

Maak werk van uzelf!

Empowerment voor werkzoekende 50+ vrouwen

Methodiek beschrijving

Maart 2015



Vooraf

Het deelnemen van 50-plussers aan de arbeidsmarkt heeft vandaag de dag een andere betekenis dan een decennium geleden. Doorwerken tot je 67^e, versobering van pensioenregelingen en afschaffing van het prepensioen leiden ertoe dat de arbeidsparticipatie van deze groep meer en meer op de agenda staat, ook bij de ouderenorganisaties PCOB en Unie KBO. Werkloosheid onder 50-plussers is een gemis voor de samenleving, vinden zij. Als ouderenorganisatie behartigen wij de belangen van onze leden, van 50-plussers. Het thema arbeidsparticipatie van ouderen, staat dan ook hoog op onze lijst met belangrijke thema's.

Maak Werk van Uzelf is een methodiekbeschrijving die in de praktijk is uitgetest door de PCOB en Unie KBO. Het geeft een aantal praktische handvatten om met name 50plus vrouwen een duwtje in de rug te geven en zelf stappen te zetten in de richting van (opnieuw) een betaalde baan. Tevens is een kostenplaatje toegevoegd op basis van de kosten in 2013 en 2014.

In 2011 startten de ouderenorganisaties het project *Maak werk van uzelf (MWWU)*, een project voor werkzoekende 50plus vrouwen met grote afstand tot de arbeidsmarkt. Door middel van zgn. Empowermentbijeenkomsten en Talentworkshops zijn deze vrouwen een stap op weg geholpen in hun zoektocht naar een betaalde baan.

Uit de evaluaties bleek dat ruim 75% van de vrouwen na afloop van de bijeenkomst één of meer concrete vervolgstappen wilde zetten en meer dan 50% gaf aan meer zelfvertrouwen te hebben. Van de vrouwen die aansluitend een Talentworkshop had gevolgd bleek 30% enige vorm van betaald werk te hebben gevonden, een meerderheid gaf aan dat hun zoektocht naar een baan was veranderd.

De ontwikkelde werkwijze is dus succesvol als activerend arbeidsmarktinstrument en is daarom in dit document als methodiek beschreven.

Deze methodiek kan gebruikt worden door UWV, gemeenten, welzijnsinstellingen en anderen die zich willen inzetten om 50-plus vrouwen een steuntje in de rug te geven richting betaald werk. De werkwijze van *Maak werk van uzelf* sluit goed aan bij de doelen van het huidige actieplan '50-plus Werkt' van het UWV en bij de afspraken die sociale partners in de Stichting van de Arbeid hebben gemaakt. Ook sluit een dergelijk aanbod aan bij lokaal beleid op het gebied van Eigen Kracht-projecten.

Het project *Maak werk van uzelf* liep van 2011 tot 2014 en werd uitgevoerd door de PCOB en de Unie KBO. De lokale uitvoering van de Empowermentbijeenkomsten vond plaats in samenwerking met het UWV en gemeenten. Het project werd gefinancierd door het Fonds PGO van het Ministerie van VWS. De Talentworkshops zijn mede gefinancierd door Stichting Instituut Gak, VSB Fonds en Stichting het R.C. Maagdenhuis.

Na een pilotjaar in 2011 met bijeenkomsten in 3 gemeenten en een bereik zo'n 175 deelnemers, vonden in 2012-2014 deze Empowermentbijeenkomsten plaats in 24 gemeenten, verspreid over het hele land. In die 3 jaar namen in het totaal nog zo'n 1400 vrouwen namen deel aan de bijeenkomsten, van wie ca. 225 doorstroomden naar de verdiepende Talentworkshops. De deelnemers bleken zeer diverse achtergronden te hebben, en wel of geen uitkering. Wat zij gemeenschappelijk hadden, was hun leeftijd, hun afstand tot de arbeidsmarkt (tenminste 2 jaar op rij werkloos) en hun onbenutte talenten. De motivatie van deze vrouwen om betaald werk te vinden, bleek zeer groot. Hun frustraties na de vele afwijzingen navenant. Zij konden een steuntje in de rug in hun zoektocht naar een baan zeer goed gebruiken, omdat hun zoekgedrag vaak niet adequaat bleek.

De aanpak rendeert en de kosten zijn relatief laag. Ook liggen er subsidiekansen (ESF 2014-2020, Actieve Inclusie). Arbeidsparticipatie van ouderen vergt aparte aandacht. Onderhavige methodiekbeschrijving kan u daarbij helpen.

