

The image features a series of stylized human figures made of paper cutouts, arranged in a circle and holding hands. The figures are in various colors: pink, orange, and blue. The background is white with a subtle pattern of these figures. The overall theme is community and connection.

Jaarverslag 2010-2011

VERBINDEN
DOORBREKEN
VERNIEUWEN

Voorwoord

Sinds het begin van haar bestaan heeft Elan meerdere publicaties uitgebracht, meestal met de focus op één van de terreinen waarop wij actief zijn geweest sinds de oprichting op 5 december 2009.

Van de actualiteiten bleef u op de hoogte via de website of via de digitale nieuwsbrief, en zeker voor een jonge organisatie die haar werk opbouwt, leek dat een tijdlang voldoende. Waarom dan nu toch een jaarverslag, of liever een tweejarverslag waarin Elan hoofdzakelijk terugblijkt op de jaren 2010 en 2011?

Medio 2012 sluit Elan een belangrijke beleidsperiode af. Een periode waarin integratie, emancipatie en participatie als min of meer gelijkwaardige thema's naast elkaar leidraad vormden in alle activiteiten van de organisatie. Uit die activiteiten maakt u op welke expertise Elan in huis heeft. In dit verslag presenteren we graag wat in relatief korte tijd werd neergezet onder het motto 'iedereen doet en telt mee'.

U kunt dit verslag ook zien als een tussenbalans. Het hele welzijnsbeleid 'kantelt' en ook Elan gaat een nieuwe fase in. Waar het de provinciale opdracht betreft, zal Elan zich vanaf 2013 vooral toeleggen op het vlak van actief burgerschap en gemeenschapszin. Participatie zal dus de nieuwe rode draad vormen.

Diversiteit blijft in de aderen van Elan vloeien en deskundigheid op dat vlak zal ook in de toekomst beschikbaar blijven. Elan vindt dat van waarde gezien allerlei onomkeerbare maatschappelijke ontwikkelingen. Nederland is immers al

lang veranderd: demografisch, etnisch, economisch en cultureel. Voor de transitie op sociaal en welzijnsgebied wil Elan zich graag inzetten. We doen dat niet alleen op grond van de kennis en ervaring die in de afgelopen jaren is opgebouwd, ook expertise die wortels heeft in de daaraan voorafgaande periode draagt bij. In die zin staat Elan op de schouders van haar voorgangers. Ervaringen gooi je nooit weg, integendeel, Elan leert er actief van en blijft zich inzetten voor een gelijkwaardige, toegankelijke en humane samenleving. Onze kernwaarden: verbinden, doorbreken en vernieuwen, blijven daarbij leidend. Elan gelooft in de kracht van verbinding: eerst uitreiken naar mensen en organisaties. In het vertrouwen dat ontstaat, ligt de basis om te doorbreken wat niet gewenst is. En dan is er ruimte voor de gewenste vernieuwing.

Dit tweejarverslag kijkt vooral terug. Een oplettende lezer herkent wellicht ook onze focus op de toekomst: met een ondernemende houding op zoek naar uw vraag om ondersteuning. Elan is dienstbaar op grond van haar expertise, met een eigen gezicht en eigen profiel. Uw vraag en onze expertise: op dat snijvlak ontmoeten we u graag. Tot ziens en veel leesplezier.

Brigitte Theeuwen

Directeur-bestuurder

Elan, expertisecentrum voor integratie, participatie en emancipatie

Mensen betrekken, betrokken mensen

Met veel gevoel voor nostalgie hoor je mensen wel eens zeggen: “Vroeger, ja vroeger hielpen mensen elkaar, toen had je nog naoberschap, of burenhulp”. Natuurlijk is er veel veranderd en hebben deze mensen niet helemaal ongelijk, maar wie op een andere manier kijkt ziet juist ontzettend veel betrokken mensen. En zij betrekken op hun beurt weer anderen, die een zetje nodig hebben om in beweging te komen. Soms is die betrokkenheid zichtbaar, soms ook georganiseerd en onderdeel van een groter proces. En vaak is het een betrokkenheid die achter de schermen gestalte krijgt, zodat de opbrengst buiten het blikveld blijft van een grotere kring.

Wat voor veel mensen onzichtbaar is, is het werk dat in vrijwilligersorganisaties van migranten gebeurt. Zoals de mensen achter Mudanthe, die in Apeldoorn met hun buurtrestaurant mensen bij elkaar brengen om samen te koken, te eten en van muziek te genieten. En die muzikalenten in de wijk mobiliseren om met kinderen, voor wie de muziekschool te duur is, muziek te maken. Of de Turkse vereniging DHD die samen met het COC voorlichting organiseerde over homoseksualiteit. En de twee Molukse broers die in de zomervakantie samen met jongeren uit Tiel een film maakten. Welzijnsorganisaties, woningcorporaties en overheden kloppen nu bij hen aan, want hoe krijgen zij al die jongeren zover om zo enthousiast mee te doen? Of de Multiculturele Vrouwen Arnhem die juist die vrouwen opzoeken die weinig de deur uitkomen en hen met succes motiveren om vrijwilligers-



werk te gaan doen. Prachtige voorbeelden: niet voor niets genomineerden en winnaars van de Hasan Kaynakprijs, die Elan jaarlijks uitreikt aan vrijwilligersorganisaties die met hun activiteiten bijdragen aan participatie, emancipatie en integratie.

Betekenisvol

Daarnaast zijn er migrantenorganisaties die zich vooral richten op activiteiten voor de eigen achterban. Daar zijn dikwijls goede redenen voor, maar er zit meer in. Vrijwilligersorganisaties kunnen zoveel betekenen, juist ook voor hun achterban, als zij hun blik meer op de maatschappij richten en netwerkrelaties aangaan met andere (gemeentelijke) organisaties. Zo kwam een groep ouders in Tiel bij Elan aankloppen, omdat zij behoorlijk wat problemen zagen onder Marokkaanse jongens: schooluitval, werkloosheid, zwerven, overlast... Deze ouders hadden niet de relaties om met de juiste gesprekspartners om tafel te gaan zitten om te bespreken hoe deze problemen aangepakt kunnen worden. Met hulp van Elan zijn het centrum voor Jeugd en Gezin, de wijkagent en anderen betrokkenen bij elkaar gebracht, om samen een oplossing te vinden. Ook op andere terreinen is onbekendheid met het functioneren van Nederlandse instellingen en mogelijkheden nog (te) vaak een oorzaak van het onderbenutten van voorzieningen als thuiszorg, hulpmiddelen die binnen de Wmo vallen, woonaanbod en mogelijkheden voor woningaanpassingen voor senioren. Om er maar een paar te noemen. Heel wat organisaties staan er om te springen om migranten te bereiken, om belangrijke informatie over te brengen of hun beleid beter af te kunnen stemmen op de behoeften van deze potentiële betrokkenen.

Schoon en leefbaar

Een voorbeeld daarvan is het verzoek van Provincie Gelderland aan Elan om een inventarisatie te maken van wat er inmiddels bekend is over de woonwensen van oudere migranten. Een vraag die voortkwam uit het provinciale beleidsprogramma *Thuisgeven*, gericht op het langer zelfstandig thuis wonen van ouderen en mensen met een beperking.

In Tiel wilde een woningcorporatie graag de wensen van bewoners achterhalen. Het betrof de inwoners van het Molukse deel van de Hertogenwijk. Een wijk die op de rol stond voor herstructurering en de woningcorporatie hecht er waarde aan dat de bewoners meedenken en meedoen in de ontwikkeling van de wijk. In persoonlijke gesprekken die Elan voerde zijn de wensen van bewoners boven tafel gekomen. Wensen over de leefbaarheid van de buurt zijn samen met de woningcorporatie en het opbouwwerk opgepakt: zo hebben bijvoorbeeld alle bewoners, jong en oud, een grote schoonmaakactie ondernomen. De bewoners realiseren zich nu dat zij zelf ook veel kunnen bijdragen aan een schone leefbare wijk.

