



Meedoen en Meebeslissen

Zwarte, migranten- en
vluchtelingenvrouwen
doen en beslissen mee



Inhoud

3	Een plek binnen de FNV Zwarte, migranten- en vluchtelingenvrouwen doen en beslissen mee	28	Quickscan Quickscan voor verenigingen
5	De FNV en zmv-vrouwen Maatschappelijke noodzaak voor een bondgenootschap	32	Actieplan Actieplan
5	Kleurrijk en positief Het belang van communicatie en beeldvorming	36	Bijlage Bijlage zmv-deskundigen
8	De FNV als bondgenoot Zmv-vrouwen op de arbeidsmarkt	6	Interviews Erica van Engel 'Ik hoop een rolmodel te kunnen zijn'
12	Emancipatie en participatie Emancipatie	10	Souad Bensalah 'Je kan altijd proberen een steentje bij te dragen'
13	Participatie	14	Natasja Bel 'Ik wil niet aan de zijlijn blijven staan'
17	Diversiteit Diversiteit: analyse van de situatie is de eerste stap	18	Naida Ribic 'Ik wil andere vrouwen sterker maken'
21	Diversiteitscan Wat is een diversiteitscan?	22	Canan Kantar 'Thuis zijn in twee culturen is een pluspunt'
24	Het analysekader Diversiteit op basis van gender, etniciteit en leeftijd	26	Mirjan Artist 'We zijn niet zo anders'
		30	Senay Kizginel 'We kunnen het, laten we het dan ook doen'
		34	Eliane Lopes dos Santos 'Er borrelde daar enorm veel energie'

Een plek binnen de FNV

Zwarte, migranten- en vluchtelingenvrouwen doen en beslissen mee

Zmv-vrouwen kloppen aan de vakbondsdeur

Zeventig Nederlandse vrouwen met een diverse achtergrond: Surinaams, Antilliaans, Turks, Marokkaans, Iraans, Oost-Europees en Kaap-verdisch, hebben twee jaar deelgenomen aan het Vrouwenbondsproject: 'Een plek binnen de FNV.'

Deze hoogopgeleide en maatschappelijk betrokken vrouwen hebben bewust en gemotiveerd informatiebijeenkomsten, trainingen, cursussen en coaching gevolgd. Hun doel: actief worden in een van de vakbondsbesturen, de Kamer van Koophandel, een zmv-vrouwennetwerk binnen de FNV of een beleids- of adviescommissie. Deze vrouwen willen hun krachten bundelen en bruggenbouwers zijn naar de eigen achterban. Vanwege hun dubbele culturele bagage, betrokkenheid, kennis en werkervaring kunnen zij als geen ander een brug slaan naar andere zmv-vrouwen en onderwerpen agenderen die voor deze vrouwen belangrijk zijn. Velen zien het ook als een uitdaging om actief te worden en verantwoordelijkheid te nemen in

de maatschappij en in de vakbeweging. Daarom kloppen ze aan de vakbondsdeur!

Zij zijn er klaar voor! De FNV ook?

De FNV Vrouwenbond heeft zich de afgelopen twee jaar intensief ingezet om meer zwarte, migranten- en vluchtelingenvrouwen bij de vakbeweging te betrekken. Als lid, kaderlid maar vooral als (on)bezoldigd bestuurder.

Tijdens het project 'Een plek binnen de FNV' is in samenwerking met stichting Zami, de Marokkaanse Vrouwenvereniging Nederland, stichting Mama, FNV Vakcentrale, FNV Bondgenoten en FNV Zelfstandigen gewerkt aan de opbouw van een breed FNV zmv-netwerk. We hebben zmv-organisaties opgezocht, voorlichtingsbijeenkomsten georganiseerd en een wervingsactie opgezet. De vrouwen werden aangesproken op hun kracht, kennis, ambitie en maatschappelijke betrokkenheid. Wederkerigheid was het uitgangspunt: de FNV heeft hen wat te bieden en zij hebben de FNV wat te bieden.

Deze aanpak had succes. Het project heeft een netwerk opgeleverd van zeventig hoogopgeleide en betrokken zmv-vrouwen. Tijdens 16 bijeenkomsten is hen geleerd wat de FNV doet en waar de FNV voor staat. In verschillende workshops en trainingen hebben de vrouwen gewerkt aan vaardigheden om binnen een bestuurs- en besluitvormingsorgaan te functioneren. Topbestuurders uit verschillende bonden zijn met de vrouwen in gesprek gegaan over thema's die voor hen van belang zijn. FNV Bondgenoten, FNV Zelfstandigen en de AOB hebben de vrouwen opgeroepen zich aan te sluiten, hebben stages georganiseerd en vrouwen uitgenodigd om bestuursvergaderingen bij te wonen. Het resultaat: twintig vrouwen zijn er helemaal klaar voor om een bestuursfunctie in te nemen. Ze staan te popelen om mee te doen en mee te beslissen. Acht van hen stellen zich in dit boekje uitgebreid voor. Zij vertellen over hun motivatie en ambities. Ook het ontstane zmv-netwerk is blijvend. Deze vrouwen willen er vanuit de FNV Vrouwenbond aan bijdragen dat de FNV bonden kleurrijker worden. Dit boekje is daarvoor een eerste aanzet.

U vindt hierin vindt u een inhoudelijk manifest met aanbevelingen. Deze zijn door de deelnemers aangedragen en op papier gezet. Hiermee willen ze aandacht vragen voor de

specifieke wensen en behoeften van zmv-vrouwen. Ook hebben enkele deelnemers een diversiteit analyse gemaakt. Hiermee kan het diversiteitgehalte van een organisatie worden bepaald en de acties die nog nodig zijn om van een organisatie als de FNV een brede, kleurrijke organisatie te maken waarin mannen en vrouwen van alle leeftijden en achtergronden zich herkennen.

Wij wensen u veel leesplezier en inspiratie.

Astrid Runs, Stichting Zami
 Twie Tjoa, Stichting Zami
 Fenna Ulichki, MVVN
 Maritza Wernet, Stichting MAMA
 Linde Gonggrijp, FNV Vrouwenbond
 En alle andere vrouwen die aan dit project hebben bijgedragen

De FNV en zmv-vrouwen

Maatschappelijke noodzaak voor een bondgenootschap

De FNV is een brede emancipatiebeweging en heeft daarmee de verplichting om representatief te zijn. Immers, hoe representatiever je bent, hoe geloofwaardiger als belangenbehartiger. Daarmee staat de FNV voor grote uitdagingen. Uit het project werd duidelijk dat de vakbeweging voor veel zwarte-, migranten- en vluchtelingenvrouwen nog onbekend terrein is. En als ze de FNV kennen, hebben ze vaak niet het idee dat de vakbond hen iets te bieden heeft. Andersom weet de FNV hen maar moeizaam te bereiken. Maar de FNV kan en wil ook opkomen voor de rechten en positie van zmv-vrouwen. De vakbeweging heeft deze vrouwen iets te bieden: deskundigheid op het gebied van werk, zorg en inkomen, belangenbehartiging en een ingang naar de politiek. Zmv-vrouwen hebben op hun beurt de vakbeweging ook veel te bieden: deskundigheid, een dubbele culturele achtergrond, enthousiasme, energie en betrokkenheid. Hiermee kunnen ze het vakbondswerk een extra impuls geven.

Een veranderende diverse samenleving met nieuwe maatschappelijke vraagstukken in relatie tot migratie en werkgelegenheid vraagt om

vernieuwing. Daar hoort ook een kritische visie op diversiteit binnen de eigen organisatie bij. Wil de FNV zich duurzaam blijven ontwikkelen, dan is het noodzakelijk dat zij deze vrouwen aan zich bindt. Dat betekent: meer investeren in contacten en in kennis bij deze vrouwen over bijvoorbeeld collectieve belangenbehartiging, sociale zekerheid en arbeidsvoorwaarden. Als je wilt dat zmv-vrouwen een zichtbare plek binnen de FNV innemen, dan moet je hen persoonlijk benaderen, aanmoedigen en ondersteunen. Diversiteit ontstaat niet vanzelf.

