

Verslag bijeenkomst: 'Meer Tilburgse Vrouwen Financieel Zelfredzaam'

Datum: woensdag 3 maart 2021

De bijeenkomst wordt georganiseerd door Feniks in samenwerking met Movisie en de NVR. De opdracht voor het starten van deze pilotbijeenkomsten in verschillende regio's kwam vanuit de NVR (in het kader van het samenwerkingsverband 'Dit werkt wel' (zie voor meer informatie: www.ditwerktwel.nl)). Aan de bijeenkomst namen 40 vrouwen deel (divers samengesteld wat betreft leeftijd, migratie- of culturele achtergrond en situatie), waarvan iets meer dan de helft uit de doelgroep. Andere deelnemers waren professionals en politici uit het netwerk.

Programma:

- 1) Welkomstwoord door Gerda de Vries (dagvoorzitter)
- 2) Presentatie Esmah Lahlah (wethouder Tilburg)
- 3) Vraag en antwoord via de Mentimeter
- 4) Interview met 3 vrouwen (persoonlijke ervaring)
- 5) Vragen naar aanleiding van de bijeenkomst
- 6) Slotwoord

1) Welkomstwoord door Gerda de Vries (dagvoorzitter)

Gerda de Vries is directeur van Feniks, het Emancipatie Expertisecentrum Tilburg. Zij heet iedereen welkom bij de bijeenkomst.

2) Presentatie Esmah Lahlah (wethouder Tilburg)

Esmah Lahlah is wethouder van de gemeente Tilburg. Zij heeft onder andere arbeidsparticipatie, bestaanszekerheid en mondiale bewustwording in haar bestuurlijke portefeuille.

Esmah: *'Het thema van deze bijeenkomst (financiële zelfredzaamheid van vrouwen) staat al jaren op de politieke en maatschappelijke agenda. Ook vanwege het feit dat vrouwen minder zelfredzaam zijn dan mannen. Bijna de helft van de vrouwen in Nederland en ook in Tilburg staat financieel niet op eigen benen. Ze hebben onvoldoende middelen om economisch zelfstandig te zijn en lopen daardoor ook meer risico's. We weten dat een scheiding grote gevolgen kan hebben voor de financiële situatie van de vrouw. 1 op de 4 vrouwen leven na een scheiding onder de armoedegrens. Een artikel dat onlangs in dagblad Trouw verscheen behandelde de blinde vlek in het feminisme van alleenstaande moeders. Daar is nog weinig aandacht voor. Er zijn ook andere financiële risico's. Eigen keuzes kunnen maken is belangrijk voor sterke vrouwen in de maatschappij. Nederland doet het, in vergelijking met andere Europese landen, niet eens zo slecht. Maar we zien wel dat veel vrouwen hier deeltijdbanen hebben en dat dit niet altijd op vrijwillige basis*

is. Deeltijdbanen hebben veel nadelen: minder geld, minder mogelijkheden om te ontwikkelen. De ongelijke verhouding en de rolpatronen tussen man en vrouw blijven hierdoor in stand. De primaire verantwoordelijkheid ligt nog altijd bij de vrouw. Hoe kunnen we werk en zorg beter combineren? Door betere verlofregelingen, flexibele werktijden en een tegemoetkoming in de kosten van kinderopvang. Ik heb zelf ervaren hoe belangrijk dat is. Zeven jaar geleden ben ik gaan scheiden en kwam ik er alleen voor te staan. Ik had zorgen om het welzijn van mijn kinderen en het combineren van werk- en zorgtaken. Ik had ook financiële zorgen. Mijn woning bracht hoge woonlasten met zich mee. Mijn toenmalige werkgever gaf me tijd en rust om mijn zaken op orde te krijgen. Zonder dit begrip had ik nu misschien geen baan gehad. Dit is geen vanzelfsprekendheid; het is helaas voor veel vrouwen anders. Vandaag staan we stil bij de vraag hoe we vrouwen naar economische zelfstandigheid/financiële zelfredzaamheid kunnen helpen. We kijken waar de moeilijkheden liggen, de drempels, maar ook naar de mogelijkheden, wat wel werkt. Hoe kunnen we de economische zelfstandigheid van vrouwen laten groeien? Dat het een kwestie van een lange adem is (vooral bij vrouwen) is een feit. Het vergt doorzettingsvermogen. Voor mij is dit een belangrijk thema. De helft van de Tilburgers is vrouw. Als we willen dat het goed gaat met de stad moet het logischerwijs ook goed gaan met de Tilburgse vrouw. Tilburg probeert naar de vrijheid van het individu te streven. Daarvoor is het nodig dat er erkend wordt dat er ongelijkheid bestaat. We moeten ook naar het hele probleem kijken. Als je zegt dat vrouwen meer moeten werken, moeten ook de zorgtaken beter worden verdeeld. Zowel mannen als vrouwen moeten zich niet laten beperken door de normen die nu gelden (die niet meer van deze tijd zijn). Het verdienen van geld is niet ons doel, dat is niet zalmakend, maar financiële onafhankelijkheid is wel een belangrijk middel als het gaat om zelfbeschikking van vrouwen. Ook op de lange termijn, op het gebied van pensioen, sparen, onderneming starten, huis kopen. Als we kijken naar de cijfers dan verdienen vrouwen minder dan mannen. De groep die van de bijstand gebruik maakt, bestaat ook meer uit vrouwen. Het is nu tijd om door te pakken. Vanuit Tilburg gaan we laten zien dat het anders kan.'*