Ouderparticipatie

Het zijn de betrokken actievelingen die anderen aanspreken, enthousiasmeren en over de streep trekken. Dat zie je ook gebeuren bij de Platforms voor Allochtone Ouders (PAO), die op initiatief van de overheid en onder leiding van het landelijke instituut FORUM zijn opgezet in verschillende grote steden. Elan zorgde als provinciale partner voor de regionale inkleuring bij de platforms in Arnhem en Nijmegen. Deze plaatselijke platforms hebben veel op de agenda gekregen, met name participatie van ouders,

taalontwikkeling, segregatie in het onderwijs, stage en beroepsperspectieven. Ze functioneerden als vraagbaak, gaven advies en voorlichting. Steeds met het doel om ouders te betrekken in de cruciale pedagogische driehoek school - leerlingen - ouders. En om ouders warm te krijgen om actief te worden op de school van hun kind en zich te verdiepen in de schoolloopbaan van hun kinderen, want als de pedagogische driehoek in balans is gedijen kinderen beter op school. Scholen hebben het bestaan van de PAO's gemerkt aan de kritische vragen die zij van ouders kregen. Behalve ondersteunen, adviseren en faciliteren van de PAO's in Arnhem en Nijmegen, heeft Elan dezelfde expertise ook kunnen inzetten voor Tiel en Ede. Onder andere met advies over de driehoek school - ouders - leerlingen en een praktische workshop voor ouders. Cijfers uit de betrokken gemeenten (uit de *Integratiemonitor Gelderland* van Elan en Spectrum) gaven onderbouwing voor het nut van gericht beleid. Na twee jaar was het de bedoeling dat plaatselijke platforms door de gemeente zouden worden overgenomen, maar deze bleken niet te willen kiezen voor structurele ondersteuning. Toch is er een voortzetting, opnieuw vanuit de landelijke overheid, onder de nieuwe naam Kerngroep ouders. Het belangrijkste actiepunt is, blijkt nu, de overgang van kinderen uit groep acht naar het voortgezet onderwijs. Hoe ondersteun je als ouder je kind dat als brugpieper op een grote nieuwe school begint en in de puberteit komt? En hoe begeleid je zo nodig bij het huiswerk, als huiswerkbegeleiding je koopkracht te boven gaat? Wat kan de school daarin betekenen? Vragen waarover ouders en scholen in 2012 met elkaar in

gesprek gaan. De Kerngroep Arnhem pleit voor huiswerkbegeleiding vanuit de school voor leerlingen die het risico lopen af te haken en voor laagdrempelige informatie en tips voor ouders om hun kinderen te helpen. Steeds is het doel de kwaliteit van scholen (verder) te verbeteren.

Gezamenlijk programmeren

Betrokken mensen zie je in Kulturhusen, waarvan er in Gelderland twaalf in bedrijf zijn en negen in plan- of bouwfase. Kulturhusen zijn 'meer dan gemeenschaps-huizen': deelnemers werken samen om gezamenlijk het beheer en de programmering te organiseren. Dit staat bekend onder de term *Gezamenlijk programmeren*. De partners in het Kulturhus werken dan niet ieder voor zich en gaan ook verder dan onderlinge afstemming. Ze benutten elkaar om samen tot een compleet, aantrekkelijk en afgestemd activiteiten- en dienstenaanbod te komen. In het ideale geval ontstaat er dan (veel) meer dan de som der delen. Gezamenlijk programmeren is wel iets wat je in de vingers moet krijgen, er spelen zoveel factoren bij dit proces dat het niet altijd gesmeerd loopt. In de leergang voor Kulturhusen die georganiseerd wordt door Spectrum, verzorgt Elan de module *Gezamenlijk*



programmeren en de bijbehorende handreiking *Gezamenlijk programmeren - praktische instrumenten* is voor iedereen beschikbaar. Elan heeft een twintigtal keer advies gegeven aan Kulturhusen, variërend van kleine vragen tot complete adviestrajecten. Bijvoorbeeld adviezen over inspraak, het beoordelen van een beleidsplan, het organiseren van inspraak, een evaluatietraject met gebruikers en niet-gebruikers, brainstormen met beheerders over het opvangen van bezuinigingen, of over goede ideeën voor gezamenlijk programmeren. En bijvoorbeeld het begeleiden van een Kulturhus waar spanningen waren ontstaan onder de deelnemers, omdat gezamenlijkheid impliceert dat organisaties een deel van hun autonomie loslaten en het idee hebben dat zij daarmee ook hun identiteit moeten opgeven.

Solidariteit

Elan laat haar eigen betrokkenheid zien bij het jaarlijkse Benefietdiner in het kader van Internationale Vrouwendag. Een gezellige ontmoeting voor degenen die kunnen terugkijken op hun eigen 8 maart-activiteiten, een bijeenkomst om nieuwe contacten te leggen, of oude te hernieuwen en



een gelegenheid om solidariteit te betonen met vrouwen wereldwijd. Elk jaar wordt met het Benefietdiner een bedrag ingezameld om een vrouwenproject te ondersteunen. In 2011 ging de opbrengst naar 'De meiden van Alhoceima' in Marokko. Meisjes die te ver van school wonen om heen en weer te reizen, uit gezinnen waarvoor de kosten voor school en levensonderhoud een probleem zijn. Zij krijgen kost en inwoning in het Nouveau College. Een opvang zonder enige luxe. Door het Benefietdiner kon Elan voor hen onder andere een zeer gewenste beamer met laptop aanschaffen om presentaties te kunnen oefenen en gezamenlijk naar een film te kunnen kijken. Met de opbrengst van het Benefietdiner in 2010 kon Elan bijdragen aan een goede watervoorziening in Gitega, de tweede stad van Burundi. Daarnaast is het geld gebruikt voor de empowerment van vrouwen. Geweld binnen het huwelijk komt veel voor en echtscheiding is in het christelijke Burundi nauwelijks een optie voor vrouwen die dit betreft. Nu worden sociale werkers getraind om lokale vrouwen op te leiden, die als bemiddelaar op kunnen treden en de vrouwen die met geweld te maken hebben wat assertiever te maken.





Adviseurs van Elan waren direct bij deze projecten betrokken en hebben er persoonlijk voor gezorgd dat het geld op de juiste plek terecht is gekomen. Door het jaar heen ondersteunt Elan kader- en bestuursleden van vrouwenorganisaties en migrantenorganisaties bij hun vragen over effectiviteit.

De-polarisatie

Betrokken mensen, die andere mensen erbij betrekken is een thema dat bij gemeenten hoog op de agenda staat. De gedachte is dat betrokkenheid - immers het tegendeel van onverschilligheid - de leefbaarheid op tal van manieren bevordert. Daar worden resultaten mee geboekt, maar het is niet louter rozegeur en maneschijn. Er zijn mensen die buiten de boot dreigen te vallen en mensen, vooral jongeren, die daar zelf juist op aan lijken te sturen: die zich afzetten, op een negatieve manier de confrontatie zoeken, of dreigen te radicaliseren. Dat willen gemeenten juist voorkomen en activiteiten gericht op actief burgerschap, buurtouders, maatjesprojecten en

dergelijke dragen daar zeker aan bij. Overigens worden deze activiteiten lang niet altijd herkend als passend in beleid dat polarisatie voorkomt. Elan heeft er de afgelopen jaren werk van gemaakt om gemeenten te informeren, rondtafelgesprekken te organiseren, draagvlak te creëren voor beleid en een werkinstrument te ontwikkelen voor procesbegeleiding. De gemeenten Tiel en Renkum hebben gebruik gemaakt van een subsidiemogelijkheid van de landelijke overheid en hebben Elan ingeschakeld bij dat traject. De rol van Elan bestond uit procesbegeleiding, deelname aan een projectgroep, een training eengerelateerd geweld en enkele uitvoerende taken. Een training voor beroepskrachten in onderwijs en welzijn in het herkennen en voorkomen van interculturele miscommunicatie en het leren onderkennen van signalen die kunnen wijzen op mogelijke radicalisering, maakte hier ook deel van uit. De activiteiten lopen door in 2012.



De gewoonste zorg van de wereld

Betrokkenheid van mensen kan zich op tal van manieren uiten. De een zet zich in voor vraagstukken die wereldwijd spelen, een ander zoekt het juist dichtbij huis. Maar vaak gaat de betrokkenheid van mensen allereerst uit naar hun eigen familie of nabije vrienden, als deze (mantel)zorg nodig hebben. Het is belangrijk en waardevol om dit goed te kunnen doen. Het is ook belangrijk om een goede werknemer te blijven. Die combinatie vraagt ook een goede werkgever en een gemeente die doortimmerd mantelzorgbeleid heeft.