Voor meer informatie: Sandrina Sangers, s.sangers@pcob.nl

Inhoud

1. Kosten en baten	blz. 5
2. Doelgroep	blz. 5
3. Werving van de doelgroep	blz. 7
4. Programma van de Empowermentbijeenkomst	blz. 7
5. Kenmerken van een unieke opzet	blz. 7
6. Boodschap aan de vrouwen	blz. 8
7. De organisatie van de bijeenkomsten	blz. 9
8. Ketensamenwerking	blz. 10
9. Locatie	blz. 10
10. Evaluatie	blz. 10
11. Empowerment als onderdeel van een proces	blz. 11
12. Vervolgstappen	blz. 12
Bijlagen:	
1. Kosten	blz. 13
2. Programma Empowermentbijeenkomst	blz. 14
3. Programma Talentworkshop	blz. 15

Tanja (54), deelnemer Maak Werk - bijeenkomst in Tilburg:

“Het is zo rot als je zonder werk komt te zitten, zeker op onze leeftijd. Fijn om dat met lotgenoten te delen en positief mee aan de gang te gaan. De bijeenkomst heeft mij in mijn zoektocht naar werk de boost gegeven die ik nodig had!”

1 Kosten en baten

1.1 Wat kost het product?

De organisatie van een Empowermentbijeenkomst (halve dag) voor een groep van 60 personen kost in het totaal zo'n € 15.000, incl. BTW. Dit is per persoon: € 250.

De uitvoering van een Talentworkshop (hele dag) voor een groep van 12 personen kost ruim € 2.500, incl. BTW. Dit is per persoon: € 210.

In het totaal (Empowermentbijeenkomst + Talentworkshop) kost het product dus € 17.500, incl.

Dit betreft zowel personele (coördinatie en uitvoering) als materiele kosten (werving, zaalhuur, catering, mappen).

Er zijn geen ontwikkelkosten, omdat het om een kant-en-klaar product gaat bij gebruik van onderhavige methodiek.

Zie bijlage 1, voor de bijbehorende begroting (gebaseerd op uitgaven 2014, Maak Werk van Uzelf).

1.2 Wat levert het product op?

Empowerment leidt niet direct tot een baan, maar verkleint wel de afstand tot de arbeidsmarkt. In dit verband moeten we dan ook spreken van zogenaamde 'zachte' in plaats van 'harde' baten.

De zoektocht naar werk zal door (1) het versterken van de eigen kracht en (2) het krijgen van tips en handvatten effectiever verlopen. Dat kan minder begeleiding van een klantmanager en een kortere uitkeringsduur opleveren, dus uiteindelijk ook 'harde' resultaten.

De deelnemers kunnen door de groepsgewijze aanpak maatjes ontmoeten om de ervaringen met hun zoektocht naar werk mee te delen. Hierdoor ontstaan ook particuliere initiatieven van werkzoekende ouderen, die doorgaan met empowerment en het benaderen van werkgevers.

Door de boodschap die wordt uitgedragen (zet kleine stappen op weg naar werk), zijn de deelnemers gemotiveerd om zichzelf zichtbaar te maken en te verbeteren, onder meer door vrijwilligerswerk. Dit sluit aan bij de participatie-gedachte. Tevens zal met instroom van 50-plussers in de vrijwilligersgroep, de gemiddelde leeftijd van vrijwilligers in het algemeen omlaag gaan. Bij veel instellingen die met vrijwilligers werken is dit een gewenste ontwikkeling.

Uit interviews na 6 maanden bleek dat 13 van de 43 vrouwen (=30%) ondertussen enige vorm van betaald werk gevonden had, na deelname aan zowel de empowermentbijeenkomst als de Talentworkshop. Waarbij aangegeven werd, dat dit duidelijk te maken had met dit aanbod.

2 Doelgroep

De aanpak is bedoeld voor werkloze 50-plus vrouwen met enkele jaren afstand tot de arbeidsmarkt. De ervaring leert dat vrouwen die 2 of meer jaar werkloos zijn, dit aanbod zeer goed kunnen gebruiken en waarderen.

Deze doelgroep is zeer divers.

- Er zijn vrouwen die meerdere jaren niet gewerkt hebben vanwege het opvoeden van kinderen of andere gezinstaken. Zij willen (nu de kinderen het huis uit zijn) heel graag weer aan het werk. Dit zijn de traditionele herintreedsters. Zij hebben zich veelal niet officieel laten registreren als werkzoekende, omdat zij met een werkende partner geen recht op een

uitkering hebben. Zij zijn zog. niet-uitkeringsgerechtigden ('nug-gers'). Deze herintreedsters zijn dan ook niet terug te vinden in de databestanden van werkzoekenden.

