

Maatregelenpakket De Haagse Maatschap

Doorstroom van vrouwen naar onderwijs en (arbeids-) participatie



De Haagse Maatschap

Wilt u ons iets toesturen?

Postbus 13870

2501 EW Den Haag

L.Vianen@dehaagsemaatschap.nl

Wilt u ons bezoeken?

Riviermarkt 5

2513 AM Den Haag

www.dehaagsemaatschap.nl

Tel: (070) 3125200

Doelstelling De Haagse Maatschap

De Haagse Maatschap (DHM) werkt aan structurele samenwerking tussen toeleiders naar en aanbieders van scholings- en opleidingstrajecten. Dit moet een bijdrage leveren aan een overzichtelijk, goed toegankelijk en helder aanbod van scholing voor vrouwen in Den Haag. Daarnaast maken instellingen afspraken over de toeleiding en begeleiding van vrouwen.

Deze notitie is een vervolg op een eerdere notitie van DHM (zie: Doorstroom van vrouwen onder de loep 1.0). Deze eerdere notitie bevat een analyse van casuïstieken van en aanbod voor vrouwen in Den Haag. Uit die analyse blijkt dat vrouwen tegen knelpunten aanlopen als zij willen doorstromen vanuit vrouwen- en welzijnsactiviteiten naar vrijwilligerswerk, onderwijs en arbeidsmarkt. Daarnaast blijkt een kloof in het huidige aanbod in Den Haag: er is onvoldoende aansluiting tussen aanbod gericht op de laagste en op de hoogste treden van de participatieladder (gebrek aan aanbod en te incidentele samenwerking op de middelste treden). In DHM werken instellingen gezamenlijk aan het structureel oplossen van de knelpunten en het dichten van deze kloof.

Hieronder worden acties geformuleerd die de organisaties in DHM in gaan zetten.

De acties worden uitgewerkt in werkplannen en daarin worden doelstellingen en beoogde resultaten verder uitgewerkt. Deze subdoelstellingen sluiten uiteraard aan bij de doelstelling van DHM zoals hierboven geformuleerd.

Daarmee komt dus de volgende structuur tot stand:

Knelpunt > **actie** > **resultaat (in werkplan)** > **doelstelling dhm**

Voor alle acties geldt: de bestaande infrastructuur en expertise bij instellingen moet volledig benut worden. Dus geen wielen die opnieuw worden uitgevonden en geen initiatieven die naast elkaar opereren of overlappen (tenzij toegevoegde waarde).

Knelpunten

De acties die worden ingezet hebben betrekking op de volgende knelpunten:

Samenwerking

1. Er is te weinig kennis van elkaars expertise bij organisaties, er wordt te weinig samen geïnitieerd (gebruik gemaakt van elkaars expertise) waardoor aanbod en omstandigheden van vrouwen niet aansluiten (teveel aanbod van het een, te weinig van het ander)

Aanbod

2. Er is te weinig begeleiding aanwezig voor vrouwen die zich verder willen ontwikkelen en hun talenten willen benutten
3. Er is geen structureel aanbod van betaalbare trainingen om vrouwen te versterken (zodat zij de volgende stap in hun ontwikkeling kunnen nemen)
4. Er zijn onvoldoende mogelijkheden voor kinderopvang/oppas
5. Vrouwen blijven ongewild hangen in vrijwilligerswerk en vinden niet de weg naar een betaalde baan
6. Vrouwen stromen maar beperkt door naar een hoger taal- of opleidingsniveau en ondervinden problemen bij de toetreding tot en bij het financieren van een opleiding
7. Er zijn onvoldoende mogelijkheden voor vrouwen om praktijkervaring op de werkvloer op te doen
8. Veel potentiële ondernemster weten de stap naar ondernemerschap niet succesvol te zetten

Voor een toelichting op deze knelpunten zie: Doorstroom van vrouwen onder de loep 1.0.

