

Combineren van arbeid en zorg

Het doorbreken van de genderkloof: Nieuwe kansen voor hardnekkige kwesties

Aanbevelingen om de resultaten van de eerste tranche EQUAL-projecten uit de pijler Gelijke Kansen voor Vrouwen en Mannen te vertalen in (overheids)beleid en om belemmeringen voor verdere toepassing weg te nemen.

Colofon:

Dit eindrapport is gebaseerd op de rapportage 'Oogst eerste tranche EQUAL' van Carien Evenhuis, door het NTN Gelijke Kansen voor Vrouwen en Mannen aangetrokken als extern deskundige.

Het rapport is vastgesteld door het Nationaal Thematisch Netwerk Gelijke Kansen Vrouwen en Mannen van EQUAL.

Den Haag, april 2005

Inhoud

Samenvatting	4
Aanbevelingen	4
I Inleiding	5
1.1 Algemeen	5
1.2 NTN Gelijke Kansen voor Vrouwen en Mannen	5
1.3 Aanbevelingen voor bredere implementatie in (overheids)beleid	5
1.4 Werkwijze	5
1.5 Verdere aanpak	6
2 Gelijke Kansen voor vrouwen en mannen: een bijzondere pijler	7
2.1 Twee thema's ...	7
2.2 ... die verwijzen naar dieper liggende achtergronden	7
3 Good practices	9
3.1 Algemeen	9
3.2 Maatwerk	9
3.3 Vastleggen in protocollen en certificering	11
3.4 Promotieteams en ambassadeursnetwerken	11
4 Mainstreamingsstrategie: de good practices in een bredere context	12
4.1 Algemeen	12
4.2 Flexibiliteit: een strikte noodzaak, maar nog lang niet vanzelfsprekend	12
4.3 Maatwerk, maatwerk en nog eens maatwerk	12
4.4 Vastleggen van methoden en technieken in protocollen en bewaken van de toepassing daarvan	13
4.5 Sleutel tot succes: krachtige, vasthoudende follow-up, met herkenbare 'probleemeigenaars'	13
5 Beleidsaanbevelingen	14
5.1 Beleidsaanbevelingen: inhoud koppelen aan 'probleemeigenaars'	14
I Reintegratiebeleid: ook voor taakcombineerders, en ook gericht op doorbreking van de glazen muur	14
II Doorbreking van de genderkloof: het glazen plafond	14
III Doorbreking van de genderkloof: de glazen muur	14
6 Slotopmerkingen	15
6.1 Noodzakelijk: actieve informatie over projectresultaten en ontwikkelde producten	15
6.2 Rondetafelgesprekken	15
6.3 Disseminatie	15
6.4 Gendermainstreaming	15
Bijlage 1 Projecten in de pijler Gelijke Kansen voor Vrouwen en Mannen	16
Bijlage 2 Ledenlijst van het Nationaal Thematisch Netwerk Gelijke kansen voor Vrouwen en Mannen van EQUAL	18

Samenvatting

De vertaling naar het overheidsbeleid van de good practices uit de EQUAL-projecten op het gebied van gelijke kansen voor vrouwen en mannen staat centraal in deze brochure. Daarnaast worden aanbevelingen gedaan om belemmeringen in beleid of wet- en regelgeving bij de toepassing van de projectresultaten weg te nemen.

Het Nationale Thematische Netwerk (NTN) Gelijke Kansen heeft zich gebogen over twee EQUAL thema's: de combinatie van arbeid en zorg en het doorbreken van de genderkloof. Deze thema's zijn verbonden met en door dieper liggende achtergronden in de verschillen tussen vrouwen en mannen in relatie tot arbeid en arbeidstoeleiding: verschillen in zorgethos en arbeidsethos, het hebben van zorgtaken, mate van alfabetisering, onderwijs en opleiding, culturele situatie en het ontbreken van een (eigen) uitkering. Uit de projectresultaten zijn de volgende lessen te trekken:

Flexibiliteit en maatwerk. Aangezien het vaak om taakcombineerders gaat, is flexibiliteit en een individuele benadering noodzakelijk, zowel in de start van het aanbod (hele jaar door), aantal uren in de week en uren op de dag (combinatie met zorgtaken mogelijk maken), duur van de opleiding en de werving. Dit botst vaak met de aanpak in het reguliere reïntegratie beleid waar men veelal uitgaat van volledige beschikbaarheid en te weinig oog heeft voor de bijzondere knelpunten die het doorbreken van de 'glazen muur' voor vrouwen meebrengt. Ook de vaak gescheiden regelingen en financieringsstromen op het gebied van alfabetisering, inburgering, sociale activering en toeleiding tot de arbeidsmarkt blijken in veel gevallen een belemmering om maatwerk te financieren. Daarnaast zijn veel arbeidsorganisaties niet goed ingesteld op een flexibele aanpak.

Vastleggen van methoden in protocollen. Voor het opnemen van resultaten in beleid is het van groot belang om de methoden en andere projectresultaten vast te leggen in protocollen en gedragsregels. Commitment van de top van organisaties is hierbij essentieel voor legitimering en uitvoering.

Krachtige follow-up. Bij de combinatie van arbeid en zorg en het doorbreken van de genderkloof gaat het om hardnekkige kwesties, die ook na jaren van gericht beleid bijna 'beleidsproof' lijken te zijn. Projectuitvoerders geven aan dat de door hen opgestarte processen kwetsbaar zijn en zonder krachtige follow-up gemakkelijk wegzakken bij de doelgroepen maar ook binnen de organisaties waar de processen in gang zijn gezet.

Aanbevelingen

Het NTN wil:

- in overleg treden met beleidsmakers en uitvoerders op het gebied van reïntegratie om waar nodig de voorzieningen op het gebied van alfabetisering, inburgering, sociale activering en arbeidstoeleiding op elkaar af te stemmen, om zo het noodzakelijke maatwerk te kunnen leveren voor taakcombineerders met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.
- onderzoeken op welke manier de duurzame invoering en naleving van genderprotocollen personeelsbeleid kan worden gestimuleerd.
- het gebruik van ontwikkelde instrumenten stimuleren. Bijvoorbeeld door het instellen van een netwerk van regionale ambassadeurs die het opstellen van protocollen en instrumenten stimuleert bij technische opleidingen, ROC's, regionale branche organisaties en bedrijven. Doel is om de kansen van vrouwen in traditionele mannensectoren en –beroepen te stimuleren.
- organisaties met gelijksoortige problemen bij het doorbreken van de glazen muur, zoals krijgsmacht, politie en brandweer, bij elkaar brengen zodat deze organisaties van elkaar's ervaringen kunnen leren.
- permanent aandacht genereren voor de integratie van genderspecten in de relevante beleidsprocessen en ook in andere EQUAL-pijlers.

