Track record

Gendergelijkheid in werk

Onderdeel van de Subsidieregeling
'diversiteit en inclusiviteit voor allianties Amsterdam 2021-2023'

Alliantie Samen Sterk met Werk

Vrouw en Vaart

Vrouw en Vaart is onderdeel van SEZO Maatschappelijke Dienstverlening en is voor de alliantie Samen Sterk met Werk aangewezen als penvoerder.
SEZO heeft ervaring met penvoering voor verschillende projecten, bijvoorbeeld voor de alliantie Wijkzorg Nieuw-West van 2018 tot en met 2020 en is sinds 2020 penvoerder van de nieuw te vormen buurtteamorganisatie Amsterdam Nieuw-West, een coalitie samen met HVO-Querido, perMens en Sensa Zorg.
Vrouw en Vaart is trekker van het emancipatieoverleg en het vrouwenorganisatienetwerk in Amsterdam Nieuw-West.

Expertise Vrouw en Vaart
SEZO faciliteert in opdracht van het stadsdeel Nieuw-West het emancipatiecentrum voor vrouwen Vrouw en Vaart, en daarnaast het emancipatiecentrum voor mannen Daadkr8. Twee belangrijke voorzieningen voor de inwoners van Nieuw-West waar zij zich kunnen ontwikkelen op verschillende gebieden en die bijdragen aan de versterking van de zelf- en samenredzaamheid van Amsterdammers. Het activiteitenaanbod van Vrouw en Vaart en van Daadkr8 heeft een bereik onder de inwoners van geheel Nieuw-West

De visie van Vrouw en Vaart en Daadkr8 is gericht op:
- Een centrum exploiteren voor vrouwen en mannen uit Nieuw-West gericht op emancipatie en participatie;
- Een actieve bijdrage leveren aan initiatieven met een vergelijkbare doelstelling;
- Andere organisaties voeden en onderdeel zijn van de sociale infrastructuur van de stad;
- Een bijdrage leveren aan het ontwikkelen en uitvoeren van op de doelgroep toegesneden methodieken;
- Projecten uitvoeren en ontwikkelen die bijdragen aan het verbeteren van de maatschappelijke positie ;
- Maatschappelijke thema's bespreekbaar maken bij bezoekers waardoor onderlinge verschillen tussen diverse groepen in de samenleving meer bij elkaar gebracht kunnen worden en meer begrip ontstaat voor verschillende leefwijzen.

Doordat het mannencentrum sinds 2016 naast Vrouw en Vaart is gevestigd is er een plint Emancipatie en Empowerment ontstaan voor zowel mannen als vrouwen in Nieuw-West: laagdrempelig en in het zicht, met meer mogelijkheden tot synergie. Uniek voor Amsterdam.
Vrouw en Vaart is trekker van het emancipatieoverleg en het vrouwenorganisatienetwerk in Amsterdam Nieuw-West

Praktijkvoorbeeld Leerwerkbedrijven

In welk jaar vond deze activiteit plaats of is dit resultaat behaald?
Vanaf 2015 – heden

Omschrijving van de activiteit
Sinds 2015 is er op onze locatie de opleiding Helpende Zorg en Welzijn niveau 2, een samenwerking met Calibris, en sinds 2018 de opleiding Hospitality niveau 1 in eigen beheer. Deelnemers volgen een praktijkopleiding met praktijkstage en kunnen met behoud van uitkering meedoen. Het onderwijs van beide opleidingen wordt uitgevoerd door het ROCvA op onze locatie. De stages worden in de wijk maar ook op de eigen locatie uitgevoerd. Er is

veel stagebegeleiding en extra ondersteuning van vrijwilligers bij huiswerk, stageopdrachten en taalondersteuning

Behaalde resultaten
70-80% van de deelnemers behaalt het diploma, vindt betaald werk of stroomt door naar een vervolgopleiding. Er is een jaarlijkse instroom van zeker 50 deelnemers.

Wat zegt deze activiteit over:

- De expertise en effectiviteit van de organisatie om verandering om het thema te realiseren
De combinatie van alle inzet bij de leerbedrijven maakt deze aanpak succesvol voor een kwetsbare groep bewoners met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, de groep die Vrouw en Vaart goed weet te bereiken. Uitstroom richting werk is hiermee zeer kansrijk geworden. De leerbedrijven zijn bij uitstek een middel om uit de uitkering te komen en een betaalde baan te krijgen, de grote opgave waar Amsterdam zich voor heeft gesteld heeft.

-De flexibiliteit en het lerend vermogen van de organisatie, waarbij zij geleerde lessen gebruikt om processen bij te stellen of keuzen aan te passen
Uit een tussentijdse evaluatie met de partners ROCvA en de afdeling werk en re-integratie van de gemeente kwam naar voren dat samenstelling van de gemengde groepen van (jonge) statushouders en migrantengroepen die al langere tijd in Nederland verblijven als positief wordt ervaren. Voor statushouders is het positief dat zij niet als aparte groep gezien worden en zorgt het voor snellere contacten en een netwerk in de buurt. Tegelijkertijd brengt deze samenstelling van de groepen ook extra uitdagingen met zich mee. Vaak is het taalniveau lager en het tempo waarin de taal eigen gemaakt wordt langzamer bij met name bij de Eritrese groep. Sinds eind 2020 is daarom een Eritrese sleutelpersoon aan het personeelsbestand toegevoegd om deze groepen beter te bedienen. Ook is gestart met een voortraject waarin vooral aandacht is voor taal- en computervaardigheden.

- De innovatiekracht van de organisatie, waarbij zij nieuwe interventies of een nieuwe manier van werken hanteert
Vrouwen die een bijstandsuitkering ontvangen van WPI krijgen in de meeste gevallen de opleiding vergoed vanuit WPI. Maar een klein percentage niet- uitkeringsgerechtigden (NUGGERS) , vrouwen met een partner met minimum inkomen, bleken niet altijd in staat de opleiding te betalen. In veel gevallen bleek de echtgenoot het struikelblok, immers een opleiding volgen en stage lopen betekent minder tijd voor zorg en huishouding, bovendien ook nog geld besteden aan een opleiding. Juist deze groep wil Vrouw en Vaart graag faciliteren door de mogelijkheid te bieden financieel onafhankelijk te worden. Vrouw en Vaart is daarom in 2019 een educatiefonds gestart en heeft al heel succesvol bijdragen van de Rotary en andere vrouwen uit het bedrijfsleven weten te werven. Ook zijn er contacten gelegd met de NUG consulenten van de gemeente om deze groep beter te ondersteunen

- De mate waarin de organisatie kwetsbare doelgroepen bereikt
In Nieuw-West wonen 17.815 eenoudergezinnen op een inwoner aantal van 155.781. De sociaaleconomische positie van moeders is al kwetsbaar in Nieuw-West, maar dat van alleenstaande moeders is zorgelijk. In deze gezinnen is sprake van:

- Langdurige werkloosheid en afhankelijkheid van een bijstandsuitkering
- Door schulden en onvoldoende financiële vaardigheden zijn alleenstaande moeders twee keer zo vaak arm als andere vrouwen.
- Zorgtaken komen onder druk en er is structurele spanning in de gezinnen.
- In de ontwikkelbuurten manifesteert dit zich in moeilijk te begeleiden gezinnen,

zorg mijden en een (sociale) neerwaartse spiraal.
- Concrete fysieke- en psychische gezondheidsklachten van moeder die weer effect hebben op kinderen en hun ontwikkelingskansen.