Van knelpunt naar actie

De 8 knelpunten worden in samenhang aangepakt. Hieronder worden de acties beschreven die hiertoe worden ingezet vanuit DHM.

1. **Verbinden van organisaties in de keten**

Organisaties worden met elkaar in contact gebracht t.b.v. uitwisseling van informatie en efficiëntere samenwerking.

1.1 **Organisaties** (contactpersonen, voorlichters, intakers) **bij elkaar brengen**

In DHM is een werkgroep actief. Deze wordt zo mogelijk aangesloten bij bestaande netwerkoeverleggen om inhoudelijke overlap te voorkomen. In een werkgroep, via werkbezoeken en in andere werkvormen wordt gewerkt aan:

- Contact tot stand brengen tussen arbeidsmarktpartners, bedrijfsleven, onderwijs, welzijnsorganisaties, migrantenzelforganisaties, vrouwen-netwerken en vrouwenorganisaties (bijv. organisaties zoals KvK, WGS, Brancheservicepunt Zorg, ZWHaaglanden, Calibris, Regioregisseur, Capabel, Sagenn, DHOM, ROC, Startbanen, Werkpleinen, BONK, HOF, STIOM, zelforganisaties, welzijn etc.);
- Informatie-uitwisseling / organisaties bekend maken met elkaars mogelijkheden: casussen bespreken, mogelijkheid tot warme overdracht en doorsturen van vrouwen naar elkaars voorzieningen;
- Simpele (!) sociale kaart maken van relevante organisaties in dit veld op basis van knelpunten: 'ik heb dit probleem met een vrouw, met wie kan ik contact opnemen voor ondersteuning of om haar over te dragen?' website (aansluiten bij bestaand digitaal netwerk: belangrijke bijv.);
- Des'gewenst' gezamenlijk vraaggerichte re-integratietrajecten opzetten (dus meer samenwerking van welzijn met werkgevers, bedrijfsleven, arbeidsmarktpartners).

Wat is daar voor nodig?

- Werkplan in samenwerking met werkgroep
- Aansluiten bij acties rondom 'activerende werkwijze - deskundigheidsbevordering'
- Vertrouwen en gelijkwaardigheid
- Ruimte en uren

De regie ligt bij DHM

1.2 **Benutten proces 'ontkokerd en integraal werken'** (zoals ingezet door 't college)

Binnen de gemeente wordt gewerkt aan betere samenwerking tussen de gemeentelijke diensten. Voor DHM is dit proces van groot belang, omdat zij flexibiliteit wil creëren m.b.t. deelname van WWB'ers en NUGgers aan faciliteiten die gefinancierd worden vanuit OCW en/of SZW. Door het in de gemeente ingezette proces te benutten, wil DHM zorgen dat vrouwen- en welzijnsinstellingen en aan SZW gelieerde instellingen efficiënter kunnen (samen-) werken.

Wat is daar voor nodig?

- Werkplan in overleg met Welzijn
- 'Doorstroom van vrouwen' als casus in het gemeentelijk proces van ontkoking
- Bijeenkomsten en/of gesprekken organiseren bij en met de gemeente over de thema's:
 - Regie: waar liggen de verantwoordelijkheden voor welke uitvoerende taken in wetgeving WMO, volwasseneneducatie, inburgering, WWB.
 - Partnerschap: hoe is de taakverdeling tussen instellingen en hoe kan er beter samengewerkt worden zowel op beleids- als uitvoerend niveau (n.a.v. instroom in trainingen: welke status heeft inschattingsvermogen van vrouwenwerkers, welke ruimte krijgt welzijn binnen de keten)?
 - Aankaarten: spanning tussen enerzijds het benutten van talenten en vergroten van competenties en anderzijds zo snel mogelijk inburgeren en in een baan instromen.