Mantelzorg is typisch een activiteit waar niemand op zit te wachten, of op hoopt, maar die velen geven als het op hun pad komt. Vaak uit liefde en met liefde, soms meer gedreven door plichtsgevoel omdat het nu eenmaal zo hoort, of er niemand anders is. Ideaal gesproken geeft iemand mantelzorg vanuit keuzevrijheid; niet omdat het moet omdat er anders helemaal niemand hulp biedt, niet omdat anderen dat een vanzelfsprekende plicht vinden, maar omdat je het zelf graag wilt, ook als het soms (te) zwaar is. Zo ligt het echter lang niet altijd. Politieke besluitvorming heeft de



Advisering

Gemeenten hebben veel gebruik gemaakt van de expertise van Elan. Niet vreemd, want met de Wmo is beleid op ondersteuning van mantelzorgers en zorgvrijwilligers vastgelegd als taak van gemeenten. Met 31 gemeenten heeft Elan korter of langer opgetrokken om bijvoorbeeld te adviseren over de vraag hoe de formele zorg mantelzorgers beter kan betrekken en inschakelen bij de zorg, over de inzet van zorgvrijwilligers om mantelzorgers te ontlasten bij wijze van respijtzorg, hoe je professionals die met jongeren werken alert kunt maken op jonge mantelzorgers, of hoe een mantelzorgsituatie is aan te tonen door bijvoorbeeld een Wmo-loketmedewerker, zodat er geen misbruik gemaakt kan worden van regels die specifiek gelden voor mantelzorgers.

Ook vroegen gemeente om procesgericht advies, zoals input voor mantelzorgbeleid, ondersteuning bij het faciliteren van samenwerking, of deelname aan een expertmeeting om een nieuwe inhoud te geven aan beleid.

Cahiers

Veel kennis en expertise van Elan op het gebied van mantelzorg en informele zorg is vastgelegd op papier. Zo is er de informatieve reeks cahiers, die Elan in samenwerking met Gelderse partners (verenigd in Impuls) heeft geschreven over verschillende groepen mantelzorgers. Wat maakt hun positie bijzonder en wat betekent dat voor de mantelzorgondersteuning en de hulpverleners die met de mantelzorgers te maken hebben? De cahiers richten zich respectievelijk op de ondersteuning aan allochtone mantelzorgers, jonge mantelzorgers en GGZ-mantelzorgers. Een uitgave over ondersteuning aan oudere mantelzorgers sluit de reeks in 2012 af.

druk om mantelzorg te geven opgevoerd: bij de indicatiestelling wordt eerst gekeken wie in de omgeving van de zorgbehoevende iets kan doen. Culturele achtergrond kan de keuzevrijheid ook danig beperken, omdat 'iedereen' in de familie en omgeving naar de dochters kijkt en hun zorg als hun vanzelfsprekend plicht beschouwen. Verwachtingen, vaak onuitgesproken, zijn bovendien verschillend voor vrouwen en mannen. Vrouwen nemen vaker mantelzorg op zich en het wordt ook meer van hen verwacht. En andersom kan het van mannen 'apart' gevonden worden als zij om flexibiliteit vragen om mantelzorg te kunnen geven, met de onderliggende gedachte: kan je vrouw dat niet doen?

Elan hecht veel waarde aan het rekening houden met diversiteit en keuzevrijheid bij mantelzorg. Dat klinkt door in de advisering van Elan en in de ondersteunende brochures die Elan heeft uitgebracht.

Oog voor mantelzorg

Met twee andere brochures richt Elan zich op mantelzorgvriendelijk personeelsbeleid. Onder de titel *Oog voor diversiteit bij mantelzorgvriendelijk personeelsbeleid* geeft Elan *Tips & tools* en een *Argumentenschets*. Een op de acht werknemers combineert betaald werk met mantelzorgtaken. Bijna de helft vindt dat een zware combinatie en voor tien procent van de mantelzorgers is het een reden om minder te gaan werken, af te zien van werken, of zelfs de baan op te zeggen. Voor een werknemer heeft dat ongunstige gevolgen (denk aan functieniveau, pensioenopbouw, statusverlies, minder of geen economische onafhankelijkheid). Voor werkgevers is oog voor de mantelzorgers van belang, om te voorkomen dat deze werknemers uitvallen of (grijs) verzuimen. Met openheid en flexibiliteit op verschillende vlakken valt al veel winst te behalen voor werkgever en werknemer.



Elan ondersteunde de steunpunten mantelzorg van Geldermalsen, Tiel en Culemborg om een drukbezochte bijeenkomst te organiseren voor werkgevers over mantelzorgvriendelijk personeelsbeleid. Een grote Gelderse zorginstelling vroeg advies bij het ontwikkelen van een checklist die leidinggevendenden kunnen gebruiken in hun gesprekken met mantelzorgende werknemers.

Erkenning

Elan heeft zelf in 2011 'De Erkenning' voor mantelzorgvriendelijk werken ontvangen van het landelijke Werk&Mantelzorg. Bij de uitreiking zei Audrey Vreugd, projectleider van Werk & Mantelzorg: "Het combineren van werk en mantelzorg is bij Elan nooit een taboe geweest. Winst van het proces dat zij onlangs hebben doorlopen is dat mantelzorgvriendelijk werken is geborgd in de gehele bedrijfsvoering van Elan. Hierdoor zijn de mogelijkheden voor iedereen zichtbaar, duidelijk en bespreekbaar. Een mooie ontwikkeling waarmee zij de Erkenning dubbel en dwars hebben verdiend."

In 2012 richt Elan zich met de brochure *Mantelzorg de gewoonste zorg van de wereld* speciaal tot werkgevers in de zorgsector. Medewerkers in de zorg worden ook in hun vrije tijd vaak aangesproken op hun beroep, vandaar dat naar schatting een kwart van het zorgpersoneel ook mantelzorgtaken heeft. Met de voorziene krapte op de arbeidsmarkt is het voor zorgondernemers extra belangrijk om hun gekwalificeerde en ervaren medewerkers vast te houden.

Iedereen is welkom

Het wordt zo gemakkelijk gezegd: "Bij ons is iedereen welkom." Maar wie is dat eigenlijk, iedereen? Iemand voelt zich vaak pas welkom, als er herkenning mogelijk is. Als er iets is in het wervingsmateriaal, het aanbod, de activiteiten, de sfeer, dat werkelijk welkom uitstraalt, op een manier die niet alleen de niet bestaande Jan Alleman aanspreekt. Want:

- Kan ik bij het buurtrestaurant terecht als ik vegetarisch eet?
- Als ik dat verzorgingshuis kies, moet ik mijn homoseksuele identiteit dan weer verhuilen, omdat mijn medebewoners er niet van gediend zijn?
- Zou het voor een Turks-Nederlands kind ook leuk zijn om bij de Scouting te gaan?
- Zou de thuiszorg wel weten hoe ze mij moeten helpen bij de rituele wassing?
- Zie ik, als Surinaamse, iets terug van mijn aandeel in de Nederlandse geschiedenis in het Openluchtmuseum?

Migranten en hun (klein)kinderen vinden inderdaad meer en meer hun aandeel in de Nederlandse cultuur terug bij het Openluchtmuseum. Het museum schakelde Elan in bij hun wens meer van de veelkleurigheid van de Nederlandse geschiedenis te laten zien. Al jaren staat er een Molukse barak om iets over de geschiedenis van de Molukkers in Nederland te vertellen. In april 2010 opende de tentoonstelling *Nieuwe Buren* met het vierdeurenproject, waar bezoekers achter de verschillende deuren konden zien, proeven, ruiken en meedoen met het leven van Chinese, Turkse en Surinaamse Nederlanders en leren over hun migratiegeschiedenis. Elan gaf advies over de Turkse deur tot aan de inrichting toe, bemiddelde om contacten te leggen en verzorgde twee informatiebijeenkomsten over de Turkse en de Surinaamse cultuur voor de vrijwilligers.

De expertise van Elan is ook ingeroepen voor de in 2012 geopende Westerstraat, waar het wonen in de Amsterdamse Jordaan tot leven komt. Tussen het postkantoor en een Jordaanse café is een Turkenpension gevestigd.