Vrouw en Vaart heeft veel ervaring met deze doelgroep in het ontwikkelen van een aanbod gericht op doorstroom en uitstroom onder andere met de leerbedrijven.

- het bevorderen van inclusiviteit (ook binnen de eigen organisatie) op in ieder geval herkomst, religie, beperking, seksuele oriëntatie of gender.

We zijn sensitief voor alle verschillen die er zijn en voor wat er nodig is voor het bereiken van inclusie. Wij kennen onze inwoners in Nieuw-West als geen ander. En zij ons. Het grootste deel van onze medewerkers komt uit Nieuw-West. We zijn dichtbij, laagdrempelig en werken integraal met oog voor stressreductie en het leveren van maatwerk. Wij geloven in het vergroten van zelfredzaamheid en stimuleren dat.

Bekijk hier het wijkleerbedrijf op film
https://www.youtube.com/watch?v=MGyBdkiig0U

Vrouwen vooruit

Expertise Vrouwen vooruit
Vrouwen vooruit ondersteunt vrouwen uit Amsterdam West die zich willen ontwikkelen en een stap vooruit willen zetten in de samenleving, en wie dat op eigen kracht nog niet lukt. In de loop van de jaren hebben we veel expertise opgebouwd in het trainen en begeleiden van vrouwen in een kwetsbare positie. Jaarlijks voeren we een aantal basistrainingen uit. Daarnaast voeren we regelmatig speciale projecten uit en ontwikkelen we nieuwe trainingen en methodieken.

Praktijkvoorbeeld Opwaarts

In welk jaar vond deze activiteit plaats of is dit resultaat behaald?
Dit is een van onze basistrainingen die sinds de oprichting (2014) minimaal twee keer per jaar worden aangeboden.

Omschrijving van de activiteit
Opwaarts is een training voor anderstalige vrouwen die zich willen ontwikkelen en nieuwe stappen willen zetten.
De vraag van de vrouwen is vaak letterlijk: ´Ik wil iets doen, maar ik weet niet wat´. De vrouwen onderzoeken wat hun kwaliteiten zijn, waar ze goed in zijn, wat zij belangrijk vinden en maken een stappenplan voor de toekomst. Ook vergroten zij hun zelfvertrouwen en gevoel van eigen kracht. Doel is dat zij tijdens of na afloop van de training daadwerkelijk een nieuwe stap (vooruit) zetten.

Behaalde resultaten
Sinds 2014 volgen rond de 25 vrouwen per jaar de training, met een gemiddelde uitval van 5. De meerderheid van de vrouwen zet tijdens of na afloop van de training daadwerkelijk een nieuw stap zoals taalles, computerles, assertiviteitstraining, een werkervaringsplek, begeleiding van een VAW-coach, opleiding, WijkLeerSchool, vrijwilligerswerk en betaald werk.

Wat zegt deze activiteit over:

- De expertise en effectiviteit van de organisatie om verandering om het thema te realiseren
In de loop van de jaren hebben we steeds meer kennis en ervaring opgebouwd om de doelgroep te empoweren, motiveren en stimuleren om nieuwe stappen te zetten en zich verder te ontwikkelen. In de training OPwaarts is dit het primaire doel.

- De flexibiliteit en het lerend vermogen van de organisatie, waarbij zij geleerde lessen gebruikt om processen bij te stellen of keuzen aan te passen
We blijven altijd kritisch kijken naar het rendement van bestaande trainingen en waar nodig sturen we bij. In de training OPwaarts is in de loop van de tijd, meer nadruk komen te liggen op de stap na afloop van de training, om doorstroom te vergroten. De buurtwerkers van Combiwel worden halverwege de training uitgenodigd. Zij vertellen wat voor trainingen en cursussen er in de wijk zijn en wat voor mogelijkheden er zijn om actief te worden in de wijk. De coördinator van de stichting is aanwezig bij de slotbijeenkomst om vrouwen met individuele vragen nog verder te begeleiden. Ook in de training en supervisie van vrijwilligers is meer aandacht gekomen voor doorstroming.
Elk jaar wordt het verloop van de trainingsgroepen geëvalueerd en waar nodig worden het Handboek en het Programmaboek aangepast.

- De innovatiekracht van de organisatie, waarbij zij nieuwe interventies of een nieuwe manier van werken hanteert
Vanaf het begin is de training OPwaarts een innovatieve training geweest, specifiek afgestemd op de vraag en behoefte van de doelgroep. Het materiaal voor de training is speciaal ontwikkeld voor de activering van anderstalige doelgroep en afgestemd op vrouwen met een migratieachtergrond. Dit maakt de training uniek.

- De mate waarin de organisatie kwetsbare doelgroepen bereikt
De training is speciaal ontworpen voor anderstalige migrantenvrouwen. Het materiaal is aangepast aan taalniveau A2 en cultuurverschillen zijn onderwerp gesprek.
Met deze training bereiken we veel vrouwen die weinig contacten hebben buiten hun eigen taal-, en culturele kring. Een deel van hen is alleenstaande moeder en veel vrouwen en hun gezinnen leven van een bijstandsuitkering.

Praktijkvoorbeeld Voel je goed

In welk jaar vond deze activiteit plaats of is dit resultaat behaald?
In 2018 zijn we gestart met een pilot en sindsdien maakt de training deel uit van ons basisprogramma.

Omschrijving van de activiteit
De training is gericht op migrantenvrouwen met psychosomatische klachten die hen belemmeren om actief mee te doen in de samenleving. De training bestaat uit een combinatie van lotgenoten contact; psycho-educatie; opdrachten om de eigen migratiegeschiedenis een plek te geven; en concrete ontspannings-, ademhalings-, mindfulness- en yogaoefeningen om anders met de klachten om te leren gaan.

Behaalde resultaten
Sinds 2018 volgen rond de 9 vrouwen per jaar de training, met een gemiddelde uitval van 2 vrouwen per groep. De meerderheid van de vrouwen rapporteert een vooruitgang in het gevoel van welzijn en (heel bijzonder) ook een afname van lichamelijke klachten. Na afloop van de training stromen veel vrouwen door naar een vervolgtraining bij Vrouwen vooruit of ander activiteiten of vrijwilligerswerk in de wijk.