- Evt. inzetten workshops 'projectencarrousel' (op basis van casuïstiek 'van dromen naar doen', hwa, werkexpres, ondernemersacademie, wereldplein en vrouw, opleiding en werk)

De regie ligt bij de Gemeente en DHM. De gemeente heeft aangegeven om deze actie in te zetten in samenhang met de pilot met WWB'ers die is ingezet vanuit OCW en SZW.

2. Activerend werken

In het Haagse welzijnswerk zijn twee belangrijke ontwikkelingen waarneembaar.

1. De HWO's staan voor grote uitdagingen gezien de grote bezuinigingen op hun budgetten.
2. Deze bezuinigingen gaan gepaard met een nieuwe visie op welzijn waarin activerend werken een belangrijke rol inneemt.

De HWO's werken aan een grote omslag. Daarbinnen nemen zij de taak op zich om activerend werken/begeleiden binnen hun organisatie in te bedden. Dit uitgangspunt verankeren zij zowel in hun werkwijze als in hun aanbod.

2.1 Activerende werkwijze: deskundigheidsbevordering

De HWO's willen een activerende werkwijze bewerkstelligen door in alle stadsdelen medewerkers om te scholen tot participatiemakelaars. Dit betekent dat agogen kennis hebben van het aanbod binnen en buiten de wijk en vrouwen doorsturen naar relevant aanbod zowel binnen welzijn als op het gebied van scholing en (arbeids-) participatie.

Medewerkers begeleiden vrouwen (bezoekers en vrijwilligers) bij het ontwikkelen van hun talenten, het initiëren van vrijwilligerswerk en zorgen voor warme overdracht naar onderwijs, arbeidsmarktpartners, zorg en ondersteuningsdiensten.

Agogen krijgen daarbij een andere houding op de werkvloer: ze leren hoe ze mensen in gang kunnen zetten om zelf het heft in handen te kunnen nemen.

Wat is hier voor nodig?

- Draagvlak bij gemeente voor plan van HWO's
- Werkplan voor deskundigheidsbevordering van medewerkers binnen Welzijn
 - Aansluiten bij welzijn nieuwe stijl (zowel omslag op managementniveau - werkprocessen - als op de werkvloer)
 - Omscholen medewerkers, trainen in activerende methodieken.
 - Verandering van procedures bij welzijn: werken volgens participatieladder en monitoring van ontwikkelingsprocessen (meten van outcome)
 - Samenwerken met Yasmin en andere organisaties die ook bezig zijn met een meer activerende werkwijze van personeel

De regie ligt bij Zebra en MOOI.

2.2 Aanbod van activerende trainingen

Niet alleen in de werkwijze van Welzijn maar ook in het aanbod komt ruimte voor activering. Welzijn neemt de taak op zich om vrouwen en mannen verder te activeren naar activiteiten en evt. instellingen buiten het buurthuis. Hiervoor is het van belang om aanbod te hebben dat vrouwen en mannen vaardigheden leert om ook daadwerkelijk het lot in eigen handen te gaan nemen en te leren hoe stappen te nemen naar onderwijs, vrijwilligers- of betaald werk.

Versterkende trainingen hebben bewezen een belangrijke rol te vervullen in dit proces. Dat wil zeggen: trainingen waarin deelnemers leren om het heft in eigen handen te nemen, zelf stappen te nemen om vrijwilligerswerk te gaan doen, naar school te gaan of een baan te zoeken. Daarbij is de exacte invulling van trainingen afhankelijk van de exacte lokale behoeftes. De welzijnsorganisaties realiseren gezamenlijk een structureel aanbod aan versterkende trainingen waar vrouwen periodiek in kunnen stromen.

Wat is daar voor nodig?

- Inbedden van bestaande methodieken en kennis bij welzijnsorganisaties
- Vertrouwen in capaciteiten van elkaar en zonodig elkaars aanbod versterken (zie ook 'verbinden van organisaties in de keten')

De regie ligt bij Zebra en MOOI.