Kleurrijk en positief

Het belang van communicatie en beeldvorming

'De vakbond is stoffig en ouderwets. De bond komt pas echt in actie bij bedrijfssluitingen en cao-onderhandelingen en komt vooral op voor de belangen van bouwvakkers en havenarbeiders; de belangen van mannen dus.' Veel van de vrouwen die hebben deelgenomen aan het project onderschrijven bovenstaand beeld. De FNV spreekt zmv-vrouwen dan ook weinig aan, zij hebben niet het idee dat de bond er ook voor hen is. Om dat te veranderen, willen deze vrouwen helpen de FNV te transfor-



Erica van Engel (36)

Woont met haar dochter (7) en runt haar eigen organisatie- en adviesbureau: Winst & Waarden.

Afkomst: Suriname

Blij en trots is Erica van Engel want ze heeft zojuist gehoord dat ze namens de FNV is benoemd tot lid van het Algemeen Bestuur van de Kamer van Koophandel (KvK) in Rotterdam. Dat was haar doel met deelname aan het project 'Een plek binnen de FNV.' "Het kan! Kijk maar naar mij."

We krijgen een kans, laten we die benutten.' Zo zag Erica het project. Vanaf het begin had ze een duidelijk doel voor ogen: een bestuursfunctie, namens zzp-ers (zelfstandigen zonder personeel), bij de KvK in Rotterdam. De FNV is daarvoor één van de benoemende organisaties. Het project kon ze dus goed als opstap gebruiken. "Je leerde vaardigheden om in een bestuur te functioneren, zoals belangen afwegen, strategie bepalen en een discussie voeren." Erica ging voortvarend te werk. Zo werd ze, koud lid van FNV Zelfstandigen, al lid van de Ledenraad.

'Ik hoop een rolmodel te kunnen zijn'

PORTRET

Sinds maart 2006 is Erica zelfstandig ondernemer. Met haar bedrijf 'Winst & Waarden' adviseert en ondersteunt ze bedrijven op het gebied van maatschappelijk ondernemen. "Het gaat goed en ik heb leuke opdrachten." Maar aan het arbeidsvoorwaardenpakket van zelfstandig ondernemers schort nog wel wat, ontdekte ze. Zo zijn verzekeringen en pensioenopbouw heel duur en komt er pas vanaf 2008 weer een regeling voor zwangerschapsverlof. Daar heeft onder andere de FNV flink voor gelobbyd. Erica is er dan ook trots op dat zij nu door de FNV is voorgedragen om binnen de KvK de stem van de zelfstandigen zonder personeel te zijn. Én van migranten en vrouwelijke ondernemers.

Er zijn veel vrouwelijke en migrantenondernemers, maar de besturen van de Kamers van Koophandel worden nog voornamelijk bevolkt door blanke mannen van middelbare leeftijd. Erica, geboren in Suriname, maar getogen in Nederland, ziet haar 'biculturele achtergrond' dan ook als een voordeel, 'een verrijking.' "Ik denk dat het goed is als besturen meer een afspiegeling worden van de samenleving."

De eerste migrantenvrouw in het bestuur van de Rotterdamse KvK is ze overigens niet en ook niet de enige. "Er zijn nu twee zwarte vrouwen, van wie één de vice-voorzitter. Zij zijn voor mij een rolmodel. Dat hoop ik straks voor andere migrantenvrouwen ook te kunnen zijn."

meren naar een kleurrijke organisatie waarin mannen en vrouwen van alle leeftijden en achtergronden zich herkennen.

Hun wens is dat de FNV in haar communicatie hieraan duidelijk aandacht besteedt. 'Maak de diversiteit zichtbaar, laat zien wat de organisatie er aan doet om divers te zijn!'

Kijkend naar de website en andere uitingsmiddelen is duidelijk dat de communicatie met zmv-vrouwen beter kan.

'De FNV is er voor iedereen: jong en oud, werknemers, zelfstandigen, mensen met een uitkering en gepensioneerden.' Dit statement is afkomstig van de FNV-site, waar verder te lezen is dat van de ca. 1.2. miljoen leden, zeventig procent man is. De vrouwen uit het zmv-netwerk voelen zich hierdoor niet aangesproken om lid te worden. Ze herkennen zich niet in het woordje 'iedereen.' Dit statement op de website bevestigt in hun ogen het beeld dat 'de FNV opkomt voor de belangen van (witte) mannen.' Ze vinden de website niet kleurrijk en aansprekend genoeg. Het roept bij hen de vraag op of de FNV zmv-vrouwen wel serieus een plek wil geven. Wil de FNV zmv-vrouwen het gevoel geven dat ze welkom zijn, dan moet de uitstraling dus herkenbaar en kleurrijk zijn.

Daarnaast vinden de vrouwen het belangrijk dat ze positief worden benaderd: op basis van

hun mogelijkheden, ervaringen en kracht. Zmv-vrouwen zijn moe van de negatieve beeldvorming die over hen wordt gepresenteerd in de media, politiek en publieke opinie. Ze voelen zich geïmponeerd en in een slachtofferrol gestopt. Er wordt over hen gepraat, maar niet met hen gesproken.

Hun advies:

- Creëer herkenbaarheid en benader zmv-vrouwen op basis van hun diversiteit, hun werkervaring, kracht en kennis.
- Kom los van het gangbare denken dat zmv-vrouwen nog niet klaar zijn om macht en invloed uit te oefenen.

De FNV als bondgenoot

Zmv-vrouwen op de arbeidsmarkt

De participatie van zmv-vrouwen binnen de besturen van FNV-bonden dient een maatschappelijk belang. Als zmv-vrouwen meer invloed hebben op het beleid van de FNV, zullen de bonden beter in staat zijn de arbeids- en inkomenspositie van deze vrouwen te verbeteren. En dat is hard nodig. Hoewel de arbeidsdeelname van Surinaamse, Molukse en Antilliaanse vrouwen hoog is, hebben zij vaker dan autochtone vrouwen een

tijdelijk contract. Ook zijn zij lang niet altijd economisch zelfstandig. Van de Turkse en Marokkaanse vrouwen heeft slechts een kwart betaald werk. Zij werken bovendien vaak in de laagste functies met flexibele contracten. Als gevolg hiervan is hun uitval relatief hoog. Bij vluchtelingenvrouwen valt op dat hun arbeidsparticipatie laag is, ondanks dat hun opleidingsniveau hoog is. Vanwege de ongeldigheid van hun diploma's komen zij moeilijk aan een baan op hun niveau.

Zmv-vrouwen ondervinden op de arbeidsmarkt specifieke obstakels. Aan de FNV vragen zij aandacht voor de volgende punten zodat de talenten en kwaliteiten van zmv-vrouwen gelijke kansen krijgen:

- De kans op de armoede is voor zmv-vrouwen groter dan voor autochtone vrouwen. Ze hebben vaker slecht betaalde banen en hebben vaker te maken met een AOW- en pensioengat. Aangezien ze niet vanaf hun 15de in Nederland wonen hebben ze een AOW-gat. Hun pensioenopbouw is laag, omdat ze vaak een inkomen op minimumniveau hebben en de franchise ook uitgaat van een volledige AOW.
- Hoog opgeleide zmv-vrouwen werken vaak onder hun niveau en de doorstroom naar

functies in het midden en hoger management loopt vast. Er is sprake van een gekleurd glazen plafond en discriminatie op de werkvloer lijkt hardnekkig.

- Veel laagopgeleide zmv-vrouwen werken op basis van flexibele en tijdelijke contracten, wat ze extra kwetsbaar maakt.
- Zmv-vrouwen zijn vaak werkzaam in gesubsidieerde banen. Dit zijn onzekere banen, die bij bezuinigingen als eerste verdwijnen.
- Reïntegratietrajecten blijken minder effectief voor zmv-vrouwen dan voor zmv-mannen. De zorg voor kinderen, naaste familie en het huishouden vormt voor zmv-vrouwen een extra belasting. Ook besteden reïntegratietrajecten te weinig aandacht aan culturele verschillen.
- Niet-uitkeringsgerechtigde zmv-vrouwen profiteren nauwelijks van dienstverlening en opleidingstrajecten. Dit zet een rem op hun emancipatie. Deze vrouwen zijn vaak afhankelijk van een kostwinner en profiteren onvoldoende van het reguliere arbeidsmarktbeleid. Dit geldt ook voor vrouwen die een inburgeringstraject hebben gevolgd.
- Beloningsverschillen tussen verschillende groepen blijft een probleem. Witte mannen bij de overheid verdienen het meest in vergelijking met witte vrouwen, zmv-vrouwen



Souad Bensalah (35)

Is getrouwd en werkt als coördinator
logistiek bij InterGamma

Afkomst: Marokko

“Ik vind het heel belangrijk dat Marokkaanse vrouwen meer zichtbaar worden en meedoen en meebeslissen in de maatschappij”, zegt Souad Bensalah. “Dus ook in de FNV.”