** De term economische zelfstandigheid houdt in dat vrouwen minimaal 70% van het minimumloon verdienen. Als er kinderen zijn is dus een toevoeging vanuit de bijstand noodzakelijk. Financiële zelfredzaamheid houdt in dat je 100% van het minimumloon verdient. Meer dan de helft van de vrouwen in Nederland is economisch zelfstandig (bijstandsniveau alleenstaande) en nog niet de helft financieel zelfredzaam.*

Gerda: *'40% van de relaties eindigt in een scheiding. Vrouwen gaan er na een scheiding gemiddeld 18% in inkomen op achteruit. Bij mannen is dat slechts tussen de 2 en de 4%. Daarom hebben ook meer vrouwen een bijstandsuitkering (Wet Werk & Inkomen). Dat veel vrouwen in deeltijd werken is nadelig, ook op lange termijn (vanwege bijvoorbeeld pensioen).'*

3) Vraag en antwoord via de Mentimeter

Via de Mentimeter worden door de deelnemers een tweetal vragen beantwoord. De deelnemers beantwoordden de eerste vraag die via de Mentimeter gesteld wordt.

Vraag 1 Mentimeter: Waarom zou jij (of vrouwen in het algemeen) meer uren betaald willen werken en wat zijn hindernissen?

De antwoorden op deze eerste vraag zijn in sheet 1 tot en met 8 van de bijlage na te lezen. Er worden eerst toelichtingen gegeven op enkele antwoorden met betrekking tot de vraag: Waarom wil je meer uren werken?

- Toelichting 'persoonlijke ontwikkeling':

Deelnemer: *'Ik heb deeltijd gewerkt, maar werk nu weer fulltime. Ik merk dat je bij fulltime werken meer kunt doen. Je hebt meer tijd om je te ontwikkelen, er zijn meer mogelijkheden. Daar is meer tijd voor bij een fulltime functie.'*

Deelnemer: *'Ik ben meer dan alleen moeder. Ik ben ook een mens met behoefte om mezelf te ontwikkelen en ruimte voor mezelf te creëren. De eerste vier jaar met mijn kind vond ik tropenjaren. De verwachtingen die mensen hebben over het wel of niet doorwerken drukten op mij. Formeel mag tijdens een sollicitatie niet gevraagd worden naar hoe je dat met de kinderen gaat oplossen. Toch wordt dat vaak (voornamelijk aan vrouwen) gevraagd.'*

Er worden vervolgens toelichtingen gegeven op enkele antwoorden met betrekking tot de vraag: Wat zijn de hindernissen?

- Toelichting 'mantelzorg is een belemmering':

Deelnemer: *'In de praktijk zie je dat veel vrouwen door een zware mantelzorgtaak moeilijk aan het arbeidsproces kunnen deelnemen.'*

Gerda: *'Uit onderzoek van de NVR is gebleken dat vrouwen die chronisch ziek zijn nog altijd meer in het huishouden doen dan mannen. Dat we goed zijn in zorgen is mooi, maar het is ook een valkuil. Uit onderzoek over de verdeling van mantelzorgtaken is ook gebleken dat mannen meer de planbare mantelzorgtaken op zich nemen en vrouwen meer de praktische taken (die moeilijker te plannen zijn en meer flexibiliteit en tijd vragen).'*

Deelnemer: *'Ik ben (mantel)zorger in mijn eigen gezin, maar ook bij mijn ouders heb ik zorgtaken. Het vraagt veel van je tijd.'*

- Toelichting 'Salaris partner is hoger':

Deelnemer: *'Het is moeilijk voor mannen om in bepaalde sectoren 32 uur te werken. Dat is niet overal mogelijk*. Daarnaast is het is ook nog eens financieel voordeliger als de man meer werkt, omdat hij vaak meer verdient. Je kiest er dus vaker voor om als vrouw deeltijd te gaan werken en als man fulltime.'*

* In Nederland heeft iedereen het recht om parttime te gaan werken als je fulltime werkt: Wet Arbeid en Zorg.

