

MENSenWERK

EQUAL projecten
laten belang zien
van Europees
migratiebeleid

Topvrouw Trude Maas over diversiteit

“Soms is een beetje drammen niet verkeerd”

Studenten leren ondernemen met eigen bedrijf

Resultaten en ervaringen

Het communautair initiatief EQUAL loopt dit jaar af. Vanaf 2001 zijn 203 experimentele projecten uitgevoerd, met als doel om gelijke kansen te bevorderen en discriminatie op de arbeidsmarkt te voorkomen. Ook het Europees Jaar van Gelijke Kansen voor Iedereen wordt bijna afgesloten. Verschillende organisaties hebben meer dan twintig activiteiten uitgevoerd en 22 projecten afgerond. Hiermee hebben zij aandacht gevraagd voor de voordelen van diversiteit in de samenleving en het recht van iedereen op gelijke kansen ongeacht godsdienst of levensovertuiging, ras of afkomst, geslacht, seksuele geaardheid, handicap of chronische ziekte en leeftijd. Het is nu tijd om terug te kijken op de resultaten en ervaringen.

Maar hiermee is het natuurlijk niet afgelopen. Het zou jammer zijn als het alleen blijft bij het uitvoeren van tijdelijke projecten. De uitdaging is om de opgedane ervaringen te verspreiden en ervoor te zorgen dat deze ook de komende jaren worden gebruikt in de uitvoeringspraktijk en bij het formuleren van nieuw beleid. Ik hoop dat dit magazine u op ideeën brengt.

2007 is ook het jaar van de start van de nieuwe programma-periode van het ESF. Participatie is het kernwoord: het ESF helpt mensen om aan het werk te komen en aan het werk te blijven. Dit magazine geeft een indruk van enkele projecten die dit jaar van start zijn gegaan. De eerste resultaten beloven veel voor de komende ESF-jaren. We houden u op de hoogte.

Robert Wester
Directeur Arbeidsmarkt



Agentschap)SZW

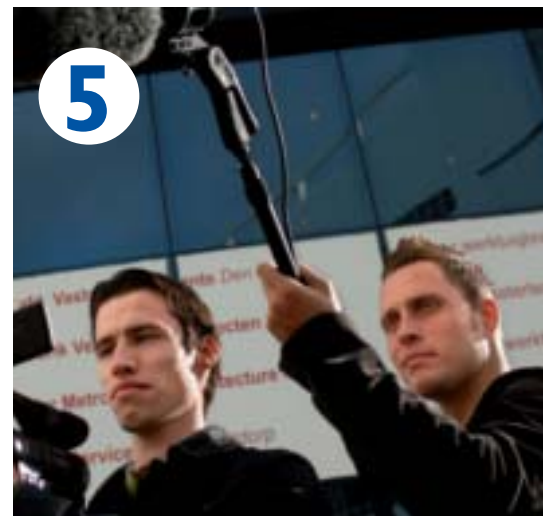
MENSenWERK is een uitgave van het Agentschap SZW. Dit magazine wordt verspreid onder vertegenwoordigers van betrokken partijen, zoals gemeenten, O&O-fondsen, stichtingen en ministeries.

Tekst en eindredactie Lansu+Paulis Communicatiepartners in samenwerking met Agentschap SZW.

Fotografie cover Anja Robertus

Vormgeving en drukwerk UnitedGraphics, Zoetermeer

Oplage 3.500 exemplaren



EQUAL

Ondernemende studenten

INHOLLAND leidt hbo-studenten op in het zelfstandig ondernemen. Onder begeleiding kunnen ze hun eigen bedrijf runnen.



EQUAL

Migratie in Europa

De EU moet nu discussiëren over de voorwaarden die ze wil stellen aan migratie, stelt europarlementariër Jeanine Hennis-Plasschaert (VVD). De ambities zijn er wel, maar als het op concrete maatregelen aankomt, geven de lidstaten niet thuis. Tijd voor actie, vindt Hennis-Plasschaert.

6



Gelijke Kansen

Diversiteit in bedrijven

De underdog moet veel te vaak zijn toegevoegde waarde tonen, vindt Trude Maas, voorzitter van kenniscentrum Opportunity in Bedrijf.

De dominante coalitie moet zich realiseren dat ze uitsluit. Maas: "Het is een taak van de overheid én van ons allemaal om diversiteit bespreekbaar te maken."

15



ESF

Hogerop in de autobranche

Als werknemers zijn opgeklommen door ervaring, weet hun werkgever wat ze waard zijn, maar andere bedrijven niet. Het Erkennen van Verworven Competenties is een middel om de huidige kennis en vaardigheden voor de werknemer én anderen aantoonbaar te maken. OOMT, het opleidings- en ontwikkelingsfonds voor de motorvoertuigen- en tweewielerbranche, zet zich in voor kwaliteitsverbetering en loopbaanmogelijkheden.

En verder:

EQUAL

4 Allochtone jongeren

Brabantse promotieteams tonen een ander gezicht van allochtone jongeren en geven hen zelfvertrouwen in de zoektocht naar stageplaatsen.

Gelijke Kansen

8 Gelijke Kansentocht

In Amsterdam zijn wandelingen en een fietstocht uitgezet langs monumenten – iconen van diversiteit.

EQUAL

12 Hoe empowerend is uw organisatie?

Als re-integratiecliënten de 'boze' buitenwereld instappen, komen ze organisaties als het UWV, CWI, scholingsinstituten of de gemeente tegen. De quickscan van Request brengt in beeld hoe organisaties scoren op empowerend vermogen en waar verbeterpunten liggen.

13 Column Halleh Ghorashi,

ambassadeur van het Europees Jaar van Gelijke Kansen voor Iedereen.

ESF

14 Moeilijk lerende jongeren

Moeilijk lerende jongeren vallen snel buiten de boot op school. Met ESF-subsidie kunnen scholen meer aandacht aan ze besteden.