I Inleiding

I.1 Algemeen

De subsidieregeling EQUAL is een communautair programma van het Europees Sociaal Fonds (ESF), dat zich specifiek richt op het bestrijden van discriminatie op de arbeidsmarkt. Eén van de pijlers daarin is het bevorderen van gelijke kansen van vrouwen en mannen. Subthema's daarin vormen het combineren van arbeid en zorg en het doorbreken van de genderkloof: de glazen muur en het glazen plafond.

In deze pijler zijn eind 2001 in Nederland 20 EQUAL-projecten van start gegaan: samenwerkingsverbanden vanuit verschillende beleidsvelden (zorg/welzijn, onderwijs en arbeidsmarkt-beleid) die experimenteren met innovatieve methoden, instrumenten of werkwijzen. Door deze samenwerking wordt de communicatiestructuur tussen de betrokken organisaties en instellingen versterkt. Ook bieden de brede partnerschappen een basis voor de verankering van goede resultaten uit de praktijk. De projecten hebben naast een nationale ook een transnationale dimensie.

Het uiteindelijke doel van EQUAL is, om de lessen geleerd uit de projecten te verspreiden (dissemineren) en in te bedden in beleid en uitvoering (mainstreaming).

I.2 NTN Gelijke Kansen voor Vrouwen en Mannen

Medio 2003 is het Nationaal Thematisch Netwerk (NTN) Gelijke Kansen voor Vrouwen en Mannen ingesteld, met als taak het ministerie van SZW en de EQUAL-projecten in deze pijler te ondersteunen bij het proces van 'disseminatie en mainstreaming'. Dat betekent allereerst dat het NTN de projecten in zijn pijler actief volgt en deze met raad en daad terzijde staat. Daartoe moet een kennisnetwerk rond het thema Gelijke Kansen worden opgebouwd om een goede informatie-uitwisseling in en rond de projecten te garanderen. Het NTN selecteert vervolgens uit de projectresultaten de succesvolle methoden en leervaringen, en doet aanbevelingen voor een bredere implementatie. Een mainstreamingsstrategie moet er voorts aan bijdragen dat de leereffecten en de hieruit volgende beleidsaanbevelingen optimaal worden bereikt.

Het NTN bestaat uit vertegenwoordigers van betrokken overheidsorganisaties, landelijke belangen- en expertiseorganisaties en projecten en onafhankelijke deskundigen.

I.3 Aanbevelingen voor bredere implementatie in (overheids)beleid

In deze rapportage staat het doen van beleidsaanbevelingen centraal. Wie moet wat doen om de projectresultaten in beleid van (semi-)overheden en maatschappelijke (arbeids-, toeleidings- en andere betrokken)organisaties om te zetten, en aldus een bredere implementatie te bevorderen? En ook: zijn er belemmeringen in beleid of wet- en regelgeving voor toepassing van de projectresultaten? Hoe kunnen die worden weggenomen?

Het NTN benadrukt, dat deze beleidsaanbevelingen eigenlijk alleen zinvol zijn, als de projectresultaten, inclusief de ontwikkelde producten, breed bekend worden gemaakt en goed toegankelijk zijn. De projecten zelf hebben daartoe al de nodige inspanningen gedaan. Het NTN is verheugd over de toezegging dat op de website van het Agentschap SZW de resultaten van alle projecten in de eerste tranche worden vermeld, inclusief hun concrete producten en ontwikkelde *good practices*.

I.4 Werkwijze

In het afgelopen jaar heeft het NTN op verschillende manieren informatie over de projecten in zijn pijler ingewonnen. Informatie van de kant van het Agentschap SZW zoals projectinformatie, monitorbezoeken, rapportages van de projecten. Informatie op de conferentie in januari 2004, waar een aantal projecten zich presenteerden, succesvolle aspecten maar ook knelpunten in de voortgang aangaven en hun plannen voor Actie III (disseminatie en mainstreaming) bekend maakten. En ook door eigen betrokkenheid zoals informatie van projecten zelf of via eigen netwerken. Kort voor de zomer is een externe deskundige aangetrokken om een nadere indeling en (ook beleidsmatige) beschrijving van de projecten op te stellen en, mede aan de hand van gesprekken met een aantal projecten, een eerste inventarisatie te maken van *promising practices* en mogelijke valkuilen. Eind 2004 heeft het NTN zijn rapportage besproken en besloten met 11 geselecteerde projecten nader van gedachten te wisselen. Deze gesprekken hebben begin 2005 plaatsgevonden. De onderhavige rapportage is op al deze informatie gebaseerd.

I.5 Verdere aanpak

Met het formuleren van aanbevelingen voor het mainstreamen van gebleken succesvolle methoden en leerervaringen in het beleid wil het NTN Gelijke Kansen niet volstaan. Het zal de aanbevelingen in de komende maanden actief onder de aandacht van de verantwoordelijke beleidsmakers/actoren brengen.

2 Gelijke Kansen voor vrouwen en mannen: een bijzondere pijler

2.1 Twee thema's ...

De pijler Gelijke Kansen kent twee thema's: de combinatie van arbeid en zorg en het doorbreken van de genderkloof. Deze thema's zijn niet toevallig gekozen. Het zijn centrale issues voor vrijwel alle vrouwen die betaald (willen/moeten) werken. Het combineren van werk- en zorgtaken is ondanks alle campagnes en feitelijke voorzieningen nog niet vanzelfsprekend en stuit in de praktijk van alledag, ook voor mannen, op nogal wat belemmeringen. Er is ook nog steeds sprake van een 'glazen plafond' en van een 'glazen muur': de genderkloof. Vrouwen dringen ondanks decennia van inspanningen nog steeds maar moeilijk door tot hogere functies en, een enkele uitzondering daargelaten, tot mannenberoepen en mannensectoren.