Maatschappelijke betrokkenheid heeft Souad hoog in het vaandel. “Mijn motto is: niets doen is geen optie. Je kan altijd proberen een steentje bij te dragen.” Ze kende de FNV uit de tijd dat ze actief was in de actiegroep: ‘Genoeg is Genoeg’ die zich tegen het beleid van Rita Verdonk keerde. Ze wilde meer weten over de vakbeweging, dus meldde ze zich aan voor het project ‘Een plek binnen de FNV.’ “We kregen veel informatie over de FNV en methodieken om ‘er tussen te komen’, bijvoorbeeld trainingen netwerken, debatteren en presenteren. Heel interessant en handig.”

Souad is ook heel enthousiast over het ‘netwerk vol prachtige, actieve vrouwen’, dat ze aan het project

overhield. “We stimuleren elkaar om verder te komen. Dat geeft mij enorm veel kracht.”

Integratie en emancipatie zijn haar stokpaardjes. Haar moeder, die zelf van haar vader nauwelijks buitenshuis mocht werken, heeft haar altijd gestimuleerd om te leren en zelfstandig te zijn. Maar toch zag Souad dat ook werd vastgehouden aan tradities uit het land van herkomst. “Mijn broertjes hoefden bijvoorbeeld nooit iets in het huishouden te doen, de meisjes wel. Ik ben tot het inzicht gekomen dat Marokkaanse vrouwen zo hun eigen emancipatie in de weg staan: door hun zonen anders op te voeden dan hun dochters.”

Zeker van de generatie van haar moeder, leven veel vrouwen onder de armoedegrens, weet ze. “De enige manier om dat te voorkomen, is door je te ontwikkelen, te leren, te werken, zelfstandig te zijn.” Ze heeft daarom haar hoop gevestigd op de jonge, mondige Marokkaanse meiden, die nu aan het begin van hun loopbaan staan. Op hen zou de FNV zich volgens haar veel meer moeten richten.

Maar daarvoor moeten de bonden eerst wel aantrekkelijk worden voor deze vrouwen, bijvoorbeeld door meer kleur in de eigen organisatie. Souad, inmiddels lid van de Vrouwenbond, ziet voor zichzelf daarbij wel een rol weg gelegd. “Ik denk dat ik Marokkaanse vrouwen meer aan zal spreken dan een witte vrouw. Ik ken de taal, de cultuur, de ervaringen. Dat helpt.”

‘Je kan altijd proberen een steentje bij te dragen’

PORTRET

en zmv-mannen in dezelfde positie. Witte vrouwen bij de overheid verdienen ook meer dan hun zmv-collega's: vrouwen en mannen. Dit duidt op discriminatie en moet worden aangepakt.

Emancipatie en participatie

De vrouwen die hebben deelgenomen aan het project 'Een plek binnen de FNV' zien emancipatie en participatie als de overkoepelende thema's om de eigen achterban te binden aan de vakbeweging.

Emancipatie

Emancipatie betekent het (h)erkennen en benutten van de kracht van zmv-vrouwen. Negatieve aannames over zmv-vrouwen moeten worden uitgebannen. De kracht, kennis, ervaring, van deze vrouwen moet als uitgangspunt worden genomen in de samenwerking met vakbonden.

Emancipatie gaat ook over kansen creëren en benutten in onderwijs en op de arbeidsmarkt. Aandacht voor emancipatie geeft hoog opgeleide en laag opgeleide zmv-vrouwen met of zonder kinderen de kans hun plaats in de sa-

menleving in te nemen. De FNV heeft de macht en de invloed om deze kansen voor zmv-vrouwen te realiseren.

Tot slot betekent emancipatie ook diversiteit in beleving en in belangen. Het belang van het ene individu of groep hoeft niet overeen te komen met dat van een ander. Het is daarom belangrijk om gevoelig te zijn voor de verschillen tussen individuen, maar ook te zoeken naar gemeenschappelijke beelden en belangen.

Deze interpretaties van emancipatie legt een aantal aandachtsvelden bloot die actie vereisen waarbij de FNV een belangrijke rol kan spelen. Namelijk:

- Emancipatie van de (zmv-)vrouw moet prominent op de politieke/maatschappelijke agenda blijven. De nadruk moet daarbij liggen op actiegerichte plannen en projecten. En niet op beleidsnotities.
- Onderwijs, werk, bestrijding van armoede en de opvoeding en ontwikkeling van kinderen hangen met elkaar samen. Deze samenhang moet duidelijk worden in beleid.
- Beleidsontwikkeling en acties moeten tot stand komen in samenspraak met de doelgroep. Het betrekken en benutten van visies van zmv-vrouwenorganisaties moet meer aandacht en ruimte krijgen.

Participatie

Voor zmv - vrouwen houdt participatie in dat zij werk en inkomen hebben, opleidingen volgen, hun kinderen opvoeden, betrokken zijn bij culturele en sociale activiteiten en netwerken onderhouden. Betrokken raken en blijven bij de vakbeweging speelt daarbij een belangrijke rol. Daarom is het van belang dat er binding gecreëerd wordt en samenwerkingsrelaties worden aangegaan.

Ondanks dat participatie in de vakbeweging een nieuwe ervaring is voor de vrouwen die aan het project hebben meegedaan, gaan zij de uitdaging niet uit de weg. Maar wil je als zmv-vrouw in een witte mannenorganisatie succesvol mee kunnen doen, denken en beslissen, dan moet wel rekening worden gehouden met enkele factoren.

Als een zmv-vrouw een bondsbestuur binnentreedt is ze, als lid van een kleine minderheid, enorm zichtbaar. Dit gegeven legt een extra druk op haar functioneren. Als zij het slecht doet, verpest ze het voor andere zmv-vrouwen. Dit mechanisme moet worden onderkend en zmv-vrouwen zullen goed moeten worden begeleid om met eventuele weerstand om te gaan.

Bovendien moet er worden gezorgd dat er bin-

nen de besturen breed draagvlak is voor de komst van zmv-vrouwen. Hier ligt een taak voor de bezoldigde bondsbestuurders. Zij moeten het goede voorbeeld geven door open te staan voor diversiteit. Bestaande structuren veranderen niet binnen één dag. Permanente aandacht voor diversiteit, in alle lagen van de organisatie, blijft een vereiste.

Actiepunten

Wat moet de FNV in de ogen van de deelnemers doen?

- Maak diversiteit (diversiteitsmanagement) tot speerpunt bij de ledenwerving, in het beleid en in de interne organisatie.
- Maak de diversiteit binnen de eigen organisatie zichtbaar. Fungeer als voorbeeldorganisatie. 'You are what you preach.'
- Zorg ervoor dat zmv-vrouwen niet als eenlingen hoeven te opereren binnen de vakbondsstructuren. Quota en positieve actie zijn hiervoor goede instrumenten.
- Spreek zmv-vrouwen aan op hun kracht, ervaring, kennis en mogelijkheden. Stimuleer hen met een positieve insteek om actief en passief lid te worden van de vakbond. Ga niet uit van problemen, maar van hun meerwaarde.



Natasja Bel (29)

Is single, werkt als administratief medewerkster bij een commercieel bedrijf en studeert Management, Economie en Recht (MER).

Afkomst: Suriname

“Het was heel inspirerend om zoveel andere krachtige, intelligente vrouwen te ontmoeten met hetzelfde doel: zmv-vrouwen op de kaart zetten, een rolmodel zijn”, zegt Natasja. Na afronding van haar studie wil ze graag bestuurder worden bij FNV.

Natasja, lid van FNV Bondgenoten, kwam in eerste instantie ‘uit nieuwsgierigheid’, maar werd al snel gegrepen door de positieve sfeer. “Het gaf mij een boost te merken dat er meer zmv-vrouwen zijn die net als ik iets willen bereiken, maatschappelijk actief (willen) zijn en die hun biculturale achtergrond positief onder de aandacht willen brengen.”