Gelijke Kansen

16 Reni de Boer, Ambassadeur Onbeperkt Nederland

Persoonlijke missie: meer gebouwen moeten toegankelijk zijn voor mensen met een handicap.



De subsidies uit het ESF, EQUAL en het Europees Jaar van Gelijke Kansen voor Iedereen worden alle uitgevoerd en verstrekt door het Agentschap SZW. In 'MensenWerk' laten we projectleiders aan het woord. Omdat zij als geen ander weten hoe het project waar zij zich met hart en ziel aan verbinden, verloopt en wat de resultaten zijn. Van het meer laten participeren van vrouwen in wetenschappelijke functies tot het helpen re-integreren van ex-gedetineerden in de maatschappij. Meer informatie op de vernieuwde website www.agentschapszw.nl.

Kleurrijk Brabant Werkt

Allochtone jongeren met een eigen gezicht



EQUAL

Marij van den Nouweland is adviseur bij Palet, een Brabantse organisatie die zich inzet voor de integratie en participatie van allochtonen. In 2004 startte op initiatief van de provincie Noord-Brabant het project *Kleurrijk Brabant Werkt*. Palet voerde dit project uit, in samenwerking met PSW, een ontwikkelings- en adviesbureau op de arbeidsmarkt. Naast dit initiatief is vanaf 2005 een EQUAL-project gestart onder de naam *Kleurrijk Brabant Werkt/ Empowerment Brabantse Allochtonen*.

Wat was het doel van *Kleurrijk Brabant Werkt*?

“Empowerment van allochtone jongeren, ofwel hun positie sterker maken en ze een eigen gezicht geven door gebruik te maken van hun eigen kracht. Op die manier zou het voor deze jongeren makkelijker moeten worden om bijvoorbeeld stageplaatsen te bemachtigen.”

Hoe hebben jullie dat aangepakt?

“Door het vormen van twintig promotieteams in heel Brabant hebben we allochtone jongeren geholpen om de beeldvorming over hen op een positieve manier te beïnvloeden. Het ging om het opzetten van teams vanuit het ROC, een zelforganisatie of een welzijnsinstelling. Eerst kregen ze trainingen. Op basis daarvan maakte elke groep een doelstellingenplan of een werkplan. Twintig groepen werden vervolgens een promotieteam. Hun vaardigheden werden verder versterkt met een masterclass



Foto Palet

debatteren van programmamaker Prem Radhakishun. Andere groepen richtten zich meer op de mentoren. Leerlingen konden elke week een uur praten met iemand die voor hen aansprekend is en hun situatie kent. Het werkte erg goed om op die manier coaching te geven.”

Wat gingen promotieteams daarna doen?

“Dat was heel verschillend. Een promotieteam nam deel aan het debat bij het tv-programma *Eén vandaag* waaraan ook de politici Mark Rutte en Wouter Bos deelnamen. Het onderwerp was werk en stages. In Tilburg heeft een team met een grote bus een tour langs werkgevers gemaakt. Daarmee hebben ze vijftig stageplaatsen losgekregen. En het

team '10 Spirit' van het Internationaal Vrouwencentrum Oss maakte een film over beroepskeuzes, als voorlichtingsmateriaal voor ouders en leerlingen in het vmbo.”

Vond je het een succesvol project?

“Heel erg succesvol! Ook het ministerie van SZW bleek enthousiast over het concept van de promotieteams. Onder de naam *Kleurrijk Nederland Werkt* zijn het afgelopen jaar in verschillende Nederlandse provincies jongerenteams getraind om als promotieteam te werken. Ik ben trots dat de Brabantse aanpak zo inspirerend is voor heel Nederland.”

Studenten ondernemen op Hogeschool INHOLLAND



EQUAL

Het bedrijf Mamascreen van Maarten Bun (25) en Marcel Morcus (23) levert diverse audiovisuele diensten. Bun en Morcus maken videoproducties op het gebied van concertregistratie, evenementenpromotie en bedrijfspresentatie. De vierdejaars studenten *Media & Entertainment Management* startten in 2006 met het entertainmentbedrijf.

Zie ook: www.mamascreen.nl

Een van de sterke punten van Hogeschool INHOLLAND in Den Haag is inspelen op vragen uit de samenleving. Zo is er een vraag naar meer startende ondernemers in ons land. De hogeschool maakte daarom met ondersteuning van EQUAL-subsidie een nieuw lesprogramma: 'Ondernemen INHOLLAND'.

Sinds 2005 wordt op Hogeschool INHOLLAND les gegeven in ondernemen. De Kamer van Koophandel, gemeente Den Haag en ING Bank schreven mee aan het programma. "De sleutel tot succes zijn onze goede contacten met het bedrijfsleven. We doen er alles aan om die te verankeren", vertelt projectleider Mark de Bruijn. "Het programma is voornamelijk gemaakt door mensen uit de praktijk, in samenwerking met docenten. Zij hebben veel meer praktische expertise in huis dan wij. En er staan bijvoorbeeld ook ondernemers voor de klas. Als onderwijsinstelling zorgen wij voor de didactische input. Die benadering is cruciaal voor het slagen van dit project."

Explosieve groei

De minor, een soort keuzevak, startte met een klas van dertig studenten. Dit jaar was de groei explosief: er zijn nu vijf klassen

van dertig studenten, ook op INHOLLAND-vestigingen in andere steden. Studenten kunnen in hun derde en vierde jaar verschillende lessen in ondernemen volgen, gecombineerd met een stage in een bedrijf dat ze zelf opzetten. Na hun studie krijgen ze dan nog een jaar hulp en ondersteuning van een ondernemer uit het netwerk van Ondernemen INHOLLAND. De Bruijn: "Die studentenbedrijven zijn heel divers. Vooral voor maatschappelijk verantwoord ondernemen is veel belangstelling. Een voorbeeld daarvan is een onderneming die schone energie levert aan wachtende schepen in de Rotterdamse haven. Die hoeven dan niet dagenlang hun vervuilende scheepsmotoren te laten draaien voor stroom."

