteunen is het projectbureau Ruim Baan voor Minderheden ingericht. Bedrijven kunnen hier met al hun vragen over multicultureel personeelsbeleid en over het raamconvenant terecht.

8 Bereiken van vrouwen uit de doelgroep

8.1 Faciliteren en organiseren van kleinschalige gespreksbijeenkomsten

Aanbeveling

Kleinschalige gespreksbijeenkomsten dienen georganiseerd en gefaciliteerd te worden om vrouwen uit etnische minderheidsgroepen in de gelegenheid te stellen ervaringen uit te wisselen en van elkaar te leren.

Doelen van de aanbeveling

- Het bieden van mogelijkheden aan vrouwen om ervaringen met elkaar uit te wisselen (ten aanzien van cursussen, trajecten, banen, etc.);
- Het bieden van mogelijkheden aan vrouwen om hun netwerk te verbreden buiten hun eigen gemeenschap;
- Het stimuleren van de positieve invloed die uitgaat van de ervaringen van vrouwen die 'geslaagd' zijn op de Nederlandse arbeidsmarkt (bevorderen voorbeeldfunctie);
- Verlagen van drempels bij vrouwen uit de doelgroep tot het ondernemen van bepaalde activiteiten.

Toelichting

Tijdens de groepsgesprekken met vrouwen en tijdens de expertmeetings hebben de vrouwen veelvuldig aangegeven dat zij juist door met elkaar te praten erg veel hebben geleerd. Vrouwen hebben vaak veel contacten met andere vrouwen binnen hun gemeenschap, maar niet met vrouwen uit andere gemeenschappen en uit andere etnische minderheidsgroepen of met andere achtergronden. Door de geïnterviewde vrouwen is veelvuldig de wens geuit meer contact te hebben met vrouwen uit andere etnische groepen. Verder is door veel vrouwen aangegeven dat het vaak stimulerend en motiverend werkt wanneer zij zien dat andere vrouwen die een soortgelijke achtergrond hebben als zijzelf, geslaagd zijn op de Nederlandse arbeidsmarkt. Het is belangrijk om deze goede voorbeelden zo breed mogelijk onder de vrouwen bekend te maken.

De commissie AVEM ondersteunt de initiatieven van vrouwen uit etnische minderheidsgroepen om groepsgesprekken te organiseren. Zij verwacht dat de groepsbijeenkomsten vrouwen kunnen stimuleren om zelf initiatieven te nemen. Wanneer vrouwen bijvoorbeeld van andere vrouwen horen dat zij een geslaagd initiatief hebben genomen, kan dit een drempel wegnemen.

De commissie AVEM is van mening dat de overheid de organisatie van deze bijeenkomsten dient te faciliteren. Op gemeentelijk niveau kan dit onderdeel uitmaken van het emancipatiebeleid van de gemeente. Gemeenten dienen de mogelijkheden te scheppen voor deze bijeenkomsten en ze in samenwerking met de vrouwen te organiseren. Het is wenselijk dat de vrouwen (al dan niet in georganiseerd verband) de groepsgesprekken organiseren maar de gemeenten dienen ervoor te zorgen dat de bijeenkomsten daadwerkelijk plaatsvinden. Dit is bijvoorbeeld mogelijk door monitoring door middel van een periodieke verplichting tot verslaglegging aan een hogere overheid. Deze verplichting kan mogelijk worden ingekaderd in het grotestedenbeleid.

Verantwoordelijkheden

De gemeente is verantwoordelijk voor het totstandkomen van de bijeenkomsten. De organisatie van de bijeenkomsten ligt idealiter in handen van de vrouwen zelf, bijvoorbeeld via vrouwenzelforganisaties, met ondersteuning van de gemeenten. Via de zelforganisaties of via buurthuizen en scholen kunnen vrouwen benaderd worden om deel te nemen aan de bijeenkomsten. De gemeentelijke overheid zorgt voor de noodzakelijke faciliteiten zoals kinderopvang en gespreksruimten.