- Alleenstaande moeders die na fulltime zorg voor hun kleine kinderen geen (liefst parttime) baan kunnen vinden wanneer hun kinderen naar school gingen. Vaak is dit gekoppeld aan het ontbreken van een startkwalificatie of sociale problematiek. Zij krijgen wel een uitkering, maar worden vaak niet meer actief bemiddeld.
- Een deel van de doelgroep heeft jarenlang mantelzorg moeten verlenen aan een zieke ouder of partner. Dit is een zware periode, met een steeds kleiner sociaal netwerk tot gevolg.
- Tijdens de huidige economische crisis zijn er 50-plus vrouwen ontslagen en langdurig in een uitkering beland.
- De doelgroep is gevarieerd in opleiding (van universitair tot alleen lager onderwijs), in etnische afkomst en in arbeidsverleden (verschillende sectoren, omvang en aard van het werk).
- Veel vrouwen hebben wel vrijwilligerswerk gedaan of een kleine baan (onder hun niveau) gehad om het gezinsinkomen aan te vullen, waarbij echter nauwelijks kon worden geïnvesteerd in competentie-ontwikkeling.

Omdat deze oudere werkloze vrouwen jarenlang afwezig waren op de arbeidsmarkt hebben zij geen of verouderde diploma's, verouderde ervaring of verouderde beelden van werk. De taken die ze thuis of als vrijwilliger c.q. mantelzorger hebben verricht, leveren hen wel competenties op voor de arbeidsmarkt, maar zij zijn zich daarvan niet bewust en/of vinden het moeilijk dit zichtbaar te maken.

Werkzoekenden op leeftijd hebben last van negatieve beeldvorming bij werkgevers en dus belanden ze onderop de stapel sollicitatiebrieven. Samen met bovenstaande kenmerken van langdurig werkloze vrouwen is er bij de doelgroep sprake van een laag zelfbeeld en gebrek aan zelfvertrouwen.

De werkzoekende 50-plus vrouwen die in het project bereikt zijn, blijken dolgraag (weer) aan het werk te willen, ze zijn zeer gemotiveerd. Hun motieven zijn verschillend. Zij willen hun talenten benutten (weten dat ze meer kunnen), zoeken in deze levensfase naar nieuwe zingeving of zijn financieel gedwongen.

De doelgroep blijkt zonder ondersteuning echter weinig succesvol te zijn bij hun zoektocht naar betaald werk. Hier zijn meerdere verklaringen voor: belemmeringen bij de werkzoekende zelf, bij de werkgever of in wet- en regelgeving.

In het project is vooral aandacht besteed aan de 'belemmeringen' bij de vrouwen zelf, zoals:

- verouderde opleiding/competenties
- te weinig zelfvertrouwen
- te klein / niet passend netwerk
- slecht beeld van de arbeidsmarkt / beschikbare banen
- verouderde sollicitatievaardigheden
- weggezakte werknemersvaardigheden

De in het project gekozen methodiek is dan ook 'empowerment' genoemd, in arbeidsmarktjargon ook wel 'aanbodversterking'. De titel van het project was daarop gebaseerd: 'Maak werk van uzelf'.

N.B: Dit product blijkt minder goed te werken voor laag opgeleide oudere migrantenvrouwen die slecht Nederlands spreken. Het is een erg 'talige' aanpak en de vrije opzet met keuzes verwacht hen. Voor deze doelgroep werkt de aanpak van 'De Tafel van Eén', met kleinere groepen die vaker bij elkaar komen, beter. Ook is in het kader van inburgeringstrajecten uitwerking gegeven aan empowerment, zie hiervoor bijvoorbeeld publicaties van Radar Advies.

3 Werving van de doelgroep

De doelgroep langdurig werkloze 50-plus vrouwen blijkt lastig te bereiken. Herintreedsters hebben vaak geen uitkering en/of de WW-duur was korter in verband met een korter arbeidsverleden. Ook wordt momenteel bij de arbeidsmarktinstuties prioriteit gegeven aan werklozen met een kleinere afstand tot de arbeidsmarkt vanuit financiële overwegingen (schadelastbeperking). Daarom is er voor deze doelgroep specifieke aandacht nodig om hen te bereiken.

Wat werkt goed?

Aansprekende advertenties in plaatselijke huis-aan-huis bladen bleken een goed wervingsinstrument voor niet-uitkeringsgerechtigden.

Het UWV en/of de gemeente kan aanvullend een selectie maken uit de eigen bestanden van WW en/of WWB. Een aansprekende uitnodiging (liefst op naam) kan per mail worden verstuurd.

Aanvullend is een 'warme' benadering d.m.v. klantmanagers gewenst.

Eventueel kunnen vrouwen gevonden worden via afdelingen van ouderenorganisaties of lokale/regionale vrouwennetwerken.

Binnen het project bleek dat 65% van de vrouwen die deelnam geen uitkering had. Op bovenstaande wijze blijkt het dus goed mogelijk om zogenaamde 'herintreedsters' te bereiken.

Gemiddeld kwamen zo'n 60 vrouwen naar een bijeenkomst, dit varieerde van 30 – 90 deelnemers. In de loop van het project nam het aantal toe, waarschijnlijk door de economische crisis. Het merendeel had zich vooraf opgegeven en een bevestiging met een programma ontvangen. Vaak had ongeveer 10% zich niet van tevoren opgegeven.