Internationaal

Ondernemers zijn ook erg positief en daarom zet Hogeschool INHOLLAND Den Haag het project met enthousiasme voort. Momenteel werven ze daarvoor nieuwe sponsors. Het is een mooi voorbeeld van de zogenaamde mainstreaming, een van de doelen van EQUAL: een succesvol project krijgt een vaste plaats in de organisatie. De hogeschool heeft het ondernemerschap voor studenten zelfs over de grens getrokken. "We hebben inmiddels een vaste uitwisseling met de Universiteit van Grenoble, onze Franse transnationale partner. Studenten maken een businessplan en gaan daar met elkaar over stoeien," vertelt De Bruijn enthousiast. "Dat gaat heel erg goed en daarom hebben we hiervoor ook universiteiten in München en Plymouth benaderd."

Meer informatie op www.bigbizz.nl en
www.inholland.nl/denhaag/ondernemen

“Laat je niet leid

Iedereen kent het glazen plafond, maar dit plafond kan ook een kleurtje hebben. Mensen worden gediscrimineerd vanwege hun geslacht, ras, godsdienst, handicap, leeftijd of seksuele voorkeur. Zonde, want juist diversiteit maakt bedrijven sterk.

Hoe gaan Nederlandse bedrijven om met diversiteit? MensenWerk vroeg het aan Trude Maas, lid van de Raad van Commissarissen van ABN Amro, Philips Electronics Nederland en Twynstra Gudde, en voorzitter van kenniscentrum Opportunity in Bedrijf.

In september organiseerde het Agentschap SZW het symposium ‘Gekleurde plafonds’, in het kader van het Europees Jaar van Gelijke Kansen voor Iedereen. Jij gaf daar een workshop met de titel ‘Diversiteit: van visie naar actie’. Hoe concreet is dat?

“In de workshop heb ik verteld dat je moet uitgaan van mogelijkheden en niet van beperkingen. Heb je een standaardbeperking, bijvoorbeeld je bent ongeduldig, dan is er niets aan de hand. Maar zodra jouw beperking afwijkend is, heb je een probleem. Wij hebben bij selectie de neiging om te klonen, met onszelf of naaste collega's als maatstaf. Hoe je dat concreet maakt? Door in de selectiecommissie mensen met beperkingen te zetten. Je selecteert wat je kent. Zorg daarom dat er verschillende leeftijden in de selectiecommissie vertegenwoordigd zijn, dat mannen én vrouwen én medewerkers met een handicap participeren.”

Heb je nog meer tips?

“Bewustwording. Denk aan het halo-effect, de dominante uitstraling die mensen hebben. Als je er goed uitziet, denken mensen dat je slim bent. Het omgekeerde is dus ook waar: als je er gehandicapt uitziet, denken mensen dat je minder slim bent. Dit zit in ons allemaal. Laat je niet leiden door je eerste indruk, stap daar overheen.”

Met andere woorden: laat mensen in hun waarde?

“Bij diversiteit gaat het om respect. Kijk over je eigen schaduw heen en geef anderen de ruimte. Ik ben er ook geen voorstander van dat je eerst moet aantonen dat diversiteit voordelen heeft. Dan zit je in de verdediging, terwijl het om ethiek gaat: iedereen hoort erbij. Dat is een heel ander vertrekpunt. De



Een verslag van het symposium ‘Gekleurde plafonds’ en meer informatie over het Europees Jaar van Gelijke Kansen voor Iedereen op www.agentschapswz.nl (doorklikken naar de regeling Europees Jaar Gelijke Kansen)

en door je eerste indruk”

underdog moet veel te vaak zijn toegevoegde waarde tonen. Ik vind dat de dominante coalitie zich moet realiseren dat ze uitsluit. Het is een taak van de overheid én van ons allemaal om diversiteit bespreekbaar te maken.”

Zijn er bedrijven die diversiteit serieus nemen?

“In de staf van de Raad van Bestuur van ABN Amro zit een man in een rolstoel. Andere goede voorbeelden zijn bedrijven waar teams op de werkvloer bewust worden gemaakt van diversiteit en zelf de ruimte krijgen om er een modus voor te vinden. ISS bijvoorbeeld, een schoonmaak- en beveiligingsbedrijf, heeft een methodiek in huis waarmee teams zelf leeftijdsbewust beleid maken. Of neem een aantal brede scholen in Rotterdam. In de gebouwen komen allerlei functies samen, dus ook een ouderens- en een kantine die wordt gerund door gehandicaptenzorg. Zo breng je kinderen al heel jong met diversiteit in aanraking. Ze leren dat het leven divers is, dat je niet aan iedereen dezelfde eisen kunt stellen en dat iedereen zijn eigen inbreng heeft. En soms is een beetje drammen ook niet verkeerd. Johan

Stekelenburg eiste bijvoorbeeld een vrouwelijke chauffeur. Daar zie je het belang van mensen met een voorbeeldfunctie. Zij doorbreken taboes, want daar praten we eigenlijk over.”

Nederland wordt wel een ontwikkelingsland genoemd als het om diversiteit gaat.

“Oh ja? Maar in het buitenland zie ik nooit een rollator, terwijl daar toch ook veel gebroken heupen zijn. Ik vind eigenlijk dat we ons niet aan andere landen moeten meten en in zijn algemeenheid vind ik dat ook niet zo interessant. Zelfs al zouden we beter zijn dan andere Europese landen, dan nog moeten we zelf bedenken of we goed genoeg zijn.”

“Diversiteits-
beleid is het stadium
van politieke correctheid
allang voorbij.”

Guusje Ter Horst, minister van
Binnenlandse Zaken en Konink-
rijksrelaties, in haar openings-
toespraak op het symposium
‘Gekleurde plafonds’.