Voorbeeld

Een voorbeeld van dergelijke bijeenkomsten is te vinden in de moedercentra. Een moedercentrum is een voorziening in de wijk waar moeders met jonge kinderen elkaar kunnen ontmoeten. Per centrum is er een verschillend aanbod van activiteiten, van een computercursus tot fitness of naailes. Iedereen mag meedoen, maar het is niet verplicht. Moeders die alleen een kopje koffie willen drinken zijn ook welkom. De moedercentra spelen in op de van vrouwen om met anderen te praten over hun achtergrond en cultuur door gerichte activiteiten te organiseren. Zo houden zij bijvoorbeeld inloopochtenden waar vrouwen onder het genot van een kop koffie praten en elkaar dansen en liedjes uit verschillende landen leren. Ook worden er themabijeenkomsten gehouden. In de praktijk zijn met name de cursussen die gegeven worden in trek. De centra worden door vrouwen gerund, meestal met ondersteuning van de plaatselijke welzijnsorganisatie. Het werk van de gastvrouwen wordt in veel gemeenten betaald via een ID- of WIW-regeling. Vaak volgen deze vrouwen tegelijkertijd een opleiding en stromen ze uiteindelijk door naar andere betaalde banen.

8.2 Workshops informatie en communicatie

Aanbeveling

De Commissie AVEM beveelt aan om een kenniscentrum in te stellen dat workshops informatie en communicatie geeft aan nieuw- en oudkomers en relevante informatie verzamelt.

Doelen van de aanbeveling

- Vrouwen scholen in het verzamelen van informatie en deze vertalen in individuele mogelijkheden die uiteindelijk tot werk en educatie moeten leiden.
- Het creëren van een centraal punt waar alle relevante informatie verzameld wordt.

Toelichting

De informatie die vrouwen uit etnische minderheidsgroepen zoeken ten aanzien van arbeidsmarkttoeleiding en participatie is vaak al aanwezig. Veel vrouwen weten alleen niet hoe ze aan deze informatie kunnen komen.

De commissie AVEM beveelt daarom aan om een kenniscentrum in te stellen dat workshops informatie en communicatie geeft aan nieuw- en oudkomers. Daarnaast zouden er mediatrainingen gegeven moeten worden opdat vrouwen producties kunnen maken, die mogelijk kunnen dienen als les- en informatiemateriaal voor derden.

Dit kenniscentrum dient voor alle vrouwen toegankelijk te zijn. Binnen het kenniscentrum dienen verschillende (media)netwerken aanwezig te zijn om vrouwen via zelforganisaties, belangenstichtingen, radio en televisie en individueel te benaderen.

Via wijkgebonden activiteiten zoals scholen, moedercentra, moskeeën, bijeenkomsten van zelforganisaties, lokale radio en televisie kunnen de vrouwen in contact komen met het kenniscentrum. Deze lokale centra vormen tegelijkertijd informatie- en communicatiedistributiepunten voor het kenniscentrum.

De vrouwen kunnen na het volgen van de workshops bij het kenniscentrum zelf informatie verzamelen en communiceren opdat zij zelf inzicht krijgen in de maatschappelijke en individuele mogelijkheden die er bestaan op het gebied van werk, zo is de verwachting van de commissie AVEM.

Verantwoording

De overheid is verantwoordelijk voor het opstellen van het kenniscentrum.

Gemeenten dienen, in samenwerking met scholen, buurtcentra en zelforganisaties de workshops te organiseren.

8.3 Stimuleren van zelfstandig ondernemerschap

Aanbeveling

De commissie AVEM beveelt aan om (kleinschalig) zelfstandig ondernemerschap voor vrouwen uit etnische minderheidsgroepen te stimuleren door middel van goede voorlichting en organisatorische hulp. Daarnaast dient nader onderzocht te worden in hoeverre de huidige regelingen geschikt zijn voor en gericht zijn op vrouwen uit etnische minderheidsgroepen.