Wat zegt deze activiteit over:

- De expertise en effectiviteit van de organisatie om verandering om het thema te realiseren
Bij het bespreken van de relatie tussen de eigen migratiegeschiedenis en gezinssituatie enerzijds en de klachten anderzijds maken we gebruik van het transculturele model 'beschermjassen'. Dit model geeft handreikingen om met vrouwen hierover in gesprek te gaan. Ook bespreken we het verschil tussen een collectivistische en individualistische cultuur. Dit is zichtbaar heel belangrijk voor de vrouwen en geeft hen meer inzicht in hun klachten.

- De flexibiliteit en het lerend vermogen van de organisatie, waarbij zij geleerde lessen gebruikt om processen bij te stellen of keuzen aan te passen & de innovatiekracht van de organisatie, waarbij zij nieuwe interventies of een nieuwe manier van werken hanteert
De ontwikkeling van trainingen en projecten is bij ons altijd gestoeld op een waargenomen vraag van de vrouwen én op een gedegen onderzoek naar wat er al gedaan wordt. We

onderzoeken eerst of er al geschikt aanbod in de wijk is. Als dat niet zo is, onderzoeken we of er elders geschikte methodes bekend zijn, die we kunnen gebruiken en als dat ook niet zo is, ontwikkelen we zelf.
Zo kwamen we veel migrantenvrouwen tegen met psychosomatisch klachten die hen belemmerden om actief mee de doen aan de samenleving. Bij goed doorvragen en luisteren kwam naar voren dat heimwee en zogenaamde 'acculturatie (of aanpassings) stress' (Berry, 1997) een grote rol spelen in het ontstaan van deze klachten. We hebben onderzocht of er passend aanbod in West was voor deze klachten. Toen we deze niet konden vinden hebben we onderzoek gedaan naar een geschikte aanpak en deze op basis van literatuur en onderdelen van bestaande aanpakken zelf ontwikkeld. Zo is de training Voel je goed! ontstaan.

- De mate waarin de organisatie kwetsbare doelgroepen bereikt
Het project is specifiek ontwikkeld voor migrantenvrouwen die kampen met psychosomatische klachten en mede hierdoor in een kwetsbare positie zitten. Veel van de deelnemers leven geïsoleerd en zijn alleenstaande moeder of leven in een gezin met traditionele rolpatronen.

Stichting Buurvrouwennetwerk Gaasperdam (BNG)

Buurvrouwennetwerk Gaasperdam
Stichting Buurvrouwennetwerk Gaasperdam (BNG) is een multiculturele organisatie in Amsterdam Zuidoost, die werkt vanuit de gedachte dat alle vrouwen ambities, talenten en mogelijkheden hebben. BNG richt zich met haar activiteiten op alle vrouwen in Zuidoost en wil hen stimuleren het heft in eigen handen te nemen en te participeren in de maatschappij. BNG maakt daarnaast deel uit van het Social Pact in Amsterdam Zuidoost, een alliantie van samenwerkende bewoners, ervaringsdeskundigen, professionals en organisaties met een duidelijke verbinding tussen formele in informele organisaties en buurtinitiatieven.

Expertise BNG
BNG sluit met haar activiteiten aan bij de prioriteiten van de gemeente en kiest daarmee voor het faciliteren van een grotere zelfstandigheid voor vrouwen in alle opzichten. Op basis van deze thema's ontwikkelt BNG haar programma's die uit groepstrainingen, individuele coaching bestaan en excursies bestaan. BNG heeft speciale expertise in: het versterken van talenten en kwaliteiten en in het bevorderen van zelfredzaamheid van iedereen die een volgende stap wil zetten in haar ontwikkeling.
BNG ontwikkelt haar programma's voor alle vrouwen in Zuidoost en heeft daarnaast extra aandacht voor:

- **Tienermoeders:**
  Amsterdam Zuidoost heeft in verhouden tot andere stadsdelen een hoog percentage jonge alleenstaande moeders. Veel van deze moeders kampen met een optelsom van problemen: armoede, schooluitval, huisvesting problemen en met de opvoeding van hun kinderen. Sommigen hebben schulden en zijn weinig zelfredzaam. Vanuit een visie waarin de nadruk wordt gelegd op zelfredzaamheid, eigen verantwoordelijkheid en het (zelf) opvoeden van je kind heeft BNG het project "Een stevige basis" ontwikkeld.
- **Alleenstaande (moeders) vrouwen**
  BNG kent veel werkloze vrouwen, waaronder veel alleenstaande moeders moeite ondervinden bij het vinden van een baan. Voor deze groep heeft BNG de training "Eigen Kracht "ontwikkelt een empowerment en budgettering training. Waarin de deelnemende vrouwen leren hun eigen kracht aan te boren en te versterken, worden gestimuleerd te participeren, sollicitatievaardigheden leren naast financiële bewustwording en zelfredzaamheid om de armoedesituatie te verkleinen.
- **55+ vrouwen**
  Een groeiende groep vrouwen in de leeftijd vanaf 55 jaar heeft moeite om na het verlies van werk weer opnieuw werk te vinden. Vaak spelen persoonlijke problemen hierbij ook een rol. BNG heeft extra aandacht voor deze groep door middel van specifieke coaching gericht op het versterken van de eigen kracht, zelfvertrouwen en zelfbeeld positief versterken en het ontdekken en versterken van talenten en kwaliteiten. Daarnaast wordt aandacht besteed aan sollicitatievaardigheden,
- **Ondernemerschap**
  In Amsterdam Zuidoost wonen veel talentvolle vrouwen graag een eigen bedrijf willen starten. Zij hebben echter weinig durf om de stap hier naartoe te zetten. Zij kampen met onzekerheden en weten vaak de officiële wegen niet die zij moeten bewandelen of wat er precies nodig is om ondernemer te worden BNG heeft voor deze groep de training Vrouw en Ondernemerschap ontwikkelt, gericht op het ontwikkelen en versterken van de ondernemersvaardigheden, persoonlijke kwaliteiten en het verder ontwikkelen van hun bedrijf. Het ontdekken van nieuwe mogelijkheden en trends in hun branche.

Praktijkvoorbeeld Training Ondernemende Vrouwen

In welk jaar vond deze activiteit plaats of is dit resultaat behaald?
Vanaf 2013 – heden

Omschrijving van de activiteit
De training Ondernemende vrouwen geeft vrouwen, die dat hard nodig hebben een extra steun in de rug op weg naar economische zelfstandigheid, zoals alleenstaande moeders, vrouwen met een migratieachtergrond en vrouwen in een uitkeringssituatie. De training bestaat uitgroepsbijeenkomsten, individuele coaching en twee excursies. De inhoud en onderdelen van de training worden steeds afgestemd op de behoeften van de deelneemsters. Elke vrouw die zich aanmeldt krijgt eerst een intake. De intake vormt de basis van de coaching, ook worden de behoeften en motivatie van de deelneemster gepeild. Uitgangspunt van de training is: de deelnemers te ondersteunen in hun persoonlijke ontwikkeling, zodat zij zo optimaal mogelijk hun vaardigheden in kunnen zetten in de maatschappij richting vrijwilligerswerk als eerste stap naar betaald werk, betaald werk of het ondernemerschap. In de training komen de volgende onderwerpen aan de orde: versterken van het zelfvertrouwen, assertiviteit, kernkwaliteiten, POP, netwerken en onderhandelen, presenteer je zelf, informatie over vrijwilligerswerk, informatie over betaald werk en informatie over ondernemerschap. Excursies naar Dress for Succes en OBA Leef en Leerpunt maken eveneens deel uit van het programma. Alle deelnemers ontvangen aan het einde van de training een certificaat.