Eindrapporten Nationaal Thematische Netwerken EQUAL

EQUAL

Belangrijk uitgangspunt bij het EQUAL-programma is dat de vernieuwingen worden verspreid (disseminatie) en dat nieuwe methodieken in regulier beleid worden geïmplementeerd (mainstreaming). Om de projectuitvoerders en het Ministerie van SZW te ondersteunen bij deze activiteiten zijn vijf Nationaal Thematische Netwerken (NTN's) opgezet: Activering, Gelijke Kansen, Integratie en Arbeidsmarkt, Leren en Werken en Ondernemerschap.

De EQUAL-projecten ronden momenteel hun activiteiten af. De vijf NTN's hebben elk een eindrapport geschreven, waarin zij de goede voorbeelden en lessen uit de EQUAL-projecten in het betreffende thematische aandachtsgebied presenteren. Tevens komt elk NTN in het eindrapport tot (beleids)aanbevelingen voor onder meer de nationale, regionale en gemeentelijke overheid, uitvoerderende organisaties, onderwijsinstellingen en werkgevers.

De vijf eindrapporten zijn vanaf 5 december a.s. te vinden op www.agentschapszw.nl (doorklikken naar de regeling EQUAL).

Productenbank voor innovatieve aanpakken van

EQUAL

De EQUAL-projecten van de tweede tranche zijn momenteel in de afrondende fase. Deze projecten hebben geëxperimenteerd met vernieuwende aanpakken, met als resultaat een of meerdere producten. Voorbeelden van producten zijn een training, een handleiding, een promotiefilm en een methodiekbeschrijving. Om te bevorderen dat iedereen van deze producten gebruik kan maken, zal het Agentschap SZW een productenbank samenstellen op zijn website. Heeft u een interessant product dat met ondersteuning van het EQUAL-programma is ontwikkeld?

Mail dit naar EQUAL@agentschapszw.nl of stuur het per post naar uw contactpersoon bij het EQUAL-team.

Meer informatie over de ontwikkeling van deze productenbank is te vinden op www.agentschapszw.nl (doorklikken naar de regeling EQUAL).



Gelijke Kansentocht langs bekende en verborgen Oog voor diversiteit

Amsterdam is een stad van diversiteit en emancipatie. Eeuwenlang trokken mensen naar Amsterdam om er een vrijer bestaan op te bouwen.

Lopend of fietsend door de binnenstad zie je de sporen van dit verleden, maar er ontgaat je ook veel. Als onderdeel van het programma van het Europees Jaar van Gelijke Kansen voor Iedereen (2007) heeft E-Quality, kenniscentrum voor emancipatie, gezin en diversiteit,

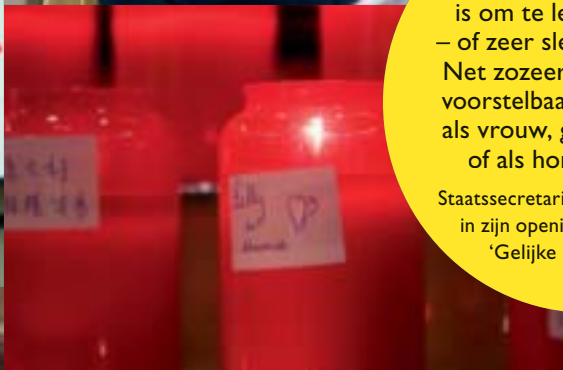
Waar komt de naam van de Schreierstoren vandaan en wat heeft zich afgespeeld achter de muren van de Ammanschool? +++ Zijn er moskeeën, +++ Sinds wanneer is de Fo Guang Shan He Hua Tempel hier gevestigd en hoe komt het dat achter het Waterlooplein een brede moderne straat
→ Lees er alles over in het wandelboekje 'Gelijke Kansentocht'. Foto's Jeannette Schols

Gelijke
Kansen



“Het is voor mij moeilijk voor te stellen, hoe het is om te leven als je niet – of zeer slecht – kunt zien. Net zozeer als het moeilijk voorstelbaar is om te leven als vrouw, gereformeerde, of als homoseksueel.”

Staatssecretaris Ahmed Aboutaleb in zijn openingsspeech van de 'Gelijke Kansentocht'.





monumenten in Amsterdam

een aantal wandelingen en een fietstocht uitgezet in Amsterdam. Eén tocht is speciaal ontwikkeld voor blinden en slechtzienden. Staatssecretaris Ahmed Aboutaleb (SZW) opende deze wandeling op 3 oktober jl.

In alle tochten komen op speelse wijze de vier thema's van het Europees Jaar van Gelijke Kansen voor iedereen aan bod, namelijk: rechten, vertegenwoordiging, erkenning en respect. Het sluit aan bij het overkoepelende doel van het Jaar om de meerwaarde te benadrukken van

diversiteit in de samenleving als geheel en binnen organisaties.

Nadat Aboutaleb in de Westerkerk de aftrap had gegeven voor de Gelijke Kansentocht, ging hij als eerste op pad. Voorzien van een geblindeerde bril 'bekeek' hij een aantal standbeelden langs de route door ze te betasten. De beelden in de route zijn mede geselecteerd op hun (sta)hoogte: op een sokkel zouden ze immers niet voelbaar zijn voor blinde en slechtziende wandelaars.

Routes bestellen

De 'Gelijke Kansentocht' is zowel in braille als op cd verkrijgbaar en is opgebouwd uit vijftien onderdelen.

De reguliere tochten – twee wandelingen en een fietstocht – zijn gebundeld in een boekje dat te bestellen is via www.e-quality.nl. Ook liggen ze gratis bij de AKO-boekwinkels in Amsterdam.

kerken of tempels waar je overdag in kunt? +++ Van welke steensoort is het beeld van Anne Frank gemaakt, en waarom is daarvoor gekozen? ++
pens overgaat in een smalle doorgang naar de Nieuwmarkt? +++ Waar komt de driehoek vandaan als symbool voor homoseksualiteit? +++

Gelijke
Kansen



Europa heeft migranten nodig

EQUAL

Migratie is een gevoelig thema dat lidstaten sterk politiek inkleuren. Hoe kan Europa het succes van EQUAL-projecten vertalen in gemeenschappelijk beleid? Laat lidstaten hun verantwoordelijkheid nemen, vindt europarlementariër Jeanine Hennis-Plasschaert (VVD).