Doelen van de aanbeveling

- Initiatieven van vrouwen stimuleren;
- Participatie van vrouwen stimuleren;
- Inzicht creëren in hoeverre de huidige subsidie- en financieringsregelingen van toepassing zijn op vrouwen uit etnische minderheidsgroepen.

ZELFORGANISATIE KINDEROPvang



Toelichting

Vrouwen uit etnische minderheidsgroepen die bewust niet participeren op de arbeidsmarkt willen vaak wel graag op een andere manier participeren in de samenleving. Verschillende vrouwen hebben goede ideeën over het opzetten van een eigen bedrijf. Dit kan op kleine schaal zijn. Deze vrouwen weten echter vaak niet tot wie zij zich moeten wenden en welke mogelijkheden er bestaan ten aanzien van zelfstandig ondernemerschap. Alhoewel er in Nederland verschillende mogelijkheden voor subsidies voor ondernemerschap bestaan (al dan niet specifiek gericht op vrouwen uit etnische minderheidsgroepen), zijn deze mogelijkheden niet altijd bekend. Veel vrouwen hebben een drempel om aan te kloppen bij hulpbiedende instanties in dit kader.

De commissie AVEM is van mening dat deze vrouwen gestimuleerd dienen te worden om hun ideeën uit te werken en hun activiteiten te formaliseren indien zij dit wensen. Daarom beveelt de commissie aan dat gemeenten de voorlichting omtrent ondernemerschap verbeteren en deze laten aansluiten bij de behoeften van vrouwen uit etnische minderheidsgroepen. Dit kan bijvoorbeeld in aansluiting op de eerder genoemde groepsgesprekken maar ook door het organiseren van voorlichtingsbijeenkomsten. Tijdens deze voorlichtingsbijeenkomsten dienen verschillende praktische aspecten aan de orde te komen voor het starten van een eigen bedrijf. De rol van de gemeente kan hierin nog uitgebreid worden door middel van het aanstellen van een begeleider die de vrouwen kan helpen om aanvragen te doen en praktische tips kan geven.

Daarnaast is de commissie AVEM van mening dat er nader onderzoek gedaan dient te worden naar de mogelijkheden voor financiering van zelfstandig ondernemerschap voor vrouwen uit etnische minderheidsgroepen. De hoofdvraag hierbij is in hoeverre de bestaande regelingen toegankelijk zijn voor vrouwen uit etnische minderheidsgroepen en in hoeverre deze regelingen specifiek gericht zijn op deze vrouwen.

Verantwoordelijkheden

De gemeenten zijn verantwoordelijk voor het stimuleren van deze vorm van zelfstandig ondernemerschap. In samenwerking met de Kamer van Koophandel kan de gemeente voorlichting en verdere begeleiding geven. Belangrijk is dat deze activiteiten laagdrempelig zijn. De centrale overheid dient een onderzoek in te stellen naar de huidige mogelijkheden voor financiering. Hierbij kan mogelijk gekeken worden naar alternatieve kansrijke bestedingen van gelden bestemd voor stimulering van arbeidsparticipatie die nu 'overblijven' oftewel niet besteed worden.

Met deze niet besteedde gelden zou een vorm van (micro)kredietbank kunnen worden ontwikkeld als de Grameen Bank in Bangladesh. Professor Muhammad Yunus en zijn collega's begonnen in 1976 kleine leningen aan arme mensen te geven die geen mogelijkheden hadden om binnen het gangbare banksysteem een krediet te krijgen om zelf iets te beginnen. Een combinatie van kennis, vaardigheden en toewijding van enerzijds deze geldverstrekkers en anderzijds de leners maakte de bank tot een groot succes. De manier waarop de Grameen Bank werkt is gebaseerd op een aantal principes, waarvan er hieronder enkele worden opgenomen:

- Pak het probleem aan in plaats van met kant en klare oplossingen te komen.
- Kijk naar de sociale achtergrond. Verzeker je dat het kredietsysteem de armen dient en niet omgekeerd.
- Stel prioriteiten: kijk naar de meest arme mensen die investeringsbronnen nodig hebben maar geen toegang hebben toe het verkrijgen van krediet.
- Beperk het krediet tot inkomengenererende productie. Laat de lener zelf kiezen en maak het deze mogelijk de lening terug te betalen op een op hem/haar aangepaste manier.
- Leg het verband tussen sparen en lenen zonder dat het eerste een noodzakelijke voorwaarde is voor het laatste en combineer nauw toezicht op de leners/projecten met zo eenvoudig mogelijke en zoveel mogelijk gestandaardiseerde procedures.
- Investeer in menselijk kapitaal.

Een voorbeeld van de activiteiten van de bank vinden we in Nederland terug bij Mama Cash in Nederland.

Voorbeeld

Mama Cash is een voorbeeld van een financiering voor vrouwen. Mama Cash is een onafhankelijk financieringsfonds voor vrouwen. Mama Cash investeert met kleine bedragen in vrouwen die aan de basis werken, oftewel hun eigen initiatieven opstarten. Daarmee bevordert zij de volwaardige maatschappelijke participatie van vrouwen, de ontwikkeling van democratische bewegingen en nieuwe perspectieven in conflictbeheersing. Mama Cash werkt wereldwijd. Zij verstrekt subsidies en leningen aan projecten in Nederland, maar ook in Latijns Amerika, het Caribisch gebied, Afrika, Azië en de voormalige communistische landen in Midden en Oost-Europa. Ook verschaft ze borgstellingen en microkredieten aan ondernemers in Nederland die een bedrijf willen opzetten of uitbereiden. Daarbij heeft Mama Cash aandacht voor groepen die hun positie in de maatschappij nog steeds moeten verdedigen of bevechten, zoals bijvoorbeeld zwarte, migranten- en vluchtelingenvrouwen.

9 Tegengaan armoedeval**Aanbeveling**

Ten einde de problematiek inzake de armoedeval te verminderen, pleit de commissie AVEM voor de invoering van de herintrederskorting, een verlaging van de wig⁹ op het minimumarbeidsloon aan zowel werkgevers- als werknemerszijde, alsmede het toepassen van een glijdende schaal voor inkomensafhankelijke regelingen.

Doelen van de aanbeveling

- Wegnemen van mogelijke financiële drempels om toe te treden tot de arbeidsmarkt, zowel voor vrouwen met als zonder uitkering;
- Stimuleren van werkgevers om mensen in het laagste segment van de arbeidsmarkt (waarin relatief veel vrouwen uit etnische minderheidsgroepen actief zijn) aan te nemen.

Toelichting

In de gesprekken met vrouwen uit de doelgroep is door vrouwen met een uitkering veelvuldig aangegeven dat zij graag actief zouden zijn op de arbeidsmarkt, maar afzien van arbeidsmarktdeelname omdat hun netto huishoudinkomen zou afnemen wanneer zij toe zouden treden. De commissie AVEM is zich er van bewust dat de problematiek rondom de armoedeval - zoals hierboven geschetst - een algemene problematiek betreft. Daarentegen realiseert de commissie AVEM zich dat het aantal vrouwen uit etnische minderheidsgroepen dat getroffen wordt door de armoedeval disproportioneel groot is. Zo is het aantal vrouwen uit etnische minderheidsgroepen dat zich bevindt in het onderste segment van de Nederlandse arbeidsmarkt vele malen groter dan het aantal vrouwen uit etnische minderheidsgroepen dat zich bevindt in het bovenste segment. Daarbij is het aandeel vrouwen uit etnische minderheidsgroepen dat gebonden is aan het onderste segment van de arbeidsmarkt groter dan dat voor autochtone vrouwen het geval is. Het aandeel vrouwen uit etnische minderheidsgroepen dat zich vanuit een uitkeringssituatie weer willen begeven op de arbeidsmarkt en dat getroffen



wordt door de armoedeval, is daardoor disproportioneel groot. Daarnaast kan gesteld worden dat met name alleenstaande moeders met meerdere kinderen en een uitkering getroffen worden door de armoedeval. Ook het aandeel van deze groep vrouwen is disproportioneel groot onder vrouwen uit etnische minderheidsgroepen.