2.2 ... die verwijzen naar dieper liggende achtergronden

Beide thema's zijn weliswaar zelfstandig, maar staan niet op zichzelf. Zij verwijzen naar dieper liggende achtergronden in de verschillen tussen vrouwen en mannen in de toeleiding en toegang tot én in het functioneren in de arbeid. We willen hier in het bijzonder noemen:

- *zorgethos en arbeidsethos.* Voor veel vrouwen, vooral laagopgeleide vrouwen, zijn zorgtaken een vanzelfsprekend onderdeel van hun leven, terwijl voor veel mannen, óók de laagopgeleide mannen, juist de gerichtheid op betaald werk vanzelfsprekend is. Vrouwen met een hoog zorgethos zien een goede vervulling van zorgtaken zelfs als voorwaarde voor het verrichten van betaalde arbeid en treden geheel of gedeeltelijk uit als daar niet aan kan worden voldaan. Vooral laagopgeleide vrouwen komen dan in een kwetsbare situatie terecht, nog meer als zij alleenstaande ouder zijn. Veel mannen daarentegen, óók en juist laagopgeleide mannen, achten het goed verrichten van hun betaald werk juist noodzakelijk alvorens zij toe kunnen komen aan de vervulling van zorgtaken. Zij reflecteren in hun houding het traditionele arbeidsethos van volledige beschikbaarheid voor betaalde arbeid, zoals die ook in veel arbeidsorganisaties opgeld doet en die ook in de meeste arbeidstoeleidingstrajecten vanzelfsprekend wordt gevonden.
- *het hebben van feitelijke zorgtaken:* ofschoon 75% van alle mannen en vrouwen vindt dat huishoudelijke taken eerlijk moeten worden gedeeld, is de werkelijkheid dat het vooral vrouwen zijn die de zorgtaken daadwerkelijk uitvoeren, zeker de zorg voor jonge kinderen.¹ Vooral in gezinnen met jonge kinderen is het aandeel van vader in de zorgtaken relatief gering. Vrouwen blijken de oplossing voor knelpunten in de combinatie van arbeid en zorg voor kinderen vooral te zoeken in kortere of flexibele arbeidsduur en in mogelijkheden om hun arbeidstijden en vakantieperioden aan te passen.
- *mate van alfabetisering, onderwijs en opleiding.* Vooral binnen de groep allochtonen zijn het vooral vrouwen, vooral van Turkse en Marokkaanse afkomst, die extra onderwijs- en opleidingsachterstanden hebben, en daarmee ook verder af staan van (deelname aan) betaalde arbeid.
- *culturele situatie.* Vooral binnen de groep allochtonen komen culturele en/of religieuze opvattingen voor die de zorgende en zelfs ondergeschikte rol en taak van vrouwen benadrukken. In die gevallen verkeren vrouwen vaak in een persoonlijk en sociaal isolement, hebben (nog) weinig kennis van de Nederlandse samenleving en zijn (nog) nauwelijks gericht op het verrichten van betaalde arbeid.
- *opleiding in relatie tot arbeidskansen.* Laagopgeleide vrouwen hebben vaak een opleiding voor slechts een beperkt aantal beroepen in vooral de 'vrouwensectoren'. De segregatie-indices voor beroepsklassen en -groepen zijn de laatste jaren zelfs iets gestegen, en de segregatie naar bedrijfstakken is nagenoeg gelijk gebleven. Maar ook hogeropgeleide vrouwen die lange(re) tijd geen betaalde arbeid hebben door hun verouderde opleiding en niet-recente arbeidservaring hebben minder arbeidskansen. Beide groepen hebben vaak ook (nog) onvoldoende assertiviteit en vaardigheden (meer) om zich een plek op de (toeleiding tot de) arbeidsmarkt te verwerven respectievelijk zich in de betaalde arbeid staande te houden.

¹ Slechts 7% van de vrouwen houden een voltijd baan als ze kinderen krijgen; de overgrote meerderheid kiest voor een deeltijd baan. De meeste vaders echter houden hun voltijd baan, en alleen een kwart van hen wil minder gaan werken als de werkgever dat toe zou staan. 50% van de mannen vindt trouwens dat moeders meer geschikt zijn om kleine kinderen op te voeden dan vaders.

- *het hebben van een (eigen) uitkering (NUG-gers)*. Het zijn vooral vrouwen die als (potentieel) werkzoekende geen eigen uitkering hebben, hetzij omdat zij vanwege zorgtaken zelf de betaalde arbeid hadden verlaten, hetzij omdat zij, evt. na een werkloosheidsuitkering, niet in aanmerking komen voor een bijstandsuitkering aangezien hun partner inkomen heeft. Zij hebben niet vanzelfsprekend toegang tot toeleidingstrajecten en zijn bovendien vaak niet via de geëigende kanalen voor het volgen van toeleidingstrajecten te bereiken.

Laat er geen misverstand over bestaan: veel vrouwen beschikken tegenwoordig over een goede opleiding en vinden betaalde arbeid vanzelfsprekend. Bij tegenslag echter – werkloosheid, ziekte/arbeidsongeschiktheid, uittreden in verband met zorgtaken - worden zij kwetsbaar en voegen zij zich al snel bij de groepen vrouwen die door onderwijsachterstanden en hun culturele situatie een grote afstand hebben tot de arbeidsmarkt. Ook voor hen zijn dan vaak aparte toeleidingstrajecten nodig die aansluiten bij de specifieke situaties waarin zij verkeren. Binnen de pijler Gelijke Kansen eerste tranche waren er niet alleen projecten die zich direct richtten op de centrale thema's (combinatie van arbeid en zorg en het doorbreken van de genderkloof), maar ook projecten die voor deze kwetsbare groepen werkten. De onderhavige rapportage bestrijkt naast de kernthema's dus ook vernieuwende methoden voor kwetsbare groepen.

3 Good practices

3.1 Algemeen

In deze eerste tranche zijn dankzij vernieuwende methoden en technieken en ook dankzij de grote inzet en motivatie van de projectuitvoerders veelbelovende resultaten bereikt. De projectuitvoerders toonden zich tevreden en soms zelfs verrast over de motivatie die zij bij hun doelgroepen aantreffen.

