



Hoe activeer je vrouwen van wie nu juist bekend is dat ze moeilijk bereikbaar zijn? Wat hebben vrouwen nodig om tot de conclusie te komen dat een baan buitenshuis wel degelijk voor hen is weggelegd? En welke ondersteuning kan voorkomen dat vrouwen vervolgens teleurgesteld afhaken? In dit artikel komen drie initiatieven aan bod die op deze verschillende niveaus insteken: Ouder-Kind Centrum Mamma Mia, het Inter-Lokaal en een coachingsproject van de FNV

Over drempels

Empowerment op drie niveaus

Hatice Bölek

Openheid, laagdrempeligheid, participatie en ontwikkeling zijn de kernwoorden van Ouder-Kind Centra. Gelderse steden zijn bekend met deze methodiek, die -op wijkniveau- moeilijk bereikbare vrouwen wil activeren, om zodoende een voedingsbodem te bieden voor inburgering en participatie. Ouder-Kind Centra zitten op strategisch gelegen locaties, waar veel ouders komen, zoals een school, of het wijkcentrum. Yvonne van Oudheusden is coördinatrice van Mamma Mia, een van de vier Ouder-Kind Centra in Nijmegen. Het centrum is gevestigd in het gebouw van de Open Wijkschool, in de wijk Neerbosch-Oost. Deze wijk kenmerkt zich door diversiteit qua bewoners: jong, oud, allochtoon, autochtoon, gezinnen en alleenstaande ouders wonen door elkaar. De maisonnette-complexen, waar veel allochtonen en jonge gezinnen wonen, zijn door de gemeente aangemerkt als aanpakgebied.

Contact

Omdat het Ouder-Kind Centrum in de school zit, is de drempel om als deelnemer of vrijwilliger mee te doen aan de activiteiten van Mamma Mia erg laag. De openheid van het gebouw is vooral belangrijk voor allochtone vrouwen. "Toen ik in een andere wijk zat, lukte het me op geen enkele manier om iets met de allochtone vrouwen te doen. Dat kwam puur door de keuze van het gebouw. We zaten in een soort jeugdhonk, je kon niet naar binnen kijken en dat was vooral voor veel allochtone

vrouwen een knelpunt", aldus Van Oudheusden. Er zijn op dit moment voornamelijk vrijwilligsters van Turkse en Marokkaanse afkomst actief. Daardoor lijkt het wel alsof het centrum alleen bedoeld is voor allochtone vrouwen, maar alle ouders, allochtoon en autochtoon, mannen en vrouwen zijn allen even welkom.

Het succes van activiteiten kan heel erg verschillen. Wat het ene moment goed loopt, kan een half jaar later weinig aftrek vinden en vervolgens weer opbloeien; het is een golfbeweging. Het is maar net hoe de prioriteiten van de deelnemers liggen en ook de maatschappelijke context speelt een rol. "Jammer genoeg zijn nu de gezamenlijke activiteiten, waaraan zowel allochtonen als autochtonen deelnemen, minder geworden", vertelt Van Oudheusden. "Zoals de ontmoetingsochtenden en -middagen, waar mensen van verschillende achtergronden bij elkaar komen en gewoon met elkaar in gesprek gaan. Dat zijn goede activiteiten en daar blijf je gelukkig ook de uitwerking van zien. Vrouwen die elkaar tegenkomen op straat of op het schoolplein, groeten elkaar en maken een praatje. Ze maken echt contact."

Zelfvertrouwen

De participatie van vrouwen op de arbeidsmarkt heeft geleid tot de reductie van het aantal Nederlandse vrijwilligsters bij Mamma Mia. Maar ondertussen hebben juist meer allochtone vrouwen uit de wijk zich als vrijwilligster