Gerda: *'Van de Nederlandse vrouwen wordt gezegd dat ze deeltijdprinsessen zijn, maar waar is de deeltijdprins? Als we kijken naar het aantal scheidingen is het erg*

belangrijk dat je blijft werken. De kosten van de kinderopvang hangen natuurlijk aan beide ouders en niet alleen aan het salaris van de vrouw. Het is goed om je dat beide te realiseren. Gesprekken daarover aan de keukentafel zijn belangrijk. Bovendien investeer je door te werken in je toekomstperspectief, zowel qua ontwikkeling als financieel. Onderzoek bevestigt dat bij deeltijdwerk men eerder gepasseerd wordt, er wordt vaak minder in je geïnvesteerd (bv interne opleiding) door werkgevers.'

- Toelichting 'Weinig kennis van de arbeidsmarkt':

Deelnemer: *'Ik ben net afgestudeerd en dan kan de arbeidsmarkt echt een drama zijn. Waar moet je beginnen? Wat zijn de mogelijkheden? Hoe solliciteer je? Waar moet je opletten? Vaak weet je dat niet. Mogelijkheden zijn zowel beperkt als eindeloos.'*

Gerda de Vries: *'Mensen blijven vaak hangen in de sector die ze kennen omdat ze weinig kennis hebben van andere mogelijkheden. Daardoor blijven ze ook minder verdienen.'*

Gerda de Ruijter (www.dekrachtcentrale013.nl): *'Het komt vaak voor dat het loopbaanbudget gebruikt wordt om bij ons een traject te doen, individueel of in groepsverband.'*

Deelnemer SK013/Baanvinderij (www.baanvinderij.com): *'Wij geven sparringsessies om mensen op weg te helpen. We zien het veel, mensen die vastlopen. Het is heel fijn om helder te krijgen wat je nou echt wil en belangrijk om out-of-the-box te kunnen denken (verder dan waarvoor je bent opgeleid).'*

Gerda: *'Ook bij Feniks kun je ondersteunende gesprekken en trainingen krijgen. Ik adviseer iedereen om niet te wachten tot je vastloopt, maar de hulp van de genoemde organisaties op tijd te benutten.'*

Deelnemer Leerwerkloket (www.leerwerkloket.nl): *'Bij ons is natuurlijk iedereen welkom en zeker ook de vrouwen. We denken mee. Het zijn korte trajecten en onze dienstverlening is gratis (voor iedereen, zonder uitzondering).'*

Gerda: *'Alle ondersteuningstrajecten bij de diverse organisaties van 'Mens' zijn ook gratis.'* Zie www.mensstilburg.nl

- Toelichting 'taalachterstand':

Deelnemer 1: *'We zien dat veel mensen tegen taalachterstand aanlopen. Een beperkte taalvaardigheid kan belemmerend zijn op de arbeidsmarkt.'*

Gerda: *'Veel opleidingservaring gaat verloren door taalachterstand.'*

Deelnemer 2: *'Ik kom uit Brazilië. Mijn opleiding was hier niets meer waard en ik moest helemaal opnieuw beginnen. Daar heb ik zeven jaar over gedaan. Het is een moeilijk en zwaar proces. Het lukt maar 5% om op hun eigen niveau (vanuit hun*

thuisland) te werken. In het geval van echtscheiding komen juist deze vrouwen vaak in de bijstand terecht.'

Gerda: 'Diploma's worden in Nederland inderdaad heel anders gewaardeerd. Dat is heel jammer. We laten hiermee veel talent verloren gaan.'

Deelnemer 3: 'Ik wil eraan toevoegen dat in mijn situatie het probleem van de taalachterstand bij mijn man ligt. Hij heeft er moeite mee als ik ga werken, omdat dat hem niet lukt door taalachterstand.'

Gerda: 'Wij hebben ook een project voor mannenemancipatie. Ik ken een voorbeeld van een man die door zijn cultuur niet gewend was taken in het huishouden (en zorg) te verrichten, maar het toch heeft kunnen leren doordat zijn vrouw hem met kleine stapjes op de juiste manier stimuleerde. Er is in dit soort situaties ook ontwikkeling mogelijk, wil ik maar zeggen.'

