

Vrouwenemancipatieprogramma Amsterdam Nieuw West

Betreft: [www.interventiesnaarwerk.nl](http://www.interventiesnaarwerk.nl)

Beschrijving van de interventie

*Vrouwenemancipatieprogramma  
Amsterdam Nieuw West*

**Datum beoordeling panel:** 11 mei 2010; 9 november 2010

**Datum eerste herziening:** [dd-mm-jjjj] / nvt

**Datum tweede herziening:** [dd-mm-jjjj] / nvt

## Inhoudsopgave

|  |    |
|--|----|
| Beschrijving van de interventie .....                      | 3  |
| 1. Kernachtige omschrijving .....                          | 3  |
| 2. Doel van de interventie .....                           | 3  |
| 4. Omschrijving van de interventie.....                    | 5  |
| 4.1 Methodiek .....  | 5  |
| 4.2. Onderbouwing: Probleem- of risicoanalyse .....        | 6  |
| 4.3 Onderbouwing: verantwoording doelen en aanpak .....    | 7  |
| 4.4 Eisen begeleiding, uitvoering en borging .....         | 8  |
| 5. Overige voorwaarden voor toepassing .....               | 9  |
| 6. Praktijkervaringen .....                                | 9  |
| 7. Beschrijving onderzoek effectiviteit .....              | 10 |
| 8. Beoordeling onderbouwing & onderzoek effectiviteit..... | 13 |
| 9. Overige informatie.....                                 | 14 |

## Beschrijving van de interventie

### 1. Kernachtige omschrijving

**Naam interventie:** Vrouwenemancipatieprogramma Amsterdam Nieuw West.

**Korte omschrijving:** Om kansarme (migranten)vrouwen in Amsterdam Nieuw West aan de (arbeids)slag te krijgen, bedacht Nieuwe Kansen Nieuw West (NKNW) in 2008-2009 een vrouwenemancipatieprogramma met erkenning van verworven competenties (EVC). NKNW is een Kenniscentrum op het gebied van Participatie, Emancipatie en Werk van de stadsdelen Geuzenveld-Slotermeer, Osdorp en Slotervaart. Bij deze interventie is daarnaast stadsdeel Bos en Lommer betrokken.

Het doel van dit EVC-project is vrouwen bewust te maken van hun krachten en talenten op diverse gebieden: vrijwilligerswerk, bestuurlijke functies, onbetaald werk of een eigen onderneming. Er wordt een portfolio opgesteld en de toekomstige doelen voor de eigen ontwikkeling worden in een Persoonlijke Ontwikkelingsplan (POP) verwoord. Het EVC-traject werd afgerond met een Netwerkmatch waarbij vrouwen op een laagdrempelige manier in contact werden gebracht met werkgevers, opleidingsmogelijkheden en leerwerktrajecten.

Daarnaast heeft NKNW zes vrouwen uit de migrantengroepen opgeleid als co-trainster. Dit door hen te onderwijzen in het proces van het erkennen van verworven competenties. De co-trainsters die op deze wijze vaardigheden hebben verworven, werken onder begeleiding van professionele trainers van de vrouwencentra, die ook een EVC-training hebben doorlopen. Zij begeleiden andere vrouwen bij het erkennen van hun competenties.

Er is intensief samengewerkt met de vrouwencentra in Nieuw-West, waar de interventie plaatsvond. De gebruikte methodieken zijn verankerd in de vrouwencentra, mede door het train-de-trainers-concept.

### 2. Doel van de interventie

Doel van de interventie is het stimuleren van de kracht en het talent van deelnemende migrantenvrouwen, opdat hun emancipatiekansen stijgen. Dit door elders verworven capaciteiten en competenties naar boven te halen. Deze doelstelling is geconcretiseerd in het portfolio dat de vrouwen gaandeweg opstellen en waarmee zij na afronding van de interventie de opleidings- en arbeidsmarkt kunnen betreden.

#### **Toets beschikbare informatie tbv beschrijving en overdraagbaarheid**

Is er documentatie over de doelen van de interventie?

**Ja Nee**

X

#### **Toets theoretische onderbouwing**

Zijn er expliciete doelen geformuleerd?

**Ja Nee**

X

# interventies naar werk

## 3. Doelgroep van de interventie

### Voor wie is de interventie bedoeld?

Het vrouwenemancipatieprogramma Amsterdam Nieuw West richt zich op migrantenvrouwen met een lage participatiegraad en laag opleidingsniveau in de Amsterdamse stadsdelen Geuzenveld-Slotermeer, Osdorp, Bos en Lommer en Slotervaart. Het gaat zowel om vrouwen met een WWB-/WW/WIA-uitkering als NUGgers.