aangemeld. "Het zijn vrouwen die eerst deelnamen aan de activiteiten, zoals de wekelijkse koffieochtend. Sommigen besloten om zelf actief te worden, om andere activiteiten te ontwikkelen", vertelt Van Oudheusden met een grote lach. "Ik vind het geweldig om de ontwikkelingsprong van deze vrouwen te zien. Ze krijgen meer zelfvertrouwen, durven eerder hun zegje te doen en komen steeds vaker met nieuwe initiatieven." Yvonne van Oudheusden staat helemaal achter de formule van het Ouder-Kind Centrum, omdat de aanpak laagdrempelig is, vrouwen op een goede manier worden ondersteund en begeleid en ze de mogelijkheid hebben om zelf activiteiten te ontwikkelen. Veel vrijwilligsters kent ze al jaren en heeft ze ook door de jaren heen zien groeien in hun kracht en kunnen. "Ik heb een keer de cursus sociale vaardigheden gegeven, waaraan ook een Turkse vrouw deelnam. Na afloop van de cursus had ze meer zelfvertrouwen, zoveel zelfs dat ze voor zichzelf opkwam op de markt, toen een man haar slecht behandelde. Ze was zo trots op haar actie, dat ze meteen naar mij is gekomen om me deelgenoot te maken van haar vreugde. Als ik daar aan terugdenk, kan ik er nog steeds van genieten." Het bijzondere van een Ouder-Kind Centrum is dat er gewerkt wordt met zogenaamde gastvrouwen. Via de ID-banen subsidieert de gemeente drie gastvrouwenplaatsen per Ouder-Kind Centrum. Het zijn vrouwen die er zelf ooit begonnen als vrijwilligster. "Sommige vrouwen worden zo goed in

het begeleiden, organiseren en uitvoeren van activiteiten, dat je ze zonder meer kan inzetten voor de ondersteuning van de vrijwilligsters.

Wij hebben een Marokkaanse en twee Nederlandse gastvrouwen.”

Een stap verder

Naast de groep vrouwen voor wie de activiteiten op wijkniveau een eerste stap naar participatie zijn, ontstaat een groeiende groep vrouwen die geen genoegen meer neemt met activiteiten in de wijk alleen. Ze willen meer, maar zijn er nog niet helemaal uit wat precies. Deze vrouwen zijn bij het Nijmeegse Inter-Lokaal aan het goede adres, vertelt medewerkster Ilkay Nefin Güçlü. “Deze vrouwen kunnen met hun vragen bij ons aankloppen. Ze hebben meestal geen uitkering en zijn bezig zich te oriënteren op hun mogelijkheden.” Het Inter-Lokaal biedt sociaal-juridische dienstverlening aan allochtonen. Daarnaast ontwikkelen ze verschillende projecten.

De training ‘Empowerment’ is een van de reguliere diensten van de organisatie, waarin Turkse en Marokkaanse vrouwen op zoek gaan naar antwoorden op de vraag wat hun kernkwaliteiten zijn, wat ze willen en wat haalbaar is. Ilkay Nefin Güçlü: “We hebben bewust gekozen voor de Marokkaanse en Turkse vrouwen, omdat de emancipatie van deze twee groepen achterblijft. Vergeleken met de Surinaamse en Antilliaanse vrouwen hebben ze een achterstand. Ze participeren minder in de maatschappij, hebben veelal geen betaalde baan en weten veel minder goed welke mogelijkheden deze samenleving biedt.” De training ‘Empowerment’ gaat ervan uit dat maatschappelijke participatie een kans is. “Vrouwen denken vaak in termen als plicht en moeten. Daardoor zien ze de kansen niet liggen. Het is een omslag in denken dat je recht hebt op een opleiding en/of een baan”, aldus Güçlü. “Onder de vrouwen zit veel verborgen talent en dat moet boven water worden gehaald.”

Bewustwording en zelfvertrouwen

De eerste training ‘Empowerment’ werd ontwikkeld door het Gelderse emancipatiebureau Enzovoort- innovatie in emancipatie, voor het project Tumas (Arbeidsparticipatie Turken en Marokkanen) van het Inter-Lokaal.

“De ervaringen met de pilot waren zo positief dat we besloten hebben vervolg te geven aan de empowermenttrainingen. De tweede training is, met enige aanpassingen, gegeven op verzoek van het CWI”, vertelt Ilkay Nefin Güçlü.

“Inmiddels zijn we nu bezig met de derde training ‘Empowerment’ en ook nu verwachten wij enthousiaste deelnemers.” De training bestaat uit vijf bijeenkomsten en een trainingsweekend. In alle bijeenkomsten wordt er intensief geoefend met rollenspellen, zodat vaardigheden getraind worden die goed van pas kunnen komen, bijvoorbeeld tijdens een sollicitatieprocedure.