Behaalde resultaten
70-75% van de deelneemsters die aan de training hebben deelgenomen gaan na de training een volgende stap zetten richting een opleiding, vrijwilligerswerk, toeleiding naar werk door bv Job-Hunter, het vinden van een baan of een stappen zetten richting ondernemerschap zoals bv Eigen Werk.

Wat zegt deze activiteit over:

- De expertise en effectiviteit van de organisatie om verandering om het thema te realiseren
De opzet van de training sluit aan bij de behoeften van vrouwen in een kwetsbare situatie en lange afstand tot de arbeidsmarkt. Veel vrouwen uit deze groep weten moeilijk hoe zij opnieuw richting moeten geven aan hun leven. Tegenslag en teleurstellingen maken dat zij een laag zelfbeeld hebben en weinig zelfvertrouwen in wat zij kunnen. De kracht van de training is dat er eerst gewerkt wordt aan persoonlijke ontwikkeling. Daardoor komen wensen, dromen weer naar boven, het zelfvertrouwen wordt versterkt en de deelneemsters durven weer stappen te zetten. Daarna wordt aandacht besteed aan vrijwilligerswerk, betaald werk en ondernemerschap. In de persoonlijke coaching wordt aandacht besteed aan persoonlijke omstandigheden en ook hier krijgen de deelneemsters een richting aangereikt. Elke training wordt op maat gemaakt, afhankelijk van behoeften en niveau van vrouwen. Ook tijdens de training is er ruimte om, indien nodig en gewenst, het programma aan te passen.

- De flexibiliteit en het lerend vermogen van de organisatie, waarbij zij de geleerde lessen gebruikt om processen bij te stellen of keuzen aan te passen
Voor elke training melden zich meer vrouwen dan geplaatst kunnen worden. Elke vrouw die zich aanmeldt krijgt een intake. Op basis van de intakes worden de deelneemsters geselecteerd, waarbij intrinsieke motivatie, volledig deel kunnen nemen, bereid zijn om naar anderen te kijken en anderen naar je te laten kijken belangrijk zijn. De intakes vormen mede de basis van het programma. Na elke bijeenkomst wordt geëvalueerd. Zo nodig wordt het

programma bijgesteld. In de laatste bijeenkomst vullen de deelneemsters een uitgebreid evaluatieformulier in en wordt er aandacht besteed aan wat de training de deelneemsters heeft gebracht. De evaluaties en terugkoppeling van de deelneemsters zijn voor BNG geleerde lessen. Hieruit kan een volgende training worden aangepast. Uit de evaluaties blijkt vooral de behoefte aan een vervolg en verdieping waardoor BNG een vervolgtraining kan ontwikkelen, zoals een vervolgtraining voor vrouwen die 1 tot maximaal 3 jaar ondernemer zijn.

- De innovatiekracht van de organisatie, waarbij zij nieuwe interventies of een nieuwe manier van werken hanteert
Door de wisselende samenstelling van de deelneemsters (achtergrond, uitkeringssituatie, Nuggers) is de training steeds anders. Door de intakes wordt steeds flexibel ingespeeld op de inhoud. BNG werkt met ervaren trainers en coaches. BNG werkt met verschillende partners samen. In elke training worden partners uitgenodigd om een onderdeel te verzorgen. Afhankelijk van de deelneemsters wisselen ook de partners. Daardoor is de training steeds anders. Ook sluit de training steeds aan bij de prioriteiten van de gemeente. BNG maakt daarnaast gebruik van rolmodellen die wisselend per training worden uitgenodigd.

- De mate waarin de organisatie kwetsbare doelgroepen bereikt
BNG beschikt over een groot netwerk. In het netwerk van BNG zelf zitten meer dan 700 vrouwen en sleutelfiguren die weer andere vrouwen kunnen bereiken. Daarnaast maakt BNG deel uit van het Social Pact in Amsterdam Zuidoost waarin samenwerkende bewoners, ervaringsdeskundigen, professionals en organisaties met een duidelijke verbinding tussen formele in informele organisaties en buurtinitiatieven. Alle activiteiten worden breed bekend gemaakt via social media, flyers in buurthuizen, bibliotheek, WPI e.a. BNG heeft de ervaring dat binnen 1 week de training vol zit. Er zijn altijd meer aanmeldingen dan dat vrouwen geplaatst kunnen worden. Vrouwen die niet mee kunnen doen aan de training komen op een reservelijst voor de volgende training.

- Het bevorderen van inclusiviteit (ook binnen de eigen organisatie) op in ieder geval herkomst, religie, beperking, seksuele oriëntatie of gender
BNG is een multiculturele organisatie in Amsterdam Zuidoost die voor alle vrouwen in Zuidoost activiteiten organiseert. BNG werkt inclusief. Aan alle activiteiten en programma's van BNG nemen vrouwen uit diverse culturen, verschillende leeftijden, achtergrond, religie deel. Bij de training wordt ook rekening gehouden met vrouwen met een beperking. De trainingslocatie, meestal Buurthuis Holendrecht is ook voor deze groep goed toegankelijk. Er is altijd kinderopvang aanwezig zodat moeders makkelijk mee kunnen doen. De training is laagdrempelig.
Binnen de eigen organisatie zijn vrijwilligers uit verschillende culturen actief. Ook hier geldt inclusiviteit.

Stichting Prachtvrouw

Expertise
Prachtvrouw stelt zich ten doel Nederlandse vrouwen met een migratieachtergrond te ondersteunen in hun ontwikkel- en emancipatieproces. Dit omvat de levensdomeinen van de moderne vrouw, waaronder het combineren van zorg en werk, opvoeding, gezondheid, onderwijs en zelfbeschikking.
Middels coaching, loopbaanbegeleiding en educatie worden vrouwen in staat gesteld hun weg te vinden richting zelfstandigheid en een actieve rol in de samenleving. Prachtvrouw biedt daartoe een laagdrempelige en veilige omgeving waarin persoonlijke wensen en mogelijkheden centraal staan en waar iedere vrouw de mogelijkheid krijgt zich verder te ontplooien, talenten te ontwikkelen of door te stromen.

Om dit te bereiken biedt Stichting Prachtvrouw onder andere workshops, trainingen en individuele coaching.