Steentje bijdragen

Letterlijk elkaar welkom heten doen de deelnemers van *Steentje bijdragen*, een project dat Elan uitvoerde in samenwerking met Vragenderwijzer en twee scholen. Een kind van een zwarte school wordt met zijn of haar ouders gekoppeld aan een kind van een witte school en haar of zijn ouders. Zij komen bij elkaar om alledaagse activiteiten uit te voeren zoals samen spelen, samen eten, elkaars oma en opa ontmoeten of bijvoorbeeld naar de film gaan. Het doel is om meer van elkaars cultuur te leren en een blik te werpen in elkaars leven. De moeder van Cansu zegt erover: "Wat ik fijn vond is dat nu Nederlanders ook een kijkje bij ons konden nemen en konden ervaren hoe het bij ons gaat. Zelf weet ik al veel over de Nederlandse cultuur, aangezien wij vaker te maken hebben gehad met contacten met Nederlanders. Het is belangrijk om empathie te tonen voor elkaar en dat we naar elkaar kijken als mensen en niet als buitenstaanders en voor elkaar open staan. Voor onze kinderen is het ook leuk, aangezien er op de school van mijn dochter weinig

Nederlanders zitten. Op deze manier kijken ouders misschien toch anders naar zwarte scholen en witte scholen. Hierdoor kan eventueel ook gestimuleerd worden, dat allochtonen meer naar witte scholen gaan en autochtonen ook meer naar een zwarte school".

Jeugdzorg

En ook Bureaus Jeugdzorg trekken zich de boodschap 'iedereen is welkom' aan. Van de jongeren die in de problemen raken, blijken het vooral kinderen van migranten te zijn die pas bij Jeugdzorg komen als de problemen al flink uit de hand gelopen zijn. En dan komen zij bij zwaardere vormen van hulpverlening terecht. Hulp is in een laat stadium gecompliceerder, langduriger en dus ook duurder. In een veel eerder stadium aankloppen bij de vrijwillige vormen van hulpverlening zou erger kunnen voorkomen, maar de ingang tot die vormen van hulpverlening is relatief onbekend bij deze doelgroep. Vandaar de vraag aan Elan om te helpen bij het bekendmaken van het aanbod van Jeugdzorg.



Inburgeren

De gemeente Nijmegen zei in 2011 welkom tegen alle inburgeraars die hun inburgerdiploma of staatsexamen haalden. Op verzoek organiseerde Elan samen met lokale partners een feestelijke middag over werk, onder het motto: Stap in de trein van de toekomst en kom in contact met opleidingen, werkgevers, gemeentelijke diensten en leuke projecten. Ook reeds eerder geslaagden en mensen die nog bezig zijn met hun inburgeringscursus kwamen op de middag af om zich te oriënteren.

Deelnemers konden onder andere workshops volgen over een goed CV opstellen, of een eigen bedrijf starten, een intertestest maken en gesprekken voeren met medewerkers van werkcorporaties, de Hogeschool, Kamer van Koophandel of een uitzendbureau. Elan bood de mensen een persoonlijk mini-adviesgesprek met een van de adviseurs.

Kleurrijke stage

Een bijzondere vorm van elkaar welkom heten gebeurt in de Kleurrijke Maatschappelijke Stage (MaS) die Elan in Barneveld heeft ontwikkeld in samenwerking met de lokale partners. Het idee is om jongeren hun MaS te laten doen bij het jeugdwerk van een kerk en een activiteit van



een moskee. Zo ontdekken ze in de praktijk de verschillen en overeenkomsten tussen religies en culturen. Het brengt bovendien de moskeevereniging als potentiële stage-aanbieder in beeld. De jongeren zelf zijn de brugbouwers. De positieve ervaringen met deze pilot, niet in het minst van de leerlingen zelf, zijn beschreven in de brochure *Kleurrijke Maatschappelijke Stages*.



Intercultureel scouten

Ook het Steunpunt Scouting Gelderland wil aan de slogan 'iedereen is welkom' meer inhoud geven. Het is toch eigenlijk te gek: op weg naar het clubgebouw fietsen padvindders en leiders van een groep in Ede dwars door een wijk waar veel migranten wonen, maar bij Scouting kom je hen niet tegen. Met het project *Intercultureel scouten* wil Scouting Gelderland waarmaken dat zij een veilige speel- en ontwikkelomgeving biedt voor iedereen, ongeacht herkomst, religie, cultuur, voorkeuren of beperkingen. Het traject wordt op verschillende niveaus ingezet. Elan draagt kennis over opvoedingsstijlen over en zet haar contacten in om 'een wereldreis door de wijk' te organiseren: een kennismaking en ontmoeting met vertegenwoordigers van migrantenorganisaties. Scouting heeft de wil om in deze contacten te investeren en een duurzame relatie op te bouwen.

Thuiszorg voor iedereen

Verschiede zorginstellingen, met name de thuiszorg, kloppen bij Elan aan, omdat zij zien dat hun klantenbestand langzamerhand uitbreidt met mensen die hun wortels niet in Nederland hebben. Dat brengt nieuwe wensen en gebruiken met zich mee en andere opvattingen over goede zorg. En, zo realiseren deze zorginstellingen zich, om deze klanten net zo goed van dienst te zijn als ieder ander, is het nodig om het personeel ook toe te rusten voor het omgaan met verschillen en het communiceren met mensen uit verschillende culturen. Het project *Thuiszorg voor iedereen*, met Stichting Thuiszorg Midden-Gelderland, uitgevoerd in vier aandachtswijken in Arnhem vormde het

begin van een uitgebreid trainingsaanbod voor zorginstellingen en samenwerking met de branchevereniging voor zorg en welzijn, Salus Gelria.

Een aantal zorginstellingen grijpt daarbij de gelegenheid aan om diversiteitsbeleid op te zetten, of het bestaande beleid steviger in de steigers te zetten. Met een quickscan laten zij Elan een momentopname maken van de stand van zaken. Zo krijgen zij een beeld op welke onderdelen het goed gaat en waar extra aandacht of nieuwe interventies nodig zijn.

Instellingen, zoals bovengenoemde zorginstellingen en Scouting Gelderland, realiseren zich dat het waarmaken van 'iedereen is welkom' implicaties heeft voor de hele organisatie. Niet in het minst voor de diversiteit op de werkvloer.



“Kom erbij” zeggen, gaat hand in hand met ruimte maken. Ruimte waar mensen met hun verschillende opvattingen, werkwijzen, gewoonten en verwachtingen elkaar ontmoeten en de verbinding aangaan. Daarvoor moeten mensen misschien uit hun comfortzone komen, maar je kunt er kennis over opdoen en jezelf vaardigheden eigen maken die daarbij behulpzaam zijn. Binnen organisaties vraagt het om meer dan de beleidsbeslissing dat ‘iedereen welkom is’. Wat is bespreekbaar en wat is zo vanzelfsprekend dat het geen gespreksonderwerp is? Hoe open is je organisatiecultuur? Zijn er taboes en waarom eigenlijk? In hoeverre zijn medewerkers vaardig in het omgaan met cultuurverschillen onder collega’s en klanten? En zijn de leidinggevenden toegerust om het personeel op dit terrein aan te sturen en te begeleiden?

Nadat organisaties de stap zetten om in al hun doen en laten klanten, leden, vrijwilligers, ouders en leerlingen daadwerkelijk te laten ervaren dat zij welkom zijn, blijkt regelmatig dat dit niet vanzelf gaat. In dit proces van verbinden, doorbreken en vernieuwen - de drie kernwaarden van Elan - blijkt doorbreken soms een taai proces. Mensen zijn ‘gewoontedieren’ en wat je gewend bent, gaat je het gemakkelijkst af. Voor het doorbreken van vertrouwde gewoonten en aannames moeten we moeite doen. Vanuit het ‘gewoonteperspectief’ kan gedrag van ouders, klanten, bewoners ‘lastig’ zijn en zelfs irritatie wekken, omdat ‘ze niet meewerken’, hoge eisen stellen, of verwachtingen hebben waaraan onmogelijk valt te voldoen binnen de taakstelling en regelgeving van de instelling. Leren om vanuit een ander perspectief waar te nemen, kan erg behulpzaam zijn bij het ombuigen van ‘lastig’ naar ‘goed hanteerbaar’. Voor organisaties is de fase waarin het streven naar diversiteit een taai proces blijkt cruciaal. Een moment waarop ze nog wel eens het bijltje er bij neergooien, omdat ze teleurgesteld of



gefrustreerd zijn dat ze met al hun inspanningen niet bereiken wat ze voor ogen hadden. Zonde van de al gedane moeite. Andere pakken juist door en komen bij Elan voor advies of het trainingsaanbod. Scholen, kinderdagverblijven, of Centra voor Jeugd en Gezin zijn bijvoorbeeld geïnteresseerd in een workshop opvoedingsstijlen, om de beweegredenen van ouders en hun kinderen beter te begrijpen. In enkele situaties waarin een groepje kinderen echt probleemgedrag vertoonden en de sfeer voor anderen verpestten, heeft Elan intervisie gegeven aan de betrokken medewerkers, zodat zij grip kregen op de situatie en zelf in staat waren de impasse op een goede manier te doorbreken.