4 Programma van de Empowermentbijeenkomst

Zie bijlage 2, met het uitgeschreven programma.

De bijeenkomst duurt 1 dagdeel, ongeveer 3,5 uur, en bestaat uit de volgende onderdelen:

- welkom en toelichting (plenair) – 30 minuten
- 2 rondes mini-workshops (in groepjes) – 2 x 20 minuten
- pauze – 20 minuten
- 2 rondes mini-workshops (in groepjes) – 2 x 20 minuten
- afsluiting (plenair) – 30 minuten

5 Kenmerken van een unieke opzet

Een zestal kenmerken (in combinatie) maken de opzet van deze Empowermentbijeenkomst uniek:

1. Laagdrempelig

Deelname is gratis voor de vrouwen. De locatie is een openbaar gebouw (werkplein, gemeentehuis of buurthuis) en goed bereikbaar met openbaar vervoer of eigen vervoer (fiets of auto).

2. Vrijwillig

Bij empowerment is de intrinsieke motivatie van de vrouwen is belangrijk. De vrouwen hebben veel belemmeringen bij zichzelf te overwinnen, zoals een gebrek aan zelfvertrouwen, een laag zelfbeeld, faalangst of onvoldoende werknemersvaardigheden. Verplichte deelname werkt daarom niet bij het versterken van de eigen kracht. Men moet zich veilig voelen om 'stomme' vragen te stellen en/of een 'andere' weg in te slaan.

3. Gastvrij en attent

De vrouwen moeten zich welkom voelen, in een open, sfeervolle ruimte met persoonlijke aandacht. Het werkt als zij een toespraak krijgen van een gezagdrager (wethouder, bestuurder of manager) die meldt dat ook zij welkom zijn op de arbeidsmarkt.

Na afloop wordt een presentje uitgereikt.

4. Empowerment

De bijeenkomst is gericht op het (h)erkennen van eigen talenten, het bieden van concrete handvatten en het versterken van zelfvertrouwen om na afloop zelf concrete vervolgstappen te gaan zetten. Het gaat om het activeren van de vrouwen, om stappen te zetten op weg naar een baan door bijvoorbeeld:

- a. werk te maken van zichzelf (een profiel op LinkedIn, een CV anno 2014 of goed gekleed op pad);
- b. vaardigheden te vergroten (computercursussen, lerend werken of een competentiescan);
- c. werkervaring op te doen om een beter beeld te krijgen van de sector waarin men wil werken (vrijwilligerswerk, snuffelstage).

Hier past niet direct een aanbod van vacatures bij of een banenmarkt.

Deelnemers krijgen een map met tips, informatie over vervolgstappen en organisaties die hen verder kunnen helpen, mee naar huis.

5. Onderlinge ontmoeting en van elkaar leren

De bijeenkomst biedt veel kans tot onderling ontmoeten. Het begint met een opdracht in tweetallen, er zijn groepsactiviteiten en lange pauzes. De sfeer is informeel. Deelnemers ervaren dat ze in hetzelfde schuitje zitten en van elkaar kunnen leren.

Een interview met een succesvolle 50-plus vrouw, een rolmodel, blijkt zeer effectief te zijn, zij wordt in pauzes volop bevraagd.

6. Gevarieerd aanbod

De doelgroep is zeer divers, dus het aanbod moet ook divers zijn. Dit kan door meerdere mini-workshops tegelijk aan te bieden waaruit gekozen kan worden. Elke deelnemer heeft zo de mogelijkheid om een keuze te maken die bij haar past. Het aanbod moet daarom breed zijn, zowel gericht op vrijwilligerswerk (als opstap naar-), betaald werk of een eigen bedrijf als op verschillende middelen zoals computers, social media, netwerken, competenties of solliciteren. Ook moet er aandacht zijn voor persoonlijke presentatie, met een kleur-/stijladvies, 'dress for succes' of presentatievaardigheden (de eerste handdruk of een 'elevator pitch'). De combinatie van nuttige en aangename onderwerpen spreekt vrouwen aan en maakt de bijeenkomst tot een feestje.

Couleur locale

Elke bijeenkomst vindt plaats volgens eenzelfde methodiek, maar het is zaak om aan te sluiten bij lopende initiatieven en bestaande samenwerkingsrelaties met partners. Hiervoor is met name in de keuze van de mini-workshops en de informatietafels veel ruimte, zo ontstaat uiteraard een 'couleur locale'.

6 Boodschap aan de vrouwen

Op de Empowermentbijeenkomst en in aansluiting daarop de Talentworkshop staan de volgende boodschappen aan de vrouwen centraal:

Maak je talenten zichtbaar

Vanaf het begin van de bijeenkomst worden vrouwen gestimuleerd om eigen talenten zichtbaar te maken. Door talenten te benoemen wordt de focus in hun zoektocht naar passend werk groter.