Praktijkvoorbeeld Training Durven en Doen

In welk jaar vond deze activiteit plaats of is dit resultaat behaald?
Deze training is in 2019 opgezet als oriëntatie op (vrijwilligers)werk of opleiding voor laaggeletterde (migranten)vrouwen.

Omschrijving van de activiteit
Durven en Doen is een empowerment training om migrantenvrouwen in een kwetsbare positie te empoweren en te begeleiden naar (vrijwilligers)werk of een opleiding.
De training bestaat uit 10 bijeenkomsten en coachingsgesprekken, waarin de vrouwen stilstaan bij zaken als: rolverdeling in hun leven, hun wensen durven formuleren, voor zichzelf opkomen en zichzelf presenteren. Ze hebben nagedacht over wat zij zoal op een dag doen, en we hebben de opvattingen over werken en hun wensen verkend. De deelneemsters krijgen een persoonlijk advies voor naar de volgende stap. Voor veel van deze vrouwen is de weg naar werk een lang proces. De taalbarrière en/of arbeid en zorg combineren zijn vaak de belemmeringen op weg naar de arbeidsmarkt. Het doel van deze trainingen is om de arbeidskansen te vergroten en hen te inspireren om zichzelf te ontwikkelen. Door dit project wordt hun zelfstandigheid bevordert en krijgen ze meer zelfvertrouwen.

Behaalde resultaten
In het jaar 2020 hebben wij met de training Durven en Doen 28 vrouwen bereikt. Uiteindelijk hebben 16 vrouwen de training afgerond en zijn bereid om de volgende stap te nemen, zoals een taaltraject via de Gemeente, digitale vaardigheden verbeteren, vrijwilligerswerk, betaald werk of een opleiding in de zorg of iets anders.

Wat zegt deze activiteit over:

-De expertise en effectiviteit van de organisatie om verandering om het thema te realiseren
De training sluit aan bij de behoefte van deze vrouwen. Veel (migranten) vrouwen met een lange afstand tot de arbeidsmarkt ervaren belemmeringen zoals gezondheidsproblemen, armoede, problemen bij de opvoeding van de kinderen, mantelzorg, alleenstaand moederschap, of ze hebben een partner die hun participatie belemmert.
Wij hebben sinds 2015 hier al ruime ervaring in opgedaan om vrouwen te begeleiden. Wij combineren een persoonlijke benadering van coaching en begeleiding met het aanleren van

relevante vaardigheden. Dit maatwerk combineren we daarnaast met het samenwerken met partners die de vrouwen de juiste expertise kunnen bieden. Wij werken samen met andere lokale zelforganisaties, zoals Taalwijzer in Postoost, WPI en Stichting Lezen en Schrijven. Maatwerk en persoonlijke begeleiding houdt ook in dat we oog hebben voor realistische persoonlijke doelen. Waar economische participatie nog niet realistisch is voor de deelneemsters bekijken we welke kleine stappen zij al wel kunnen zetten: de taal beter leren en leren over opvoedvraagstukken, ondersteuning bij het aanleren van een meer gezonde levensstijl en sport, meer zelfvertrouwen en het makkelijker leggen van sociale contacten, ervaring opdoen door middel van het zoeken naar en ervaring opdoen met vrijwilligerswerk.

-De flexibiliteit en het lerend vermogen van de organisatie, waarbij zij geleerde lessen gebruikt om processen bij te stellen of keuzen aan te passen.
Wij evalueren elk jaar onze trainingen om ons aanbod te verbeteren en om de vrouwen nog beter te begeleiden en te empoweren. Wij vinden het belangrijk dat de vrouwen niet thuis komen te zitten na een training, maar een nieuwe stap zetten naar een vervolgtraject. Bijvoorbeeld door iemand uit te nodigen om voorlichting te geven over het aanbod van de Gemeente of WPI. Wij organiseren ook intervisiebijeenkomsten voor de (taal)vrijwilligers om vrouwen goed te kunnen begeleiden naar het vervolgaanbod.

-De innovatiekracht van de organisatie, waarbij zij nieuwe interventies of een nieuwe manier van werken hanteert.
Als stichting zijn wij de enige informele organisatie in Oost die deze interventie gebruikt en het thema arbeidsmarkt bespreekbaar maakt. De werkwijze en methodiek in onze training sluit goed aan bij de doelgroep.

-De mate waarin de organisatie kwetsbare doelgroepen bereikt
Wij zijn een informele organisatie die veel kwetsbare vrouwen bereiken en begeleiden . Ons aanbod sluit goed aan bij vrouwen die niet bereikt worden door professionele organisaties of de Gemeente. Het zijn vooral sociaal geïsoleerde vrouwen, alleenstaande moeders en vrouwen die op bijstandsniveau leven. Maar ook vrouwen die een parttime baan hadden en nu door Corona minder inkomen hebben.

Stichting Malak

Expertise Stichting Malak

Stichting Malak is een zelforganisatie die zich bezighoudt met het ontwikkelen en uitvoeren van activiteiten die maatschappelijke participatie, zelfredzaamheid en emancipatie bevorderen. Onze aanpak is laagdrempelig en informeel.
Onze doelgroep bestaat voornamelijk uit vrouwen met verschillende culturele achtergronden. We werken met thema's aan de persoonlijke ontwikkeling en maken taboe-onderwerpen bespreekbaar.

- Stichting Malak organiseert empowerment trainingen, cursussen, voorlichtingsbijeenkomsten en workshops en biedt persoonlijke begeleiding gericht op maatwerk. Deze activiteiten richten zich op het bevorderen van maatschappelijke participatie, zelfbeschikking,emancipatie, zelfredzaamheid en economische zelfstandigheid. De aanpak hierbij is laagdrempelig en informeel.
- Stichting Malak biedt ondersteuning op maat aan gezinnen met kinderen met een beperking, in het bijzonder het Syndroom van Down. Wij bieden voorlichting en begeleiding van het acceptatieproces.

Wij krijgen regelmatig erkenning als een geslaagd praktijkvoorbeeld van een zelforganisatie die goed samenwerkt met verschillende netwerkpartners in Amsterdam-Noord, maar ook Amsterdam breed. Onze wijkgerichte aanpak waarmee wij diverse doelgroepen weten te bereiken en deze uit hun isolement weten te halen, wordt gezien als een succesvolle interventie.

Praktijkvoorbeeld **Inloop met themabijeenkomsten Nieuwkomers**

In welk jaar vond deze activiteit plaats of is dit resultaat behaald?
In 2017, 2018, 2019, 2020.

Omschrijving van de activiteit
Elke keer krijgt een groep vrouwen van 15-20 nieuwkomers per half jaar extra ondersteuning om hun participatiemogelijkheden te verruimen en te vergroten. Meestal behoort tot een vervolgtraject, deelname aan empowerment trainingen zodat vrouwen inzicht krijgen in hun persoonlijke kwaliteiten.