Volgens Güçlü zie je duidelijk een attitudeverandering bij de vrouwen na afloop van de training. “Bij de allereerste training zat een vrouw die jarenlang niet had gewerkt. Haar man zat in Turkije en omdat ze niet voldeed aan de eisen voor gezinshereniging kon ze haar man niet over laten komen. Na de training kreeg ze zoveel vertrouwen in haar eigen kunnen dat ze besloot om gewoon langs te gaan bij alle verzorgingshuizen in Nijmegen.

Ze gaf aan dat ze een baan zocht en dezelfde dag werd ze al aangenomen. En juist deze vrouw was zo pessimistisch over haar kansen op de arbeidsmarkt, omdat ze meende niet goed Nederlands te spreken.”

Gezien het succes wil het Inter-Lokaal de Empowermenttraining uitbreiden naar meerdere groepen, waaronder ook de mannen. “De deelnemers maken in de cursus een persoonlijk stappenplan en na afloop weten we in welke sector ze willen werken, welke ondersteuning ze nodig hebben en welke stappen ze hiervoor moeten zetten. Het CWI bekijkt daarna samen met de vrouw in welk traject ze vervolgens kan instappen”, aldus Ilkan Nefin Güçlü.



Drempels binnen werk

Als een vrouw instroomt naar een betaalde functie, betekent dat niet dat automatisch alle achterstanden en problemen zijn opgelost, merkte Fatma Kaya, beleidsadviseur Diversiteit bij Abvakabo FNV. “Met de instroom van vrouwen naar een baan ben je nog niet klaar, want het is maar de vraag of deze vrouwen ook blijven bij een organisatie en of ze ook doorstromen naar hogere functies”. Fatma Kaya is initiatiefneemster van de zwarte & migrantenvrouwengroep, een netwerk van actieve kaderleden van de bond. “Op de werkvloer kunnen er verschillende dilemma’s spelen, bijvoorbeeld: hoe houd je je staande in een organisatie waarvan je de cultuur niet kent, wat doe je als je uitgesloten wordt of hoe laat je je kwaliteiten zien zonder arrogant over te komen. Vooral dat laatste is lastig voor de meeste allochtone vrouwen, omdat ze als kind geleerd hebben bescheiden te zijn.”

Om allochtone vrouwen ondersteuning te kunnen bieden op de werkvloer is door de leden van de vrouwengroep het coachingstraject bedacht. Kaya: “De leden van de netwerkgroep zitten op redelijk goede functies. Zij hebben zelf het een en ander meegemaakt op de werkvloer en weten uit ervaring hoe moeilijk het kan zijn om je als allochtone vrouw staande te houden binnen een organisatie. Ik vond het meteen een goed idee en heb het ingebracht bij de FNV landelijk”.

Inmiddels draait het pilotproject, waarin 18 vrouwen opgeleid worden als coach. Aan elke coach is een coachee

gekoppeld, die zij begeleidt. In februari 2005 is het project officieel afgelopen, als de coaches hun certificaat hebben gekregen. Kaya hoopt dat de afzonderlijke FNV-bonden het coachingstraject binnen hun eigen gelederen gaan voortzetten. "Niet omdat allochtone vrouwen zelig zijn en per se ondersteuning nodig hebben, maar werkgevers moeten beseffen dat niet alle werknemers automatisch de Nederlandse werkwijze en het Nederlandse carrièrepad kunnen volgen zonder brokken te maken. Allochtone vrouwen die al jarenlang participeren op de arbeidsmarkt, kunnen heel erg ondersteunend zijn voor jonge vrouwen die tegen onzichtbare barrières aanlopen", meent Kaya. "Je

moet niet coachen om de mensen aan hun handje vast te houden; je bent er voor om onafhankelijk tips en adviezen te geven en een luisterend oor te bieden."

Mooie taak voor gemeenten

Zoals Meryem Kilic-Karaaslan elders in dit nummer zegt: er zijn wel initiatieven en projecten, maar het effect daarvan is beperkt op het moment dat er geen onderlinge aansluiting is en vrouwen geen vervolgstap kunnen maken. In Nijmegen kan een vrouw van activiteiten op wijkniveau de vervolgstap maken naar het aanbod van het Inter-Lokaal. Als ze dan geschoold en wel de arbeidsmarkt betreedt, kan het coachingsproject van de FNV haar kans op succes

vergroten. Maar dan moeten projecten beschikbaar zijn en de onderlinge informatie-uitwisseling goed geregeld zijn.

