

---

# Doe mee in Nijmegen

Malika Bouloue

Op Internationale vrouwendag - 8 maart - 2004 gaf Prinses Maxima, samen met anderen, in Nijmegen het startschot voor het Doe Mee project. Doel van het project is het bevorderen van emancipatie, (re)integratie en arbeidsparticipatie van allochtone vrouwen. Hanneke Geerding en Halima el Karouni kijken terug op dit tweejarige project.

**B**ijzonder aan Doe Mee is de inzet van een wervingsteam dat van deur tot deur gaat om vrouwen te enthousiasmeren en te motiveren om (weer) actief te worden in vrijwilligerswerk of zich te oriënteren op een betaalde baan. Het Doe Mee project bouwt

voort op het succesvolle project Kom terug, gericht op herintreedsters. Ook voor Kom terug ging een team de doelgroep opzoeken en aanspreken. Doe Mee richt zich echter op alle allochtone vrouwen, met extra aandacht voor de niet-uitkeringsgerechtigden. Bovendien is de benadering breder:

het gaat niet alleen om werk, maar ook om reïntegratietrajecten en voorlichting over taal- en sociale activiteitscursussen. Medewerksters van Doe Mee streefden er bovendien naar de dienstverlening van het CWI, UWV en Sociale Zaken aan allochtone vrouwen te verbeteren.

“Wij kijken met een tevreden gevoel terug op twee jaar *Doe Mee*. De waardering bij de doelgroep over deze manier van werken en werven was zeer hoog. Vrouwen ontvingen het wervingsteam met veel openheid en vonden het een hele eer om hen op bezoek te krijgen. Ze waardeerden het dat ze hun behoeften en wensen aan mensen van het CWI konden vertellen, zonder daarvoor de nog altijd te hoge drempel van het CWI te hoeven nemen. Deze manier van werken en werven bracht ons in contact met een enorm grote groep vrouwen met potentie die graag bijvoorbeeld Nederlands willen leren of die hun kansen op de arbeidsmarkt willen verbeteren. Toch blijft er een groep vrouwen onbereikbaar, omdat er geen enkele communicatie mogelijk is.”

Aan het woord zijn Halima el Karouni en Hanneke Geerding werkzaam bij CWI Nijmegen en beiden onmisbaar geweest voor *Doe Mee*. Halima coördineerde het wervingsteam; ze stond aan het begin van het proces van begeleiding naar werk of cursus. Hanneke is werkzaam als adviseur werk en inkomen. Halima en Hanneke benadrukken het belang van een divers samengesteld wervingsteam (een Bosnische, een Marokkaanse en een Turkse vrouw): “Het team schept minder afstand, is goed in staat zich in de vrouwen te verplaatsen en kan daardoor als voorbeeld fungeren.”

Het wervingsteam kwam opvallend veel vrouwen tegen met een grote wil om iets te doen en toch is een grote groep afgehaakt tijdens het traject. Dit waren voornamelijk vrouwen die dachten dat ze niet veel hoefden te investeren om ergens te komen. Zij dachten dat ze meteen geplaatst zouden kunnen worden, terwijl ze onvoldoende opleiding hadden of een grote afstand tot de arbeidsmarkt.

### Andere middelen

Naast de activiteiten van het wervingsteam zijn er workshops en informatiebijeenkomsten georganiseerd en was er een apart informatiepunt in de Mariënbeurs (het gebouw



waar het CWI gevestigd is). Met wisselend succes. Het informatiepunt is niet voortgezet, want ondanks de herkenbare en opvallende plaats, hebben allochtone vrouwen hier maar weinig aangeklopt voor de informatie over *Doe Mee* en inburgering.

De voorlichtingsbijeenkomsten, die georganiseerd werden in de wijken, trokken daarentegen volop vrouwen. De bijeenkomsten waren gericht op informatie over emancipatie, (re)integratie, werk en dienstverlening. Tijdens een rondleiding door de Mariënbeurs kregen de vrouwen de kans om kennis te maken met de werkwijze van het CWI, hoe je vacatures kunt zoeken, contact leggen met werkgevers etc.

“De samenwerking met zelforganisaties, moskeebesturen en vrouwen die actief zijn op wijk- en buurtniveau moeten we stimuleren,” vindt Halima. “Ook via hen kunnen we vrouwen bereiken”.

Het bleek niet eenvoudig om de workshops vol te krijgen en ook een training als ZZ-top werd niet optimaal bezocht. ZZ-top staat voor Zelfwerkzaamheid, Zelfredzaamheid en bereiken van de Top door het vinden van een baan. De projectmedewerksters hebben bovendien onevenredig veel energie gestoken in vrouwen die makkelijk afspraken niet nakomen of wegblijven zonder zich af te melden. Het belang van afspraken nakomen en op tijd komen is nog altijd een veel voorkomend probleem bij een groep allochtone vrou-

wen. Halima licht toe: “Het gaat om een groep vrouwen die is opgegroeid in een cultuur waar tijd een bijzaak is en waar niemand moeilijk doet als je ergens een half uur later arriveert.”