Deelnemer 1: 'Ik weet dat het een probleem kan zijn om diploma's te laten waarderen. Komt het misschien doordat je uit Brazilië komt dat je diploma niet geldig was?'

Deelnemer 2: 'Niet-westerse landen worden inderdaad anders gewaardeerd. Je diploma is dan vaak minder of niets meer waard. Met een diploma in maatschappelijk werk bijvoorbeeld, moet je echt helemaal opnieuw beginnen. Met een Europees diploma heb je meer kans.'

Deelnemer Stichting UAF (www.uaf.nl): 'Wij kunnen voor vluchtelingen iets betekenen als diploma's niet passen*. Wij hebben bijvoorbeeld een Afghaanse arts kunnen helpen die nu toch aan het werk kan in Nederland. Er zijn mogelijkheden.'

* N.B. dit geldt uitsluitend voor vluchtelingen. Waar migranten hun diploma's kunnen laten herwaarderen is onbekend en wordt nog uitgezocht door Movisie.

Vraag 2 Mentimeter: Noem 1 of meerdere dingen die zouden helpen om meer uren betaald te werken en een betere balans te vinden tussen zorg, gezin, geld en werk?

De antwoorden op deze tweede vraag zijn in sheet 9 tot en met 15 van de bijlage na te lezen. Er worden toelichtingen gegeven op enkele antwoorden.

- Toelichting 'gratis en flexibele kinderopvang, ook na school en tijdens vakanties':

Gerda: 'Er is hoop. In veel van de huidige politieke partij programma's is betere, goedkopere of gratis kinderopvang opgenomen dus het nieuwe kabinet zal dit vast gaan oppakken. Nederland loopt achter op dit gebied met betrekking tot andere landen.'

- Toelichting 'Ik doe mezelf tekort als moeder als ik meer ga werken. Ik mis diverse toeslagen als ik meer ga werken.'

Deelnemer: *'Ik werk nu 24 uur in plaats van 16 uur per week. Ik merk dat als je over een bepaalde inkomensgrens komt, je geen recht meer hebt op veel gemeentelijke pakketten (zoals bv de gemeentelijke meedoen-regeling, collectieve zorgverzekering, korting gemeentelijke belastingen). Ook met betrekking tot toeslagen geldt dit. Als je dat naast elkaar zet, mis je een hoop extra's. Die grens is nu per 2021 verlaagd naar 120% van het minimumloon. Dit is ongunstig. Na berekening kom ik tot de conclusie dat minder werken financieel beter is. Dit is heel jammer.'*

Gerda: *'De uitkomsten van deze bijeenkomst zal de NVR ook aan de Tweede Kamercommissie voorleggen. Dit zal worden meegenomen. Een alleenstaande moeder heeft recht op 29 soorten toeslagen. Het overzicht is zoek en zorgt voor drempels om meer te gaan werken. Daarnaast is sprake van de 'armoedeval', omdat het recht op toeslagen vermindert. Veel politieke partijen vinden dit gelukkig ook.'*

- Toelichting 'accepteer dat je man het op zijn manier doet':

Deelnemer: *'Ik ben een moeder van vier kinderen en heb altijd gewerkt. Bij de komst van de kinderen gingen ik en mijn partner beide 1 dag minder werken. Werk en zorg waren eerlijk verdeeld. Waar ik tegenaan liep was dat hij de dingen deed op zijn manier. Daar was ik dan toch een beetje teleurgesteld over. Ik heb moeten accepteren dat mijn man het op zijn manier doet, mijn lat lag wel erg hoog. Ik heb ook gemerkt dat ik altijd veel taken naar me toe heb getrokken. Zo creëer je onbalans in de verdeling. Dat moet je leren loslaten.'*

- Toelichting 'gelijke beloning':

Deelnemer: *'Een voorwaarde om goed te kunnen onderhandelen is jezelf belangrijk vinden. We weten het zo goed voor een ander, maar voor jezelf opkomen blijft lastig. Zet vooral hoog in is mijn advies. Als die ander jou echt graag wil, is hij vaak bereid meer te betalen. Ik weet dat dit een lastig ding blijft. Maar vergeet niet: je doet ertoe, je bent belangrijk dus zet jezelf centraal.'*

Gerda: *'Trainingen zoals 'Weet wat je werk waard is?' van Feniks zijn handig om je onderhandelingspositie te verbeteren.'**