Intercultureel effectief

Voor tal van organisaties heeft Elan de *Interculturele Effectiviteits Training (IET)* ingezet. Aan de hand van filmpjes, die een situatie laten zien met een dilemma in de interculturele communicatie, scoren deelnemers in hoeverre hun reactie effectief zal zijn. Dat levert in de nabespreking altijd een flinke discussie op, die eraan bijdraagt dat deelnemers veel bewuster worden van hun aannames en reacties. Zo maakt de *IET* inzichtelijk in hoeverre deelnemers bereid en in staat zijn om daadwerkelijk ruimte te geven aan andere opvattingen en gedragingen. De *IET* meet echter ook welke van de vier doorslaggevende competenties voor interculturele communicatie een deelnemer in grote of juist geringe mate beheerst (die competenties zijn: inlevingsvermogen, een open houding, sociaal initiatief en emotionele stabiliteit). Competenties die je kunt oefenen om te leren effectiever te communiceren. Daarmee is de *IET* een



instrument dat inzicht geeft, houvast biedt en handvatten aanreikt om te veranderen.

Onuitgesproken

Een andere werkvorm in trainingen die Elan met succes heeft ingezet is regiethater. Acteurs met een verschillende culturele achtergrond spelen een scène die, een beetje aangedikt, rechtstreeks uit de praktijk van de deelnemers komt. Ze laten niet alleen zien wat er in een situatie gebeurt, maar maken ook duidelijk welke boodschappen overgebracht worden die niet hardop uitgesproken worden. Juist het aandikken geeft deelnemers heel veel inzicht in hun communicatiestijl. Omdat het nét een graadje botter of onhandiger is dan zij zelf ooit zouden doen, voelen deelnemers zich nooit in de hoek gezet of aangetast in hun professionaliteit. Het nodigt hen juist uit om aanwijzingen te geven hoe het beter kan. Of dat beter uitpakt kunnen ze meteen zien, als de acteurs de scène met deze aanwijzingen opnieuw spelen. Vaak kunnen deelnemers ook zelf nog een praktijksituatie inbrengen en zelf oefenen in die rol.



Issue: diversiteit

Landelijke cijfers wijzen uit dat de recidive onder jongeren die in een justitiële instelling verbleven circa tien procent hoger is onder jongeren met een migratie-achtergrond. De provincie Gelderland vroeg Elan om te verkennen of dat ook voor Gelderland geldt. Gelderse cijfers zijn niet

beschikbaar, maar op grond van interviews is er geen reden om aan te nemen dat de Gelderse situatie afwijkt van de het landelijke gemiddelde. Elan heeft vervolgens het gesprek georganiseerd met justitiële jeugdinstanties, instellingen voor Jeugdzorg^{Plus}, Raad voor de Kinderbescherming, jeugd-reclassering en veiligheidshuizen om de problematiek onder de aandacht te brengen. De noodzaak om hier als partners in de keten gezamenlijk actie op te ondernemen wordt gevoeld. In verschillende programma's, bijvoorbeeld waarin toegewerkt wordt naar zelfstandigheid van de jongeren als ze weer vrij komen, kan aandacht voor diversiteit bijdragen aan een breder perspectief. Voor adequate hulpverlening levert het rendement op om kennis te hebben van de beleving van spijt, trots en schaamte.



5 De regisseur dat ben jij?

Zelfredzaamheid en eigen verantwoordelijkheid zijn gevleugelde woorden geworden in het welzijnsbeleid. Welzijn Nieuwe Stijl spreekt mensen aan om zelf de regie te laten nemen en houden, geen kant en klare oplossingen aan te reiken en pas ondersteuning te bieden als dat echt nodig is. Een vorm van hulp en bijstand 'met de handen op de rug'. Daar valt veel voor te zeggen, zolang je de haken en ogen voor de betrokken burgers en beroepskrachten in de gaten houdt.



Elan heeft een behoorlijke staat van dienst als het over zelfredzaamheid gaat. Inzicht dat gegroeid is na de constatering dat allerlei activiteiten, gericht op de participatie van bijvoorbeeld migranten- en vluchtelingen-vrouwen, een beperkte reikwijdte blijken te hebben als de investering in de eigen kracht van de betrokkenen achterwege blijft. Het feit dat het überhaupt mogelijk is om zelf keuzes te maken is voor een deel van deze vrouwen onbekend, omdat het in hun leven nooit aan de orde was. Aan hen werd niets gevraagd, er werd vooral veel verwacht. Methodiekontwikkeling waarin empowerment een belangrijke rol speelt, was een doeltreffende

werkwijze om een duurzaam effect te bereiken. Het woord empowerment is in de mode geraakt en weer sleets geworden. Maar los van de terminologie, gaat het in wezen steeds om hetzelfde: regie nemen over je eigen leven.

Ruimte biedt keuze

In verschillende projecten en pilots heeft Elan de methodiek van empowerment verder ontwikkeld en overgedragen op beroepskrachten, door methodieken te beschrijven en trainers te trainen. Een voorbeeld van zo'n pilotproject om de methodiek verder te ontwikkelen is de training *Zelf aan zet* voor een groep vrouwen die de gemeente Arnhem graag zou bemiddelen naar een opleiding en werk, maar die te veel problemen heeft om rechtstreeks via reïntegratie aan de slag te komen. Voor de regie van de hulpverlening was Mee Gelderse Poort samenwerkingspartner in dit project. Allereerst moesten de vrouwen een enorme berg frustratie en boosheid op 'de gemeente' en andere instanties kwijt om ruimte te gaan maken om voor zichzelf te kiezen: wat wil ik, wat kan ik, en hoe ga ik



dat bereiken? Niet langer konden en mochten vrouwen zich verschuilen achter falende instanties en hun eigen slachtofferrol. 'De regisseur dat ben jij' is voor hen een confronterende stap. In de aanpak was ruimte voor maatwerk, zodat elke deelneemster een duidelijke en haalbare stap in haar ontwikkeling kon zetten. Voor de een was dit letterlijk alle moed bij elkaar rapen om het huis uit te gaan, op tijd bij de cursus te zijn en een vervolgcursus aan te durven. Bij een ander was het de stap die leidde naar betaald werk. Van de tien deelnemers zijn er drie uiteindelijk doorgestroomd naar betaald werk en vier hebben een tussenstap gezet naar scholing of vrijwilligerswerk.

Investeren in kracht

Een typisch voorbeeld van kennisoverdracht was het traject *Begin bij jezelf* voor de gemeente Leiden. Een traject voor vrouwen om een begin te maken met investeren in hun eigen participatie. Vrouwen die ooit aan een taal- of activeringsaanbod hebben deelgenomen, maar niet de kracht en het vertrouwen hebben om de stap te maken naar een inburgeringstraject, vrijwilligerswerk, of bijvoorbeeld deelname aan een opvoedingscursus. In het traject is empowerment een noodzakelijk aspect, zodat het voor de deelnemers de opstap is naar regulier aanbod. Elan heeft, op basis van de eerder ontwikkelde methodiek *Naar een grotere wereld*, een draaiboek gemaakt voor *Begin bij jezelf*. De groep trainers die het traject uitvoeren kregen voorafgaand een tweedaagse training over de theorie van empowerment, het ervaren van de impact van de gebruikte methodiek en de eigen kracht en macht.