‘Ik wil niet aan de zijlijn blijven staan’

PORTRET

Volgens Natasja zijn er genoeg hoogopgeleide en ambitieuze zmv-vrouwen, maar zijn ze in bestuurs- en topfuncties nog te weinig zichtbaar. “In de media en de beeldvorming worden allochtone vrouwen vaak op één hoop gegooid en staat ‘allochtoon’ gelijk aan: laag opgeleid, achtergesteld en/of slecht Nederlands sprekend.”

“Met ‘Een plek binnen de FNV’ wordt dit beeld ontkracht. In het project wordt biculturaliteit juist wél als meerwaarde gezien. Dat sprak me aan. Ik vind het goed dat de Vrouwenbond de participatie van maatschappelijk betrokken zmv-vrouwen binnen de FNV probeert te bevorderen. De multiculturele samenleving is een hot item. Met dit project neemt de FNV een anticiperende en innovatieve rol in.”

Volgens Natasja is zo’n project ook nuttig omdat voor een bestuursfunctie bij een organisatie als de FNV veel zmv-vrouwen nog best een drempel over moeten. “Bij zo’n old boys network kom je niet zomaar binnen. Dan moet je je unique selling point overtuigend kunnen brengen en eerst in de picture komen. De workshops en betrokkenheid van Agnes Jongerius hebben zeker geholpen om ons klaar te stomen voor een bestuursfunctie.”

Voor Natasja daar zelf vol voor gaat, wil ze eerst haar studie afronden. Maar ze heeft al wel enkele nuttige contacten gelegd. “Het lijkt me interessant om zelf mee te denken en te beslissen. Ik wil niet aan de zijlijn blijven staan.”

- Creëer binnen de FNV meer mogelijkheden voor zmv-vrouwen om aan hun eigen ontwikkeling te werken. Bijvoorbeeld met scholingsactiviteiten waarbij competenties over presenteren, onderhandelen en besluitvorming verder worden ontwikkeld.
- Zmv-vrouwen zullen als minderheid erg zichtbaar zijn binnen de FNV. Dit maakt hen kwetsbaar en hun functioneren extra zwaar. Zorg voor ondersteuning en begeleiding.
- Zorg voor betrokkenheid van topfiguren binnen de FNV om draagvlak te krijgen voor diversiteit binnen alle FNV structuren.
- Besteed in cao's en beleidsnota's meer aandacht aan de positie van zmv-vrouwen op de arbeidsmarkt en de werkvloer. Belangrijke aandachtspunten daarbij zijn: economische zelfstandigheid, pensioen en gelijke beloning.
- Licht cao's door op diversiteit.
- Vraag in cao's voor sectoren waarin veel zmv-vrouwen werken, aandacht voor scholingsmogelijkheden. Vaak is dit aspect onderbelicht. Het opzetten van scholingstrajecten om doorstroming te realiseren is gewenst.
- Vraag aandacht voor het gekleurde glazen plafond.
- Besteed speciale aandacht aan de combinatie van arbeid en zorg voor zmv-vrouwen. Ze

zijn vanuit hun culturele achtergrond vaak 'verplicht' te zorgen voor oudere en zieke familieleden. Organiseer speciale voorlichting hoe zmv-vrouwen met deze extra belasting om kunnen gaan.

- Maak Elders Verworven Competenties van zmv-vrouwen zichtbaar. Voor jongeren is er bijvoorbeeld het zogenaamde 'jongerenpaspoort'. Ontwikkel het 'zmv-vrouwen paspoort' en breng dit onder de aandacht van werkgevers.
- Bevorder de dialoog over de verantwoordelijkheden die de FNV heeft om het 'Nieuwe Nederland' inhoud te geven. De vakbeweging heeft de morele plicht om de tweedeling autochtone en allochtone Nederlanders tegen te gaan.

Namens Joan, Catharina, Mirjam, Deborah, Marlene, Natasja, Souad, Samira, Saadia, Astrid, Saime, Fenna, Rachel, Haidy, Sherida, Nadia, Natalie, Cheryl, Sandra, Monique, Ann, Yvette, Marlanda, Senay, Lucelle, Joyce, Erica, Laila, Saideh, Jennifer, Jennifer, Cynthia, Canan, Nora, Senay, Fatma, Carmen, Vanessa, Arianna, Eliane, Eleenka, Jennifer, Jolanda, Danielle, Yolanda, Debbie, Elaine, Martha, Lizette, Madhavia, Monica, Cindica, Twie, Fatma, Zohre, Ruth, Jessica, Daniela, Mildred, Matitza, Virgie, Christa, Nimet, Glenda, Sandra, Elaine, Željka, Joyce, Rachel, Laila.

Diversiteit: analyse van de situatie is de eerste stap

Achtergrond

De FNV Vrouwenbond wil niet alleen meer diversiteit binnen de vakbeweging op bestuursniveau maar ook binnen de eigen organisatie. Deze wens sluit aan bij ontwikkelingen in de samenleving. Bovendien is er binnen een vergrijzende organisatie als de Vrouwenbond behoefte aan jonge leden. Maar hoe geef je invulling aan diversiteit? Een eerste stap is om bewust te zijn wat diversiteit inhoudt en op welke onderdelen het binnen de organisatie zichtbaar wordt.

In dit hoofdstuk presenteert de Vrouwenbond daarom een diversiteitscan. Deze bestaat uit een kwalitatieve en een kwantitatieve vragenlijst. De eerste vragenlijst geeft inzicht hoe diversiteit in verschillende organisatie-onderdelen naar voren komt. De tweede vragenlijst meet het kwantitatieve diversiteitsgehalte van de organisatie. De uitkomsten bieden feiten en inzichten om diversiteit(sbeleid) vorm en inhoud te geven.

Diversiteit betekent 'verscheidenheid.'

Daarbij gaat het om alle aspecten waarop mensen van elkaar verschillen: zichtbare kenmerken

als geslacht, leeftijd en etniciteit en minder zichtbare persoonskenmerken als wensen en behoeften, seksuele voorkeur, opleiding, werkstijlen en karaktereigenschappen.

Om diversiteit binnen een organisatie inhoud te geven, moet het als een rode draad terugkomen in alle facetten van de organisatie: de missie, de activiteiten, de dienstverlening, de wervingscampagnes, de besluitvorming, het ledenbestand, de vrijwilligers, de medewerkers en het bestuur.

Diversiteit is goed voor de kwaliteit van de organisatie.

Een organisatie die rekening houdt met de verschillen die er tussen mensen bestaan, zorgt er voor dat mensen zich optimaal kunnen ontplooiën en inzetten in de organisatie. Juist door de mengeling van achtergronden kunnen teams, netwerken of besturen creatiever en productiever zijn. Nieuwe groepen brengen nieuwe ideeën, inzichten en nieuwe leden en klanten mee. De organisatie wordt uitgedaagd tot vernieuwing, wat de sfeer en de interne organisatiecultuur effectiever maakt. Wrijving geeft glans!



Naida Ribic (45)

Woont met haar twee zoons (12) en (9) en heeft haar eigen bemiddelings- en adviesbureau voor kunstenaars: Kunst in Actie.

Afkomst: Bosnië-Herzegovina

“Het was echt meedoen en meebeslissen. Jouw mening telde.” Naida Ribic is heel enthousiast over het project ‘Een plek binnen de FNV’ en vastbesloten actief te blijven binnen de vakbeweging. Ze heeft zich inmiddels aangemeld bij FNV Lokaal in haar woonplaats Breda.

“Een actieve, krachtige vrouw” noemt Naida zichzelf. “Ik heb veel meegemaakt: een oorlog, verlies van dierbaren, de vlucht en vestiging in een ander land, een scheiding. Ik ben vaak gevallen, maar altijd weer opgestaan en positief geleven. Ik ben een vechter.” Met die bagage en kracht wil ze iets voor andere vrouwen betekenen, ze sterker maken. Allochtone vrouwen, vluchtelingenvrouwen, vrouwen die, net als zij

‘Ik wil andere vrouwen sterker maken’

PORTRET

veertien jaar geleden, hun plek in een nieuw land moesten bevechten. Naida weet hoe het is. In Bosnië studeerde ze Joegoslavische grammatica en werkte ze al journalist. Maar hier in Nederland waren die diploma’s en werkervaring niets waard. “Ik heb heel erg mijn best gedaan om werk op mijn niveau te vinden. Maar tevergeefs. De enige manier om bezig te blijven, was door voor mezelf te beginnen.”