Het programma richt zich bewust op een brede doelgroep. De migrantenvrouwen worden niet als een homogene groep gezien en men wil open staan voor de persoonlijke behoeften van de vrouwen en onderlinge verschillen in de startposities, om vervolgens passende trajecten aan te bieden.

### Prevalentie

De doelgroep woont verspreid over Nederland, al is deze vooral geconcentreerd in de Randstad evenals stedelijke gebieden daarbuiten.

### Indicatie- en contra-indicatiecriteria

Voor de EVC coach:

- affiniteit met en/of interesse hebben in het begeleiden van vrouwen uit migranten doelgroep;
- een professionele houding (balans tussen betrokkenheid en het houden van afstand uit zelfbescherming) hebben of in staat zijn die te ontwikkelen;
- redelijk tot goed (minimaal staatsexamen 1) de Nederlandse taal beheersen;
- bereid zijn zich te verdiepen in de (on)mogelijkheden van EVC- procedures;
- bereid zijn op de hoogte te blijven van (regionale) ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en van de mogelijkheden op opleidingsgebied;
- minimaal opleidingsniveau is niet vereist, veel belangrijker is de motivatie

Voor de EVC deelnemers:

Om deel te kunnen nemen aan EVC moeten vrouwen 'volwassen' zijn, dus minimaal 18 jaar oud.

### Bereik doelgroep

Het merendeel van de kandidaten heeft een Marokkaanse of Turkse achtergrond; enkelen hebben een Surinaamse of andere etnische achtergrond. De leeftijd varieert van 18 tot 50 jaar. De maatschappelijke positie is divers. Sommige vrouwen doen de eerste stappen buitenshuis door de Nederlandse taal te leren; anderen hebben een groot sociaal netwerk en enige ervaring in het vrijwilligerswerk en/of op de arbeidsmarkt (bijv. uitzendwerk). Een deel heeft een opleiding in eigen land genoten, terwijl anderen het Nederlandse onderwijssysteem hebben doorlopen.

### Toets beschikbare informatie tbv beschrijving en overdraagbaarheid

Is er documentatie over de doelgroep van de interventie?

Ja Nee

X

### Toets theoretische onderbouwing

Is er een duidelijke definitie van de doelgroep en de aard van de problematiek?

Ja Nee

X

## 4. Omschrijving van de interventie

### 4.1 Methodiek

In het onderzoeksrapport 'Verborgen talenten ontsluit' (zie onder punt 9) staat de methodiek van het EVC -traject toegelicht. Hieronder de hoofdpunten.

#### Werving EVC

Vrouwen werden zowel voor de rol van co-trainer als cursist op de interventie geattendeerd via de lokale vrouwencentra. Aanmelding en selectie verliepen via de coördinatoren/contactpersonen van de vrouwencentra.

#### Uitvoering EVC

Het programma ziet er als volgt uit:

- Een docente van Stichting Empowerment Centre EVC verzorgt het 1<sup>ste</sup> deel van de training aan co-trainers: vier cursusdagen verspreid over vier weken. Zij leren hun eigen eerder verworven competenties te erkennen, ontwikkelden trainingsvaardigheden en stelden een Persoonlijk Ontwikkelingsplan (POP) op.
- Co-trainers en professionele trainers treffen voorbereidingen voor de zes dagen training aan de vrouwen in de vrouwencentra (werven van deelnemers, verzorgen van (zaal)faciliteiten, bestuderen van opdrachten en bijwonen van intervisies).
- Co-trainers en professionele trainers van de vrouwencentra geven training aan de vrouwen van de vrouwencentra gedurende zes cursusdagen verspreid over twee maanden. De co-trainers worden in koppels voor de klas gezet onder begeleiding van een professional. Gedurende deze praktijkervaringen vinden er intervisies om de twee tot drie weken plaats, waarbij co-trainers ervaringen met elkaar delen en feedback ontvangen van een van de professionals.
- Co-trainers en professionals begeleiden de deelnemer individueel bij het opstellen van een POP.
- Co-trainers keren terug naar schoolbanken voor nog twee dagdelen, waarbij zij een verdieping krijgen om een Regionale scholings- en arbeidskaart samen te stellen voor hun cursisten.
- Alle deelnemers wonen de netwerkmatch bij voor werkgevers en opleiders en na afloop evalueren zij het traject.  
Op deze netwerkmatch zijn voornamelijk toeleiders aanwezig (d.w.z. re-integratiebedrijven en opleidingsinstituten), naast enkele werkgevers. In totaal waren ca. 40 toeleiders en werkgevers aanwezig. De toeleiders en werkgevers kregen een vaste plek toegewezen, de kandidaten konden hen benaderen met hun portfolio.
- Aan het eind van het traject zijn vrijwillige opgeleide Nederlandse coaches ingezet om de individuele vrouwen nog een stap verder te brengen. Vooral de netwerken die de coaches inbrengen en de wijze waarop die te gebruiken zijn, vormt een aanvulling op het programma.