Nadat het starttraject *Begin bij jezelf* voor de eerste keer was uitgevoerd, is het voorliggende draaiboek geëvalueerd. De behartenswaardige opmerkingen die daarin naar voren kwamen zijn verwerkt in de uiteindelijke methodiek, die ook terug te vinden is via de website van de Rijksoverheid, als voorbeeld onder succesvolle 'Toeleiding- en inburgeringstrajecten in de wijk'

Eigen regie voeren

In het project *win-WIN* voor de gemeente Nijmegen speelde in de eerste plaats de opdracht om driehonderd vrouwen te werven voor inburgering of een ander

passend traject, die de gemeente zelf via de gebruikelijke kanalen niet bereikt. Hiervoor is een mix van vernieuwende wervingsmethoden ingezet. Een daarvan was Community Art waarbij vrouwen uit de doelgroep via improvisatie en onder leiding van een regisseur tot een scène komen die ze opvoeren en waarmee ze vrouwen in een isolement aanspreken op hun mogelijkheden. Voor de amateurspelers is deze werkwijze een ontdekking van hun eigen kracht; voor het publiek heeft het toneelstuk en het daaropvolgende gesprek het effect van wakker schudden. Met de wervingsactiviteiten zijn meer dan 1000 vrouwen bereikt. Ruim 350 vrouwen zijn doorgeleid naar passend aanbod.

Inventarisatie methodieken

Voor het landelijke netwerk van Centra voor Maatschappelijke Ontwikkeling, CMOnet, heeft Elan samen met Spectrum CMO Gelderland methodieken verzameld waarin 'eigen kracht' centraal staat. Het eerdergenoemde *Naar een grotere wereld* en *win-WIN* behoorden daartoe, evenals het project *Together to get there*, waar Elan als regionale samenwerkingspartner van FORUM bij betrokken was. Deze methodiek traint studenten om twee huiskamerbijeenkomsten te organiseren voor hun omgeving zoals ouders, familieleden, vrienden, of buurtgenoten. Samen met hen spreken ze over beeldvorming of stimuleren ze hen tot meer participatie in de maatschappij. Daarnaast denken ze na over vragen als: waar komen onze eigen vooroordelen vandaan? Wat kunnen wij zélf doen om dingen te verbeteren?

Het is eigenlijk een contradictie in terminis: taboes bespreekbaar maken. Taboes zijn nu juist taboes omdat je er niet over mag praten.

Dit stilzwijgen kan voor betrokkenen echter schadelijk zijn. Schade die varieert van onhandig of ongemakkelijk tot dramatisch of zelfs levensbedreigend. Het kan variëren van situaties waarin je nee denkt, maar ja doet.

Of gedwee ja zegt, maar vervolgens nee doet. Taboes vragen erom doorbroken te worden, want zolang ze bestaan en onbespreekbaar zijn kunnen ze onopgemerkt doorwoekeren.

Het feit dat een taboe betrokkenen weerhoudt om hulp te zoeken maakt niet alleen de individuele schade nog groter dan nodig zou zijn, ook maatschappelijk gezien brengt het verlies met zich mee. Intensievere en dus duurdere hulpverlening, talenten die niet aangesproken worden, een afgebroken opleiding of langdurig ziekteverzuim zijn daar voorbeelden van.

Taboes bespreekbaar maken betekent pionieren, informeren, masseren, draagvlak zoeken, het gesprek aangaan, deskundigheid bijeenbrengen en overdragen. Op allerlei manieren doet Elan dat op verzoek, als samenwerkingspartner en op eigen initiatief.

Eer

De expertise van Elan op het gebied van eerculturen en eergeweld heeft geleid tot de uitnodiging zitting te nemen in de regiegroep die het project Eergerelateerd geweld van de gemeente Arnhem aanstuurt en deel te nemen aan de Preventiegroep van hetzelfde project. In deze preventiegroep bespreken professionals uit onderwijs, jeugdzorg en welzijnswerk casussen en delen de leden hun kennis om eergerelateerd geweld te voorkomen.



Seksueel misbruik, verslaving, homoseksualiteit en seksualiteit in het algemeen zijn voorbeelden van taboes in eerculturen die de betrokkenen in de grootste problemen kunnen brengen en in het ergste geval tot eergerelateerd geweld kunnen leiden. In een bijeenkomst voor professionals uit allerlei sectoren die Elan op eigen initiatief organiseerde, werden deze onderwerpen voor het voetlicht gebracht. Een belangrijke eye-opener voor deelnemers waren de aangereikte handvatten hoe je het gesprek aan kunt gaan bij een vermoeden van seksueel geweld. Waardering was er voor de praktische tips en tools.

De stichting Hulp na seksueel misbruik schakelde Elan in voor advies en kennis bij hun project *Allochtone vrouwen en meiden in-zicht*. Het project wil bewerkstelligen dat deze doelgroep beter bereikt wordt en dat hulpverleners gevoeliger raken voor signalen. Concreet betekent dat deelname aan de adviescommissie van het project en informatieoverdracht in de vorm van een workshop over seksueel misbruik bij migrantenvrouwen en -meiden. Dit Nijmeegse project krijgt in 2012 uitbreiding naar Arnhem.

Coming-out

Ook homoseksualiteit hoort thuis in het rijtje taboes. Dat geldt voor niet-westerse culturen, voor een aantal Europese culturen en ook onder jongeren in Nederland gaat het begrip voor 'anders dan hetero' er bepaald niet op vooruit. Elan heeft op verschillende manieren een bijdrage geleverd om dit taboe bespreekbaar te maken. Door COC Midden-Gelderland te adviseren en mee te werken aan de organisatie van de 'Coming-out day' voor jongeren met het COC, InterArtLab en de gemeente Arnhem. Of door mee te denken met een Turkse migrantenorganisatie die hier twee gespreksavonden over organiseerde. En soms door er te zijn en voor een mening te staan: een adviseur van Elan van Marokkaanse origine als dagvoorzitter van het Roze Meifeest in Nijmegen geeft, nog los van een goede presentatie, alleen al door haar zichtbaarheid het signaal af dat homoseksualiteit mag bestaan.





keuzes na te leven: een rechtstreekse verbinding met het regisseur zijn over je leven.

Samen met Spectrum gaf Elan de workshop *Seks, liefde en relaties* aan jongerenwerkers om hen aanknopingspunten te bieden hoe je met jongeren het gesprek aangaat over keuzes maken, grenzen stellen en grenzen respecteren, zonder zelf met het schaamrood op de kaken te zitten.

Elan leverde een bijdrage aan de film *Just like U* van de Rutgers Nisso Groep, waarin elf jongeren van Surinaamse, Antilliaanse en Afrikaanse afkomst vertellen over hun keuzes in seks, liefde en relaties. Jongeren krijgen vaak alleen maar waarschuwingen te horen over seks, alsof ze vooral risico's lopen en niet stilstaan bij wat ze doen. De film is bedoeld om jongeren aan het denken te zetten over hun keuzes, bijvoorbeeld over maagd willen blijven of niet, veilige seks, waar je het wel en niet met je ouders over hebt, tienerouderschap, homoseksualiteit en prostitutie. Zonder betutteling of opgeheven vingertje is de boodschap: maak je eigen keuzes in liefde, relaties en seksualiteit.

Seks, liefde en meer

Nee denken en ja zeggen komt veel voor als het om jongeren en seksualiteit gaat. In een maatschappij waar de seks zo alomtegenwoordig is, vergt het misschien even een denkstapje om seksualiteit als taboe te zien. Er wordt schaamteloos over gesproken en jongeren lijken alles te weten. Het gaat er hier meer om welke keuzes jongeren maken. Dat zij zich überhaupt realiseren wat er te kiezen valt en stevig genoeg in hun schoenen staan om die



In opdracht van (inmiddels) Rutgers WPF interviewde Elan migrantenjongeren ten behoeve van kwalitatief onderzoek naar de seksuele ontwikkeling van allochtone jongeren (Turks, Marokkaans, Surinaams, Antilliaans). Onderzoek dat tot nu toe gedaan is, richt zich doorgaans op de problematische kanten van de seksuele ontwikkeling (de allochtone groepen als risicogroepen). Met dit onderzoek wil Rutgers WPF in kaart brengen wat maakt dat het goed gaat en zicht bieden op de stimulerende factoren die een rol spelen bij de seksuele ontwikkeling. Elan maakt tevens deel uit van de projectgroep voor het onderzoek. De beoogde verschijningsdatum is najaar 2012.