In september zijn op de conferentie 'Shaping Migration Strategies' de resultaten gepresenteerd van acht EQUAL-projecten uit zeven verschillende lidstaten. Hiermee wilden de projecten

aandacht vragen voor het Europese migratiebeleid. De projecten beoogden discriminatie op de arbeidsmarkt in het verblijfsland tegen te gaan én te investeren in persoonlijke ontwikkeling en het arbeidsmarktperspectief in het land van herkomst. Hierdoor wordt het voor migranten gemakkelijker terug te keren. Hennis-Plasschaert was als gastspreker aanwezig op het congres. Het viel haar op dat de deelnemers enthousiast waren over de resultaten, maar tegelijkertijd bezorgd over de toekomst. De conclusie: op lokaal niveau weten

ngo's elkaar goed te vinden en is nauw en succesvol samengewerkt. Op nationaal niveau werkt regelgeving belemmerend. Er is dus dringend behoefte aan Europees beleid.

"We zitten in een impasse", vindt Hennis-Plasschaert. "Over enkele jaren hebben EU-landen enorme tekorten op de arbeidsmarkt, en dringend migranten nodig. De discussie zou daarom nu moeten gaan over de voorwaarden die we aan migratie gaan stellen. In de lidstaten gaat het debat daarentegen vooral over illegalen en terroristen,

EQUAL-projecten laten belang zien van Europees migratiebeleid

Tijdens de conferentie 'Shaping Migration Strategies' zijn op 20 september de resultaten gepresenteerd van acht EQUAL-projecten uit zeven lidstaten.

De projecten richtten zich op migranten, vluchtelingen en asielzoekers. De integratie op de arbeidsmarkt in het verblijfsland en/of de re-integratie op de arbeidsmarkt in het land van herkomst stonden centraal. Dankzij samenwerking tussen de projecten werd duidelijk zichtbaar dat er grote verschillen zijn in wetten en regelgeving van de lidstaten. Unaniem concludeerden betrokkenen dat op lokaal niveau dringend behoefte is aan een wettelijk en sociaal (Europees) kader. Reden om tijdens de conferentie te

pleiten voor meer samenwerking en samenhang in Europa op het terrein van migratie.

Uit de projectervaringen blijkt dat het zowel voor integratie als re-integratie essentieel is dat vluchtelingen en asielzoekers 'empowered' zijn, ofwel: bewust van hun eigen mogelijkheden. Dit gaat het beste als zij zo snel mogelijk vrijheid en ruimte krijgen om zich te ontwikkelen. Toegang tot de arbeidsmarkt en sociale voorzieningen zoals onderwijs en gezondheidszorg, bevorderen integratie en participatie in de samenleving. Europarlementariër Jeanine Hennis-Plasschaert (VVD) riep als gastspreker op tot daadkracht bij de Raad om te komen tot Europees migratiebeleid (zie ook het interview op deze pagina).



terwijl de meerderheid van de migranten legaal binnenkomt met een visum. Het debat is de afgelopen tijd behoorlijk gepolariseerd. Zo worden de bedoelingen van asielzoekers al bij voorbaat in twijfel getrokken. De angst voor islamisering vertroebelt het migratiedebat.”

Fort Europa

“De ambities zijn er wel”, weet de europarlementariër, “maar als het op concrete maatregelen aankomt, geven de lidstaten niet thuis. Een duidelijk voorbeeld is Frontex, het coördinerend agentschap dat de buitengrenzen van Europa beheert. Het is de bedoeling dat alle lidstaten hieraan bijdragen, maar in de praktijk gebeurt dat niet. Lidstaten moeten hun verantwoordelijkheid nemen en solidair zijn met de grenslanden.” Het is niet wenselijk een Fort Europa te creëren, stelt Hennis-Plasschaert. Beter is om voorwaarden te stellen aan migratie, en illegale immigratie binnen de EU tegen te gaan. Een mogelijke oplossing is ervoor te zorgen dat het wel-

“Het volledige potentieel van migranten kan alleen worden ingezet als ze de kans krijgen om te integreren in de samenleving en de economie van de gastlanden.”

Franco Frattini, Eurocommissaris voor Justitie, Vrijheid en Veiligheid, tijdens de EQUAL-conferentie ‘Shaping Migration Strategies’

vaartsniveau in de landen van herkomst stijgt, zodat een illegaal bestaan geen aantrekkelijke optie is. Dat pleit voor een koppeling van migratie- en ontwikkelingsbeleid. “Daarbij moeten we niet uit het oog verliezen dat elk mens recht heeft op het willen verbeteren van zijn levensomstandigheden. Daarom hebben lidstaten een maatschappelijke verantwoordelijkheid die ze niet kunnen laten liggen.”

Illegaliteit binnen de eigen grenzen kan het beste worden bestreden met het aanpakken van de zwarte economie in Zuid-Europa. “Daarnaast kan de

terugkeerprocedure van illegalen veel effectiever zijn als lidstaten volgens een verplicht en geharmoniseerd mechanisme werken.”

Druk uitoefenen

Ziet Hennis-Plasschaert kans op doorbreking van deze impasse? “Het migratiedossier ligt al sinds 1999 op tafel. De urgentie groeit. Hoewel de Europese Commissie vlotter met wetgeving doorkomt, slaagt de Raad er niet in dit te vertalen naar beleid. Als parlement blijven wij daarom druk uitoefenen. De project-resultaten van EQUAL zullen we aangrijpen om te laten zien dat er veel mogelijk is, en dat migratiebeleid meerwaarde heeft.”



Verslagen van de conferentie ‘Shaping Migration Strategies’ op www.migration-conference-brussels.net

EQUAL



Illustratie Werkplaats Amsterdam

De cliënt is empowered, maar hoe empowerend zijn organisaties?