In de 'Tussenstand' die het NTN in november 2004 heeft opgemaakt zijn de volgende typen van *promising practices* genoemd:

1. maatwerk: het in de aanpak koppelen van specifieke, samenhangende problemen en kwesties die voor de specifieke doelgroep relevant zijn
2. werken met rolmodellen en ambassadeurs
3. brede schakering van partners in het ontwikkelingspartnerschap
4. aansluiten bij strategische ontwikkelingen
5. samenwerking tussen projecten.

De laatste drie typen liggen vooral op projectniveau. Het zijn vooral de eerste twee die relevant zijn voor het formuleren van beleidsaanbevelingen. Nadat in januari 2005 met 11 projecten nog weer nader is gesproken is als *promising practice* toegevoegd: het belang van protocollen en certificering, alsmede de naleving daarvan.

3.2 Maatwerk

Onder de noemer 'maatwerk' is vooral het volgende gebleken:

Werving

Succesvolle werving van vrouwen verloopt langs andere kanalen dan die van mannen. Het project *Het Onverwachte Klussenbedrijf* bijvoorbeeld boekte veel succes met korte berichten in huis-aan-huisbladen. Deze worden door vrouwen doorgaans goed gelezen (mannen lezen veeleer klusbladen). Ook werving via de eigen (vrouwen)organisaties en andere vormen van informele werving in buurtcentra en sociale netwerken blijken succesvol, zoals bijvoorbeeld in de projecten *women@work* en *womenonline* naar voren kwam. Dit geldt in het bijzonder voor allochtone vrouwen.

functie-eisen

In verschillende projecten, zoals *Brandweervrouwen* maar ook *ENTER*, blijken functie-eisen een punt van discussie. Bij *ENTER* (technische opleidingen voor vrouwen) is getracht de technische opleidingen meer op vrouwen te richten. In één geval was dat succesvol: een grotere nadruk op communicatieve aspecten in een chauffeursopleiding leverde een significant grotere belangstelling op. In een ander geval had aanpassing van het curriculum echter geen direct positief effect op het aantrekken van vrouwen. Het project *Brandweervrouwen* had als doelstelling het werven, selecteren en opleiden van 24 (beroeps) brandweervrouwen. In dit project bleek dat de deelnemende korpsen vasthielden aan hun historisch bepaalde selectiemethoden, die in de praktijk voor vrouwen minder positief uitvielen wegens de nadruk op fysieke kracht. Voor de betreffende commandanten bleek het niet mogelijk, wegens verzet van het personeel, de korps specifieke eisen voor deze groep vrouwen te wijzigen.² Nu zullen door het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties in overleg met de betrokken partijen landelijke eisen voor de selectie en opleiding worden vastgesteld, waarbij alleen zal worden uitgegaan van wat nodig is voor de beroepsuitoefening.

flexibel aanbod in tijd, duur en inhoud

Vrijwel alle projecten hebben gewerkt met een flexibel aanbod op basis van deeltijd van maximaal 3 dagen per week, en boden de deelnemers voorts kinderopvang aan. Dit blijkt ook een noodzakelijke voorwaarde voor het bereiken van resultaten: veel vrouwen zijn taakcombineerders en een opleidings- en arbeidsaanbod gebaseerd op voltijdse inzet met 5 dagen in de week is meestal niet realistisch.

Het doen van een flexibel aanbod is overigens niet altijd zonder slag of stoot gegaan. Deeltijdaanbod betekent in veel gevallen een langere duur van de opleiding en toeleiding, en dat

2 In dit verband: in andere sectoren, zoals de bouw, de chemische industrie (Corus) en de Krijgsmacht, zijn in het (recente) verleden positieve ervaringen opgedaan met meer gedifferentieerde functie-eisen en specialisatie van functies. Differentiatie van functie-eisen en meer inzet van hulpmiddelen bleek ook het ziekteverzuim en WAO-uitstroom van mannen gunstig te beïnvloeden.

levert nogal eens problemen op. In het *Onverwachte Klussenbedrijf* moesten sommige uitkeringsgerechtigde cursisten bijvoorbeeld na drie maanden stoppen omdat zij zich weer volledig beschikbaar moesten stellen voor betaald werk. Ook het opsplitsen van de te bereiken kwalificaties bleek niet steeds mogelijk omdat de betreffende branche geen deelcertificaten kende. Een ander nadeel is de overstap naar het vinden van werk. Zeker bij een stagnerende arbeidsmarkt zijn werkgevers in vooral de productie- en industriebranches niet snel bereid werknemers in lagere functies in deeltijd of met flexibele arbeidsuren aan te nemen. Veel projecten wijzen op weerstanden bij bedrijven.

specifieke aanpak voor een specifieke kwestie voor een specifieke doelgroep

Vooraf bij vrouwen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt blijkt een specifieke aanpak die gericht is op een specifieke kwestie bij een specifieke doelgroep essentieel. Daarbij is ook aandacht voor de etnisch-culturele factor noodzakelijk, alsook een scherp oog voor de grote diversiteit in allochtone groepen. In het project het *Onverwachte Klussenbedrijf* – dat vrouwen toeleidde naar technische functies – bleek de culturele kloof bij Marokkaanse en Turkse vrouwen te groot: voor hen was het sociaal-cultureel niet aanvaardbaar dat zij ‘mannenwerk’ zouden verrichten. Bij de Kaapverdianse vrouwen bleek dit echter juist geen probleem te zijn. Vooral onder laagopgeleide Turkse en Marokkaanse vrouwen zijn ook de culturele barrières tegen betaald werk groot. Surinaamse en Antilliaanse vrouwen daarentegen zijn sterk gericht op betaald werk, en hebben wel een complexe, maar niet per definitie grote afstand tot de arbeidsmarkt.

vasthouden aan specifiek doel en aanpak

Ook als tevoren maatwerk was nagestreefd, bleken nogal eens aanpassingen nodig. Een paar voorbeelden hoe projecten dit hebben aangepakt.