Behaalde resultaten
Voor resultaten in cijfers:

Deelname aan individueel spreekuur	40%
Doorverwijzen naar activiteiten	20%
deelneemsters gaan vrijwilligerswerk bij stichting Malak doen als gastvrouw	30%
werk zoeken	10%

Wat zegt deze activiteit over:

- De expertise en effectiviteit van de organisatie om verandering om het thema te realiseren
De doelgroep nieuwkomers heeft veel behoefte aan informatie- en voorlichtingsbijeenkomsten. Onze expertise van Stichting Malak is dat wij veel werkervaring en ervaringsdeskundigheid hebben en deze weer overdragen aan onze doelgroep. Daarnaast hebben wij een groot netwerk. Onze organisatie kent de spelers/de aanbieders in het werkveld en de samenwerkingspartners goed. Wij zijn sterk op het gebied van werven van de

doelgroep en weten onze samenwerkingspartners te betrekken door hen in te zetten met hun aanbod aan projecten/workshops/ informatie.

- De flexibiliteit en het lerend vermogen van de organisatie, waarbij zij geleerde lessen gebruikt om processen bij te stellen of keuzen aan te passen?
Stichting Malak heeft veel werkervaring en ervaringsdeskundigheid. Wij houden onze kennis op peil door regelmatig trainingen en workshops bij te wonen van verschillende aanbieders en spelers in het werkveld. Doordat we contact hebben met recente spelers in het werkveld, lukt het om actuele kennis en menskrachten in te roepen voor de themabijeenkomsten. In overleg lukt het om van de geleerde lessen uit eindevaluaties van eerdere trainingen relevante en actuele aanpassingen te brengen ten behoeve van nieuwe thema- en informatiebijeenkomsten.

- De innovatiekracht van de organisatie, waarbij zij nieuwe interventies of een nieuwe manier van werken hanteert
In het kader van deze activiteit themabijeenkomsten voor nieuwkomers doet Stichting Malak zeker een beroep op haar innovatiekracht. Inspiratie voor nieuwe interventies en voor een nieuwe/verbeterde manier van werken haalt Stichting Malak uit het luisteren naar de informatiebehoefte van nieuwkomers. Aan het einde van elke bijeenkomst wordt met de nieuwkomers geëvalueerd hoe zij de informatiebijeenkomst hebben ervaren en of het voldeed aan hun informatiebehoefte. Omdat de nieuwkomers relatief nieuw zijn in Nederland, is het extra belangrijk om naar de signalen te luisteren en hun vraag om te zetten in een informatieaanbod die aansluit bij hun informatiebehoefte. Op die manier weet je zeker dat nieuwkomers als doelgroep belangstelling en interesse tonen voor de bijeenkomsten die georganiseerd worden en een groot bereik hebben. Met deze informatiebijeenkomsten die effectief zijn, lukt het om met hen door te bouwen en hen te verwijzen naar trainingen die bijdragen aan participatie aan de samenleving en de arbeidsmarkt.

- De mate waarin de organisatie kwetsbare doelgroepen bereikt
Stichting Malak werkt in diverse wijken in het Stadsdeel Amsterdam-Noord. Deze wijken kennen heel weinig voorzieningen. Om deze redenen investeert Stichting Malak extra tijd en energie in de werving van de doelgroep. Deze vrouwen kampen met een groot aantal problemen in het dagelijkse leven en leven in een groot isolement. Om deze isolement te doorbreken, is het van belang dat vrouwen naar de informatiebijeenkomsten komen en een sociaal netwerk opbouwen en kennis krijgen van sociale voorzieningen in de wijk. Door extra in te zetten op de werving van de doelgroep, lukt het om kwetsbare doelgroepen te bereiken en deze in contact te brengen met onze samenwerkingspartners die informatie kunnen aanbieden en projecten kunnen ontwikkelen. Door extra mogelijkheden te bieden voor een inloopspreekuur, voor na elke informatiebijeenkomst, lukt het de vrouwen om te blijven deelnemen en niet uit te vallen. En tegelijkertijd krijgen ze handvatten om te participeren door gebruik te maken van voorzieningen tegen armoedebestrijding.

- het bevorderen van inclusiviteit (ook binnen de eigen organisatie) op in ieder geval herkomst, religie, beperking, seksuele oriëntatie of gender.
Inclusiviteit staat bij Stichting Malak hoog op de agenda! Tijdens de informatie-themabijeenkomsten bieden wij onze activiteit aan vrouwen uit 14 verschillende nationaliteiten. Wij weten een groot bereik te behalen door vrouwen met verschillende herkomst, religie en beperkingen welkom te heten. Mensen met een andere seksuele oriëntatie of gender zijn ook welkom. Wij sluiten niemand uit. Ons doel is om een grote groep vrouwen uit het isolement te halen en hun kansen voor hen en hun kinderen en gezinsleden te vergroten om deel te nemen aan de samenleving, aan onderwijs en aan de arbeidsmarkt.

Praktijkvoorbeeld **Trainingen Arbeid en Economische Zelfstandigheid voor vrouwen**

In welk jaar vond deze activiteit plaats of is dit resultaat behaald
In 2019 en 2020.

Omschrijving van de activiteit
Fase 2 is ervoor vrouwen om uit hun isolement komen en bereidheid tonen om zich te oriënteren op participatie aan de samenleving, is om hen empowerment trainingen aan te bieden. Nadat de vrouwen empowerment trainingen hebben gevolgd bij Stichting Malak, hebben zij de mogelijkheid om in Fase 3 de training Arbeid te volgen ofwel de training tot Economische Zelfstandigheid.

Behaalde resultaten
Voor resultaten in cijfers:

coaching kerngroep van vrouwen om een activiteit te organiseren/ uit te werken voor stichting Malak	30%
deelneemsters gaan vrijwilligerswerk bij stichting Malak doen, diverse functies	30%
vervolgtraject bij Talentcoach	20%
werk zoeken	20%

Wat zegt deze activiteit over

- De expertise en effectiviteit van de organisatie om verandering om het thema te realiseren
Onze expertise van Stichting Malak is dat wij veel werkervaring en ervaringsdeskundigheid hebben. Wij zijn sterk op het gebied van werven van de doelgroep en weten onze samenwerkingspartners te betrekken door hen in te zetten met hun aanbod aan projecten/workshops/ informatie.

- De flexibiliteit en het lerend vermogen van de organisatie, waarbij zij geleerde lessen gebruikt om processen bij te stellen of keuzen aan te passen?
In overleg lukt het om van de geleerde lessen uit evaluaties van elke trainingsbijeenkomst relevante en actuele aanpassingen te brengen ten behoeve van nieuwe thema- en informatiebijeenkomsten.
Wij evalueren steeds aan het einde van elke bijeenkomst en dan weten we hoe we onze aanpak voor volgende bijeenkomsten kunnen bijstellen. Tevens inventariseren we aan het begin om te weten wat de verwachtingen zijn en evalueren we aan het einde van de trainingen of en hoe we aan de verwachtingen hebben kunnen werken.