2.3 Coachingspool

Als blijkt dat de kwaliteit van het activerend werk onvoldoende is om vrouwen (en mannen) ook daadwerkelijk verder te laten doorstromen op de participatieladder, dan wordt een coachingspool van vrijwilligers ingezet om een extra duwtje in de rug te kunnen bieden.

Dit betekent geen nieuwe coachingspool. Afhankelijk van de behoefte, wordt aangesloten bij bestaande maatjesprojecten (bijv. emplooi) of coachingspools van HBO's e.a. instellingen. Deze worden ook benut voor vrouwen en zonodig uitgebreid.

Wat is hier voor nodig?

- Samenwerking met 'maatjes-organisaties' in Den Haag
- Wellicht ondersteuning mogelijk van oranjefonds
- Zonodig aanvulling met bijv. vrijwilligers uit vrouwen-netwerken, beleidsambtenaren, studenten van coachingsopleidingen, wellicht zzp'ers die vrouwen op oproepbasis vrijwillig kunnen begeleiden en coachen bij hun verder stappen op de participatieladder.

Regie nader te bepalen.

3. Vrijwilligers vooruit

3.1 Vrijwilligersbeleid en EVC

HOF, Promotie Haags Vrijwilligerswerk, zoekt, ontwikkelt en bemiddelt talenten en betrokkenheid middels vrijwillige inzet en verbindt dit met maatschappelijke vraagstukken. Zo bemiddelt HOF in het project '1001Kracht' migrantenvrouwen die vrijwilligerswerk willen doen, naar organisaties die deze talenten van deze vrouwen willen inzetten. Hiervoor organiseert HOF de jaarlijkse Kansenbeurs waar vrouwen vrijwilligersorganisaties ontmoeten. HOF gaat zich daarnaast nog meer inzetten voor vrouwen die al lange tijd vrijwilligerswerk doen en ontwikkelt hiervoor instrumenten zoals de 'Talentenscan'. HOF gaat in 2011 vrijwilligers intensiever volgen (via de Talenten- en Vacaturebank) en wil een relatie opbouwen met hen: vrijwilligers begeleiden bij het benutten (en evt. ontwikkelen) van hun talenten via EVC, zodat zij verder kunnen doorstromen op de participatieladder. HOF neemt hierin de regie, maar de verantwoordelijkheid voor verdere scholing van vrijwilligers ligt bij de organisaties zelf.

Wat is daarvoor nodig?

- Duidelijkheid over verantwoordelijkheden: verantwoordelijkheid bij organisaties die vrijwilligers in dienst hebben, HOF adviseert en stelt instrumenten ter beschikking.
- Werkplan en werkgroep met daarin aanpak voor:
 - o In systemen en procedures (kwaliteitsbeleid) opnemen van tijd en geld voor het volgen en scholen van vrijwilligers (aansluiten bij keurmerk Goed Geregeld).
 - o Een stedelijk aanbod voor ontwikkeling van vrijwilligers (EVC) creëren in samenwerking met welzijn- en migrantenorganisaties (aansluitend bij versterkende trainingen).
 - o Ervaringen vanuit EVC bij vluchtelingenwerk koppelen aan de infrastructuur van HOF
 - o Medewerkers van vrijwilligersorganisaties instrueren m.b.t. activerend werken en actief doorsturen van vrijwilligers (zie ook 'activerend werken').
 - o Ervaringen en instrumenten uit 1001 kracht inzetten (zoals de Kansenbeurs en Talentenscan en folder met stedelijk aanbod voor vrouwen).

De regie ligt bij HOF (o.v.b.).

4. Scholing

4.1 MBO-schakeltrajecten

Het ROC gaat haar instroomaanbod verder uitbreiden, zodat haar opleidingen beter benut kunnen worden door volwassen vrouwen en mannen. Mondriaan organiseert hiertoe MBO-schakeltrajecten (ter voorbereiding op deelname aan MBO-opleiding). Deze trajecten moeten de kloof tussen het aanbod van welzijns- en vrouwenorganisaties en het aanbod van MBO overbruggen (naar voorbeeld van het schakeltraject bij de HHS).