* Kijk ook op <https://loonwijzer.nl/>

4) Interview met 3 vrouwen (persoonlijke ervaring)

Geïnterviewde 1: *'Ik heb het geluk van een hele fijne werkgever. Als mijn kind ziek is (ik heb er twee) kan ik vanuit huis werken. Collega's zijn ook heel begripvol. Ik ben ondersteuner van huisartsen, maar heb ook als alleenstaande moeder van de bijstand geleefd. Het is echt heel fijn als er door de werkgever naar je geluisterd wordt. Het maakt dat je als werknemer ook meer doet. Begrip is belangrijk, dat stimuleert. Als vrouw loop je nou eenmaal tegen veel dingen aan, soms wordt het teveel.'*

Gerda: *'We willen een onderzoek starten naar 'Wat zijn goede werkgevers?' (mits we hiervoor subsidie krijgen). Dit soort ervaringen kunnen we dan meenemen.'*

Geïnterviewde 2: *'Ik werkte lang in een wasserij (27 jaar), maar het heeft me wel mijn gezondheid gekost (lichamelijk versleten). Bij de tweede ontslagronde moest ik eruit. Ik kreeg een WW-uitkering en omscholing in de administratie, maar ik heb geen werkervaring daarin en word nergens aangenomen. Ook mijn leeftijd zit tegen. Ik ben nu 50. Ik maak inmiddels kantoren schoon; dat is in de ochtend en het gaat goed. Hiervoor heb ik een contract voor 11 uur. Het is mijn enige vaste inkomen en dat is niet genoeg om van rond te komen. Dat wordt aangevuld door bijstand. Hier iets bij vinden is lastig. Ik heb er nu een 0-urencontract bij, maar moet zelf de werkopdrachten binnenhalen. De hoeveelheid werkuren wisselen per maand. Dit geeft problemen bij het opgeven aan de uitkeringsinstantie. De ene keer krijg ik teveel terug en moet ik dat weer terugbetalen. De andere keer verdien ik te weinig maar wordt dat niet goed aangevuld. Af en toe snap ik er helemaal niets meer van. Ik ben echt niet dom, maar kan er geen wijs meer uit. Je moet alles zelf uitzoeken, waar je recht op hebt en hoe dat te krijgen. Ik heb een half jaar van mijn spaargeld geleefd. Ik werd 'gestraft', omdat ik een eigen huis had. Ik zat net over de grens van "overwaarde" van mijn huis*. Nu werk ik, heb ik twee bazen. Ik vind het schoonmaakwerk tot nu toe vol te houden. Ik wil er alleen nog iets bij hebben zodat ik genoeg verdien. Met 28 uur werk, als ik dat lichamenlijk aankan, zou ik kunnen rondkomen. Mijn collega's hebben een hoger loon, omdat ik nog maar kort in dienst ben. Ik zou het fijn vinden om ergens te kunnen werken waar ik goed ingewerkt word. Misschien iets in de administratie of als receptioniste. Dan kan ik het lichamenlijk zwaardere werk met lichter werk combineren. Maar ik heb wel werkervaring hierin nodig. Om die ervaring op te doen wil ik ook onbetaald werk doen als dat moet.'*

* De gemeente beslist of de bijstand een gift of een lening is. Bij mensen onder de 60, daarboven hoef je je huis niet "op te eten". Wie wil haar helpen om deze baan te vinden?

Deelnemer: *'Heb jij een klantregisseur toegewezen gekregen? Je kunt via een klantregisseur met mensen in contact komen die je hiermee kunnen helpen. Mocht het niet direct met je rechtmatigheidsconsulent lukken.'*

Esmah: *'Geef niet op. De klantregisseur is er om te kijken waar je talenten liggen. En rechtmatigheidsconsulent kan checken of je salaris klopt. Wacht niet te lang. Op het moment dat je voelt dat iets niet klopt, trek aan de bel. Eigen regie is belangrijk.'*