Deze constatering alsmede het inzicht - aangegeven door de vrouwen zelf, met name door vrouwen met meerdere kinderen en een bijstandsuitkering - dat de armoedeval één van de meest belemmerende factoren is voor arbeidsmarkttoetreding, hebben ertoe geleid dat de commissie AVEM het noodzakelijk acht ook een aanbeveling te doen omtrent de aanpak van de armoedeval.

Om de armoedeval op te lossen pleit de commissie AVEM voor de invoering van de herintrederskorting. Aan personen die herintreden op de arbeidsmarkt zou een heffingskorting gegeven kunnen worden om zodoende het nettoinkomen te verhogen en een positieve financiële prikkel te geven aan potentiële herintreders om weer toe te treden tot de arbeidsmarkt. Er dient sprake te zijn van gespreide uitbetaling om het verlies aan inkomensafhankelijke regelingen dat in de loop van de tijd optreedt te compenseren.

Naast dit belastingvoordeel stelt de commissie AVEM voor de wig op het minimumloon te verlagen, zowel aan werkgevers- als aan werknemerszijde. Via aanpassingen in de wig is het mogelijk financiële prikkels uit te laten gaan naar zowel de vraag- als de aanbodzijde van de arbeidsmarkt.

Voor werkgevers dient het financieel aantrekkelijk gemaakt te worden arbeid uit het onderste segment van de arbeidsmarkt in te zetten. Het gaat hierbij om arbeidskrachten die veelal werkzaam zijn tegen het minimumloon. Zoals gezegd is het aandeel vrouwen uit etnische minderheidsgroepen dat (mogelijk) werkzaam is in dit segment disproportioneel groot. Verlaging van de sociale lasten voor werkgevers in de totale minimumloonsom is een kansrijke mogelijkheid om de financiële prikkel tot het aannemen van werknemers uit dit segment concreet vorm te geven. Op dit moment geldt op dit punt de Specifieke Afdrachtskorting (SPAK)³. Flexibilisering van de SPAK richting een hogere basisaftrek vormt mogelijkwerwijs kansen.

Daarnaast dienen er voor personen met een uitkering financiële verbeteringen te zijn wanneer zij hun uitkering (en daaraan gekoppeld verscheidene financiële voorzieningen) verliezen en een betaalde baan accepteren. Via een verlaging van de sociale premies of de inkomstenbelasting voor werknemers met het minimumarbeidsloon, kan de nettobeloning verhoogd worden tot boven het niveau dat zij zouden ontvangen in een uitkerings situatie. In dit kader kan gedacht worden aan een verhoging van de arbeidskorting voor personen met het minimumarbeidsloon.

Financiering van deze wigverlaging aan werkgevers- en aan werknemerszijde is mogelijk middels de inzet van middelen gereserveerd voor de sociale uitkeringen, zo is de verwachting. Deze middelen zullen vrijkomen wanneer de participatie in het onderste segment op de arbeidsmarkt stijgt en het beroep op de sociale zekerheid daalt. Naast vraagstimulering en verhoging van de nettobeloning voor werknemers in het onderste segment van de arbeidsmarkt, pleit de commissie AVEM - in het kader van oplossing van de armoedeval - voor toepassing van een meer glijdende schaal voor

inkomensafhankelijke regelingen dan nu het geval is. Deze regeling dient echter wel samen te gaan met bovenstaande aanbevelingen om de positieve werking te verzekeren.