Deze talenten zijn niet alleen van vroeger, maar kunnen ook versterkt zijn door zorgtaken of vrijwilligerswerk. Ook komt levenservaring goed van pas op het werk. Het helpt om van je talenten bewust te worden. Bij het vinden van werk gaat het immers niet alleen om diploma's, maar steeds meer om competenties.

Versterk je eigen kracht

Tijdens de bijeenkomst moeten de vrouwen meer in hun eigen kracht gaan geloven. Veel vrouwen hebben teleurstellende ervaringen met solliciteren en raken hun zelfvertrouwen kwijt. Zij moeten zich bewust worden van het feit dat ouder worden ook pluspunten met zich meebrengt voor werkgevers. Na afloop realiseren veel vrouwen zich beter dat de werkgever niet naar hen toekomt, maar dat dit uit de eigen kracht moet komen. Als je ergens zelf op afstapt en initiatief neemt, heb je meer kans van slagen. Met de concrete tips die ze krijgen, het kleur- en stijladvies en het verhaal van het rolmodel, wordt dat makkelijker. Het zelfvertrouwen van de deelnemers groeit en aan het einde van de bijeenkomst zag je ze stralen.

Zet kleine stappen.

Vrouwen worden bewust gemaakt dat het door de langdurige werkloosheid niet altijd mogelijk zal zijn om direct de ideale baan te vinden. Er is afstand ontstaan: een 'gat' in hun CV, een functie die veranderd of verdwenen is. Dit is vaak niet in één sprong te overbruggen, daarom wordt geadviseerd om kleine stappen te zetten.

Tijdens de bijeenkomst wordt gewezen op vrijwilligerswerk, deeltijdwerk, een uitzendbaan of een baan onder niveau, als tussenstap. Uitgangspunt hierbij is om opnieuw werkritme op te doen, competenties bij te spijkeren, het netwerk te vergroten en zichtbaar te worden. Dit alles kan bijdragen aan het vinden van een betaalde baan.

7 De organisatie van de bijeenkomsten

De Empowermentbijeenkomsten kunnen door de gemeente samen met het UWV en/of een welzijnsinstelling worden georganiseerd, waarbij één organisatie de regie neemt. Indien een regionaal UWV betrokken is, is het mogelijk om meerdere gemeenten in de regio deel te laten nemen. In een enkel geval bleek een grote welzijnsinstelling de kar te willen trekken en werden UWV en/of gemeente later bij de organisatie betrokken.

Om het gevarieerde aanbod (kenmerk 6) op de bijeenkomst te realiseren, wordt een diversiteit aan mini-workshops en informatietafels georganiseerd.

Hieronder de mogelijkheden voor de mini-workshops, hieruit kan een keuze gemaakt worden. De kern van de bijeenkomst bestaat uit een vaste crew: 6 (later: 5) workshops die altijd aanwezig waren. Dit wordt aangevuld met 2 – 5 mini-workshops, die na overleg met de lokale organisaties worden vastgesteld.

Inhoud	Kern	Couleur Locale	Uitvoering door...
Kleur- en stijladvies	X		Balans in Kleur; www.balansinkleur.nl
Reality Check: hoe kijken werkgevers naar je?	X		Oudstanding; www.oudstanding.nl
Onderneem het zelf! ZZP'er worden	X		IMK; www.imk.nl óf ZZP Nederland; www.zzp-nederland.nl
(Vrijwilligers)werk in de zorg	X		Lokale zorginstelling, via Actiz; www.actiz.nl
Maak Werk van je computer	X		SeniorWeb; www.seniorweb.nl
Werken in een ambacht	X ¹		Servicepunt Ambachten UWV / HBA

¹ Halverwege 2013 is dit gestopt, vanwege opheffing van dit Servicepunt bij het UWV.

Tafel van Eén		X ²	Tafel van Eén / Women Inc
Solliciteren anno 2014		X	UWV
Maak Werk van je competenties		X	UWV
Netwerken en sociale media		X	UWV
Elevator Pitch		X	UWV
Een eerste handdruk		1x	UWV
Nanny4Granny		1 x	Nanny4Granny
Dress4Succes		1x	Dress4Succes
Bewegen		1x	Lokale organisatie
Klusrvrouwen		1x	Lokale organisatie

Naast de mini-workshops werden 1 tot 3 informatietafels aangeboden, ten behoeve van 1 op 1 gesprekken met deelnemers.

Inhoud	Kern	Aanvullend	Uitvoering
Vrijwilligerswerk	X		Lokale centrale(s)
Leren (werkend leren)	X		Leerwerkloket of een ROC
Aanbod van een bibliotheek: cursussen		X	Bibliotheek

8 Ketensamenwerking

De lokale organisaties, de gemeente, het UWV en de organisaties die de mini-workshops uitvoerden, bleken elkaar niet altijd te kennen. In veel gevallen werkten zij voor het eerst samen, zeker voor deze doelgroep van werkloze 50-plus vrouwen. De Empowermentbijeenkomst kan zo dus een stimulans zijn om de samenwerking aan te gaan of voort te zetten.