### Sollicitatievrees

Hanneke heeft het nodige geleerd van de workshops die ze gegeven heeft. “Er is duidelijk behoefte aan deskundige ondersteuning bij het verkennen van arbeidsmarktkansen of bij het solliciteren. Voor veel vrouwen is het een valkuil bij het solliciteren, dat ze zichzelf niet kunnen presenteren. Solliciteren is voor een groot deel afhankelijk van jezelf op de juiste wijze kunnen verkopen. Allochtone vrouwen, tenminste een grote groep, hebben niet geleerd op de voorgrond te treden, ze zijn hier van huis uit weinig in gestimuleerd”. Hanneke noemt een tweede punt dat haar is opgevallen: “Dat vrouwen de arbeidsmarkt slecht kennen komt niet alleen omdat ze weinig opleiding en werkervaring (in Nederland) hebben, maar heeft ook te maken met de culturele bagage die ze met zich meedragen. Er is veel angst voor uitsluiting bij deze vrouwen, angst voor teleurstellingen ook. Ze merken dat ze harder moeten lopen dan autochtone vrouwen en moeten opboksen tegen de concurrentie van vrouwen die beter Nederlands spreken, beter zijn opgeleid en beter de weg weten in de Nederlandse cultuur en omgangsvormen. Voor deze vrouwen is bijvoorbeeld telefonisch solliciteren doodeng,

omdat ze bang zijn dat ze meteen al vanwege hun Nederlands worden afgewezen.”

Halima voegt eraan toe dat vrouwen bovendien de frustratie van discriminatie tegenkomen. “Een vrouw die vloeiend Nederlands spreekt vertelde mij dat ze tijdens een telefonische sollicitatie al een toezegging had gekregen. Tijdens het sollicitatiegesprek dat daarop volgde droeg ze een hoofddoek. Deze vrouw had de juiste papieren, maar kreeg een afwijzing met het argument dat ze niet zou passen in de bedrijfscultuur.”

### Averechts effect

Het wervingsteam behaalde snel resultaat bij de grote groep vrouwen die in eigen land opgeleid zijn en gewerkt hebben. Deze vrouwen gaan gedreven op zoek naar een baan, omdat het werk voor hen een middel is om beter Nederlands te leren. Het huisbezoek was voor hen net de stimulans die ze nodig hadden, om weer in beweging te komen.

Halima en Hanneke hebben echter gemerkt dat er ook een groep vrouwen is, bij wie het wervingsteam juist een averechts effect heeft. “Deze vrouwen staan zover van de samenleving af dat ze niet zelfstandig hun weg kunnen vinden naar een baan of taal cursus. Dat er reïntegratietrajecten bestaan en empowerment cursussen, weten ze meestal niet. Door dit gemis krijgen zij een afwachtende houding. Ze hebben niet geleerd om bij hun

eigen wensen en kunnen stil te staan. En zij zullen nooit zelf langskomen of bellen; ze wachten tot ze een oproep krijgen en willen niet ‘zeuren’ of ‘brutaal’ zijn. Dat het wervingsteam bij hen op bezoek kwam, versterkte de gedachte dat ‘de Overheid’ wel naar jou toekomt als ze je nodig hebben. Als ze dan van het CWI of van de gemeente weer te horen krijgen dat ze zelf ook onderzoek moeten doen en stappen moeten ondernemen, zijn ze teleurgesteld.” Toeleiding naar opleiding of werk is bij deze groep nog helemaal niet aan de orde; eerst is er een intensieve taal cursus nodig, als eerste stap naar de Nederlandse maatschappij. Daarna gaat het om bewustwording en het stimuleren van deze vrouwen om hun leven in eigen hand te nemen.

### Jobhunters

In het kader van *Doe Mee* zijn Nijmeegse werkgevers betrokken geweest. Er is onder andere samengewerkt om sectorale projecten in de zorg, catering, of personenvervoer te realiseren. Op grond daarvan is geprobeerd met de brancheorganisaties een speciaal project van de grond te tillen gericht op de gezondheidszorg en personenvervoer, maar de investering in tijd en geld bleek niet op te wegen tegen de opbrengsten. Bij de werkgevers is er bereidheid om allochtone vrouwen in dienst te nemen, maar de werkgevers in bestuurlijke zin betrekken heeft nauwelijks meerwaarde gehad, omdat

zij op uitvoeringsniveau geen vervolgcursus in kunnen zetten.

*Doe Mee* heeft veel vrouwen bereikt en is in die zin beslist een succes te noemen. De belangrijkste leerervaring van *Doe Mee* is dat je afhankelijk bent van alle partijen om het project van de begin- tot de eindfase tot een succes te maken. En juist in de eindfase dook een probleem op. Er zijn in 2005 drie jobhunters actief geweest bij het bemiddelen van vrouwen naar werk. Dat is een goed instrument, zo is gebleken. Maar het is ook heel intensief en dus tijdrovend om de juiste vacatures en de juiste werkgevers met de juiste vrouwen te matchen. Het is dan teleurstellend om te constateren dat er te weinig passende vacatures blijken te zijn voor de vrouwen die zich hadden laten aanspreken om *Mee te Doen*. Tegenwoordig werkt bij Bureau Nieuwkomers van de gemeente Nijmegen één jobhunter, want het blijkt toch de beste formule te zijn om de vrouwen op de juiste plek te krijgen<sup>1</sup>. Zowel Hanneke als Halima zijn voorstander van het voortzetten en verder ontwikkelen van het *Doe Mee* project. De goede contacten met de samenwerkingspartners, het enthousiasme van de vrouwen en de behaalde resultaten zijn een stimulans om het project te continueren. Of dit inderdaad gebeurt en welke organisatie daarvoor verantwoordelijk wordt, is echter een beslissing die de politiek nog moet nemen. ■



### Noot

<sup>1</sup> Zie het artikel op pagina 6

Wie belangstelling heeft voor de evaluatie van het project kan contact opnemen met Hanneke Geerdink, CWI Nijmegen, (024) 751 60 00.

Malika Bouloué is beleidsmedewerker bij Enzovoort.