Verantwoordelijkheden

De overheid draagt zorg voor de invoering van de herintrederskorting, de aanpassing van de wig op het minimumloon middels een verhoging van de SPAK en een verhoging van de arbeidskorting voor personen met een minimumarbeidsloon, alsmede de aanpassing van de schaal voor inkomensafhankelijke regelingen.

De commissie AVEM is zich er van bewust dat de voorgestelde maatregelen omtrent de aanpak van de armoedeval verstrekkend zijn. Vanwege de serieuze aard van de armoedevalproblematiek voor vrouwen uit etnische minderheidsgroepen, beschouwt de commissie AVEM de aanpak van deze problematiek als uiterst noodzakelijk.

10 Regie, monitoring en evaluatie

Aanbeveling

Er dient een regie gevoerd te worden om de participatie van vrouwen uit etnische minderheidsgroepen een onderwerp van politieke, bestuurlijke en maatschappelijke aandacht te laten zijn en blijven, en de uitvoering van wet- en regelgeving, beleid en (praktijk)trajecten gericht op de bevordering van de arbeidsdeelname van vrouwen uit etnische minderheidsgroepen een sluitend en coherent systeem te laten zijn en blijven. Daarbij moet op verschillende niveaus ontschotting plaatsvinden tussen de verschillende activiteiten.

Doelen van de aanbeveling

- Inzicht in het aanbod van projecten op centraal en decentraal niveau gericht op de stimulering van participatie van vrouwen uit etnische minderheidsgroepen;
- Bevordering van de uitwisseling van informatie en inzichten omtrent de opzet, methodiek en uitvoering van projecten en trajecten;
- Inbedding van positieve en succesvolle activiteiten gericht op vrouwen uit etnische minderheidsgroepen in beleid en uitvoering;
- Stimulering van maatschappelijke en politieke aandacht voor de (arbeids)participatie van vrouwen uit etnische minderheidsgroepen;
- Opzet, uitvoering en naleving van wet- en regelgeving, beleid en (praktijk)trajecten gericht op de bevordering van de arbeidsdeelname van vrouwen uit etnische minderheidsgroepen, coherent en sluitend laten zijn.

Toelichting

De commissie AVEM is van mening dat de participatie van vrouwen uit etnische minderheidsgroepen in de Nederlandse samenleving een aandachtspunt is dat de komende jaren grote politieke, bestuurlijke en maatschappelijke aandacht behoeft. De commissie is deze opvatting toegedaan, omdat haar gebleken is dat de initiatieven die vanuit verschillende instanties (publiek en privaat) de afgelopen jaren zijn ondernomen - hoe waardevol op zichzelf ook - onvoldoende hebben geleid tot het maatschappelijk bewustzijn dat wellicht een generatie talentvolle vrouwen voor de arbeidsmarkt (grotendeels) verloren gaat of zal gaan.

Uit de werkzaamheden van de commissie AVEM blijkt dat sprake is van een duidelijk gebrek aan coördinatie van de werkzaamheden van alle verschillende organisaties op zowel centraal als decentraal niveau die zich direct dan wel indirect bezig houden met steun en begeleiding bij arbeidsmarkttoetreding van vrouwen uit etnische minderheden. Vanuit verschillende instanties (publiek en privaat) worden waardevolle beleidsinitiatieven, projecten en trajecten opgezet en begeleid, maar de eenheid, het overzicht en de kennisoverdracht ontbreken grotendeels.

De centrale overheid dient daarom te stimuleren dat zowel op departementaal als op gemeentelijk niveau de verschillende initiatieven goed in kaart worden gebracht. Tegelijkertijd dienen deze initiatieven structureel gemonitord en geëvalueerd te worden. De resultaten van de monitoring en evaluatie van de projecten dienen samengebracht te worden, zodat bepaald kan worden in hoeverre er nog lacunes bestaan in het beleid voor participatie van etnische minderheidsgroepen, in hoeverre er overlap bestaat en in hoeverre het gevoerde beleid succesvol is.