#### Toelichting co-trainers

Voor het EVC -traject heeft NKNW in samenwerking met de FNV Vrouwenbond (de bedenker van de methodiek) gekozen voor een train-de-trainersmethodiek. Migrantenvrouwen die als rolmodel in hun eigen gemeenschap worden gezien, werden opgeleid tot trainer, zodat zij weer op hun beurt andere

# interventies naar werk

vrouwen konden begeleiden in hun zoektocht naar eerder verworven talenten. Door vrouwen in te zetten uit de eigen groep, wilde NKNW aankomende cursisten een positief toekomstperspectief bieden. De gedachte was dat de rolmodellen uit de eigen groep uit hetzelfde referentiekader putten en vaak ook dezelfde weg naar empowerment hebben bewandeld. Bovendien zou het ook voor de trainsters in opleiding een leertraject zijn; een zoektocht tot verdere uitbreiding van hun eigen ontwikkeling, waarbij coaching van anderen een reële optie is. In het proces zijn deze zogenoemde co-trainsters begeleid door professionele trainers van de vrouwencentra. Daarnaast beoogde NKNW met de train-de-trainersmethodiek verankering van de methodiek in de vrouwencentra. Vrouwencentra zouden op deze wijze expertise in eigen huis creëren, waardoor de methodiek structureel ingebed kon worden. Het traject stond dan ook in het teken van duurzaamheid.

In oktober 2008 startten de potentiële co-trainsters hun train-de-trainer-traject EVC, gepresenteerd door FNV Vrouwenbond en NKNW.

NB. Bij 7, onderzoek effectiviteit, wordt op een aantal onderdelen inhoudelijk ingegaan.

## Locatie van uitvoering

Het vrouwenemancipatieprogramma vond plaats in de vrouwencentra van de stadsdelen Geuzenveld-Slotermeer, Osdorp, Bos en Lommer en Slotervaart.

| <b>Toets beschikbare informatie tbv beschrijving en overdraagbaarheid</b>  | <b>Ja</b> | <b>Nee</b> |
|--|-----------|------------|
| Is de methodiek van de interventie beschreven?   | X         |            |
| Bevat de methodiek een handleiding ten aanzien van de benodigde handelingen (volgorde, duur, frequentie, intensiteit) en materialen? | X         |            |

## 4.2. Onderbouwing: Probleem- of risicoanalyse

### Kenmerken risico of probleem

Meestal is in het beleid de focus gericht op culturele en economische achterstand van migrantenvrouwen. Migrantenvrouwen zouden in een maatschappelijk isolement verkeren en dienden vooral uit deze marginale positie gehaald te worden. Zij zouden in een cultuur gevangen zitten die hen belemmert om actief deel te nemen aan de Nederlandse maatschappij. Hiermee wordt de indruk gewekt dat deze vrouwen tot een homogene groep behoren die eenzelfde soort emancipatie- en integratieprojecten behoeft (Roggeband en Verloo 2007).

Weliswaar is er sprake van enige sociale achterstand onder deze groep, maar dit biedt geen legitimatie om de vrouwen als passieve individuen te categoriseren. Door de groep in zijn geheel bepaalde (problematische) karaktereigenschappen (veelal culturele en sociaal- economische factoren) toe te kennen, ontstaat het gevaar van een zogenaamde essentialistische benadering. Deze benadering laat weinig ruimte over voor individuele verschillen en voor de uiteenlopende manier waarop vrouwen hun eigen persoonlijke situatie zien en proberen te beïnvloeden. Bovendien worden op deze manier alle mogelijke factoren die het handelen van het individu verklaren buiten beschouwing gelaten.

Het beschouwen van vrouwen als louter deel uitmakend van een groep en hen niet benaderen als individuen, leidt ertoe dat individuele kwaliteiten onzichtbaar blijven. Zo blijven mogelijke

# interventies naar werk

aangrijpingspunten voor positieve verandering onopgemerkt.