Actief zijn, jezelf blijven ontwikkelen. Voor Naida is het heel belangrijk. Het project ‘Een plek binnen de FNV’ trok dan ook gelijk haar aandacht, al kende ze de FNV alleen van naam. “De positieve insteek, dat sprak me aan. In de media gaat het altijd alleen over laag opgeleide allochtone vrouwen die niet zouden willen of kunnen. Dit project was nou eens gericht op hoger opgeleide allochtone vrouwen die willen meedoen en meebeslissen. Dat paste precies bij mij.”

En het bleek precies te passen. “De bijeenkomsten gaven me een gevoel van erkenning en waardering, het gevoel er bij te horen.” Naida, inmiddels lid van de Vrouwenbond, noemt ‘Een plek binnen de FNV’ het beste project waar ze ooit aan heeft meegedaan. Ze roemt de ‘fantastische sfeer van saamhorigheid’, ‘de goede, slimme vrouwen’, de informatie en de ‘leerzame trainingen’. “Je werd steeds uitgedaagd het beste uit jezelf te halen.”

Maar diversiteit vorm geven gaat niet vanzelf.

Het vraagt om aandacht, visie en vooral om actie. Ook zullen er in de inrichting van de organisatie veranderingen plaats moeten vinden. Diverse culturele achtergronden van leden, vrijwilligers en medewerkers betekent immers verschillen in – geschreven en ongeschreven – regels en codes. Ruimte voor diversiteit vraagt om bewustwording over hoe je met elkaar communiceert, afspraken maakt en tot besluiten komt. Ook vraagt het om een open houding om patronen en gewoonten eventueel te veranderen. Omgaan met verschillen vraagt om inlevingsvermogen, geduld en respect.



Om diversiteit handen en voeten te geven moet beleid ontwikkeld en ingevoerd worden.

Bij diversiteitbeleid is niet de groep het uitgangspunt, maar de mogelijkheden van de organisatie. Vraag is steeds hoe de organisatie zo goed mogelijk kan presteren. Daarvoor is het van belang om optimaal gebruik te maken van (potentiële) medewerkers, leden en vrijwilligers. Vragen die een organisatie zichzelf bij het ontwikkelen van een diversiteitbeleid moet stellen zijn:

- Hoe aantrekkelijk is de organisatie voor (potentiële) leden uit groepen van diverse achtergronden? En waarom vinden zij de organisatie wel of niet aantrekkelijk?
- Wat zijn hun behoeften en welke kansen en belemmeringen zijn er om hen bij de organisatie te betrekken?
- Waaruit bestaat het diensten- en productenaanbod van de organisatie? En houden deze diensten en producten rekening met de diversiteit van (potentiële) medewerkers, leden en vrijwilligers?
- Welke acties zijn nodig om een cultuur van diversiteit te ontwikkelen en in te voeren?

Diversiteitscan

Wat is een diversiteitscan?

Voordat een organisatie diversiteitbeleid ontwikkelt, moet er inzicht zijn in hoe de organisatie er voor staat wat betreft diversiteit. Een diversiteitscan kan daar inzicht in verschaffen. Het levert de basis van waaruit bepaald kan worden wat de organisatie verder te doen staat en welke stappen hiervoor nodig zijn. Deze diversiteitscan bestaat uit twee instrumenten: een kwalitatief deel (Analysekader) en een kwantitatief deel (Quick Scan) en geeft inzicht in:



- de visie en kennis die de organisatie heeft om iets te doen aan diversiteitbeleid;
- de verschillende onderdelen waarin diversiteit vorm kan krijgen;
- de feiten waaruit blijkt in hoeverre organisatie(onderdelen) al divers zijn, zoals de samenstelling van het ledenbestand, het bestuur en vrijwilligersnetwerken, de statuten, het visiestuk, het jaarverslag, de begroting en de werknemers.



Canan Kantar (32)

Woont met haar dochter (13) en werkt als jobcoach/loopbaanbegeleider bij een reïntegratiebedrijf.

Afkomst: Turkije



Canan Kantar (32) is nog een beetje overrompeld. Ze heeft net te horen gekregen dat ze is benoemd in het algemeen bestuur van de Kamer van Koophandel Limburg. Ze wordt daar de enige vrouw en tevens het jongste bestuurslid, maar dat schrikt haar niet af. “Ik vind het vooral een hele leuke uitdaging.”

Canan heeft haar uitverkiezing mede te danken aan het project ‘Een plek binnen de FNV’. De Kamer van Koophandel Limburg, op zoek naar verjonging, meer kleur en meer vrouwen, had bewust projectleider Linde Gonggrijp benaderd voor geschikte bestuurskandidaten. Zo kwamen ze bij Canan die in Venray woont. “Ze willen blijkbaar ‘ander bloed’, iemand met een andere kijk op het leven”, zegt Canan, die de enige

vrouw, de enige migrant en veruit de jongste van de vijf bestuursleden wordt. “Ik ben Turks, maar in Nederland geboren en getogen. Dat ik twee culturen heel goed ken, heb ik altijd als een pluspunt gezien. Dat was ook de insteek van het project en ik wil anderen stimuleren er ook zo naar te kijken.” Haar bestuursambities zijn zeker aangewakkerd door het project, zegt ze. Toen Canan zich aanmeldde was ze net gestart met een hbo-opleiding tot reïntegratieconsulent met als doel zich te specialiseren in de reïntegratie van allochtone vrouwen. Als intercedente bij een uitzendbureau had Canan gezien hoe allochtone vrouwen vaak in banen onder hun niveau terecht kwamen. Zonde, vond ze. “Ik zag het project als een goede manier om mijn netwerk uit te breiden en meer informatie te krijgen over de FNV en over zmv-vrouwen.”

Ze heeft inmiddels haar opleiding afgerond en een baan gevonden bij een reïntegratiebureau. Bij de Kamer van Koophandel hoopt ze de vele allochtone ondernemers beter in beeld te kunnen brengen. Ooit hoopt ze ook binnen de FNV iets met haar kennis en ervaring te kunnen doen. Haar droom? Binnen de FNV een aanspreekpunt worden of opzetten waar zmv-vrouwen terecht kunnen met vragen over reïntegratie en loopbaan. “Opdat de FNV ook meer van en voor hen wordt.”

‘Thuis zijn in twee culturen,
is een pluspunt’