Geïnterviewde 3: *'Ik moest een re-integratietraject doorlopen. Daar hebben ze mij in eerste instantie hoop gegeven. Je kan meer, "we willen je helpen," werd er gezegd. Ze hebben uiteindelijk besloten mij productiewerk te laten doen, maar ik kon niets vanwege mijn enkel. Ze wilden mij ertoe dwingen, terwijl zij wisten van mijn enkel. Toen ben ik naar Feniks gegaan en heb ik bij hen stage gelopen. 'Ervaringsdeskundige' leek ze wel een goede opleiding voor mij en ik was het daarmee eens en wilde het graag. Maar ik kwam geld tekort om de opleiding te betalen. Nadat ik (met hulp van Feniks) een aantal fondsen had gekregen, bleef er nog steeds een restbedrag van 1200 euro over dat voor de opleiding nodig was. Ik heb heel vaak mijn kwetsbare verhaal moeten doen bij de gemeente. Steeds*

opnieuw heb ik mijn herstelverhaal moeten uitleggen en waarom ik graag deze opleiding wilde volgen. Ik mocht uiteindelijk geld lenen van de gemeente. Ik ben heel erg blij met mijn (fulltime!) betaalde baan nu als ervaringsdeskundige. Ik ga binnenkort ook weer een opleiding herstelondersteuner volgen. Ik ben heel trots en dankbaar dat dit allemaal is gelukt.'

Deelnemer Leerwerkloket: *'Over scholingslening: Wat wij doen is loopbaanadvies geven. We kijken samen wat je vragen zijn en hoe we kunnen meedenken. Een passende opleiding hoort hier ook bij. De scholingslening bestaat niet meer. Maar we denken wel mee in financieringsmogelijkheden die er zijn. Er zijn een aantal landelijke regelingen die mogelijk zijn. Het is wel maatwerk. We hebben iemand in ons midden van financiën die hier veel van weet (financieringsmogelijkheden). Met vragen kun je je altijd bij ons melden.'*

5) Vragen naar aanleiding van de bijeenkomst

Annelies Vethman (NVR): *'Ik heb twee vragen. Het grote belang van flexibiliteit van werkgevers en de zichtbaarheid en toegankelijkheid is duidelijk. We zien dat financiële zelfstandigheid belangrijk is. De potjes die het Rijk daarvoor had zijn er nu niet meer. Mijn vraag aan de gemeente is: Wat doet de gemeente zelf om de economische en financiële zelfredzaamheid te bevorderen? En aan werkgevers de vraag: Flexibel (en gendersensitief) ondernemerschap is heel belangrijk. Op welke manier geven jullie dat vorm?'*

Charifa El Kaddouri (senior beleidsadviseur Economie & Arbeidsmarkt bij de gemeente Tilburg): *'Wij zijn sinds 2020 gestart met 'Tilburg investeert in perspectief'. Daarmee zijn wij meer gaan doen voor Tilburgers op het gebied van participatie en re-integratie. Waar je zag dat de gemeente voorheen inzette op 'Wie kan het snelst aan een baan komen?' (bij gehuwde echt)paren) kijken we nu naar beiden. Dus ook naar de mogelijkheden voor de vrouw om deel te nemen aan de samenleving. Er wordt hierin niet alleen gekeken naar werk, maar ook naar het onderdeel hulp- en zorgverlening. Het is breder, meerdere leefgebieden worden bekeken. We willen ook voorkomen dat klanten (die bijvoorbeeld al bekend zijn bij hulpverlening) telkens weer met een nieuw contactpersoon te maken krijgen. We willen een goede samenwerking binnen de organisatie, met één contactpersoon voor de klant. Om zo ook te voorkomen dat mensen steeds opnieuw hun verhaal moeten doen. We kijken vooral naar talenten, wat wil men graag doen. En naar de ambitie. We zijn dus niet alleen gericht op arbeid maar ook op de vraag 'Waar raak je zelf als mens door gemotiveerd?' Met dit nieuwe re-integratiemodel denk ik dat wij (de gemeente) zeker bijdragen aan de zelfstandigheid van Tilburgse vrouwen.'*

Esmah: *'Over gendersensitief ondernemerschap: We voeren hierover gesprekken met bedrijven. Daar moet ik wel bij zeggen dat deze gesprekken makkelijker gaan als de bedrijven mensen nodig hebben. De coronacrisis bemoeilijkt dat op dit moment. Je kunt naast het voeren van gesprekken met werkgevers ook in concretere vorm aan de slag. Er is een motie in de raad geweest die heeft opgeroepen om ook te kijken naar betaalde kinderopvang bij participatietrajecten. Vrouwen willen graag investeren in hun ontwikkeling maar worden hierin belemmerd doordat ze geen betaalbare opvang vinden. We zijn nu bezig te*

*bekijken hoe we daarin tegemoet kunnen komen zodat dat geen belemmering is voor persoonlijke ontwikkeling. Dit is een voorbeeld van waar we heel concreet een drempel proberen weg te nemen.’**