## Met risico of probleem samenhangende factoren

In de vrouwencentra, nauw betrokken bij dit project, werden de tekortkomingen m.b.t. nazorg onderkend. De ervaring leerde dat empowerment niet alleen vraagt om bewustwording van de eigen krachten en talenten, maar ook om concrete ingangen voor vrouwen tot duurzame deelname aan de maatschappij. De vrouwencentra waren onvoldoende toegerust om te voorzien in de behoefte aan verdere ontwikkeling van de deelnemende vrouwen.

| <b>Toets Theoretisch Effectief</b>   | <b>Ja</b> | <b>Nee</b> |
|--|-----------|------------|
| Is het probleem duidelijk omschreven?  | X         |            |
| Is duidelijk wie het probleem heeft?   | X         |            |
| Is er een analyse gemaakt van de met het probleem samenhangende oorzakelijke, risico-, in stand houdende of verzachtende factoren? | X         |            |

## 4.3 Onderbouwing: verantwoording doelen en aanpak

### Koppeling risico/probleem - doelen - aanpak

In het NKNW vrouwenemancipatieprogramma worden vrouwen geactiveerd die in een sociaal isolement verkeren. Hen wordt een uiteenlopend aanbod gedaan aan activiteiten, zoals activiteiten direct gericht op het vergroten van kansen op de arbeidsmarkt (EVC-programma). Uitgangspunt is dat er ruimte is voor individuele verschillen bij kandidaten en uiteenlopende zienswijzen t.a.v. de eigen situatie om de positieve krachten en eigen initiatieven binnen de groep tot bloei te laten komen.

Gewerkt wordt vanuit de gedachte dat kwaliteiten die doorgaans onzichtbaar zijn, zichtbaar worden gemaakt via het EVC. Zo vormen positieve eigenschappen – en niet vermeende tekorten - het uitgangspunt voor verandering.

In het verleden was onvoldoende aandacht geweest voor het verankeren van resultaten, ofwel het bereiken van duurzame activering. Hieruit ontstond de gedachte dat er bij het vrouwenemancipatieprogramma de resultaten duurzamer moesten zijn door co-trainers aan te stellen. Op deze wijze wordt zowel werkgelegenheid gecreëerd als ervoor gezorgd dat kennis in huis blijft. Ook werd, eveneens met het oog op duurzame verankering van de methodiek en daarmee resultaten, besloten zes vrouwen uit de migrantengroepen en een aantal professionele trainsters per vrouwencentra op te leiden in het proces van het erkennen van eerder verworven competenties. Met deze verworven vaardigheden hebben de co-trainers onder begeleiding van professionele trainers van de vrouwencentra (die zelf ook een EVC - training hebben doorlopen) andere vrouwen begeleid bij het erkennen van hun competenties. Door vrouwen in te zetten uit de eigen groep, heeft NKNW getracht om met rolmodellen aankomende cursisten een positief toekomstperspectief te bieden. Immers, de cotrainsters zijn bekend met de problematiek in de buurt en staan dicht bij de vrouwen om wie het gaat, omdat zijzelf tot de doelgroep behoren. Vaak ook hebben zij dezelfde weg naar het verwerven van empowerment doorlopen. Bovendien is het ook voor de cotrainsters een leertraject; een zoektocht naar hun competenties met betrekking tot coaching van andere vrouwen.

# interventies naar werk

Daarnaast beoogt de extra dimensie van het trainde-trainers-concept verankering van de methodiek in de vrouwencentra. Vrouwencentra creëren expertise in eigen huis, waardoor de methodiek geïmplementeerd kan worden. Een win-win situatie, aangezien de co-trainers ervaring opbouwen, waarbij zij op een gegeven moment kunnen besluiten in dit trainingsvakgebied een betaalde baan te vinden. Tevens wordt deze methodiek in alle vrouwencentra in Nieuw West als een uniform aanbod gepresenteerd. Hiermee realiseren de vrouwencentra onderling verbindingen waardoor zij van elkaar leren. Door een netwerkmatch te organiseren konden de deelnemers op een laagdrempelige manier kennismaken met potentiële werkgevers en/of opleidingen.

## *Hypothese*

Door erkenning van de dynamiek in het leven van de doelgroep en het expliciet en gebruik maken van de eigen kracht en kunde van de vrouwen als individu en als groep, kan de emancipatie van deze vrouwen op gang komen. Verankering van de methodiek en het aanreiken van doorgroeimogelijkheden is daarbij nodig om duurzame resultaten te bereiken.