Op de valreep van 2011 kwam het Centrum voor Jeugd en Gezin in Harderwijk met het verzoek vier bijeenkomsten over seksualiteit te begeleiden voor respectievelijk Marokkaanse vaders, moeders, meisjes en jongens. Het CJG wil niet alleen dit taboeonderwerp bespreekbaar maken, maar tegelijkertijd de drempel verlagen en overbrengen dat ouders en kinderen ook met dit soort vragen bij het CJG terecht kunnen. Intern gebruikte het CJG de bijeenkomsten als deskundigheidsbevordering. Nu zij de kunst hebben afgekeken, kunnen zij deze bijeenkomsten in het vervolg zelf begeleiden.

Informereren en discussiëren

Feiten aanleveren waar beleid giswerk is of een discussie slechts op gevoelens is gebaseerd, nieuwe invalshoeken inbrengen, reflecteren op botsende meningen, nuances aanbrengen in een debat dat zwart-wit is geworden, of een tegen-draadse opinie toevoegen. Mensen bij elkaar brengen en kennis vertalen naar beleid. De mix van up to date kennis en opgedane ervaring verwerken in advies en delen met anderen. Nieuwe inzichten verwerken in methodieken en deze beschrijven om ze verder te brengen. Ook dat doet Elan, op verzoek en op eigen initiatief.



Elan werkt vanuit een visie en die krijgt een - letterlijk - tastbare vorm in halfjaarlijkse themanummers. In het eerste nummer, *Visies op participatie*, gaven adviseurs hun visitekaartje af: dit is mijn expertise, dit is wat er speelt en zo staat Elan er tegenover. Onderwerpen die in dit jaarverslag langskwamen, zoals keuzevrijheid, polarisering, bewonersparticipatie, het taboe op seksueel misbruik en diversiteitsbeleid. Aangevuld met onderwerpen die Elan altijd na aan het hart liggen: hoe staat het ervoor met de integratie en is specifiek beleid nog nodig? Wat heeft een drietal vrouwelijke denkers bij te dragen aan het debat over identiteit? Op het eerste nummer volgde het thema vrijwilligerswerk, waarin ook samenwerkingspartners van Elan (Spectrum, Zorgbelang en Scouting) een artikel bijdroegen vanuit hun expertise. Met *Visies op oudere migranten en zorg* sloot Elan aan bij en werkte samen met de provincie Gelderland, die met het beleidsprogramma *Thuisgeven* een stimulans gaf aan initiatieven op het gebied van wonen en ouderen. In 2012 geeft Elan haar Visies op het gebied van werken in de zorgsector (in samenwerking met werkgeversvereniging Salus Gelria) en op arbeidsparticipatie.

Integratieagenda

Veel verschillende thema's, zoals burgerschap, jongeren, onderwijs, emancipatie, vrijwilligerswerk en veiligheid kwamen ook samen in de GIA-bijeenkomsten. GIA staat



voor gemeenschappelijke integratieagenda en is bedoeld om de beleidsagenda die de rijksoverheid samen met tien grote gemeenten heeft opgesteld in te bedden op lokaal niveau. In samenwerking met een Overijsselse collega-instelling, de provincie Gelderland en FORUM, gaf Elan invulling aan deze bijeenkomsten voor Oost-Nederland. Met sprekers die nieuw onderzoek toelichtten en voorbeeldige praktijken presenteerden, leverden de GIA-bijeenkomsten voeding en discussiestof om de vertaalslag te maken naar gemeentelijk beleid voor politici, beleidsmedewerkers en lokale partners uit Gelderland en Overijssel.

Monitor

Het verzamelen, interpreteren en verspreiden van feitelijke informatie levert Elan in Integratiemonitoren. Voor de tweejaarlijkse *Gelderse Integratiemonitor* is Elan opdrachtgever en ligt de uitvoering bij het Kenniscentrum Sociaal beleid, dat deel uitmaakt van Spectrum CMO. Opdrachten voor gemeenten, bijvoorbeeld Tiel, voerde Elan zelf uit. Actuele cijfers en informatie op vijf terreinen

(demografie, arbeid, onderwijs, leefbaarheid & veiligheid en beeldvorming & communicatie) in 13 Gelderse gemeenten leveren een degelijke onderbouwing voor lokaal beleid. De cijfers leveren een 'ga zo door' op, bijvoorbeeld vanwege de daling in het aantal vroegtijdige schoolverlaters en een afname van concentratiewijken. Een 'let op u saeck' is aan de orde als het gaat om het percentage jeugdige verdachten. Feiten aanleveren deed Elan ook door een effectmeting te ontwerpen en uit te voeren voor het project *Grijs is Kleurrijk* van Stichting Vluchtelingenwerk Midden-Gelderland (SVMG). Een publieksgerichte presentatie van dit project en de gehanteerde methodiek zette Elan op papier in een kleine publicatie, die SVMG gebruikt om hun succesvolle project verder uit te rollen.

In vuur en vlam

Olie op het vuur en olie op de golven: beide uitdrukkingen zijn van toepassing op de debatten die Elan de afgelopen jaren heeft georganiseerd, vaak in samenwerking met Lux, onder de titel *Spiegelpaleis*. Soms wilde Elan een vuurtje opstoken om een interessant maar vermoeid debat een nieuwe impuls te geven, in andere gevallen



was de discussie in landelijke media al zo verhit dat het tijd was om het debat af te koelen met nuances. Een beetje afkoelen en nuanceren mocht bijvoorbeeld wel toen een groep Turkse prominenten een manifest publiceerden waarin zij hun bezorgdheid uitspraken over de positie van Turkse jongeren en hun snel afnemende binding met de Nederlandse samenleving. De actieve deelname aan de discussie door een groot aantal Turkse jongeren die hun ervaringen inbrachten, gaf het debat een grote meerwaarde.

Het vuurtje opstoken deed Elan samen met InterArtLab in de discussie over emancipatie & integratie. Hoezo emancipatie klaar? Het is vooral een kwestie van goed kijken om te zien waar emancipatie stagneert en stereotypen bloeien. Ook aan het integratiedebat werden nieuwe impulsen geleverd door onder anderen

Paul Scheffer, die zijn visie op de multiculturele samenleving in de loop der jaren is blijven ontwikkelen en bijstellen.



De noodzaak van integratiebeleid, tot slot, met vier prominente voor- en tegenstanders, kan als voorbeeld dienen van zowel vuur maken als blussen. Tegenstander Hans Verhagen is al geruime tijd van mening dat integratiebeleid onzin is, omdat problemen ten onrechte als 'allochtoon' gelabeld worden, terwijl deze problemen voor het overgrote deel een algemeen karakter hebben en eerder samenhangen met bijvoorbeeld de sociaal-economische positie van mensen. Een visie waarmee hij de discussie over integratie eigenlijk wil doven, maar die aanleiding gaf voor een 'laaiend' debat.

Zijn opvatting krijgt inmiddels meer navolging en integratiebeleid is in weinig gemeenten nog een specifiek speerpunt in het beleid.

Maar het denken in wij en zij blijft smeulen en het hout is droog. Wanneer de omstandigheden niet veranderen kan een enkele vonk tot ontsteking leiden. Elan blijft alert.



8

Zakelijke informatie

Elan is opgericht per fusieacte op 5 december 2009, als Stichting Elan, expertisecentrum voor integratie, participatie en emancipatie. De voorgangers van Elan waren Stichting Osmose, adviesbureau voor multiculturele vraagstukken en Stichting Enzovoort, innovatie in emancipatie.

Elan kent een raad van toezichtmodel met minimaal vijf en maximaal negen leden. In 2011 zijn er de volgende raad van toezichtleden:

De heer G.P. Isabella	<i>voorzitter</i>
Mevrouw drs. B.J.M. Jansen	<i>plaatsvervangend voorzitter</i>
Mevrouw drs. K.E. Blom	<i>afgetreden per 15 juni 2011</i>
Mevrouw M.J. Caron	
De heer J.K. Kraan	
Mevrouw drs. L. Scheuer-Irion	<i>afgetreden per 15 juni 2011</i>
Mevrouw S. Yurdusen	

In de raad van toezicht hebben met ingang van 1 januari 2012 vijf leden zitting, waarvan drie met een meer dan Nederlandse achtergrond (Antilliaans, Turks en Indisch).