** Voor ouders waar de Participatiewet van toepassing is, is inmiddels een gemeentelijke regeling.*

Gerda: *‘Misschien is het een idee om bedrijven die een gendersensitief beleid voeren eens wat meer in het zonnetje te zetten bv door een prijs uit te reiken. Of bij bedrijven in Tilburg (door middel van een test) helder krijgen hoe gendersensitief ze daadwerkelijk zijn.’*

6) Slotwoord

Gerda: *‘Stimulerende en belemmerende factoren zijn via de Mentimeter duidelijk naar voren gekomen. We hebben stimulerende verhalen gehoord van mensen die toch (soms naar jaren in de bijstand) financieel zelfredzaam zijn geworden. Ik hoop dat jullie geïnspireerd zijn door deze bijeenkomst. Veel dingen roepen we al jaren, maar we moeten niet opgeven. Als ik kijk naar de programma’s van de politieke partijen denk ik toch echt dat we wel zijn opgeschoven. En dat er inmiddels echt discussie wordt gevoerd over gratis kinderopvang, weg met alle toeslagen richting een meer overzichtelijk systeem. Dat Tilburg de onderwerpen uiterst serieus neemt blijkt ook uit de woorden van wethouder Esmah Lahlah. Ook ambtenaren hebben vandaag een mooie bijdrage geleverd. Iedereen bedankt en applaus voor jezelf.’*

Chatberichten:

In de chatberichten veel dank- en lofwoorden voor de verschillende sprekers, maar ook tips, opmerkingen en aanvullingen:

'Meer dan logistiek en planning gaat het ook over (over)belasting'

'Interessant artikel: <https://www.womeninc.nl/actueel/we-vroegen-drie-mensen-hoe-ze-werk-en-mantelzorg-combineren>'

'Die aandacht voor de arbeidsmarkt verschilt denk ik wel per opleiding; mbo / hbo / universiteit'

'Ik gun iedereen werk waar ze gelukkig van wordt!'

'Wilt u misschien de info geven waar je terecht kan, waar je kan geholpen worden, als je je baan wilt veranderen? Ik heb niet alle namen onthouden.'

www.leerwerkloket.nl/leerwerkloketten/leerwerkloket-midden-brabant

www.fenikstilburg.nl

www.dekrachtcentrale013.nl

www.sk013.nl

www.mensstilburg.nl

'Feniks biedt ook begeleiding, zowel individueel als groepstrainingen. Richting werk, vrijwilligerswerk en scholing. Zoek op tijd hulp, wacht niet te lang met hulp vragen.'

'Stichting UAF helpt alleen vluchtelingen (geen migranten) hun diploma's weer te waarderen.'

'Soms denk je dat jij de enige bent, door het delen van je verhaal, kom je erachter dat je er niet alleen voor staat.'

'Flexibele kinderopvang is er al toch?'

'Iemand had ingevuld: meer vrije dagen voor moeders, vind ik lastig! Omdat je dan in stand houdt dat het vanzelfsprekend is dat moeders eerder vrij nemen voor de kinderen dan vaders.'

'Heel herkenbaar in vele trajecten van ons (Diamant-groep)'

'Vrouwen zijn strijders over het algemeen. Power.'

Gemeente: 'Vakantiegeld van werkgever is hoger dan die van P-wet. Wettelijk dient de gemeente dat extra vakantiegeld uit te keren elke maand.'

'Wat zijn verbindende schakels in de wijk?'

'Mensen van gemeente die in de Toegang werken en dus aan een wijk verbonden.'

'Inspirerende mooie verhalen! Echt mooi om te horen.'

'Wat ben ik trots om deze power vrouwen!!'

'Geloof in je zelf en laat je niet van je pad brengen!'

'Teken de petitie op <https://www.ditwerktwel.nl/>'

'Gendersensitief en levensfase bewust werkgeverschap!'

'Ik heb ook veel zaken gehoord die ook voor mannen gelden. Vooral als je afhankelijk bent van werk voor laag opgeleiden.'

'Werk is meer dan inkomen.'

'Stuur dit naar je werkgever: www.sdg5werkgeverstool.nl'

'Situatiesensitiviteit klinkt leuker.'

'Maandag 8 maart om 20.00 uur op Omroep Tilburg! hét verkiezingsdebat over vrouwenemancipatie.'

'Ik wil graag aan de Gemeente vragen om aandacht te hebben voor gezinsmigranten. Vanaf volgend jaar komt inburgering onder de regie van de Gemeenten. Gezinsmigranten moeten echter hun inburgering nog zelfstandig regelen. De meerderheid van de gezinsmigranten zijn vrouwen. Vaak met een hoog opleiding en werkervaring in eigen land. Als in de groep geïnvesteerd wordt, zou deze groep ook meer kan deelnemen aan de arbeidsmarkt.'