Deze monitoring en evaluatie biedt verder inzicht in de succes- en faalfactoren van projecten. Uitwisseling van deze informatie binnen en tussen departementen, gemeenten en uitvoeringsinstanties kan de efficiëntie van de verschillende initiatieven bevorderen. De centrale overheid of de VNG kan zorgen voor de disseminatie van deze informatie.

De centrale en decentrale overheden dienen dus een regie te voeren over de verschillende initiatieven op decentraal niveau. De centrale overheid, eventueel samen met de VNG, kan dit voor het decentrale niveau (de gemeenten) ondersteunen en/of faciliteren. Dat kan door middel van voorlichting, speciale consultants of draaiboeken. De centrale overheid kan samen met de VNG ook zorgen voor een verspreiding van de informatie tussen gemeenten.

Het gaat bij het in kaart brengen van de initiatieven die ontplooid worden om de arbeidsparticipatie van vrouwen te bevorderen, niet alleen om arbeidsmarkttrajecten maar ook om initiatieven die gericht zijn op de fase vóór het arbeidsmarkttraject, zoals opvoedingsondersteuning en ondersteuning van kinderen uit etnische minderheidsgroepen in het onderwijs. De regie die gevoerd gaat worden dient zich dus te richten op alle trajecten die te maken hebben met maatschappelijke participatie en integratie.

Verantwoordelijkheden

De commissie AVEM doet een appèl op alle betrokkenen. Zij is van mening dat bevoegdheden en verantwoordelijkheden bij de huidige dragende partijen dienen te blijven. Onder aanvoering van de Ministeries van SZW en BZK en de VNG dienen de departementen en gemeenten aangespoord te worden om een regie te voeren over alle initiatieven. Alle overheden zijn verder verantwoordelijk voor ontschotting van de geldstromen richting de verschillende initiatieven op centraal en decentraal niveau. Zij dienen de projecten ook op beide niveaus te evalueren. De centrale overheid is verantwoordelijk voor de verspreiding van 'good-practices' en andere informatie-uitwisseling tussen de gemeenten, en heeft daarnaast een voorbeeldfunctie.

Voorbeeld

Een voorbeeld van het voeren van regie, samengaand met monitoring en evaluatie, is terug te zien in de Taskforce Inburgering. Deze Taskforce heeft als opdracht het ondersteunen van het inburgeringsproces door een betere afstemming tussen uitvoeringsorganisaties zoals gemeenten, Regionale Opleidingscentra (ROC's), Centra voor Werk en Inkomen (CWI's) en lokale welzijnsorganisaties. Knelpunten in de uitvoering worden opgepakt en op regionaal niveau door versterking van de regionale infrastructuur opgelost. Gekozen is voor een bottom-up benadering waarbij 'good-practices' worden gebundeld en verspreid naar regio's. Accountmanagers van de Taskforce zijn veelvuldig in de regio's aanwezig om de plaatselijke verantwoordelijken voor inburgering bij te staan. Behalve procesmanagement signaleert de Taskforce problemen en draagt oplossingen aan in de vorm van 'best-practices' en eigen ontwikkelde producten. De Taskforce Inburgering faciliteert op een interactieve manier een beter inburgeringsproces.

- 1 Onder maatschappelijke participatie wordt verstaan betaald of onbetaald werk of (regulier) onderwijs.
- 2 De wig bestaat uit het verschil tussen de loonkosten voor de werkgever en de netto beloning voor de werknemer.
- 3 De SPAK heeft tot doel het vergroten van de kans op een baan dan wel behoud van een baan voor mensen met een lage verdien capaciteit.



LEDEN COMMISSIE

mevrouw L.Y. Gonçalves-Ho Kang You **VOORZITTER**

mevrouw J.M. Ferrier **SECRETARIS**

de heer Ş. Güneş

de heer P.M.M. Heijnen

de heer J.J.A.H. Klein Breteler

mevrouw R. el Mouden

de heer H.M.A.M. van Oorschot

mevrouw S. Saharso

de heer R. Tuhumury