- in het project als *women@work* bleek voor de groep allochtone vrouwen de schakel van opleiding alleen met succes te kunnen worden verbonden aan alfabetisering, inburgering, assertiviteit, motivatie en opbouw van sociale contacten. Zodra het aspect van instroom in de arbeid aan de orde zou komen, dreigden enthousiasme en toestroom van vrouwen – die groot was! – bij een deel van de vrouwen weg te vallen. Bij *womenonline*, dat zich eveneens op allochtone vrouwen richtte, was dat minder het geval. De twee projecten zijn gaan samen werken: delen van klantenbestanden en tevens naar elkaar verwijzen. Op deze wijze konden zij het diverse klantenbestand goed bedienen en toch voldoende homogeniteit in de eigen groepen realiseren.
- in het project *Toekomst in Balans* bleken de schakels van opleiding tijdens de detentiefase en hulp na de detentie bij het vinden van huisvesting, kinderopvang, werk respectievelijk een uitkering vooral realistisch voor gedetineerde vrouwen zonder specifieke problemen. Voor de verslaafde vrouwen was een dergelijke aanpak te veelomvattend. Deze groep is alsnog buiten het project gehouden.
- in het project *Flexcentrum* ging het er om, vrouwelijke taakcombineerders met en zonder uitkering naar de arbeid toe te leiden en hen daadwerkelijk aan werk te helpen. In de doelgroep bleken nogal wat vrouwen (te) grote psychosociale problemen te hebben, samenhangend met onder andere langdurig sociaal isolement en een hoog zorgethos in combinatie met een geringe gerichtheid op betaald werk. Vooral dat laatste komt vooral bij laagopgeleide vrouwen voor, en nauwelijks bij laagopgeleide mannen. Mede gezien de hoge uitval in die groep is er na verloop van tijd voor gekozen deze groep vrouwen buiten het project te laten.

alert zijn op ‘missing links’

In enkele projecten, zoals het *Onverwachte Klussenbedrijf* en *ENTER*, werd gewerkt aan toeleiding van vrouwen naar technische functies: doorbreking van de ‘glazen muur’. Gezien de hoge drempels voor vrouwen in de toegang tot mannenberoepen was niet alleen extra aandacht nodig voor effectieve werving van vrouwen, maar later ook voor het daadwerkelijk vinden van werkplekken. Brancheorganisaties in mannensectoren bleken bovendien (nog) niet ingesteld op flexibiliteit in de opleiding (deelcertificaten). Het leken betrekkelijk simpele projecten – vrouwen toeleiden naar kansrijke sectoren – maar de schakel die nodig was om de cursisten daadwerkelijk aan het werk te krijgen bleek een weerbarstige hobbel. Een van de cursusleiders heeft dit opgepakt en heeft zich met succes ingezet om de vrouwen te plaatsen. Een voorbeeld uit een project voor mannen: *Breaking Barriers*. Doel van het project was om de combinatie van arbeid en zorg in de technische beroepen beter en vooral concreter op de agenda te krijgen, in het bijzonder ook op scholen. In de praktijk moeten presentaties hierover op scholen concurreren met talloze andere aanbiedingen voor gastlessen en –colleges die makkelijker werden (h)erkend als functioneel voor het toekomstig functioneren

in de arbeid. Het project heeft onverwacht, maar met succes, extra tijd en energie besteed om in de overwegend mannenopleidingen het thema arbeid en zorg als prioriteit voor gastlessen benoemd te krijgen.

3.3 Vastleggen in protocollen en certificering

In vrijwel alle projecten is zorg uitgesproken over de follow-up van de projectresultaten en werd gewezen op het belang van protocollen als noodzakelijke voorwaarde voor duurzame voortgang van de in gang gezette processen. De projecten *Glazen Plafond* en *Doorbreking Genderkloof Universiteiten* hebben zich (onder meer) specifiek bezig gehouden met het opstellen van certificering (in het kader van HRM-management) en protocollen in het personeelsbeleid. Zij wijzen op hun beurt op het belang van een goede bewaking van de naleving van de protocollen, mede met behulp van certificeringsinstrumenten. Ook publicatie van de voortgang, bijvoorbeeld in het Sociaal Jaarverslag, kan effectief zijn: in sommige sectoren wordt de sanctie van 'naming and shaming' immers serieus genomen.

3.4 Promotieteams en ambassadeursnetwerken

Verschillende projecten hebben goede ervaringen opgedaan met promotieteams en ambassadeursnetwerken. In *ENTER* werd, teneinde vrouwelijke cursisten aan te trekken voor technische opleidingen, aanvankelijk gewerkt met een geheel uit vrouwen bestaan 'promotieteam'. Later zijn daar ook mannen in opgenomen, en met succes. Ook in het project *Evenwicht* is gewerkt met een naar sekse gemengd ambassadeursnetwerk om ziekenhuizen te verleiden mee te werken aan het project. In *Breaking Barriers* – gericht op jonge mannen - bestond het goed werkende Ambassadeursnetwerk alleen uit mannen.

4 Mainstreamingsstrategie: de good practices in een bredere context

4.1 Algemeen

De *good practices* zoals beschreven in de vorige paragraaf leveren op zich al de nodige input en inspiratie voor beleidsaanbevelingen op. Om deze een optimaal effect te laten hebben, is echter meer nodig: een mainstreamingsstrategie. In het navolgende worden de *good practices* daarom in een bredere context van beleid en uitvoering(spraktijk) geplaatst, als opmaat voor de beleidsaanbevelingen in paragraaf 5.

4.2 Flexibiliteit: een strikte noodzaak, maar nog lang niet vanzelfsprekend

In vrijwel alle projecten blijkt dat flexibiliteit essentieel is, om verschillende redenen en op verschillende niveaus. In de pijler gelijke kansen gaat het vrijwel altijd om taakcombineerders, voor het merendeel vrouwen dus die zich in verband met de zorgtaken niet volledig beschikbaar (kunnen) stellen. Dat geldt ook indien kinderopvang wordt aangeboden. De praktijk in de projecten laat zien dat ook dan nog flexibiliteit onverminderd van belang is als het gaat om bijvoorbeeld:

- de start van het aanbod van opleidingen (het hele jaar door, niet alleen op de officiële peildata)
- het aantal uren per week (maximaal 3 dagen)
- de uren op de dag (in verband met schooltijden, openingstijden winkels en diensten)
- het tijdstip in het jaar (schoolvakanties)
- de duur van de opleiding of toeleiding (in verband met deeltijdbeschikbaarheid)
- de werving, inhoud, bandbreedte en methodiek (toegespitst op de specifieke doelgroep en de sector waarvoor wordt opgeleid)