9 Locatie

De bijeenkomst kan alleen plaatsvinden op een locatie waarin zowel een ruimte is voor de plenaire ontvangst en afsluiting, als voor 8 – 10 mini-workshops. Dit betekent 4 – 6 kleinere zaaltjes naast 1 grotere ruimte. Bij voorkeur op 1 etage. De grote ruimte het liefst zo informeel mogelijk inrichten. Niet iedereen hoeft per se te zitten: statafels geven sfeer.

10 Evaluatie

Na afloop werd aan de deelnemers gevraagd een evaluatieformulier in te vullen met vragen over de Maak Werk-bijeenkomst. Ruim 75% van de deelnemers heeft de evaluatievragen beantwoord. De vragen werden met een vijfpuntenschaal beantwoord (waarbij 5 heel positief was). Gemiddeld genomen beoordeelde 66% van de vrouwen alle vragen met een 4 of 5. Zij waren dus bovengemiddeld positief over de bijeenkomst.

Per vraag waren de resultaten verschillend.

- De sfeer op de bijeenkomst vond 91% bovengemiddeld positief, waarvan 58% 'ja, zeer zeker'
- De bijeenkomst was voor 78% informatief, waarvan 45% 'ja, zeer zeker'.
- De bijeenkomst voldeed aan de verwachtingen van 67%, waarvan 31% 'ja, zeer zeker'.
- De bijeenkomst leverde bij 51% bovengemiddeld meer inzicht op in de stappen die men kan zetten op weg naar betaald werk, waarvan 19% 'ja, zeer zeker'.

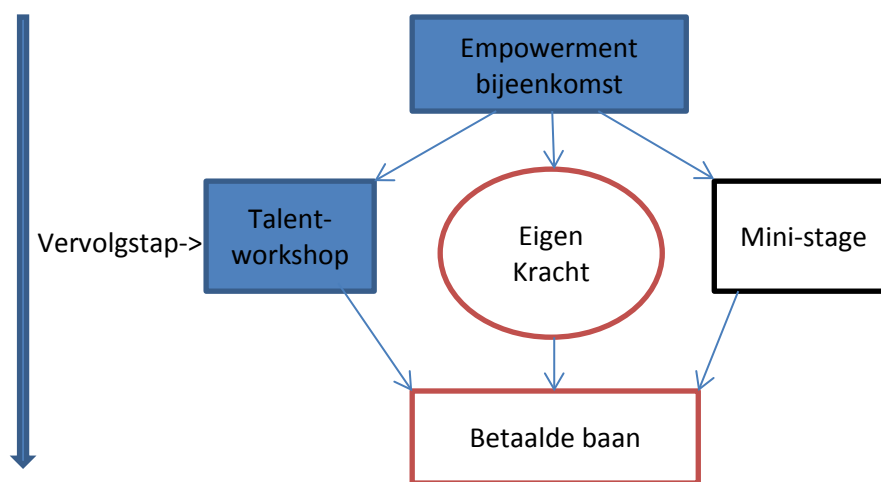
² Indien lokaal aanwezig

- De bijeenkomst heeft bij 57% de motivatie vergroot om op zoek te gaan naar betaald werk, waarvan 26% 'ja, zeer zeker'.
- Door de bijeenkomst kreeg 50% meer zelfvertrouwen in de zoektocht naar werk, waarvan 18% 'ja, zeer zeker'.

11 Empowerment als onderdeel van een proces

De Empowermentbijeenkomst is pas echt geslaagd als het voor de vrouwen een vervolg krijgt. De bijeenkomst zelf is slechts 'een steuntje in de rug' bij de zoektocht naar betaald werk. Deelnemers moeten na afloop een vervolgstap zetten en hun zoektocht verbeteren, zodanig dat deze effectiever wordt.

Schematisch³ ziet het proces er (in tijd) als volgt uit:



12 Vervolgstappen

De Empowermentbijeenkomst moet een concreet vervolg krijgen, wil het helpen op weg naar werk. Het belangrijkste is het versterken van de '**Eigen Kracht**' (zie ook de Boodschappen), dit vergroot de effectiviteit van het zoekproces naar werk.

Vrouwen zelf

Vrouwen kunnen vervolgvactiteiten ondernemen bij de organisaties die de mini-workshops hebben aangeboden. Denk aan:

- het volgen van een computercursus;
- het volgen van een traject om te komen tot een ondernemersplan;
- deelname aan volwasseneneducatie;
- vrijwilliger worden in de sector waarin men wil gaan werken;
- deelname aan de Tafel van Eén.