## **Samenvatting werkzame ingrediënten**

- Afstemming van de programma's in de verschillende vrouwencentra, waardoor contact ontstaat met andere activiteiten en vrouwen, en het netwerk wordt vergroot
- gezamenlijke presentaties waarin de vrouwen centraal stonden (empowerend en wervend voor anderen)
- het uitgaan van aanwezige kracht en verworven competenties
- het benoemen en vastleggen van verworven competenties via portfolio
- het werken met het Persoonlijk Ontwikkelingsplan (POP) en individuele begeleiding
- het werken met rolmodellen met dezelfde culturele achtergrond in de vorm van co-trainers (via train-de-trainers methodiek)
- gebruik maken van bestaande laagdrempelige infrastructuur (vrouwencentra)
- nazorg en verankering (o.a. via Netwerkmatch).

| <b>Toets Theoretisch Effectief</b>   | <b>Ja</b> | <b>Nee</b> |
|--|-----------|------------|
| Is de verantwoording gebaseerd op een samenhangend betoog (een theorie) over met het probleem samenhangende factoren en de veronderstelde werkzame ingrediënten in de interventie (er wordt meer beschreven dan een algemene verwijzing naar een theorie zoals De interventie is gebaseerd op de sociale leertheorie)? | X         |            |
| Sluit de keuze van de doelen van de interventie aan bij de probleemanalyse?  | X         |            |
| Is aannemelijk gemaakt dat de veronderstelde werkzame factoren in de methodiek leiden tot het bereiken van de genoemde doelen (uit onderzoek, theorie en / of praktijk blijkt dat de methodiek de beoogde doelen bij de doelgroep kan bereiken)?   | X         |            |

## **4.4 Eisen begeleiding, uitvoering en borging**

### **Eisen uitvoerders en begeleiders**

*Profiel co-trainers:*

# interventies naar werk

Het profiel is weergegeven bij 3, indicatie- en contra-indicatiecriteria

## *Profiel trainers*

De professionele trainers zijn via een telefonische intake getoetst op de volgende onderdelen:

- Trainersopleiding en -ervaring
- Relevante opleiding(en)
- Trainerservaring - aantal jaren
- Trainerservaring – thema's
- Trainerservaring – doelgroepen
- Huidige trainersactiviteiten
- Motivatie

Ook de mate waarin ze kunnen inspelen op de behoefte van de doelgroep, is een selectie criterium.

## **Overige eisen**

N.v.t.

## **5. Overige voorwaarden voor toepassing**

### **Overige voorwaarden voor toepassing**

Het is niet bekend of er een speciale indicatie vereist is.

### **Kosten**

Het totale programma is uit interventiegelden van Koers Nieuw West betaald. De opleiding van de professionele trainsters is betaald door de FNV vrouwenbond.

Het EVC gedeelte is na de afronding en in het kader van de borging opgenomen in het activiteiten-aanbod van DWI. Het programma heeft 2 jaar gelopen en totaal inclusief de gezamenlijke uitingen 350.000 euro gekost. Uitgaande van de 100 betrokken vrouwen. Kosten pp 3500 euro.

## **6. Praktijkervaringen**

### **Praktijkervaringen cliënten**

Het onderzoek 'Verborgene talenten ontsluit' bevat tal van citaten van cursisten. In onderstaande citaten wordt in het bijzonder ingegaan op de groepsdynamiek.

Imane: 'Ik ben echt aan het denken gezet. Er is veel herkenning door andermans verhalen. Dus het groepsverband heeft ook een goede bijdrage geleverd. Samen delen in plaats van piekeren. De feedback van anderen over waar je goed in bent. Dat is een bevestiging. Het is een leerproces geweest, het haalt je over om over je leven na te denken. Ook het samen huiswerk maken is prettig. Thuis raak je niet gemotiveerd. Je kunt samen de opdrachten bespreken en daarmee stimuleer je elkaar om verder te denken.'

Farah: 'Ja, ik ben het helemaal met Imane eens. Je leert jezelf kennen. Meestal kijk je naar anderen hoe die denkt of hoe die te werk gaat etc. Als je die vraag naar jezelf toewerpt ga je dieper naar jezelf kijken, wat je nooit doet want je bent altijd bezig met anderen. En dan kom je heel veel te weten over jezelf. Alles komt naar boven borrelen. Er zijn misschien heel veel dingen die je niet van jezelf weet.'

## 7. Beschrijving onderzoek effectiviteit

In januari 2010 verscheen het onderzoeksrapport *Verborgene talenten* ontsluit een onderzoek naar het vrouwenemancipatieprogramma in Amsterdam Nieuw West dat in opdracht van NKNW en onder begeleiding van prof. Dr. Halleh Ghorashi (VU Amsterdam) is opgesteld. De onderzoeksvraag luidde als volgt: In hoeverre slaagt NKNW erin om met EVC de kracht en het talent van de deelnemende (migrantenvrouwen) te stimuleren? Wat betekent dat voor de emancipatiekansen van deze deelnemers? Het rapport bevat zowel elementen van een procesevaluatie als resultaatevaluatie. Er is gebruik gemaakt van participerende observaties van activiteiten en vergaderingen, diepte-interviews met sleutelinformanten (medewerkers van vrouwencentra, docenten, professionele trainers en beleidsmakers) en groepsinterviews met de deelnemers aan de interventie. NB. T.a.v. de netwerkmatch is naast bovenvermeld rapport gebruik gemaakt van notulen van een vergadering 'Evaluatie Netwerkmatch' d.d. 2 juli 2010.