EQUAL



Foto Winand Stut

EQUAL
2007 - 2013

Meer informatie op www.request-vrijbaan.nl. Request en Vrijbaan zijn projecten van REA College Nederland.

Wie langdurig langs de zijlijn van de arbeidsmarkt staat, heeft het steeds moeilijker om werk te vinden. Hoe je daar uitkomt? Bijvoorbeeld door je 'empowerment' te versterken: leren vertrouwen op je capaciteiten, en baas zijn over de eigen situatie. Maar dan moet je vervolgens op weg naar werk wel 'empowerende' organisaties tegenkomen. Tessa Zaeyen, projectleider bij Request: "De 'empowerende' benadering van de organisatie moet aansluiten op het individu."

Wat is Request?

"Request staat voor *Re-integration Quality and Empowering Strategies*. Het EQUAL-project is een vervolg op *Vrijbaan*, een methode die de 'empowerment' van het individu versterkt. We weten inmiddels dat dat werkt! Maar als de cliënt vervolgens 'empowered' de deur uitstapt, de 'boze' buitenwereld in, komt hij organisaties als het UWV, CWI, scholingsinstituten of de gemeente tegen. Wij willen dat de cliënt op weg naar werk organisaties ontmoet die hem steunen in zijn 'empowerment'. Die zes basiscomponenten (zie kader) kennen en kunnen ondersteunen."

Maar hoe maak je een organisatie 'empowerend'?

"We hebben het zo simpel mogelijk gehou-

De zes basiscomponenten van empowerment

Competentie: Vertrouwen in eigen vaardigheden om een bepaald doel te bereiken.

Zelfbeschikking: Vaardigheid om zelfstandig keuzes te maken en het gevoel controle te hebben over de eigen situatie.

Impact: Het gevoel dat gemaakte keuzes invloed hebben op het leven en dat je invloed hebt op je rol in de maatschappij.

Betekenis: Het werk ervaren als iets

zinvols, dat aansluit bij de eigen opvattingen en waarden en gevoel dat keuzes in het re-integratietraject betekenis hebben.

Positieve identiteit: Een positief zelfbeeld, waarbij de (arbeids)handicap op een realistische manier is geaccepteerd en er ruimte is voor andere zaken.

Groepsoriëntatie: Het besef dat er altijd wel sprake is van onderlinge afhankelijkheid waarbij samenwerking met anderen nodig is.

Deze benadering (kijken naar alle componenten en vervolgens werken aan de zwakke) onderscheidt Request en Vrijbaan van standaard 'empowerment' bevorderende trainingen, die zich doorgaans op niet meer dan twee of drie componenten richten.

den. Dus eerst gedefinieerd wat een empowerende benadering is, toen bepaald hoe je die vaststelt en vervolgens versterkt. Uiteraard baseren we ons daarbij weer op diezelfde zes basiselementen. Hierin schuilt ook een van de sterkste kanten van Request en Vrijbaan: dat we dat vage containerbegrip 'empowerment' concreet hebben gemaakt. Dat we het kunnen meten, op zowel cliënt- als organisatieniveau. We hebben een quickscan laten ontwikkelen waarmee we een organisatieprofiel opstellen. Hier rolt vervolgens een verbeterplan uit. Request heeft een aantal ontwikkelingsmodules opgezet, die we dan heel gericht kunnen aanbieden."

Wat is het voordeel voor organisaties?

"Nou, in de eerste plaats natuurlijk dat de cliënt beter geholpen wordt. Een meer 'empowerende' benadering ervaart de cliënt als een betere dienstverlening. Organisaties slaan daardoor een kwaliteitsslag, die bijvoorbeeld zichtbaar wordt bij het voldoen aan kwaliteitseisen die gesteld worden in de re-integratiesector. Verder werkt Request per regio en brengt binnen die regio's zoveel mogelijk instellingen bij elkaar. Het UWV, CWI, de gemeente, onafhankelijke arbeidsadviseurs en scholingsinstituten zitten letterlijk bij elkaar in één lokaal om onderwezen te worden in hun 'empowerende' benadering. Hierdoor leren ze allemaal werken vanuit eenzelfde 'empowerende' basis. En dat sluit weer aan op de cliënt.

Heeft Request ook een Europese dimensie?

"Jazeker, Request blijkt een voorbeeld te zijn voor andere EU-landen. En we hebben een Finse en een Belgische partner met wie we informatie en methodieken uitwisselen en ontwikkelen. Een parallelle ontwikkeling zeg maar. We hebben echt wat aan elkaar, organiseren ook een 'Winterschool' waar professionals uit de drie landen bij elkaar komen om getraind te worden. Ieder vult een deel in. Heel leuk en effectief."

Ruimte voor talent is een keuze voor de toekomst

De houding van Nederlanders tegenover migranten is het beste te vatten in de woorden: 'wij tegenover zij'. De verschillen worden benadrukt én gekoppeld aan een achterstandspositie. Dat geldt vooral voor migranten met een islamitische achtergrond.

Deels heeft dit te maken met de verzuiling, die op een latente wijze richting gaf aan de manier waarop Nederlanders migranten uit andere culturen benaderden. Daarnaast zou de fixatie op achterstand een onbedoeld gevolg van de verzorgingsstaat kunnen zijn waarin de nadruk ligt op gelijkheid. Hoewel de verzorgingsstaat individuele ruimte bevordert en maatschappelijke tweedeling wil tegengaan, is het tegelijkertijd een voedingsbodem voor de fixatie op achterstand. We constateren wat er aan een mens ontbreekt, met als doel dat te verhelpen.

De combinatie van verschil en achterstand zorgt ervoor dat in Nederland een grote groep migranten wordt gezien als mensen met een culturele afwijking en een sociaaleconomische achterstand. Wanneer ook de cultuur of religie een negatieve lading krijgen, zoals bij de islam, vertaalt deze fixatie zich in onbehagen en afstand. Daarom was er de afgelopen jaren vooral aandacht voor de reële en vermeende problemen van migranten en niet voor hun kansen en talenten.