'Heel inspirerend weer.'

'Samenwerking is en blijft van belang. Ook heel mooi alle levensverhalen, dapper!'

'Het blijft maatwerk.'

'Het blijft werken. Gelijkheid voor vrouwen en mannen en kansen in de samenleving. Het gaat niet vanzelf!'

Wat moet er gedaan worden door werkgevers en de gemeente?

Dit document betreft een verzameling van opmerkingen in de voorbespreking met enkele deelnemers aan de bijeenkomst van 3 maart. Daarnaast een samenvatting van wat in de gezamenlijke bijeenkomst is benoemd en enkele aanvullingen van Gerda. De onderstaande aanbevelingen staan in willekeurige volgorde.

Werkgevers:

- Beleid formuleren en uitvoeren ten aanzien van combi arbeid en zorg, w.o. flexibele opstelling wat betreft werkuren, roosterveranderingen en mogelijkheden tot thuiswerken, bijvoorbeeld bij ziekte kind en m.n. voor alleenstaande ouders en werknemers met beperkt netwerk en financiën. Terug laten komen in werkoverleggen, functioneringsgesprekken, vacatures. Intentie vastleggen en op agenda houden. Uitgaan van zorgende werknemer (ook mantelzorg).
- Kinderopvangbijdrage, ook bij laaggeschoold personeel. Hier ook naar vragen bij organisaties die worden ingehuurd, zoals schoonmaakbedrijf.
- Empathisch/vrije dagen kunnen kopen.
- Formele regelingen combineren met individueel maatwerk.
- Persoonlijke dienstverlening faciliteren.
- Investeren in deeltijdwerkers, bijvoorbeeld bij interne opleidingen. Stimulans en mogelijkheid bieden meer uren te gaan werken in m.n. zorg en onderwijs bij kleine deeltijdcontracten.
- Beter loopbaanbeleid, ook voor deeltijdwerkers. Bijvoorbeeld mogelijkheden leidinggevende functies.
- Rolmodellen/maatje/leidinggevende.
- Vermindering van flexcontracten en nulurencontracten; meer vaste contracten.
- Tegemoetkoming reiskosten en veilige en goede verbindingen met openbaar vervoer. Uit onderzoek blijkt dat vrouwen minder mobiel zijn dan mannen.

Gemeente:

- Aanbod kinderopvang, ook voor ouders met onregelmatige werktijden.
- Tegemoetkoming kosten kinderopvang voor minima.
- Melding en beleid ten aanzien van zwangerschapsdiscriminatie.
- Promoten gendersensitief beleid w.o. arbeid & zorgbeleid werkgevers (voorbeeldbedrijven etaleren) en als criteria bij opdrachten voor externe bedrijven. Mogelijk een prijs instellen voor beste gendersensitief beleid of scan/toets.
- Eigen beleid onder de loep, ook bij functies onderin de organisatie (zie alles onder 'werkgevers').
- Alle vormen van discriminatie aanpakken: leeftijd, migratieachtergrond, etc.

- Zowel vrouwen aan de top en het stimuleren van betere arbeidsomstandigheden, contracten + loon voor vrouwen uit de basis van de arbeidsmarkt.
- Scholing en leningsmogelijkheden verruimen.
- Herwaardering diploma's migranten; waar?
- Loopbaanpaden voor laagopgeleide vrouwen bij instroom en in functie.
- Arbeidscontracten bij de Diamantgroep indien gewenst verhogen voor alleenstaande ouders/kostwinners. Plafond mag niet de huidige 32 uur zijn.
- Bij VNG en Rijksoverheid bepleiten dat het toeslagencircus moet worden afgeschaft, omdat dit veel vrouwen tegenhoudt om tijdelijk werk aan te nemen. Verhoging minimumloon en uitkeringen.
- Goede verbindingen openbaar vervoer met bedrijventerreinen/grote werkgevers.
- Bovenstaande inbrengen bij programma's als Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen.
- Realistische data van individuen in de bijstand, dus bij echtparen niet alleen voormalig kostwinner tellen, omdat dit voornamelijk de man is. Dit ook bij VNG en Rijksoverheid inbrengen. Daarnaast ook lokaal actuele data verzamelen over aantal alleenstaande moeders + migratieachtergrond.
- Ruim bestaanszekerheidsbeleid; tot 130% minimumloon, omdat dit dan ook veel werkende armen omvat.