Bij dit project is aangetoond dat EVC ook zonder voortraject bereikbaar en zinvol is voor de doelgroep.

- Erkenning van eigen talenten is de eerste stap naar empowerment. Maar het volstaat niet zonder bevestiging van derden. Door de geproduceerde producten en/of kwaliteiten ten toon te stellen, is de vrouwen de nodige erkenning geboden voor hun verworven talenten. Hierdoor voelden de vrouwen zich gesterkt.
- Een belangrijk leermoment voor NKNW is om ruim de tijd te nemen om communicatielijnen goed uit te werken en deze te realiseren. In het bijzonder dient voor de werving voldoende tijd beraamd te worden. Aan het begin van de cursussen wordt goede voorlichting over de inhoud en de duur van de cursussen gegeven. Daardoor kunnen minder zichtbare motieven tot deelname aan de activiteiten worden herkend en op eventuele uitval worden geanticipeerd. Selectiecriteria voor deelname kunnen helderder worden geformuleerd. Uit het onderzoeksrapport: Er dient voldoende tijd besteed te worden aan het creëren van commitment en een duidelijke rolverdeling. Vooral bij een experimentele cursus zijn de doelen en taken zwevend. Het is dan ook van belang dat alle partners in het proces continu betrokken zijn, zodat het nodige bijgesteld kan worden. Voortdurende communicatie, goede toerusting en evenredige inspraak van partners zijn hierbij van essentieel belang. Uiteraard heeft een samenwerking van partners grenzen, door verschillende belangen en/of doordat het budget ontoereikend is. Daarom is het juist in deze gevallen van belang om ruim de tijd te nemen voor goede communicatielijnen, om te voorkomen dat de andere samenwerkingspartijen zich miskend voelen.
- De duurzaamheid van de interventie is bewaakt. Er is getracht om de activiteiten in de vrouwencentra te realiseren en de vrouwen van goede nazorg te voorzien (zowel individuele begeleiding als externe doorstroommogelijkheden).

### Conclusies t.a.v. EVC-traject

De beoogde doelstellingen van het EVC-traject zijn voor een groot deel gerealiseerd. De EVC-methodiek is zeer geschikt juist voor vrouwen die hun eigen kracht vergeten zijn of als vanzelfsprekend zien, en een gebrek aan zelfwaardering kunnen hebben. Het feit dat deze methodiek breder kijkt dan betaalde arbeid, heeft als gevolg gehad dat de migrantenvrouwen door dit project juist de kans hebben gekregen zichzelf te leren waarderen vanuit hun anders (dan betaald arbeid) verworven competenties. En deze eigen waardering is het begin van elk emancipatieproces.