We zagen directe uitsluiting, expliciete vormen van discriminatie, maar vooral ook impliciete en vastgeroeste vormen van uitsluiting. Die zijn makkelijker te legitimeren en moeilijker te veranderen. Wanneer bijvoorbeeld bij een sollicitatie alleen wordt gelet op iemands tekortkomingen, dan worden die zwakheden vaak ook gevonden. Is er dan sprake van discriminatie? Niet direct, maar het leidt wel tot oneerlijke uitsluiting. Het talent krijgt niet eens de kans om gezien te worden!

Dit patroon moet doorbroken worden, want er heerst een soort blindheid voor de positieve ontwikkelingen rondom nieuwe Nederlanders. Terwijl steeds meer jongeren prominent aanwezig zijn in de politiek, journalistiek en kunst. Ook het aantal jonge, nieuwe Nederlanders op hogescholen en universiteiten groeit. Daarnaast maakt een enorme emancipatiedrang hen tot 'sociale stijgers': veel kinderen van de laag opgeleide, eerste generatie migranten nemen toch deel aan hoger onderwijs. Velen van de eerste generatie vluchtelingen is het gelukt om relatief goede posities in de Nederlandse samenleving te krijgen. Waarschijnlijk lukt dat hun kinderen nog sneller. Ik zie genoeg van deze voorbeelden tijdens de colleges, lezingen en debatten waaraan ik deelneem. Ik voel een enorme emancipatiekracht bij deze jonge, nieuwe Nederlanders. Als we niet in staat zijn deze kracht te zien, missen we veel talent voor de toekomst!



Halleh Ghorashi is bijzonder hoogleraar Management van Diversiteit en Integratie (PaVEM leerstoel) bij de afdeling Cultuur, Organisatie en Management aan de Faculteit der Sociale Wetenschappen, Vrije Universiteit Amsterdam. Zij is tevens ambassadeur van het Europees Jaar van Gelijke Kansen voor Iedereen.
Foto Soraya Ebrahimi



Meer informatie op www.agentschapszw.nl (ESF 2007-2013, Actie C)

ESF 2007
2013

Kansen op de arbeidsmarkt vergroten

ESF

Praktijkscholen leren jongeren (12 tot 18 jaar) heel basale dingen: op tijd komen bijvoorbeeld, of taal en rekenen. Maar wat zijn hun kansen op de arbeidsmarkt? De ervaring leert dat het hier om een kwetsbare groep gaat, die snel teruggaat in een uitkerings situatie of in beschermde arbeid. Daarom is vanuit het ESF aandacht voor de aansluiting tussen praktijkonderwijs en de arbeidsmarkt.

“Extra middelen voor extra aandacht. Daarmee willen we een impuls geven aan de arbeidsmarktcomponent in het onderwijs voor moeilijk lerende kinderen,” licht Govert Maessen van Agentschap SZW toe. “Want we willen natuurlijk het liefst dat ook die leerlingen opgeleid worden voor een functie op de reguliere arbeidsmarkt. Scholen kunnen met het geld uit het ESF nieuwe faciliteiten opzetten of meer doen binnen hun bestaande programma.” In de regeling ESF 2007-2013 zijn vijf aandachtsgebieden benoemd waarop subsidieaanvragen betrekking moesten hebben: vaststellen in welk arbeidsmarktsegment een leerling past (arbeidskundig onderzoek), branchege-

richte cursussen, arbeidssimulatie in leerlingwerkplaatsen, nazorg voor leerlingen nadat ze de school hebben verlaten, en het tot stand brengen of uitbouwen van een plaatselijk netwerk (waar leerlingen vaak op aangewezen zijn). Op 15 augustus werden de subsidiebeschikkingen afgegeven. Drie scholen vertellen over hun plannen.

“De uitdaging in activiteiten buiten de school zoeken”

Lieke Reekers, Praktijkschool Laurentius in Delft: “Omdat wij een klein schooltje zijn, zoeken we de uitdaging in activiteiten buiten de school. We hebben nu een aantal branchegerichte cursussen gevonden en hopen in januari te kunnen starten. Onze leerlingen kunnen dan kiezen uit bijvoorbeeld heftruck rijden, een aangepaste cursus schoonmaak, groenvoorziening, de horeca-assistentopleiding of de cursus basisveiligheid.”

“De juiste competenties aanleren”

Aat van Iterson, Praktijkschool Het Segment in Gouda: “Onze doelstelling is ‘iedereen aan het werk’. Daar kan een certificaat of diploma zeker bij helpen. Daarom investeren wij in branche-

gerichte cursussen. Die willen wij goed integreren in ons onderwijs. Ook interessant voor onze leerlingen is bijvoorbeeld de opleiding AKA (Arbeidsmarktgekwalificeerd Assistent), waar je onder andere leert samenwerken en afspraken nakomen. Want dat zijn competenties die je nodig hebt om later te kunnen functioneren op een werkvloer.”

“Een arbeidstraining- en coachingscentrum opzetten”

Wim Alsemgeest, school voor Praktijkonderwijs De Baanbreker in IJsselstein: “Samen met drie andere scholen (de Dr. Vliegenthartschool, de Kranenburgschool, beide in Utrecht, en de Danne in Breukelen) willen wij een Arbeidstraining- en Coachingscentrum opzetten. Tot nu toe bedachten de scholen interne oplossingen om de leerlingen arbeidstraining te geven. Die leerlingwerkplaatsen worden de helft van de tijd niet gebruikt. Dat is zonde. Zo'n samenwerking tussen scholen is echt nieuw. We zitten nu nog in de ideeënfase, maar hopen over twee jaar een gebouw met veel mogelijkheden te hebben.”

Toon aan wat je waard bent

De mobiliteitsbranche heeft een middel om vaardigheden van werknemers aantoonbaar te maken: Erkennen van Verworven Competenties, kortweg EVC. Nu moet de branche er meer gebruik van gaan maken. ESF-subsidie verlaagt de drempel.