De noodzakelijke flexibiliteit en ook het maatwerk dat daarbij moet worden geleverd (zie hierna onder 4.3) botsen vaak met de doorsnee-aanpak in het reguliere reïntegratiebeleid. Ministeries, gemeenten, Regionaal Opleidingen Centra (ROC's), reïntegratiebedrijven, uitkeringsinstanties als Uitvoeringsorganisatie voor werknemersverzekeringen (UWV) en Gemeentelijke Sociale Dienst (GSD) gaan in regels, financiering en sancties vaak uit van volledige beschikbaarheid. Deze organisaties gaan in aanbod en toeleiding vaak voorbij aan de bijzondere knelpunten die het doorbreken van de 'glazen muur' voor vrouwen meebrengt. De vaak nog gescheiden regelingen en financieringsstromen inzake alfabetisering, inburgering, sociale activering en toeleiding naar de arbeidsmarkt blijken in de ervaring van de projecten belemmeringen op om het breed geschakeerde maatwerk te kunnen financieren en (dus) te organiseren. Ook arbeidsorganisaties – vooral in de industrie- en productiebranche, brancheorganisaties en certificeringsorganisaties (deelcertificaten) – zijn niet goed ingesteld op de noodzakelijke flexibiliteit. Flexibiliteit, hoezeer ook aanbevolen en geprezen, is in de dagelijkse praktijk uitzondering, en geen regel, en moet vaak van geval tot geval worden bevochten.

4.3 Maatwerk, maatwerk en nog eens maatwerk

Maatwerk is vooral nodig voor de groepen kwetsbare en kwetsbaar geworden vrouwen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Maar niet voor hen alleen. Maatwerk is evenzeer van belang om groepen jonge mannen van uiteenlopende opleidingsniveaus en etnisch-culturele herkomst te bereiken met kwesties van herverdeling van arbeid en zorg. Of om de typische mannensectoren ertoe te bewegen om vrouwen in dienst te nemen. Of om vrouwen van uiteenlopende etnisch-culturele herkomst toe te leiden naar die technische vakken die in hun cultuur wel aanvaardbaar zijn.

Naast flexibiliteit is maatwerk op veel onderdelen dus essentieel: van de wijze van werving tot de inrichting, presentatie en pedagogiek van cursus- en informatieaanbod. Van de methodiek van overreding en overtuiging van opleidings- en toeleidingsorganisaties tot de inspanningen om cursisten daadwerkelijk aan een baan te helpen.

Ofschoon maatwerk een geaccepteerd gegeven is, is het beleid, zo blijkt uit de ervaringen in de projecten, niet op deze bandbreedte en intensiteit van maatwerk ingesteld. Een zo grote variatie kan financieel gezien bovendien vaak alleen in het kader van experimenten worden gerealiseerd. Het gaat het echter nu juist om, deze grote variatie niet als uitzondering te zien maar als onderdeel van het reguliere aanbod te erkennen.

4.4 **Vastleggen van methoden en technieken in protocollen en bewaken van de toepassing daarvan**

Voor integratie in beleid is het van groot belang de methoden en andere projectresultaten vast te leggen in protocollen en andere uitvoerings- en gedragsregels. In veel organisaties is het personeelsbeleid, het opstellen van uitvoeringsbeleid alsook de uitvoering zelf gedecentraliseerd, met vaak een behoorlijke ruimte om daarbinnen professionele afwegingen te maken. Vertaling van vernieuwende projectresultaten is niet vanzelfsprekend. Commitment van de top van de organisaties is hierin vaak essentieel. Juist de topmanagers spelen een belangrijke rol in het legitimeren en stimuleren van de uitvoering daarvan. Commitment van de top is niet alleen belangrijk bij inspanningen ter doorbreking van de genderkloof: het glazen plafond en ook de glazen muur. Het geldt evenzeer bij de doorvertaling van *good practices* en leerervaringen als het gaat om de combinatie van arbeid en zorg en de specifieke aandacht van kwetsbare groepen, bijvoorbeeld regels en protocollen in het aanbestedingsbeleid van gemeenten, flexibiliteit en maatwerk in aanbod van ROC's en reïntegratiebedrijven, gerichte werving van vrouwen voor technische opleidingen of actief omgaan met mannelijke taakcombineerders. Opstelling van protocollen blijkt echter niet voldoende, maar moet gepaard gaan met een deugdelijk systeem om de uitvoering daarvan te bewaken. Ook hier kan de top van de organisatie een goede rol spelen. Maar bewaking extern, bijvoorbeeld van certificeringsorganisaties, ambassadeursnetwerken en openbare verslaglegging van de resultaten is hierop vaak een welkome aanvulling.

4.5 **Sleutel tot succes: krachtige, vasthoudende follow-up, met herkenbare 'probleem-eigenaars'**

Het NTN wil hier aangeven hoezeer het bij de combinatie van arbeid en zorg en het doorbreken van de genderkloof gaat om hardnekkige kwesties, kwesties die na jaren van gericht beleid bijna 'beleidsproof' lijken te zijn. Dat lijkt zeker te gelden voor de doorbreking van het glazen plafond en de glazen muur.

De projecthouders stelden dan ook zonder uitzondering, dat de door hen opgestarte processen kwetsbaar zijn, en zonder krachtige en vasthoudende follow-up gemakkelijk wegzakken: wegzakken bij de doelgroepen, en zeker ook wegzakken in (het klimaat binnen) de organisaties waarin de processen in gang zijn gezet.

Het NTN Gelijke Kansen onderschrijft dit. De vernieuwende methoden in en rond gelijke kansen voor mannen en vrouwen hebben, vermoedelijk nóg meer dan de projecten in andere EQUAL-pijlers, gedurende een langere periode een krachtige follow-up nodig om duurzame effecten te kunnen sorteren.

5 Beleidsaanbevelingen

5.1 Beleidsaanbevelingen: inhoud koppelen aan ‘probleemeigenaars’

Het NTN Gelijke Kansen voor Vrouwen en Mannen benadrukt hier dat de onderstaande beleidsaanbevelingen niet alleen inhoudelijk voortbouwen op de gevonden *good practices*, maar ook ten doel hebben optimaal bij te dragen aan de bredere implementatie daarvan. In dat kader streeft het NTN ernaar om met betrokken partijen te spreken over de wijze waarop deze aanbevelingen ingevuld kunnen worden.