## interventies naar werk

- Een deelopdracht als het vertellen van het eigen levensverhaal is bij uitstek geschikt om vanuit een open visie het eigen bewustzijn te stimuleren. Het terugblikken op gebeurtenissen uit het verleden en vooral in de privésfeer, was voor de vrouwen een heropleving van verworven talenten en schepte, door veel herkenning, een groepsband.
- Het benoemen van verworven competenties en het verzamelen van daarbij horende bewijzen (al dan niet feitelijk aantoonbaar), heeft bijgedragen aan het doorbreken van het idee dat vaardigheden vanzelfsprekend of simpel zijn en dat zij daar trots op mogen zijn.
- Het Persoonlijke Ontwikkelingsplan en de individuele begeleiding hebben er aan bijgedragen dat de deelnemers allen de ambitie ontwikkelden om door te stromen naar een opleiding of werk. Vooral doordat de krachten en bereidheid van de vrouwen als uitgangspunt dienden, kregen zij het gevoel mee te tellen in de samenleving.
- Circa 80% van de deelnemers aan de interventie EVC is geslaagd. (Het slagingspercentage voor overige empowermentcursussen ligt doorgaans, zo wordt vermeld in het evaluatierapport, rond de 50 a 60 procent).
- NKNW heeft een goede invulling gegeven aan de nazorg. Door de netwerkmatch kregen de vrouwen, conform hun eigen behoeften, een uitgebreid scala aan doorgroeimogelijkheden aangereikt. Dit werd met een 8,4 door de deelnemers gewaardeerd.
- NKNW heeft door de train- de- trainers-methodiek erkenning gegeven aan de diversiteit in maatschappelijke posities binnen etnische groepen. Ook staat deze methodiek voor laagdrempeligheid, omdat de co-trainers dezelfde culturele achtergrond hebben en dus veelal uit hetzelfde referentiekader putten als de deelnemers. Uitwisseling van ervaringen leverde in de meeste gevallen veel herkenning op en schepte daarmee een band. Het bood de meeste co-trainers de drijfveer om door te groeien in het trainingsvak. Ze maken daarmee een essentiële stap richting de arbeidsmarkt.
- In dit traject is onvoldoende de tijd genomen om communicatielijnen en commitment goed uit te werken en over te dragen. Bij een omvangrijk programma dienen activiteiten ook in arbeidsintensiteit uitgewerkt te worden, opdat potentiële deelnemers hiermee rekening kunnen houden. Ook dient men activiteiten gedetailleerd te benoemen met de daarbij horende doelen, om misverstanden te voorkomen en commitment te behouden. Daarnaast dient voldoende tijd geraamd te worden om diverse wervingskanalen aan te boren en vrouwen te enthousiasmeren.
- Het lerende karakter van het project is een van de succesfactoren geweest van het project. NKNW heeft hier uiting aangegeven door aan het proces een onderzoek te koppelen. De onderzoeksters hebben door hun intensieve aanwezigheid het hele traject gemonitord. De koppeling van een onderzoek aan het project gaf vrouwen een stem om nog meer te vertellen dan ze al in groepsverband hadden verteld. Daarnaast hebben de onderzoekers de valkuilen binnen het project zichtbaar kunnen maken en tijdig doorgegeven aan projectleiders. Hierdoor werd het mogelijk om deze valkuilen zoveel mogelijk in het proces zelf te corrigeren en niet achteraf.
- Vrouwen die het traject hebben afgemaakt, hebben allemaal een portfolio opgesteld. Sommigen hebben nadien individueel coachingsgesprekken gekregen via de professionele trainers.
- De netwerkmatch leerde dat de weg naar en de wijze van zoeken naar toeleidingsactiviteiten, trainingen of werkgevers voor deze vrouwen ondoorzichtig is. De coaches ondersteunen hierin.
- 150 vrouwen hebben deelgenomen aan de netwerkmatch, van wie 40 een evaluatieformulier hebben ingevuld. Van de respondenten geeft 80% aan dat de netwerkmatch een bijdrage heeft geleverd aan het vinden van een baan of opleiding, het krijgen van advies of om te kunnen netwerken. Alle vrouwen hebben een vervolgspraak gemaakt (sommige vrouwen hebben met meerdere organisaties een afspraak gemaakt). Ook onder werkgevers is de dag als positief ervaren.

# interventies naar werk

Als succesfactoren zijn naar voren gekomen:

- \* de Netwerkmatch is laagdrempeliger dan andere (banen-)markten;
- \* samenwerking met meerdere partijen;
- \* werving via meerdere kanalen.

Als verbeterpunten is onder meer naar voren gekomen dat de netwerkmatch voortaan beter per thema kan worden georganiseerd, en dat van tevoren de doelgroep (m.n. het niveau daarvan, mbo+ of mbo-) moet worden bepaald.

- Van de 10 co-trainsters die zijn gestart, hebben er acht met succes het project afgerond. 2 vrouwen zijn voortijdig gestopt omdat voor hen de combinatie thuis – werk te zwaar was. Mede als gevolg van de ervaringen opgedaan in het EVC-project is bij navolgende projecten een gezinsaanpak gehanteerd. De co-trainsters hebben na afronding van de interventie het geven van cursussen voortgezet. Zij worden betaald vanuit financiering door de vrouwencentra.

De overall-conclusie luidt dat NKNW er in is geslaagd om de EVC-methodiek in vrouwencentra te verankeren. DWI heeft deze EVC-cursussen in zijn activiteiten aanbod opgenomen.