Wat is hier voor nodig?

- Aansluiten bij versterkende trainingen
- Gezamenlijke ontwikkeling van schakeltrajecten door ROC en vrouwen- / welzijnsorganisaties
- Gebruik maken van kennis bij HHS

De regie ligt bij Mondriaan.

4.2 MBO-trajecten op maat

De ervaring met onderwijstrajecten voor vrouwen wordt verder ingebed in het aanbod van ROC Mondriaan. Het ROC biedt MBO trajecten waarvan (indien nodig) onderdelen als extra taalondersteuning, begeleiding/ondersteuning, kinderopvang, aangepaste lestijden en wijkgerichte uitvoering onderdeel uitmaken.

Wat is hier voor nodig?

- Samenwerking met Yasmin

De regie ligt bij Mondriaan.

4.3 Financieringsmogelijkheden opleidingen en trainingen

Importante zal, als expertisecentrum en projectbureau voor de nieuwe emancipatie, de financieringsmogelijkheden voor opleidingen en trainingen onderzoeken en voor een breed publiek inzichtelijk maken:

- Studiefondsen
- Mogelijkheden voor opleidingscheques
- Mogelijkheden voor micro-leerkredieten
- Mogelijkheden voor 'adopter' van vrouwen

Wat is hier voor nodig?

- Werkplan met daarin:
 - o Overzicht van mogelijkheden voor vrouwen (op website bekend maken)
 - o Eventueel opzetten helpdesk voor vrouwen die studiefonds willen benutten
 - o Benutten ervaring bij bijv. UAF

De regie ligt bij Importante.

4.4 Voorlichting over taal, scholing en stagemogelijkheden

Er zijn allerlei voorzieningen binnen het ROC en binnen hogescholen om aankomende studenten te informeren over hun aanbod. Deze voorzieningen worden uitgebreid naar de moeilijker bereikbare vrouwen: er wordt gezorgd voor voorlichting door ROC, HBO's e.a. instellingen bij vrouwenorganisaties en buurthuizen over aanbod aan scholing en stagekanalen (zie ook 1.).

Wat is daar voor nodig?

- Werkplan met daarin:
 - o aanpak voor samenwerking met vrouwenorganisaties en collega onderwijsinstellingen
 - o aansluiten bij versterkende trainingen
 - o aansluiten bij deskundigheidsbevordering en werkgroepoverleggen

De regie ligt bij Mondriaan.

5. Kinderopvang/oppas

Kinderopvang is een grote belemmering voor het deelnemen aan activiteiten. Oplossingen hiervoor zijn lastig, gezien de strenge wet- en regelgeving op dit thema. De Haagse visitatiecommissie Emancipatie pleit voor het opstellen van aangepaste eisen voor zelfgeorganiseerde kinderopvas bij activiteiten.

De Haagse Maatschap zet in eerste instantie in op korte termijn oplossingen (zie 5.1) en probeert daarnaast invloed uit te oefenen op lange termijn besluitvorming (zie 5.2).

5.1 Voorlichting

Op plekken waar veel kwetsbare vaders en moeders bij elkaar komen (bij zelf-, vrouwen- en welzijnsorganisaties over regel(ing)en van kinderopvang en hoe vrouwen zelf kinderopvang kunnen regelen (subsidie, financiering, informele opvang).

Wat is hier voor nodig?

- Meenemen van deze voorlichting in versterkende trainingen stadsbreed
- Koppelen aan Importante en Yasmin, bijvoorbeeld via een informatieloket en/of maatjesconstructie (hulp en advies bij regelen)

De regie ligt bij Importante.

5.2 Lobby

Invloed uitoefenen op wetgeving door lobby in te zetten op dit onderwerp. Doel is om aangepaste eisen te realiseren voor zelfgeorganiseerde kinderopvas bij activiteiten.