“Stel, je bent jaren geleden als assistent autotechnicus de werkplaats binnengekomen en hebt het gaandeweg geschopt tot chef”, vertelt Machteld Nieswaag, secretaris van de stichting OOMT. “Jouw werkgever weet wat

je waard bent, maar een ander bedrijf niet. Of je wilt hogerop maar weet niet waar je moet beginnen. EVC is een middel om je huidige kennis en vaardigheden voor jezelf én anderen aantoonbaar te maken. Een goed begin van je verdere loopbaan.” OOMT, het opleidings- en ontwikkelingsfonds voor de motorvoertuigen- en tweewielerbranche, zet zich in voor kwaliteitsverbetering en loopbaanmogelijkheden van medewerkers binnen de branche. Om werknemers de kans te geven een inhaalslag te maken, heeft OOMT EVC geïntroduceerd.

Stappen

In opdracht van OOMT voert IBKI, het instituut voor examinering en certificering voor de mobiliteitsbranche, de EVC-procedure uit. Werknemer en werkgever vragen de procedure samen aan. Uitgangspunt is altijd de functie- of beroepsstandaard van de aanvrager. EVC bestaat uit verschillende stappen: beoordeling van de portfolio, een assessment, een criteriumgericht interview, en een werkplekobservatie, eventueel aangevuld met andere toetsvormen. Op basis van dit materiaal maakt IBKI voor iedere individuele werknemer een EVC-rapportage.

Uitdaging

OOMT wil het gebruik van EVC in de branche stimuleren en biedt het daarom gratis aan. “Met OOMT- en ESF-subsidie samen kunnen we 750 medewerkers laten profiteren”, licht Nieswaag toe. “Maar hoewel het gratis is, moeten bedrijven er wel wat voor doen.” Zelf driehonderd euro bij de fiscus terugvragen bijvoorbeeld, en aan de ESF-subsidievoorwaarden voldoen. Omdat dat kan afschrikken, helpt IBKI zoveel mogelijk bij het verzamelen van de benodigde gegevens. Nieswaag: “Wij willen de branche laten deelnemen, dat is onze grootste uitdaging.”

Meer informatie op www.oomt.nl en op www.hogeropshop.nl



Foto Stichting OOMT

EVC staat voor Erkennen van Verworven Competenties. Heb je geen (recent) diploma, maar wel werkervaring, dan kun je via een EVC-procedure toch je vakkennis aantonen. Want EVC biedt een objectief en snel beeld van je kennis, vaardigheden, kwaliteiten en ontwikkelpunten. Zodat je weet welke certificaten je feitelijk zou kunnen behalen en waarvan je eventueel werk kan maken.

ESF



STERK EN ZWAK

dit is een waarschuwing:
de broosheid van de monocultuur met
zijn of haar neiging tot standaardisatie
verpulverd onder de structuur
van het amalgaam

want we zijn allemaal mensen
we zijn allemaal markt
te veroveren voor wie de kust kan zien
gemakzucht heeft nooit toekomst gehad

lees de regels voorbij de prothese
deze dingen staan niet in een reglement

Arjan Witte

In het kader van het Europees Jaar van Gelijke Kansen voor Iedereen geeft de Chronisch zieken- en Gehandicapten Raad Nederland (CG-Raad) een gedichtenbundel uit over diversiteit op de werkvloer. De bundel heet *Samen is het mooist* en is samengesteld door de dichter Ingmar Heytze. De bundel is op te vragen bij de CG-Raad via telefoon (030) 291 66 00.

Reni de Boer is nu ruim een half jaar Ambassadeur Onbeperkt Nederland. Reni heeft MS en rijdt daarom buitenshuis in een rolstoel. "Een kans uit duizenden, zeker met het Europees Jaar van Gelijke Kansen voor Iedereen."

"Ik probeer altijd in te gaan op interviewverzoeken, want gelijke kansen voor iedereen draait vooral om bewustwording. Daarom zijn de ontbijtbijeenkomsten waar topmensen uit het bedrijfsleven en mensen met een handicap elkaar ontmoeten ook zo nuttig. Trude Maas vroeg mij voor haar workshop over diversiteit in organisaties. Ook zij erkent het belang van bewustwording. Maar voordat je mensen met een handicap kunt aannemen, moeten bedrijven zorgen dat ze toegankelijk zijn, ook voor mensen die blind zijn of niet goed kunnen horen. Ik pleit ervoor het bouwbesluit dat dit regelt bindend te maken. Tegelijkertijd moeten mensen met

een handicap leren om veel sterker en duidelijker naar voren te treden. En de overheid moet het goede voorbeeld geven. Nu heeft slechts eenderde van de mensen met een handicap een betaalde baan, dat is echt veel te weinig." Lees ook het interview met Trude Maas op pagina 6.



Foto Renate Beense

ESF

ESF bustour sluit af met werkbezoek aan Unilever

Het Agentschap SZW organiseerde in 2007 een promotietour in het kader van de nieuwe subsidie-regeling van het Europees Sociaal Fonds (ESF 2007-2013).

Net als de Europese Unie viert het fonds in 2007 zijn vijftigjarig bestaan. Om de nieuwe programmaperiode ESF in te

luiden trok de speciale Europabus vier keer door Nederland. Maandag 1 oktober was de laatste tocht, naar de margarine-fabriek van Unilever in Rotterdam. Unilever schoolt op jaarbasis ongeveer 350 vaste en tijdelijke medewerkers met behulp van ESF. Bijzonder was de aanwezigheid in de bus van staatssecretaris Ahmed Aboutaleb en Vladimir Spidla, eurocommissaris voor Werkgelegenheid, Sociale Zaken en Gelijke Kansen. Met deze tournee wilde het Agentschap vooral via de lokale media laten zien wat ESF voor bedrijven en instellingen in de buurt kan betekenen.