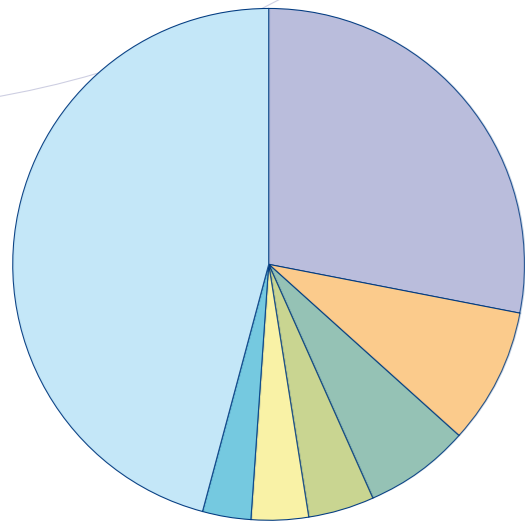
De dagelijkse leiding van de organisatie ligt bij de directeur-bestuurder, mevrouw Brigitte Theeuwen.

Voorts heeft Elan een OR die bestaat uit drie in 2010 gekozen leden, die in 2011 hun werk hebben voortgezet. De OR en de directeur-bestuurder hebben regelmatig overleg gevoerd en een open contact met elkaar onderhouden. Er is in de afgelopen jaren onder andere aandacht uitgegaan naar een evaluatie van de fusie en er werd aan de OR instemming gevraagd en verkregen over het 'opleidingsplan 2011 - 2012'.



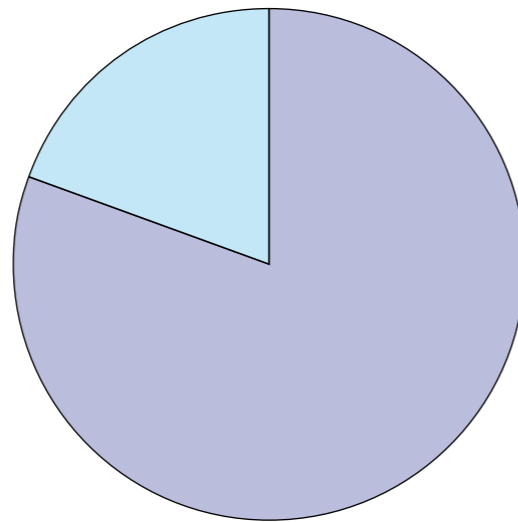
Het personeelsbestand van Elan bestaat in 2011 uit 31 medewerkers met een structureel of tijdelijk arbeidscontract. Voor Elan maakt diversiteit in het eigen personeelsbestand onlosmakelijk deel uit van de organisatie en de dienstverlening. Alle medewerkers hebben de Nederlandse nationaliteit en zijn in Nederland geworteld, daarnaast is er een rijkdom aan etnische achtergronden onder de medewerkers te vinden. Een overzicht van de personeelssamenstelling over 2011 geeft aan dat ruim 50% van de medewerkers een meer dan Nederlandse achtergrond heeft. In cijfers en op hoofdlijnen:

Etnische achtergronden personeel Elan 2011



- 6,9 FTE (28,2%) een Turks - Nederlandse achtergrond
- 2,1 FTE (8,5%) een Marokkaans - Nederlandse achtergrond
- 1,7 FTE (6,8%) een Moluks - Nederlandse achtergrond
- 1 FTE (4,1%) een Oekraïns - Nederlandse achtergrond
- 0,9 FTE (3,6%) een Arubaans - Nederlandse achtergrond
- 0,8 FTE (3,2%) een Surinaams - Nederlandse achtergrond
- 10,6 FTE (45,6%) heeft alleen een Nederlandse achtergrond

Man/vrouw verhouding personeel Elan 2011



- 19,3% mannen
- 80,7% vrouwen

Elan in cijfers

Baten	2011	2010	Lasten	2011	2010
Provinciale subsidie	1.638.839	1.638.839	Activiteiten	92.323	82.508
Additionele inkomsten/projectfinanciering	221.277	249.573	Personeel	1.287.559	1.393.183
Rentebaten	7.791	3.502	Huisvesting	147.669	135.216
			Organisatie	206.939	232.908
			Voorgaande jaren		-/-37.151
Totaal	1.867.907		Totaal	1.734.490	1.806.663
			Resultaat	133.417	44.500

De financiële positie van Elan kan als gezond worden gekenmerkt. Het resultaat in 2010 is toegevoegd aan de egaliseringsreserve en het resultaat van 2011 is bestemd voor toekomstige reorganisatie en een grotendeels nog uit te voeren opleidingsplan.

Publicaties

Politica Allochtona; 8 interviews met cursisten
Francy Leatemala-Tomatata en Yegâne Isik (eindred.)
Elan, december 2009

Impulscadier 1: Ondersteuning aan allochtone mantelzorgers; een praktische handreiking aan beslissers, beleidsmakers, professionals en vrijwilligers in zorg, onderwijs en welzijn
Ursela van Dijk en Nuray Dogan-Altundal (red.)
Elan, GOMA, Spectrum, Zorgbelang, mei 2010

Starttraject Begin bij jezelf; draaiboek voor empowerment
Jolanda Bekker en Henriëtte Neuijen
Elan, juni 2010

Impulscadier 2: Ondersteuning aan jonge mantelzorgers; een praktische handreiking aan beslissers, beleidsmakers, professionals en vrijwilligers in zorg, onderwijs en welzijn
Jacqueline Schoonhoven en Janina Sybesma
Elan, GOMA, Spectrum, Zorgbelang, december 2010

Oog voor diversiteit bij mantelzorgvriendelijk personeelsbeleid - Argumentenschets
Ursela van Dijk
Elan, december 2010

Oog voor diversiteit bij mantelzorgvriendelijk personeelsbeleid - Tips & tools
Ursela van Dijk
Elan, december 2010

Visies op participatie
Elan, december 2010, nr. 1

Gezamenlijk programmeren; praktische instrumenten voor uw eigen Kulturhus
Ursela van Dijk
Elan, mei 2011

Visies op vrijwilligerswerk
Elan, juni 2011, nr. 2



Impulscadier 3: Ondersteuning aan GGZ-mantelzorgers; een praktische handreiking aan beslissers, beleidsmakers, professionals en vrijwilligers in zorg, onderwijs en welzijn
Huub Timmermans, Maatje van Steenbergen, Ursela van Dijk e.a.
Elan, GOMA, Spectrum, Zorgbelang, oktober 2011

Kleurrijke Maatschappelijke Stages
Jasper Veldhuis
Elan, november 2011

Visies op wonen en oudere migranten
Elan, december 2011, nr. 3

Mijn naam is Aicha; Methodische handreikingen bij het inzetten van theater voor empowerment
Jolanda Bekker en Henriëtte Neuijen
Elan, januari 2012

Mantelzorg: de gewoonte zorg van de wereld; mantelzorgvriendelijk personeelsbeleid: dat spreekt vanzelf!
Christa Vogel en Ursela van Dijk
Elan, februari 2012

Zorg voor diversiteit in de zorg
Henriëtte Neuijen
Elan, februari 2012



Impulscadier 4: Ondersteuning aan oudere mantelzorgers
Heleen den Breeker, Ursela van Dijk e.a.
Elan, GOMA, Spectrum, Zorgbelang, mei 2012

Colofon

uitgave

Elan, expertisecentrum voor integratie,
participatie en emancipatie

Kastanjelaan 51-53

6828 GJ Arnhem

T (026) 352 34 20

F (026) 445 84 95

E info@elanexpertise.nl

www.elanexpertise.nl



tekst

Elan, Henriëtte Neuijen

eindredactie

Elan, Nuray Karabacak

grafische vormgeving

Vormgevers Arnhem

fotografie

Elan

Ronald Puma

Sepe Ruberti

Hans van den Bos

Finn Snaterse

Sabri Varan

VVBfoto John Voermans

Gemeente Nijmegen

drukwerk

Drukland

© Elan, Arnhem, juni 2012

integratie
particip
emanc
elan
EXPERTISECENTRUM

www.elanexpertise.nl

elan