Aan het eind van de bijeenkomst wordt nadrukkelijk gevraagd om zelf (zo snel mogelijk) een vervolgvactiteit te ondernemen.

Middels de evaluatieformulieren na afloop van de bijeenkomst kwamen de voorgenomen vervolgvactiteiten in beeld. Uit de formulieren bleek dat 80% van de deelnemers opschrijft een vervolgvact te gaan zetten.

³ Blauw = zat in het project, nu hier gepresenteerd als methodiek. Zwart = eventueel aanvullend te organiseren.

Gemeente en/of het UWV , aanvullend aanbod:

1. Talentworkshop (*zie bijlage 3*): voor vrouwen die nog niet weten welke kant ze op willen. Het volgen van een Talentworkshop (1 dag) is bedoeld om inzicht te krijgen in eigen talenten en hoe deze beter zichtbaar te maken bij het zoeken naar werk. In een kleine, veilige groep onderzoeken de vrouwen door middel van verschillende oefeningen welke talenten zij hebben en wat voor werkzaamheden daarbij passen. Hierdoor ontstaat meer richting in hun zoekproces.
Deze workshop zat ook in het projectaanbod en werd binnen een maand na afloop van de Empowermentbijeenkomst aangeboden.
2. Mini-stage/snuffelstage: voor vrouwen die al wel weten welke kant ze op willen. Denk aan individuele mini-stages (snuffelstages) bij een lokaal bedrijf of de gemeente zelf als werkgever. Op deze manier kunnen de vrouwen zich een actueel beeld vormen van hun gewenste baan en maken ze zichzelf zichtbaar bij een werkgever. Zo vernemen ze wat er nu nodig is om dit werk goed uit te voeren.
De gemeenten of het UWV zou dit zelf kunnen organiseren in hun eigen netwerk.

BIJLAGE 1: BEGROTINGEN

Hieronder twee begrotingen met (indicatieve) kosten, op basis van ervaringscijfers.

Bijeenkomst (voor een groep van 60 deelnemers) – halve dag

	<i>Personele Kosten</i>	<i>Materiele Kosten</i>
Werving (affiches, advertenties, mailingen)		€ 2.000
Deelnemersmappen (à € 2,50)		€ 150
Zaalhuur, incl. techniek		€ 450
Catering + aankleding		€ 150
Reiskosten projectleider (voorgesprek, bijeenkomst, nagesprek)		€ 90
Vorbereiding: * projectleider – 50 uur (extern à € 100)	€ 5.000 (+ BTW: € 1.050)	
* interne projectmedewerker – 30 uur (à € 60)	€ 1.800	
* ondersteuning – 16 uur (à € 35)	€ 560	
Workshops (8): * kern (5 mini-workshops à € 500)	€ 2.500 (+ BTW: € 525)	
* aanvullend (5 mini-workshops à € 100)	€ 500	
* informatietafels	-	
Bedankjes (rolmodel, workshopleiders, deelnemers)		€ 150
<i>Subtotalen</i>	€10.360 (+ BTW: € 1.575)	€ 2.990
Totaal	€ 13.350 (+ BTW: € 1.575)	

Talentworkshop (voor een groep van 12 deelnemers) – hele dag

	<i>Personele Kosten</i>	<i>Materiele Kosten</i>
Externe Trainer (à € 100 per uur): - uitvoering (8 uur), - voorbereiding (4 uur) - nazorg (1 uur)	€ 1.300 (+ BTW: € 273)	
Ondersteuning – 10 uur (à € 35)	€ 350	
Zaalhuur + catering		€ 500
Trainingsmappen (à € 10)		€ 120
<i>Subtotalen</i>	€ 1.650 (+ € 273)	€ 620
Totaal	€ 2.270 (+ BTW: € 273)	

BIJLAGE 2: PROGRAMMA EMPOWERMENTBIJEENKOMST

De bijeenkomst (voor gemiddeld 60 vrouwen) duurt 1 dagdeel van ongeveer 3,5 uur.
Het bestaat uit de volgende onderdelen:

Welkom en toelichting (plenair) – 30 minuten

Een bestuurder/manager heet iedereen welkom en benadrukt dat ook deze werkzoekenden welkom zijn op de arbeidsmarkt en eventueel welke kansen er (regionaal/lokaal) liggen.

Een gastvrouw (bij voorkeur een gastvrouw i.p.v. een gastheer) neemt het over. Zij vraagt aandacht voor de kracht van talenten. De aanwezige vrouwen krijgen de opdracht om elkaar 2-aan-2 te vertellen welke talenten ze hebben, dit wordt daarna kort (selectief) gedeeld.

Een rolmodel vertelt hoe zij werk heeft gevonden en waar zij tegenaan liep bij het weer aan het werk komen. Zij geeft ook tips aan de deelnemers.

Het programma, met de workshops, wordt toegelicht door de gastvrouw.