Wat is hier voor nodig?

- Lobbyplan
- Aansluiting bij andere belangengroepen op basis van gedeelde visie

De regie ligt bij DHM

6. Werkervaring

6.1 Praktijkwerkplaatsen

Vrouwen hebben behoefte aan plekken waar zij werkervaring op kunnen doen. Hiertoe worden praktijkwerkplaatsen opgezet (waar vrouwen werknemersvaardigheden kunnen leren), waarbij wordt aangesloten bij reeds bestaande voorzieningen van het ROC en bij andere initiatieven in Den Haag (bijvoorbeeld Resto van Harte, Kringloop) of initiatieven waarvoor op dit moment nog fondsen voor worden geworven: bijvoorbeeld Vrouw, Opleiding en Werk, Cateringbedrijf voor vrouwen en de Werkexpres.

Om in Den Haag voldoende plekken te kunnen creëren waar vrouwen werkervaring op kunnen doen, is het van belang om deze voorzieningen uit te breiden naar verschillende opleidingen/sectoren en wijken.

Wat is hier voor nodig?

- Werkplan uitwerken op betaald en onbetaald werk
- Aansluiten bij behoeftes in de wijken

De regie ligt bij Zebra, MOOI, ROC.

7. Ondernemerschap

7.1 Drempelverlaging

Vrouwen die een onderneming willen starten, maken onvoldoende gebruik van bestaande voorzieningen. De Haagse Maatschap wil een tussenstap realiseren naar reguliere ondernemerscursussen en verenigingen: samenwerking opzetten van laagdrempelige vrouwenorganisaties en bijv. KvK, Stabij, Kleine Coöperatie, kredietinstellingen etc. waarbij voorlichtingen, trainingen en coaching georganiseerd worden met en bij vrouwenorganisaties. Deze initiatieven moeten elkaar en de reguliere instellingen versterken. Importante neemt hiertoe reeds initiatief met het werven van fondsen voor een 'ondernemersacademie'. Ook Wereldvenster werft fondsen voor een ondernemersplein.

Wat is daar voor nodig?

- Werkplan waarin ketenpartners samenwerken aan doorstroom van vrouwen naar ondernemerschap

De regie ligt bij Importante.

Tijdspad en verdeling verantwoordelijkheden

Acties	Wie trekt?	2010			2011-2012
		Oktober	November	December	
1 Verbinden van organisaties in de keten	DHM (LVI) 1.1+1.2 en Gemeente 1.2	Werkplannen schrijven en partners mobiliseren voor actie 1.1 + 1.2			(door-) start in januari
2 Activerend werken	Zebra en MOOI	Werkplannen schrijven en partners mobiliseren voor actie 2.1 t/m 2.3			Start uitvoering (per werkplan wordt een tijdsplan geformuleerd voor de uitvoering*)
3 Vrijwilligers vooruit	HOF (o.v.b.)	Werkplannen schrijven en partners mobiliseren voor actie 3.1			
4 Scholing	ROC 4.1 + 4.2 + 4.4 Importante 4.3	Werkplan schrijven en partners mobiliseren voor actie 4.1 t/m 4.4			
5 Kinderopvang/oppas	Importante 5.1 DHM (LVI) 5.2	Werkplannen schrijven en partners mobiliseren voor actie 5.1 + 5.2			
6 Werkervaring	ROC, Zebra, MOOI	Werkplannen schrijven en partners mobiliseren voor actie 6.1			
7 Ondernemerschap	Importante	Werkplan schrijven en partners mobiliseren voor actie 7.1			

* Sommige processen (zoals 1. verbinden van organisaties in de keten of 2. activerend werken) moeten in gang zijn gezet om andere acties succesvol te kunnen starten. In de werkplannen worden daarom tijdspaden geformuleerd die rekening houden met de vorderingen van de andere acties.