NB. Deelnemers zijn niet structureel gevolgd na afsluiting van de interventie.

| <b>Toets beschikbare informatie tbv beschrijving en overdraagbaarheid</b>              | <b>Ja</b> | <b>Nee</b> |
|--|-----------|------------|
| Is er documentatie over de uitgevoerde effectiviteitonderzoeken (proces en resultaat)? | X         |            |

| <b>Toets Procesevaluatie</b>   | <b>Ja</b> | <b>Nee</b> |
|--|-----------|------------|
| Is de interventie uitontwikkeld en stabiel?  | X         |            |
| Is de werking van de interventie zelf in kaart gebracht alsmede de uitwerking op de doelgroep? | X         |            |
| Zijn de organisatorische context en de randvoorwaarden in kaart gebracht?                      | X         |            |

| <b>Toets Resultatevaluatie</b>   | <b>Ja</b> | <b>Nee</b> |
|--|-----------|------------|
| Heeft het onderzoek betrekking op de ingediende interventie zelf (direct bewijs)?                | X         |            |
| Wordt voor de onderbouwing gesteund op onderzoeken die elders zijn uitgevoerd (indirect bewijs)? |           | X          |
| Is het onderzoek gericht op de doelen en de doelgroep van de interventie?                        | X         |            |
| Is een voormeting uitgevoerd?  |           |            |
| Is een nameting uitgevoerd?  | X         |            |
| Is een follow-up meting uitgevoerd na minimaal 6 maanden? (duurzaamheid)                         |           | X          |
| Is er een experimentele of controlegroep gehanteerd?   |           | X          |

# interventies naar werk

## 8. Beoordeling onderbouwing & onderzoek effectiviteit

| Kwalificatie           | Keuze | Operationalisering niveaus  |
|------------------------|-------|---|
| Theoretisch onderbouwd |       | Een adequate theoretische onderbouwing ontbreekt  |
|                        | X     | Er is een probleemanalyse en een duidelijke en expliciete redenering op welke factoren de interventie aangrijpt en waarom deze zou werken   |
|                        |       | Deze redenering is bovendien gebaseerd op (getoetste) wetenschappelijke inzichten / theorieën, c.q. er worden technieken gebruikt die in de literatuur bekend staan als bewezen effectief.  |
| Toelichting            |       |   |
|                        |       |   |
| Procesevaluatie        |       | Een adequate procesevaluatie ontbreekt  |
|                        |       | De werking van de interventie zelf en de uitwerking op de doelgroep zijn duidelijk in kaart gebracht, of de organisatorische voorwaarden en de organisatorische context zijn in kaart gebracht.   |
|                        | X     | De werking van de interventie zelf en de uitwerking op de doelgroep zijn duidelijk in kaart gebracht én de organisatorische voorwaarden en de organisatorische context zijn in kaart gebracht.  |
| Toelichting            |       | <p>Het Vrouwenemancipatieprogramma Amsterdam Nieuw-West is feitelijk de ontwikkeling van een project en een interventie ineen. Uit het doel, activering/emancipatie van migrantenvrouwen, spreekt een niet al te hoge ambitie, maar het project is dan ook bewust laagdrempelig van opzet. Opvallend aan de interventie is dat deze sterk is georganiseerd rond culturele waarden en normen.</p> <p>Sterk aan de interventie is dat de bovenlaag binnen de doelgroep wordt ingezet voor co-trainerschap, waarmee twee doelen in een keer worden bereikt. Daarnaast dat met deze interventie een begin wordt gemaakt met empowerment van de doelgroep. Tot slot is de interventie uitvoerig onderzocht en geëvalueerd.</p> |
|                        |       |   |
| Resultaatevaluatie     |       | Een adequate effectevaluatie ontbreekt  |

# interventies naar werk

|             |   |  |
|-------------|---|--|
|             | X | Er heeft een resultaatmeting plaatsgevonden met een voor- en een nameting zonder controlegroep (veranderingsonderzoek) |
|             |   | Er heeft een resultaatmeting plaatsgevonden waarin gebruik is gemaakt van een experimentele groep en een controlegroep |
| Toelichting |   |  |

## 9. Overige informatie

### **Uitvoerende organisatie**

Nieuwe Kansen Nieuw West (NKNW) - kenniscentrum op het gebied van participatie en toeleiding naar werk.

Marius Bauerstraat 30, 1062 AE Amsterdam

Postbus 9096, 1006 AB Amsterdam

t. 020 - 798 91 86

[www.nieuwekansennieuwwest.nl](http://www.nieuwekansennieuwwest.nl)

### **Lijst met aangehaalde literatuur**

Deze beschrijving is gebaseerd op het onderzoeksrapport 'Verborgene talenten ontsluit - een onderzoek naar het vrouwenemancipatieprogramma in Amsterdam Nieuw West' van januari 2010 dat in opdracht van NKNW en onder begeleiding van prof. Dr. Halleh Ghorashi van VU Amsterdam is opgesteld.

# interventies naar werk

Dit werkblad is mede gebaseerd op de Werkbladen van de *Databank Effectieve Jeugdinterventies* van NJI en RIVM en de *Databank Effectieve Interventies in de Sociale Sector* van Movisie.