- De innovatiekracht van de organisatie, waarbij zij nieuwe interventies of een nieuwe manier van werken hanteert
Inspiratie is noodzakelijk om een nieuw trainingsaanbod te kunnen ontwikkelen en voor een verbeterde manier van werken. Daarom doet Stichting Malak altijd mee aan trainingen, workshops en panelgesprekken.
Door deelname aan deze bijeenkomsten is het mogelijk om in gesprek te blijven over het thema genderongelijkheid op de werkvloer. Hieruit putten we nieuwe initiatieven uit om nieuwe invullingen te geven aan de training Arbeid en de empowerment trainingen.

- de mate waarin de organisatie kwetsbare doelgroepen bereikt
Stichting Malak is werkzaam in verschillende achterstandswijken in Noord. Binnen deze

wijken zijn er heel weinig voorzieningen beschikbaar en leven de vrouwen in een groot isolement. Door extra inzet op de werving van kwetsbare doelgroepen, kunnen we vrouwen bereiken die een lange afstand tot de arbeidsmarkt hebben. Wij weten hen te bereiken, bieden voor hen een sociaal netwerk en brengen deze vrouwen in contact te brengen met onze samenwerkingspartners die informatie kunnen aanbieden over arbeidstoeleiding.
Extra nodig is wel voorzieningen zoals kinderopvang en het individueel spreekuur om uitval te voorkomen.

Diversion

Expertise
Diversion is een bureau voor maatschappelijke innovatie. Wij zijn een sociale onderneming. Op een nieuwe manier naar maatschappelijke vraagstukken kijken, daar houden wij ons sinds 2003 mee bezig. Met de creatieve concepten die we ontwikkelen, gaan we uitdagingen in de samenleving aan. We ondersteunen overheden, bedrijven, formele en informele organisaties hun maatschappelijke impact te vergroten. Én we pionieren door eigen initiatieven te ontwikkelen die bijdragen aan een betere toekomst.

Diversion heeft ruime ervaring in het opzetten van programma's op het gebied van arbeidsmarkt en emancipatie. Dit doen we zowel op eigen initiatief als in opdracht, en wij werken daarbij veel samen met informele vrouwenorganisaties: zij hebben toegang tot een (financieel) kwetsbare groep vrouwen die voor formele instanties vaak lastig te bereiken is.

Praktijkvoorbeeld Gespreksmethodiek Kiezen voor Werk

In welk jaar vond deze activiteit plaats of is dit resultaat behaald?
2016 en 2017 (vanaf 2019 t/m 2021 werkt Diversion aan de doorontwikkeling van deze methodiek als benoemd bij het kopje 'De innovatiekracht van de organisatie (...)".

Omschrijving van de activiteit
De training en gespreksmethodiek Kiezen voor Werk?, ontwikkeld met én voor vrouwenorganisaties uit heel Nederland, is inmiddels een beproefde methode om niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen een bewuste keuze te laten maken over werk. Kiezen voor Werk? helpt vrouwen om op eigen kracht een belangrijke stap te zetten in het voorkomen van armoede, schulden en financiële afhankelijk. In het programma worden sociaal-culturele normen, taboes en belemmeringen met betrekking tot werk bespreekbaar gemaakt door (vrouwelijke) peer trainers met een vergelijkbare achtergrond. De methodiek is gratis beschikbaar gesteld via kiezenvoorwerk.nl voor (informele) organisaties die met vrouwen werken.

Behaalde resultaten
- 600 vrouwen namen deel aan de training Kiezen voor Werk
- We voerden 60 trainingen uit in heel Nederland
- 30 vrouwenorganisaties uit het gehele land namen deel aan het project en faciliteerden de trainingen

Wat zegt deze activiteit over:

- ***De expertise en effectiviteit van de organisatie om verandering op het thema te realiseren***
Diversion heeft veel ervaring in kennis opgedaan in het bereiken van de juiste doelgroep voor haar projecten. Dat geldt ook voor de huidige doelgroep: vrouwen die een steuntje in de rug kunnen gebruiken in de stap naar werk. Met Kiezen voor Werk? hebben we in de anderhalf jaar aan trainingssessies 600 vrouwen bereikt. Vrouwenorganisaties meldden zich in groten getale aan en de trainingen sloten volgens hen goed aan bij de behoefte van zowel organisaties als de doelgroep zelf. Ook lukte het deelnemers om met hun omgeving in gesprek te gaan en zowel persoonlijk stappen te maken als hun omgeving mee te nemen in dit proces. En hoewel het programma vooral inzet op bewustwording, hebben er op een aantal plekken vrouwen succesvol stappen naar werk gezet.

- ***De flexibiliteit en het lerend vermogen van de organisatie, waarbij zij de geleerde lessen gebruikt om processen bij te stellen of keuzen aan te passen***

Voor Diversion is het belangrijk dat haar programma's daadwerkelijk de maatschappelijke impact hebben die we voorafgaand voor ogen hebben. Op daar scherp op te zijn, werken we iteratief: op basis van nieuwe signalen en resultaten ontwikkelen we onze producten voortdurend door. Zo werkten we voor Kiezen voor Werk? samen met het Nationaal Instituut voor Budgetvoorlichting aan de doorontwikkeling van het programma en zijn op basis van de evaluatie van de pilot onder andere modules toegevoegd en is er gewerkt aan het verbeteren van de manier waarop verschillende doelgroepen worden bereikt.

- ***De innovatiekracht van de organisatie, waarbij zij nieuwe interventies of een nieuwe manier van werken hanteert***

Kiezen voor Werk? is één van de innovatieve interventies die Diversion door de jaren heeft ontwikkeld. Het programma is inmiddels gebruikt door vrouwenorganisaties door heel Nederland, en tegelijkertijd blijven we innoveren: de methodiek wordt op dit moment doorontwikkeld naar Meer Vrouwen Aan Het Werk, waarin we praktijkgericht onderzoek doen door middel van een uitgebreide samenwerking met drie gemeenten (waaronder de gemeente Amsterdam) die aangeven de ambitie te hebben om de arbeidsparticipatie van vrouwen te vergroten. Binnen dit project onderzoeken we in de praktijk op welke manier de aansluiting en samenwerking tussen informele en formele arbeidstoeleiders verbeterd kan worden en welke rol de gespreksmethodiek Kiezen voor Werk? daarbij kan spelen, om op die manier arbeidstoeleidingstrajecten toegankelijker te maken en de financiële positie van vrouwen met een risico op schuldenproblematiek te verbeteren.