PORTRET

Het Analysekader. Diversiteit op basis van gender, etniciteit en leeftijd

Organisatie- onderdelen	BELEID& STRATEGIE met betrekking tot leeftijd, gender en etniciteit	DOELSTELLINGEN en MISSIE	SAMENSTELLING VAN PERSENEEL, BESTUUR en COMMISSIES	WERVING LEDEN en KADERLEDEN	INVLOED, ZEGGENSCHAP en DOORGROEI	ACTIVITEITEN, DIENSTEN en PROJECTEN	KENNIS en KUNDE	ORGANISATIECULTUUR	
Denken & Inzicht	Weet men wat diversiteit inhoudt en is er een visie op diversiteit met betrekking tot leeftijd, gender en etniciteit?	Is er gedacht aan het behalen van concrete doelen met betrekking tot diversiteit naar leeftijd, gender en etniciteit?	Is er nagedacht over manieren om de participatie van diverse doelgroepen binnen de organisatie te bevorderen?	Is er nagedacht hoe diverse leden en kaderleden geworven kunnen worden?	Is er onderzoek gedaan naar de posities/taken en bevoegdheden van de diverse groepen?	Is er nagedacht over activiteiten, diensten en projecten die diversiteit binnen de organisatie bevorderen?	Is er nagedacht over welke deskundigheid nodig is om de participatie en doorgroei van de diverse groepen in alle geledingen mogelijk te maken?	Is er tijd voor reflectie op diversiteit?	Denken & Inzicht
Feiten	Wat is het effect van deze visie op het diversiteitgehalte binnen de organisatie?	Waaruit bestaan deze doelstellingen en zijn ze helder geformuleerd?	Is dit vertaald naar het personeels- en aannamebeleid in de organisatie? Hoe is het huidige team en bestuur samengesteld?	Welke plannen zijn er om verschillende groepen kaderleden en vrijwilligers te werven? Welke wervings- en selectiecriteria zijn er ontwikkeld? Hoe (divers) is de selectiecommissie samengesteld?	Welke beleidskaders zijn er met betrekking tot de posities/taken en bevoegdheden van de diverse groepen?	Is hiervoor budget gereserveerd en menskracht beschikbaar?	Welke beleidsvoornemens zijn er hiervoor geformuleerd? Is er een expert ingehuurd die het vorm en inhoud geeft?	Wordt er goed naar elkaar geluisterd? Heeft iedereen binnen de organisatie ruimte om z'n mening te geven?	Feiten
Handelen	Is deze visie zichtbaar in: <input type="checkbox"/> de statuten <input type="checkbox"/> het visiestuk <input type="checkbox"/> de producten, diensten en activiteiten <input type="checkbox"/> de begroting?	Welke instrumenten zijn er ontwikkeld om diversiteit te meten? Hoe worden de doelen beleidsmatig bijgestuurd?	Gelden er quota? Is er voorkeursbeleid? Geeft het management invulling aan diversiteit binnen de organisatie? Zijn er teamgesprekken, coaching en begeleiding?	Hoe wordt uitvoering gegeven aan de werving van leden en kaderleden? Wat wordt er gedaan om diverse groepen binnen te halen en te behouden?	Zijn er streefcijfers vastgelegd? Hoe worden de diverse groepen in de organisatie betrokken bij het proces van besluitvorming?	Hoe is de diversiteit toegepast in: <input type="checkbox"/> folders <input type="checkbox"/> brochures <input type="checkbox"/> trainingen <input type="checkbox"/> workshops <input type="checkbox"/> intervisie/coaching <input type="checkbox"/> projecten	Creëert het management draagvlak voor diversiteit? Is diversiteit gekoppeld aan de organisatiedoelstellingen?	Hoe is de informatievoorziening en de communicatie over het diversiteitbeleid georganiseerd, intern en extern. Heeft het management oog voor iedereen binnen de organisatie?	Handelen

Mirjam Artist (33)

Is 'financieel onafhankelijk' en werkt als coördinator van het secretariaat bij een schade-expertisebureau.

Afkomst: Suriname

"Ik wil laten zien dat je ook als migrantenvrouw je doel kan bereiken", zegt Mirjam Artist (33). Haar doel? Een bestuursfunctie binnen een van de FNV-bonden.

Een pittige vakbond', zo omschrijft Mirjam de FNV. "En dat past bij mij." Mirjam is al jaren lid van FNV Bondgenoten."Vakbondslidmaatschap vind ik belangrijk. De bond geeft je veel informatie en samen sta je sterker." Van de Vrouwenbond had ze echter nog nooit gehoord. Tot twee jaar geleden. Ze werd gelijk lid. "Het onderwerp: 'vrouw & werk' ligt me aan het hart. Ik vind het heel belangrijk dat vrouwen financieel onafhankelijk zijn. Onafhankelijkheid geeft macht."

'We zijn niet zo anders'

PORTRET

In het project 'Een plek binnen de FNV' zag Mirjam een mooie kans om 'actief te worden binnen de bond.' Uiteindelijk wil ze graag in een bondsbestuur. "Als bestuurder hou je je bezig met beleid, met lange termijn plannen. Je bedenkt samen oplossingen voor maatschappelijke problemen. Dat spreekt me aan."

Op die plek hoopt Mirjam ook een voorbeeld te kunnen zijn voor andere migrantenvrouwen. "Ik wil laten zien dat je ook als migrantenvrouw je doel kan bereiken." Maar ook voor 'witte Nederlanders' heeft ze een boodschap. Migrantenvrouwen worden volgens haar te veel geproblematiseerd. "We zijn helemaal niet zo anders."

Het project 'Een plek binnen de FNV' ervoer Mirjam als 'heel leerzaam.' "Vooral het netwerken. Weten bij wie je moet zijn, contacten hebben. Het belang daarvan wordt vaak onderschat."

Inmiddels heeft Mirjam contact met een beleidsadviseur van Abvakabo FNV. Daarnaast volgt ze een training om straks voorlichting te geven over sociale zekerheid en pensioen. Ook daar leert ze weer vaardigheden - zoals presenteren en rapportages schrijven - die van nut kunnen zijn in haar uiteindelijke ambitie: een bestuursfunctie. "Als je doel op korte termijn niet lukt, moet je niet afhaken, maar actief en in the picture blijven. Ik wil zoveel mogelijk leren en laten zien wie ik ben en wat ik kan."

Quickscan voor verenigingen

1 Hoeveel vrouwen van niet-Nederlandse afkomst zijn lid?

- 0%
- tussen de 0% en 5%
- tussen de 5% en 20%
- tussen de 20% en 50%
- meer dan 50%

2 Hoeveel jonge vrouwen (18 – 30 jaar) zijn lid?

- 0%
- tussen de 0% en 5%
- tussen de 5% en 20%
- tussen de 20% en 50%
- meer dan 50%

3 Hoeveel jonge vrouwen (18 – 30 jaar) van niet-Nederlandse afkomst zijn lid?

- 0%
- tussen de 0% en 5%
- tussen de 5% en 20%
- tussen de 20% en 50%
- meer dan 50%

4 Hoeveel procent van de leden is boven de 50 jaar?

- 0%
- tussen de 0% en 5%
- tussen de 5% en 20%
- tussen de 20% en 50%
- meer dan 50%

5 Hoeveel vrouwen zitten in het bestuur?

- 0%
- tussen de 0% en 10%
- tussen de 10 % en 30 %
- tussen de 30% en 50%
- meer dan 50%

6 Hoeveel vrouwen van niet-Nederlandse afkomst zitten in het bestuur?

- 0%
- tussen de 0% en 10%
- tussen de 10 % en 30 %
- tussen de 30% en 50%
- meer dan 50%

7 Hoeveel jonge vrouwen (18-30 jaar) van niet-Nederlandse afkomst zitten in het bestuur?

- 0%
- tussen de 0% en 10%
- tussen de 10 % en 30 %
- tussen de 30% en 50%
- meer dan 50%

8 Hoeveel vrouwen zijn in loondienst bij de organisatie?

- 0%
- tussen de 0% en 10%
- tussen de 10 % en 30 %
- tussen de 30% en 50%
- meer dan 50%

9 Hoeveel vrouwen van niet-Nederlandse afkomst zijn in loondienst bij de organisatie?

- 0%
- tussen de 0% en 10%
- tussen de 10 % en 30 %
- tussen de 30% en 50%
- meer dan 50%

10 Hoeveel jonge vrouwen (18-30 jaar) van niet-Nederlandse afkomst zijn in loondienst bij de organisatie?

- 0%
- tussen de 0% en 10%
- tussen de 10 % en 30 %
- tussen de 30% en 50%
- meer dan 50%



Senay Kizginel (39)

Woont met haar dochter (17) en werkt als docente sociale vaardigheden, coach en stagebegeleider op een ROC.

Afkomst: Turkije

“Ik wil andere vrouwen stimuleren verder te komen”, zegt Senay Kizginel. Tijdens ‘Een plek binnen de FNV’ is ze op het idee gekomen in de regio Deventer een intervisiegroep voor zmv-vrouwen op zetten. Daartoe volgt ze nu een training. “Het project was de juiste prikkel.”

Maatschappelijk actief op het gebied van vrouwenemancipatie is Senay altijd geweest. Zo zat ze een tijdje in het bestuur van een lokale Turkse vrouwenvereniging en werkte ze als buurtmoeder voor een welzijnsorganisatie. In die functie ontdekte ze dat veel Turkse vrouwen moeite hadden hun plek te vinden in de maatschappij. “De drempel naar de school van hun kinderen was soms al te hoog. Velen spraken maar weinig Nederlands en hadden te maken met grote druk van de omgeving en hun man om thuis te blijven.”

‘We kunnen het, laten we het dan ook doen’

PORTRET

Senay kent het verzet tegen een zelfstandig bestaan ook uit eigen ervaring. Toen ze 17 jaar geleden vanuit Duitsland naar Nederland kwam, stortte ze zich op de Nederlandse les want ze had een duidelijk doel voor ogen: een baan, zelfstandigheid! Haar toenmalige man en zijn ouders protesteerden, maar Senay, inmiddels moeder geworden, zette door. “Ik heb alles zelf geregeld: school, de crèche, werk, studie.”