I Reïntegratiebeleid: ook voor taakcombineerders, en ook gericht op doorbreking van de glazen muur

SZW, JUS/IV&I, OC&W, UWV, VNG en de grote(re) steden:

I. Ga in overleg met de betrokken actoren (gemeenten, UWV, CWI, ministeries enz.) om waar nodig de voorzieningen inzake alfabetisering, inburgering, sociale activering en arbeidstoeleiding op elkaar te doen afstemmen, om aldus het noodzakelijke maatwerk te kunnen leveren voor de taakcombineerders met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Het gaat daarbij ook om zaken zoals:

- meer flexibiliteit in aanbod, duur en start van de toeleidingstrajecten
- verbeteren van de mogelijkheden voor het in deeltijd volgen van toeleidingstrajecten
- verbeteren van de mogelijkheden voor lageropgeleiden om cursusaanbod voor hogere kwalificaties te volgen resp. voor hogeropgeleiden om cursusaanbod voor lagere kwalificaties te volgen;
- onderzoek naar de wenselijkheid van m/v-streefcijfers in toeleidings- en plaatsingstrajecten naar beroepen en sectoren waarin vooral mannen werkzaam zijn. Daarnaast in het reïntegratiebeleid stimuleren van extra inspanningen (zoals kinderopvang) voor vrouwen zonder uitkering en met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.

Het NTN Gelijke Kansen zal de komende maanden in overleg treden met de betrokken actoren (gemeenten, UWV, CWI en ministeries enz.) om te bezien of en op welke wijze bovengenoemde aanbevelingen het beste kunnen worden uitgevoerd. Aandacht wordt gevraagd voor de voorzieningen inzake alfabetisering, inburgering, sociale activering en arbeidstoeleiding. Deze moeten beter op elkaar worden afgestemd om aldus het noodzakelijke maatwerk te kunnen leveren voor de taakcombineerders met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.

II Doorbreking van de genderkloof: het glazen plafond

SZW, OC&W en Universiteiten:

2. Onderzoek op welke manier de duurzame invoering en naleving van genderprotocollen personeelsbeleid kunnen worden gestimuleerd, zoals ontwikkeld in de projecten *Genderkloof Universiteiten* en het *Glazen Plafond*. Stel gezamenlijk een Taskforce Universiteiten in.

III Doorbreking van de genderkloof: de glazen muur

VNO-NCW, AWWN, MKB, FNV, CNV, belangenorganisaties, Kamers van Koophandel:

3. Stimuleer het gebruik van de ontwikkelde instrumenten. Hierbij kan gedacht worden aan het instellen van een netwerk van regionale ambassadeurs, die mede aan de hand van de bevindingen van het project *MIXED*, het opstellen van protocollen en instrumenten stimuleert bij technische opleidingen, ROC's, regionale brancheorganisaties en kleinere en grotere arbeidsorganisaties. Het doel van het netwerk is de opleidings- en arbeidskansen van vrouwen in traditionele mannensectoren en –beroepen te stimuleren.

BZK, Brandweerkorpsen, Grote Steden:

4. Breng organisaties die gelijksoortige problemen hebben bij het doorbreken van de glazen muur zoals de krijgsmacht, politie en brandweer bij elkaar zodat deze organisaties van elkaars ervaringen kunnen leren. De uitkomsten hiervan zouden gedissemineerd kunnen worden naar andere branches.

6 Slotopmerkingen

6.1 **Noodzakelijk: actieve informatie over projectresultaten en ontwikkelde producten**

Het is van belang om gebruik en toepassing van de succesvolle methoden en de vele producten die in de projecten eerste tranche zijn ontwikkeld te stimuleren. Niet alleen het Agentschap SZW – als verantwoordelijke voor het EQUAL-project – heeft hierin een taak. Ook de projecthouders en hun partners behoren ook na afloop hun zuster- en moederorganisaties te blijven stimuleren de opgedane inzichten en producten te gebruiken en toe te passen. Overheden die als projecthouders en/of partners zijn opgetreden hebben ons inziens nog een extra verantwoordelijkheid om de projectresultaten en –producten in hun beleid te integreren en/of deze voor anderen ter beschikking te stellen. Wij denken bijvoorbeeld aan de mooie producten die in de projecten *Mannen in de Hoofdrol* en *Werkende Vaders, Zorgende Mannen* tot stand zijn gebracht. Ook vestigen we de aandacht op het belang van een structurele doorvertaling van de resultaten in het project *Toekomst in Balans* in het beleid in (vrouwen)gevangenissen.

6.2 **Rondetafelgesprekken**

Met het formuleren van beleidsaanbevelingen wil het NTN niet volstaan. Het wil in de komende maanden allereerst met een aantal adressanten van de aanbevelingen rondetafelgesprekken houden, om een beter zicht te krijgen op het draagvlak voor de uitvoering daarvan. Ook wil het daarbij mogelijke knelpunten inventariseren en gezamenlijk naar oplossingen zoeken. Samen met een rapportage over de bevindingen van deze gesprekken zal het NTN de beleidsaanbevelingen aanbieden aan de verantwoordelijke bewindspersonen en de betrokken organisaties, en hen periodiek de vraag stellen, welke bijdrage zij aan de uitvoering van de aanbevelingen willen geven. Het NTN is voornemens om periodiek te vragen naar de tussenstand.

6.3 **Disseminatie**

De bevindingen van het NTN zoals in deze nota beschreven zullen ook verder gedissemineerd worden. Hiertoe wordt een traject opgesteld dat er voor zorgt dat via de geschreven pers betrokken organisaties, beleidsverantwoordelijken etc. op de hoogte worden gebracht van de bevindingen van de eerste tranche. Ook de uitkomsten van de bovengenoemde rondetafelgesprekken worden hierbij betrokken.

6.4 **Gendermainstreaming**

Gendermainstreaming is het organiseren, ontwikkelen en evalueren van beleidsprocessen op een zodanige manier dat het perspectief van gendergelijkheid wordt geïntegreerd in al het beleid. Van belang hierbij is te voorzien dat sekseneutraal beleid verschillend voor vrouwen en mannen kan uitwerken. Het integreren van genderspecten in de andere EQUAL-pijlers die niet direct op gelijke kansen van vrouwen en mannen betrekking hebben, vergt specifieke kennis. Het is van belang, zoals het ministerie van SZW ook van plan is, dat daar in de tweede tranche specifiek aandacht aan wordt besteed.