- ***De mate waarin de organisatie kwetsbare doelgroepen bereikt***

In de ontwikkeling van interventies en programma's werkt Diversion altijd in co-creatie met de doelgroep, om te waarborgen dat de doelgroep zo goed mogelijk wordt bereikt. Zeker voor het bereiken van kwetsbare doelgroepen, zien wij grote waarde in het werk en bereik van grassroots organisaties die dagelijks werken met deze doelgroepen en actief voor hen opkomen. Daarom beschikt Diversion over een groot, landelijk netwerk aan vrouwenorganisaties die in nauw contact staan met de doelgroep. In samenwerking met dat netwerk is het dan ook gelukt 600 vrouwen te kunnen betrekken bij onze aanpak.

- ***Het bevorderen van inclusiviteit (ook binnen de eigen organisatie) op in ieder geval herkomst, religie, beperking, seksuele oriëntatie of gender.***

We zetten ons in voor diversiteit en inclusie binnen onze eigen organisatie omdat we erin geloven dat het voor ons werk van belang is om mensen met verschillende perspectieven, achtergronden en overtuigingen mee te laten denken over oplossingen voor maatschappelijke vraagstukken. Dit brengen we ook concreet binnen de eigen organisatie in praktijk via een mooie mix van leeftijden, geslachten, (bi)culturele achtergronden, leefstijlen en mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Het is voor ons van belang om goede analyses te maken van wat we zien gebeuren in de samenleving, zodat we in onze oplossingen niets missen. Dit is stevig verankerd in ons beleid waarin wij constant proberen te innoveren. Voorbeelden van beleid dat wij voeren als werkgever zijn:

- Voorkeursbeleid bij ondervertegenwoordigde groepen;
- Werving binnen nieuwe netwerken en periodieke innovatie op inclusieve selectie- en beoordelingsmethoden;
- Interne werkgroepen rondom diversiteitsbeleid en rondom maatschappelijke spanningen;
- Trainingen over het omgaan met uitsluiting en racisme voor onze zeer diverse pool van werkstudenten;

- De ontwikkeling van een code of conduct voor onze medewerkers en werkstudenten die bewust maakt en wederzijds commitment vastlegt op gelijke behandeling en een rechtsstatelijke houding.

Praktijkvoorbeeld het Servicepunt Emancipatie

In welk jaar vond deze activiteit plaats of is dit resultaat behaald?
2009 – tot op heden

Omschrijving van de activiteit
In opdracht van de gemeente Amsterdam voert Diversion het SPE uit. In het SPE worden Amsterdamse vrouwenorganisaties naast financiering ondersteund in hun netwerkvorming en professionalisering, het op de kaart zetten van thema's die spelen bij hun achterbannen en bij het realiseren van eigen initiatieven die de positie van Amsterdamse vrouwen versterken (het SPE verdeelt hier een subsidiebudget voor kleine organisaties). Economische zelfstandigheid is een van de belangrijkste inhoudelijke pijlers van het SPE en onderwerp van verschillende themadagen en trainingen.

Behaalde resultaten
Sinds de oprichting zijn er stadsbreed meer dan 130 vrouwenorganisaties en emancipatie-initiatieven aangesloten bij het SPE. Jaarlijks organiseert het SPE meerdere bijeenkomsten waarin ontmoetingen tussen formele en informele organisaties worden gefaciliteerd. Ook organiseren we elk jaar vijf momenten waarop organisaties bij het SPE aanvragen kunnen indienen voor budget die bijdragen aan de speerpunten van het emancipatiebeleid van de gemeente. Daarnaast delen we, onder andere via de website, actief kennis over het veld.

Wat zegt deze activiteit over

- ***De expertise en effectiviteit van de organisatie om verandering om het thema te realiseren***
Binnen het SPE zet Diversion haar expertise op het gebied van het duurzaam verbinden en ondersteunen van (kleine) organisaties in. Diversion biedt de Amsterdamse vrouwenorganisaties hulp in de professionalisering van de organisatie evenals aansluiting bij een groot netwerk, twee belangrijke voorwaarden voor het realiseren van een zo groot mogelijke maatschappelijke impact. De ontwikkeling die vrouwenorganisaties doorlopen in het kader van het SPE stelt hen in staat om hun netwerk van kwetsbare vrouwen de hulp te bieden en/of door te verwijzen naar de hulp die zij nodig hebben. Hiermee stellen we, in opdracht van de gemeente Amsterdam, de organisaties die het dichtst bij de doelgroep staan in staat om op microniveau een concrete bijdrage te leveren aan vrouwemancipatie in Amsterdam. Onder andere op het gebied van gendergelijkheid in werk: 'arbeid en zorg' is één van de speerpunten waarop SPE financiële ondersteuning biedt voor vrouwenorganisaties.

- ***De flexibiliteit en het lerend vermogen van de organisatie, waarbij zij de geleerde lessen gebruikt om processen bij te stellen of keuzen aan te passen***
Diversion zet constant in op de doorontwikkeling van haar programma's, zo ook binnen het SPE. Een aantal jaar geleden constateerden we dat het aantal vrouwen dat daadwerkelijk bijeenkomsten bezocht die qua inhoud van meerwaarde zijn voor vrouwenorganisaties, lager was dan verwacht/gehoopt. Daarom implementeerden we een systeem waarin een groepje voorvrouwen en medewerkers van het SPE mee gaat met de vrouwen die een afstand tot professionele organisaties ervaren, waarmee de drempel aanzienlijk werd verlaagd. Ook zijn we meer in gaan zetten op het (vroegtijdig) leggen van contact met professionals in het

beroepsonderwijs toen we merkten dat er kansen bleven liggen op dit gebied.

- ***De innovatiekracht van de organisatie, waarbij zij nieuwe interventies of een nieuwe manier van werken hanteert***

In de constante doorontwikkeling van het programma is innovatie een belangrijk thema. Een zo groot mogelijke zichtbaarheid van het werk van vrouwenorganisaties zowel binnen het SPE als bij organisaties en mensen die geïnteresseerd zijn in emancipatievraagstukken is voor het verbindingsdoel van het SPE van groot belang. Met dat doel voor ogen ontwikkelden we een paar jaar geleden twee innovaties binnen het SPE. We zetten een onlinecampagne gebaseerd op storytelling op, waarmee we belangrijke successen delen en het bereik van website en online kanalen vergrootten. Daarnaast maakten we de website laagdrempeliger en informatiever samen met de achterban.

- ***De mate waarin de organisatie kwetsbare doelgroepen bereikt***

Het SPE bestaat uit een groot netwerk van kleine organisaties met diepe wortels in de haarvaten van de gemeenschappen, wiens achterban vaak kwetsbaar en moeilijk te vinden is. Diversion speelt een sleutelrol in het verbinden van deze kleine organisaties met grote professionele instanties. Door een stevige verbinding tussen groot en klein, formeel en informeel, professioneel en vrijwillig te bewerkstelligen kunnen de kwetsbare doelgroepen in kaart worden gebracht en kunnen zij bovendien door de kleine organisaties worden doorverwezen naar het professionele veld.