2 rondes mini-workshops (in groepjes) – 2 x 20 minuten.

In 4 rondes van steeds 20 minuten worden 8 – 10 workshops aangeboden. De deelnemers kunnen max. 4 mini-workshops volgen, 2 voor en 2 na de pauze. De groepjes zijn niet vooraf ingedeeld, de vrouwen kiezen zelf wat bij hen past.

Pauze – 20 minuten

In de pauze komt de ontmoeting tussen deelnemers echt op gang, waardoor ervaringen worden uitgewisseld. De informatietafels voor een individueel gesprek lopen tijdens de pauze door.

2 rondes mini-workshops (in groepjes) – 2 x 20 minuten.

Afsluiting (plenair) – 30 minuten.

De bijeenkomst wordt plenair afgesloten. Met de deelnemers wordt besproken:

1. wat heb je geleerd van de workshops (tips en handvatten)?
2. wat ga je doen na vandaag (vervolgstap)?

Elke workshopleider wordt gevraagd kort zijn/haar vervolgactiviteit aan te bieden en vanuit het project wordt het aanbod van de Talentworkshop toegelicht.

Tot slot wordt een evaluatieformulier ingevuld en kan men zich opgeven voor een Talentworkshop (zie bijlage 3).

BIJLAGE 3: PROGRAMMA TALENTWORKSHOP

De Talentworkshop (voor een groep van 12 vrouwen) duurt één dag en volgt op de empowerment bijeenkomst (zie bijlage 2). Tijdens deze workshop komt het volgende aan de orde:

Kennis maken met elkaar

Deelnemers delen met elkaar wat drijfveren zijn om de workshop te volgen. Wat ervaren vrouwen als zij denken over zaken als talenten en competenties?

Contact maken met positieve ervaringen uit het verleden

Er wordt contact gemaakt met positieve ervaringen uit het verleden. Vrouwen vertellen elkaar over krachtige, positieve ervaringen uit het verleden, die energie gaven. Dit kunnen werkervaringen zijn of ervaringen binnen het gezin of vrijwilligerswerk. Vragen die gesteld worden zijn: wat deed ik goed? Wat vond ik fijn? Welke factoren speelden een rol? Wat zou ik ook vandaag opnieuw willen ervaren?

Werkvorm: Vertelling aan de hand van een zelf meegenomen 'voorwerp'. Deelnemers worden bevraagd terwijl ze plaats hebben genomen op een speciale stoel 'De Troon'.

Wat zegt dit over mijn talenten en vaardigheden?

Uit deze verhalen komen talenten naar boven, zodat vrouwen zicht krijgen op wat ze kunnen, waar zij goed in zijn en waar ze blij van worden. In tegenstelling tot competenties en vaardigheden hoort bij talenten gevoel en zijn talenten daardoor een deel van de identiteit.

Werkvorm: Talentendouche. Er wordt ook een Talententest gebruikt om 8 toptalenten te ontdekken.

Wat kan ik met deze talenten?

Met elkaar wordt onderzocht wat de individuele mogelijkheden zijn van de deelnemers om hun talenten in te zetten. Dit kan maatschappelijk zijn of in de vorm van betaald werk.

Werkvorm: Bij dit onderdeel wordt een beknopt naslagwerk gegeven van mogelijkheden waar aan gedacht kan worden: ambachten, stages, vrijwilligerswerk, cursussen e.d.

Mitsen en maren....

Als vrouwen ideeën hebben opgedaan over mogelijkheden die aansluiten bij hun talenten en vaardigheden, komen als vanzelf de mitsen en maren. Dat kunnen reële zaken zijn bijvoorbeeld belemmeringen die zich voordoen in de thuissituatie, maar ook gevoelens van faalangst en obstakels die men voorziet als er vervolgstappen worden gezet.

Werkvorm: De vrouwen doen individueel oefeningen waarmee mitsen en maren onderzocht worden.

Plannen maken

Aan het einde van de dag wordt individueel geformuleerd wat men gaat doen. Bij de één zal dit een mini-stage zijn of een gesprek met een klantmanager, voor de ander het volgen van een cursus. Een deel van de vrouwen kiest voor vrijwilligerswerk of besluit om van een hobby haar werk te maken (bijv. naaiatelier, muzikles, klussenbureau of huiswerkbegeleiding). Een enkeling concludeert dat het leven dat zij leiden hen voldoende geeft. Belangrijk is dat deelnemers een vervolgstap kunnen zetten als zij dat willen.

Werkvorm: De plannen worden besproken in een individueel gesprek met de trainster (in bijzijn van de groep).

Na afloop worden evaluatieformulieren uitgereikt en ingevuld.

De Talentworkshop is voor MWVU doorontwikkeld en uitgevoerd door Tootje Broekema / Circle Consultancy. Voor meer informatie: www.circleconsultancy.nl