Vanuit die ervaring, wil ze graag andere vrouwen stimuleren om hun hart en ambities te volgen. Het project ‘Een plek binnen de FNV’ gaf haar daarvoor het juiste zetje. “Al die ambitieuze en sterke vrouwen onder elkaar, dat stimuleerde me enorm.”

Ze hoorde er bovendien over het Vrouwenbondsproject: intervisie voor zmv-vrouwen. Precies haar ‘ding’. Nu volgt ze, met een vrouw die ze tijdens het project leerde kennen, een training om samen in de regio Deventer een intervisiegroep op te zetten. “We willen andere vrouwen coachen bij hun reïntegratie, werk en loopbaan.”

Ook op ander vlak ontdekte Senay nieuwe ambities. Met de vakbond had ze nooit zoveel, maar nu wil ze Vrouwenbonds- én AOb-lid worden. En op haar werk gaat ze zich aanmelden voor een plek in de sectorraad. “We kunnen het, laten we het dan ook doen. Dat is de prikkel die ik uit het project heb gehaald.”

Actieplan

De resultaten van de metingen vormen de basis voor het verslag over de stand van zaken met betrekking tot het diversiteitgehalte van de organisatie. Het verslag moet helderheid geven en leiden tot een advies over hoe diversiteit(sbeleid) in de organisatie handen en voeten te geven.

Mogelijke acties

- Visie ontwikkelen hoe diversiteit er binnen de organisatie uit moet zien.
- Diversiteit koppelen aan de organisatie-doelstellingen.
- Quota instellen per bedrijfsonderdeel, gekoppeld aan een tijdspad.
- Positieve actie invoeren bij selectie-procedures.
- Wervingscampagnes organiseren, gericht op nieuwe leden uit diverse groepen die nog ondervertegenwoordigd zijn in de organisatie.
- Zichtbaar maken hoe de organisatie werkt aan diversiteit.
- Een cultuur van respect creëren.
- In communicatie-uitingen oog hebben voor diversiteit.

- Zorgen voor behoud en doorstroom van de (nieuwe) diverse leden.
- Leren omgaan met elkaars verschillen en overeenkomsten via professionele begeleiding, zoals training, intervisie, coaching.
- Activiteiten opzetten die specifiek gericht zijn op het bevorderen van diversiteit
- Budget oormerken en menskracht vrijmaken om diversiteit vorm te geven.

Meer lezen?

Wilt u meer lezen over diversiteit en diversiteitbeleid kijk dan op:

- www.diversiteit.arbeidtools.nl
- www.forum.nl
- www.diversityatwork.net
- www.quickscandiversiteit.nl
- www.mvovlaanderen.be
- www.div-management.nl
- www.tno.nl

Hoe nu verder?

De activiteiten om zmv-vrouwen een plek te geven binnen de FNV houden niet op. Ook de komende twee jaar zal de FNV Vrouwenbond samen met zelforganisaties en FNV bonden werken aan de instroom van zmv-vrouwen binnen besturen, kadergroepen, commissies en beleidsgroepen. De twintig vrouwen die klaar zijn voor een bestuursfunctie worden ondersteund om zo'n positie in te nemen. Het zmv-netwerk wordt ingezet om nog meer zmv-vrouwen te informeren wat de FNV hen de bieden heeft. De FNV op haar beurt zal de vrouwen actiever benaderen en betrekken. Beleidsadviseurs zullen informatie geven over pensioenen en arbeidsvoorwaarden, en bestuurders zullen werken aan draagvlak voor diversiteit binnen de bonden. Als dit traject in 2009 is afgerond, moet diversiteit stevig binnen de verenigingsdemocratie verankerd zijn.

Meer weten?

Neem dan contact op met FNV Vrouwenbond of kijk op www.fnvvrouwenbond.nl



Eliane Lopes dos Santos (33)

Is alleenstaand en werkt als publiciteitsmedewerker bij een theater

Afkomst: de Kaapverdise eilanden

“Dit project heeft mij mijn zelfvertrouwen terug gegeven. Dat wil ik graag weer doorgeven”, zegt Eliane Lopes dos Santos. Binnen de FNV wil ze zich dan ook het liefst inzetten voor jongeren en/of vrouwen.

Toen ze zich via een vriendin bij het project meldde, was Eliane ongeveer een half jaar werkloos en zoekende naar iets nieuws. “In eerste instantie kwam ik voor de contacten, voor een nieuw netwerk”, zegt ze. In die opzet is ze ruimschoots geslaagd. “Er waren daar zoveel leuke, actieve getalenteerde vrouwen bij elkaar. Er borrelde enorm veel energie. Heel inspirerend.” Gedurende het project leerde Eliane door de diverse

‘Er borrelde daar enorm veel energie’

PORTRET

workshops en de contacten met andere vrouwen veel over zichzelf. “Ik werd aangespoord mijn talenten te ontdekken en geholpen om te ontdekken wat ik kan en wil.”

Het project is volgens haar heel goed geweest voor haar zelfkennis én zelfvertrouwen. “Ik dacht dat ik niets te bieden had omdat ik werkloos was. Maar dat idee werd me al snel uit het hoofd gepraat. Mijn kennis en expertise waren niet verdwenen ook al deed ik op dat moment geen betaald werk. Dat heb ik van de andere vrouwen geleerd.”

Daarnaast ontdekte Eliane tijdens de bijeenkomsten de veelzijdigheid van de FNV. “Mijn moeder was lid, dus ik kende de FNV wel. Maar ik had er een beeld bij van een beetje een suffe club voor oudere mensen. Dat bleek helemaal niet zo te zijn. Je kan voor zoveel informatie en hulp bij de FNV terecht. Dat was voor mij een eye-opener.”

Eliane, inmiddels lid van de Vrouwenbond en aan het werk als publiciteitsmedewerker bij een theater, wil zich binnen de FNV graag inzetten voor jongeren en/of vrouwen. Hoe? Daarin is ze nog zoekende. In de herfst gaat ze in elk geval een paar dagen meelopen met een bestuurder. “Ik wil datgene dat dit project mij heeft gegeven, graag weer doorgeven aan andere jonge vrouwen: positieve energie, inspiratie en informatie.”

Bijlage ZMV-deskundigen

Land van herkomst	Sandra Brug Suriname
Opleiding	VWO, bezig met WO
Beroep	Ondernemer
Eigen bedrijf	Brug Organizing & Support
Expertise	Professional Organizer opzetten en reorganiseren van bedrijven, coachen van managers op de werkplek en budgetteringsbegeleiding
E-mail	info@bos-amsterdam.nl
Land van herkomst	Canan Kantar Turkije
Opleiding	HBO
Beroep	Jobcoach/loopbaanbegeleider
Huidige werkgever	Serin Mens en Werk
Expertise	Loopbaanbegeleiding
E-mail	kantarcanan@hotmail.com
Land van herkomst	Cindica Toppenberg-Rouse Nederlandse Antillen (Curaçao)
Opleiding	Communicatie/voorlichting/management (HBO+)
Beroep	Uitvoerend preventiemedewerker GGZ (zorgconsulent)
Huidige werkgever	Stafdienst zorgontwikkeling AMC de Meren
Expertise	Brug vormen tussen etnische groepen en het regulier zorgaanbod, signaleren knelpunten en verbeterpunten en zoeken van oplossingen
E-mail	c.rouse@amcdemeren.nl of cindica@hotmail.com

Land van herkomst	Deborah Babel Geboren in Nederland, ouders zijn beide uit Suriname
Opleiding	HBO cultureel maatschappelijke vorming
Beroep	Consulent voor ouders
Huidige werkgever	Momenteel werkzaam bij Stichting De Meeuw, bezig met eigen stichting Stichting Embrace
Expertise	Opvoedingsondersteuning, organiseren van evenementen, debatten en lezingen
E-mail	afurakhas.beauty@gmail.com
Land van herkomst	Natasja Bel Nederland
Opleiding	Management economie & recht
Beroep	Contract Administrator
Huidige werkgever	Hewlett Packard
Expertise	Organisatie en management
E-mail	natasja_jessica26@hotmail.com