Bijlage I Projecten in de pijler Gelijke Kansen voor Vrouwen en Mannen

G Arbeid en zorg	Aard	Verbindende schakels in keten	Bereik	Websites
Combineren Arbeid en Zorg 2001/EQG/0002	Vraag (oplossingen combinatie van arbeid en zorg)	samenwerking werknemers, werkgevers en overheid	Lokaal/regionaal	www.tijdenbureau.nl www.dienstenbureau.nl
De Glazen Tussenwand 2001/EQG/0004	Aanbod (onderzoek naar interactie tussen partners)		(inter)nationaal	www.ngr.nl
Zijspan 2001/EQG/0005	Aanbod (toeleiding herintredende vrouwen)	toeleiding en daadwerkelijk plaatsen in stage/baan	Lokaal/regionaal	www.zijspanequal.nl
Toekomst in Balans 2001/EQG/0006	Aanbod (toeleiding gedetineerde vrouwen)	toeleiding en creëren randvoorwaarden (huisvesting e.d.)	Landelijk, uitvoering lokaal/regionaal	www.triple-e-networks.info
Flexcentrum 2001/EQG/0007	Aanbod (toeleiding combineerders)	toeleiding en bewustwording bedrijven	Lokaal/regionaal	www.flexation.com
Evenwicht 2001/EQG/0009	Aanbod (taakcombineerders)	empowerment en implementatie in bedrijven	Lokaal/regionaal	www.evenwicht.info
Werkende vaders, zorgende mannen 2001/EQG/0010	Aanbod (onderzoek opvattingen mannen)	bewustwording van beleidsmakers en beleidsverandering	Landelijk, internationaal	www.wiedoetwat.nl
Mannen in de Hoofdrol 2001/EQG/0011	Aanbod (publiekscampagne gericht op mannen)		Landelijk	www.wiedoetwat.nl
Naoberschapsbank 2001/EQG/0014	Aanbod (versterking informele dienstverlening op wijkniveau)		Wijk	www.naoberschapsbank.nl
Breaking Barriers 2001/EQG/0017	Aanbod (mannelijke taak combineerders)		Lokaal/regionaal	www.breakingbarriers.nl
Women@Work 2001/EQG/0018	Aanbod (toeleiding allochtone vrouwen)	empowerment en toeleiding toeleiding en organisatie randvoorwaarden (social firms)		www.womenatwork.eu.org
Gelijke kansen voor plattelandsvrouwen 2001/EQG/0020	Aanbod (vrouwen op platteland)	scholing doelgroep en scholing adviseurs	Lokaal/regionaal	www.vrouwenzaken.net

H Doorbreken genderkloof	Aard	Verbindende schakels in keten	Bereik	Website
Vrouwen hebben kansen in de ICT 2001/EQH/0001	Vraag (zelfdiagnose instrument)		Landelijk	www.vrouwenindeit.nl
The Glass Guide 2001/EQH/0002	Vraag (verbetering instrumentarium)		Landelijk	www.fempowerment.nl
Doorbreking Genderkloof Universiteiten 2001/EQH/0003	Vraag (methoden gender-mainstreaming)		Landelijk	www.gendergap.nl
ENTER: Women entering male professions 2001/EQH/0004	Vraag en aanbod (in technische opleidingen)	instroom opleidingen en bewustwording docenten	Lokaal/regionaal	www.techniekzoektjou.nl en www.roctwentepius.nl/Technics4Girls
Brandweervrouwen 2001/EQH/0006	Vraag en aanbod (partijen op kansrijke manier bij elkaar brengen)	bewustwording en toeleiding van vrouwen toeleiding vrouwen en wervings- en selectie-methoden werkgevers	Landelijk/grootstedelijk	www.sf.nl
Vrouwen Online 2001/EQH/0007	Aanbod (ZMV-vrouwen)	bewustwording en toeleiding vrouwen toeleiding en bewust-making werkgevers	Lokaal/regionaal	www.zmv-vrouwenonline.nl
Doorbreken glazen plafond/Mixed 2001/EQH/0009	Vraag (actie-onderzoek met deelprojecten Talent, Cultuur & organisatie, Certificering)		Landelijk	www.mixed-equal.nl
Het Onverwachte Klussenbedrijf 2001/EQH/0010	Aanbod (herintredende en overstappende vrouwen)	opleiding en empowerment	Lokaal	www.albedacollege.nl (projecten)

Op 25 januari 2005 is ten behoeve van de beleidsaanbevelingen gesproken met:

- *Toekomst in Balans*
- *Flex Centrum*
- *Breaking Barriers*
- *Women@Work*
- *Genderkloof Universiteiten*
- *ENTER*
- *Brandweervrouwen*
- *Vrouwenonline*
- *Doorbreken Glazen Plafond/Mixed*
- *Het Onverwachte Klussenbedrijf*

De projecthouders van de projecten *Werkende Vaders*, *Zorgende Mannen* en *Mannen in de Hoofdrol* bleken helaas verhinderd.

Bijlage 2 Ledenlijst van het Nationaal Thematisch Netwerk Gelijke kansen voor Vrouwen en Mannen van EQUAL

Mathilde van den Brink <i>Voorzitter</i>	Zelfstandig Consultant
Marjan Engels <i>Inhoudelijk secretaris</i>	Ministerie van SZW, Directie Arbeidsverhoudingen
Roger de Boer <i>Technisch secretaris</i>	Consultant EQUAL bij Agentschap SZW
Williët Brouwer	Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties
Jan Cremers	Gemeenschappelijk Begeleidingsinstituut Ondernemingsraden
Laura den Dulk	Universiteit Utrecht
Aaltje Emmens-Kool	Burgemeester van Castricum
Hennie Loos	Instituut voor Publiek en Politiek
Ad Punt	Nieuwland Opleidingen B.V.
Jannie Roemeling	Ministerie van SZW, Directie Coördinatie Emancipatiebeleid
Willemien Ruygrok	E-Quality, Kenniscentrum voor emancipatie in de multiculturele samenleving
Joop Schippers	Universiteit Utrecht
Jacqie van Stigt	FNV Bondgenoten