Voor een samenhangende aanpak, moeten losse elementen samengesmeed worden, zodat vrouwen een stijgende lijn kunnen volgen en niet een pad vol met gaten, afzettingen en (val)kuilen. Dat vraagt een overstijgende blik, een planmatige aanpak en een coördinerende hand: bij uitstek een taak voor gemeenten. ■

Hatice Bölek is beleidsmedewerker bij Enzovoort.



HOOFDDOEKJES

Aziza over de hoofddoek

Ik sta zelden stil bij het onderwerp 'hoofddoek'. Ik denk er niet over na, want het speelt geen rol in mijn leven. Moslim zijn heeft niets te maken met een hoofddoek dragen of niet. Geloof gaat over een overtuiging en die moet van binnenuit komen. Ik zag laatst op de televisie de vrouw van de Marokkaanse koning. Zij is de eerste prinses die in de openbaarheid verschijnt en ook nog zonder hoofddoek op de televisie komt. Ik was verbaasd toen ik haar mooie rode haar zag. Wie zegt nou dat deze vrouw bijvoorbeeld geen moslim is? Het dragen van een hoofddoek is naar buiten gericht. Er zijn ook andere manieren om te laten zien dat je een goede moslim bent. De islam wil dat je hulpbehoevende mensen helpt en ik probeer dat zo goed mogelijk te doen in mijn baan. Andere moslims kiezen er voor om bijvoorbeeld niet te drinken, te gokken of geen varkensvlees te eten. Bij ons thuis was de hoofddoek geen gespreksonderwerp, niet in de jaren in Marokko noch in Nederland. Thuis groeiden we op met zes meiden en twee jongens en alle acht hebben we zo'n

beetje dezelfde ideeën over de hoofddoek. Dus ook mijn broers. Die zijn inmiddels allebei getrouwd en ook hun vrouwen dragen geen hoofddoek. Het speelt, nogmaals, echt geen rol in ons leven. Mijn moeder draagt een hoofddoek sinds ze een klein meisje was. Inmiddels is ze er zo aan gewend geraakt dat ze zich schaamt als zij er geen om heeft. Het is een onderdeel van haar geworden en het staat haar erg mooi. Zelf heb ik er nooit een om gehad. Toen we nog in Marokko woonden, was het gebruikelijk om als vrouw of meisje een hoofddoek te dragen als er visite kwam, uit respect voor de anderen, zodat zij zich niet in verlegenheid gebracht zouden voelen. Wij kregen van onze moeder ook hierin een vrije keuze. Zij zei: "of je draagt een hoofddoek als er visite is of je gaat in de keuken zitten tot het bezoek weg is". Ik kan me herinneren dat ik dat nooit heel erg heb gevonden in de keuken. Deze was erg groot en het rook altijd heerlijk naar eten. Vaak zat ik met nichtjes te kletsen of te lezen. Vorige week vertelde mijn jongere zus aan mij, dat de oudste dochter van onze oudste zus laatst van school naar huis kwam met een hoofddoek. Dat was voor

de familie een hele vreemde situatie. Mijn eigen zus draagt geen hoofddoek en opeens draagt haar dochter er een uit zichzelf. Dat was trouwens wel in de periode dat de discussie speelde of je nu wel of niet met een hoofddoek naar school mocht. Mijn nichtje heeft gezegd dat de hoofddoek bij haar geloofsovertuiging hoort en dat niemand haar heeft gedwongen. Persoonlijk vind ik dat iedereen zelf moet weten of ze een hoofddoek draagt of niet, als men maar weet waarom. En zolang er maar geen dwang achter zit. Ik kan er niet tegen als mensen anderen dwingen om volgens hun normen en waarden te leven. Geloof is een overtuiging die van binnen moet komen. Als je dwingt kom je aan de buitenkant. Ik heb wel eens een vrouw gevraagd waarom zij een hoofddoek draagt en zij zei: "uit respect voor de man". Voor haar was dat de manier om uiting te geven aan de islam. Ik heb daar respect voor. Voor mij heeft het dragen van een hoofddoek niets te maken met wel of niet respect hebben voor de ander, het zit hem juist in de manier hoe je de ander behandelt. Ik help waar ik kan en zou een ander nooit bewust lichamelijk of emotioneel pijn doen. Dat is voor mij respect. En dat je de ander serieus neemt in zijn mening. Aziza is maatschappelijk werkster. Ze woont sinds 1978 in Nederland, is getrouwd en heeft twee zoons van 18 en 13 jaar. ■