Land van herkomst	Erica van Engel Suriname
Opleiding	HBO Textielmanagement
Beroep	Directeur organisatie- en adviesbureau
Eigen bedrijf	Winst & Waarden, bureau voor maatschappelijk ondernemen
Expertise	Maatschappelijk ondernemen
E-mail	erica@winstenwaarden.nl

Land van herkomst	Fatma Kiymazaslan Turkije
Opleiding	Postacademisch opleiding supervisiekunde + VO-GGZ + HBO-MWD+ sociale wetgeving en sociale verzekeringen
Beroep	Supervisor, coach, trainer, adviseur
Eigen bedrijf	SCHIP voor professionele begeleiding
Expertise	Supervisie, coaching, re-activering, intervisie en persoonlijke begeleiding
E-mail	fk@schip.at / paulfatma@wanadoo.nl

Land van herkomst	Monique Budike Nederland
Opleiding	HBO opleiding, richting P&O
Beroep	HRM adviseur, parttime startend ondernemer
Huidige werkgever	Cordaan en Young Urban Beauty
Expertise	Consulents (YUBC) HRM/Projectmatig werken/beauty consulent
E-mail	Mbudike@cordaan.nl

Land van herkomst	Naida Ribic Bosnië en Hercegovina
Opleiding	Journalistiek op universitair niveau
Beroep	Journalist
Eigen bedrijf	Adviesbureau "Kunst In Actie"
Expertise	Lezing geven (samenleving, vluchtelingen, vrouwen, poëzie, kunst en cultuur), workshops organiseren, projecten leiden
E-mail	naidakia@hotmail.com

Land van herkomst	Nora Kasrioui Marokko
Opleiding	Sociaal pedagogische hulpverlener en lerarenopleiding maatschappijleer
Beroep	Beleidsadviseur Onderwijsraad en politica Provinciale Staten
Huidige werkgever	Onderwijsraad en de politiek
Expertise	Sociaal maatschappelijke en onderwijskundige vraagstukken
E-mail	norakasrioui@hotmail.com

Land van herkomst	Phyllis Ebecilio Nederland
Opleiding	Bank & Verzekeren (MBO+)
Beroep	Trafficmanager(uitgeverij), projectcoördinator, leidster
Huidige werkgever	Nederlands Normalisatie Instituut (NEN) / Stichting UBehave
Expertise	Subsidie en fondsenwerving, projecten, activiteiten en evenementen ontwikkelen en vormgeven
E-Mail	phyllis@ubehave.nl

Land van herkomst	Saadia Chibani Marokko
Opleiding	HBO+
Beroep	Adviseur
Huidige werkgever	Stichting Meander, regionaal centrum voor maatschappelijke ontwikkelingen (CMO) in de provincie Zuid-Holland
Expertise	Integratie en participatie
E-mail	rahbi27@zonnet.nl

Land van herkomst	Željka Lindgreen Voormalig Joegoslavië (Kroatië)
Opleiding	HBO sociaal cultureel werk
Beroep	Sociaal-cultureel werker
Expertise	Projectmanager
E-mail	Zeljka@Lindgreen.nl
Land van herkomst	Mirjam Artist Suriname
Opleiding	Meao en operationeel management
Beroep	Coördinator secretariaat
Huidige werkgever	GAB Robins Takkenberg B.V.
Expertise	Management
E-mail	mirjamartist@yahoo.com
Land van herkomst	Samira Chabani Nederland
Opleiding	HBO Personeel & Arbeid, WO Sociologie
Beroep	Adviseur inburgering maar ook nevenactiviteiten: gespreksleider en trainer
Expertise	(HBO) HRM beleid, diversiteit- en interculturalisatie, grootsteden vraagstukken en beleid
E-mail	samira.chabani@gmail.com
Land van herkomst	Haidy Bijnaar Suriname
Opleiding	HBO
Beroep	Docent / Trainer / Coach
Eigen bedrijf	Bijnaar Positive Touch
Expertise	Women empowerment, inner beauty – outer beauty fashion, styling, NT2 (Inburgeringstrajecten), entertainment
E-mail	info@bijnaarpositivetouch.com

Land van herkomst	Eliane Lopes Dos Santos Kaap Verdië
Opleiding	HBO Media & Communicatie
Beroep	Marketing& communicatie medewerker
Huidige werkgever	Theater Zuidplein
Expertise	Marketing, communicatie&educatie / cultureel werker
E-mail	elianelopes74@hotmail.com

Land van herkomst	Ann Cairo Suriname
Opleiding	HBO-SJD, vakbondsconsulent, algemene sociale wetenschappen Vrije Universiteit (in afrondende fase)
Beroep	Beleidsmedewerker openbare orde en veiligheid
Huidige werkgever	Gemeente Utrecht
Expertise	Wijkveiligheid, diversiteit, cultuurverandering
E-mail	anncairo1@planet.nl

Land van herkomst	Saideh Hashemi Iran
Opleiding	Bibliotheek wetenschap (Bachelor) en documentaire informatie (HBO)
Beroep	Informatiespecialist en documentalist
Huidige werkgever	De Nederlandsche Bank
Expertise	Documentaire informatievoorziening en diversiteitbeleid
E-mail	s.hashemi@planet.nl

Land van herkomst	Marlanda Coco Suriname
Opleiding	WO
Beroep	Beleidsmedewerker
Expertise	Juridisch-financieel adviseur en coaching
E-mail	mcoco8@hotmail.com

Land van herkomst	Daniela Tasca Italië (Palermo)
Opleiding	WO + Media Academie Hilversum
Beroep	Programmamaker tv
Eigen bedrijf	Mediaterra
Expertise	Research,regie van tv programma's en documentaires en toneelschrijven
E-mail	mediaterra@kpnplanet.nl

Land van herkomst	Senay Kizginel Turkije
Opleiding	HBO-CMV, NLP, Goldstein
Beroep	Docente
Huidige werkgever	ROC Aventus, Deventer
Expertise	Trainer sociale vaardigheden
E-mail	kizginel@aventus.nl

Land van herkomst	Jennifer Meyer Suriname
Opleiding	HBO Bedrijfseconomie
Beroep	Loopbaancoach en -trainer
Eigen bedrijf	MERAH, loopbaancoachingsbureau voor de vrouw van NU
Expertise	Coaching en training
E-mail	Jennifer@merah.nu

Land van herkomst	Elaine Lioe A Njie Suriname
Opleiding	WO
Beroep	Zelfstandig ondernemer, senior HR (m) adviseur, (re)integratiedeskundige
Huidige werkgever	Ad Interim, Dunami
Expertise	Trainingen, coaching en leiderschap
E-mail	privé info.basilea@gmail.com zakelijk elan@sigma-t.eu

Land van herkomst	Eleenka Matthew Curaçao, Nederlandse Antillen
Opleiding	Lerarenopleiding Voortgezet Onderwijs
Beroep	Docent Engels/teamleider VMBO Techniek
Huidige werkgever	Scholen aan zee, Den Helder
Expertise	Coachen, onderwijs
E-mail	MAT@scholenaanzee.nl

Land van herkomst	Souad Bensalah Marokko
Opleiding	Havo
Beroep	Logistiek coördinator
Huidige werkgever	Intergamma
Expertise	Bruggenbouwer en initiator
E-mail	s.bensalah@intergamma.nl

Colofon

tekst	Astrid Runs, Fatma Kiyamazaslan, Saideh Hashemi, Twie Tjoa en Linde Gonggrijp
interviews en eindredactie	Eva Prins
fotografie	Liesbeth Dinnissen
vormgeving	Ida Rouwenhorst, design@webunie.nl
drukwerk	
uitgave	FNV Vrouwenbond, Postbus 8576, 1005 AN Amsterdam

Deze publicatie is onderdeel van het project “Een plek binnen de FNV.” Dit project is een initiatief van de FNV Vrouwenbond in samenwerking met FNV Vakcentrale, FNV Bondgenoten, FNV Zelfstandigen, Stichting ZAMI, Stichting MAMA en MVVN.

Dit project inclusief deze publicatie is financieel mogelijk gemaakt door het Ministerie van Cultuur, Onderwijs en Wetenschap/Directie Emancipatiebeleid.



> *Werkt in je voordeel*

