

Vrouwen in Ontwikkeling?!

*Een onderzoek naar Gender, Armoedebestrijding en een
evaluatie van het Business4all Project*



Auteurs:	Anna Morren & Renate Aanstoot
Opleiding:	Maatschappelijk Werk en Dienstverlening
Opdrachtgever:	Nationale Vrouwen Beweging, Paramaribo, Suriname
Afstudeerbegeleider:	Chris Stroo
Datum:	Mei 2012

Inhoudsopgave

1. Samenvatting	4
2. Voorwoord	6
3. Verklaring en toelichting	7
4. Inleiding/achtergronden van het project	8
4.1 Aanleiding en probleem	8
4.2 Betrokken partijen	8
4.3 Probleemstelling	9
4.4 Relevantie en doelstelling	9
5. Onderzoeksmethoden	10
5.1 Methoden en respondenten	10
5.2 Literatuuronderzoek	10
5.3 Interviews	11
5.4 Respondenten	11
5.5 Aantal deelnemers onderzoek	11
5.6 Overzicht meetinstrumenten	12
5.7 Vragenlijsten	12
5.8 Procedure	12
5.9 Verwerking en analyseren van de gegevens	14
6. Resultaten uit het onderzoek	15
6.1.1 Wat zijn gender en andere gender- gerelateerde begrippen en welke rol speelt het in de context van Suriname	15
6.1.2 Definitie	15
6.1.3 Historische ontwikkelingen van gender	16
6.1.4 Suriname en Genderbeleid	17
6.1.5 Strategieën ter verbetering van de genderproblematiek	18
6.1.6 Statistieken	19
6.1.7 Arbeid	21
6.1.8 Actueel	23
6.1.9 Ervaringen op het gebied van gender van de geïnterviewde deelnemers en de coaches van het Business4all project	24
6.1.10 Ervaring vrouwen	24
6.1.11 Resultaten uit de interviews	24
6.1.12 Genderbeleid	26
6.1.13 Ervaringen coaches	27
6.1.14 Samenvatting	27
6.2.1 Op welke manier speelt armoedebestrijding in Suriname een rol?	29
6.2.2 Definities	29
6.2.3 Suriname	30
6.2.4 Armoedebestrijding	31
6.2.5 Ontwikkelingen op het gebied van armoedebestrijding	32
6.2.6 Samenvatting	34
6.3.1 Wat is het IVVO en wat waren de doelen (gewenste effecten) van het Business4all project	36
6.3.2 De NVB	36
6.3.3 De geschiedenis van de NVB	36
6.3.4 Missie en visie	37
6.3.5 Instituut voor Vrouwelijke Ondernemers- Capaciteitsversterking van Vrouwelijke Micro Ondernemers	37

6.3.6 Het Business4all project.....	38
6.3.7 Waarom de vrouw?.....	39
6.3.8 Doelen van het IVVO binnen het Business4all project.....	40
6.3.9 Samenvatting.....	41
6.4.1 Hoe hebben de vrouwelijke ondernemers die gebruik gemaakt hebben van het Business4all project, het traject onder leiding van het IVVO ervaren?.....	42
6.4.2 Contact NVB.....	42
6.4.3 Verwachtingen.....	44
6.4.4 Begeleiding/training.....	46
6.4.5 Zelfstandigheid.....	51
6.4.6 Cijfer voor het Business4all project.....	52
6.4.7 Beurzen.....	52
6.4.8 Bereidheid tot betalen voor de dienstverlening.....	53
6.4.9 Samenvatting.....	54
6.5.1 Heeft deelname aan het Business4all project onder leiding van het IVVO, het inkomen van de vrouwen vergroot?.....	55
6.5.2 Inkomen gegroeid.....	55
6.5.3 Inkomen niet gegroeid.....	55
6.5.4 Gevolg.....	56
6.5.5 Mening van de coaches.....	56
6.5.6 Samenvatting.....	56
6.6.1 Wat is de mening van de begeleiders over het Business4all Project?.....	57
6.6.2 Terecht gekomen bij het project.....	57
6.6.3 Omschrijving.....	58
6.6.4 Uitvoering van de taak.....	58
6.6.5 Aantal gecoachte vrouwen.....	59
6.6.6 Vertrouwensrelatie.....	59
6.6.7 Ervaring met het project en de vrouwelijke ondernemers.....	59
6.6.8 Toegang tot andere hulpbronnen.....	62
6.6.9 Contact NVB gedurende het Business4all project.....	63
6.6.10 Cijfer voor het Business4all project.....	63
6.6.11 Behoeftes.....	64
6.6.12 Toekomst.....	64
6.6.13 Contact NVB op dit moment.....	65
6.6.14 Samenvatting.....	65
7.Verantwoording culturele dimensie en duurzaamheid.....	67
8. Conclusie.....	73
8.1 Beantwoording onderzoeksvragen.....	73
8.2 Conclusies.....	77
8.3 Aanbevelingen.....	78
8.4 Bruikbaarheid, betrouwbaarheid en validiteit.....	79
8.5 Beperkingen.....	80
9.Literatuurlijst.....	83
10.Bijlage.....	86
10.1 Interviewvragen voor de vrouwelijke ondernemers die het project hebben afgerond.....	86
10.2 Interviewvragen voor de vrouwelijke ondernemers die het project niet hebben afgerond.....	88
10.3 Interview vragen voor de coaches die zijn ingezet tijdens het Business4all project.....	89
10.4 Krantenartikel Business4all project.....	91

1.Samenvatting

Het onderwerp van dit onderzoek is de evaluatie van het Business4all project wat in de periode van 2009-2010 gedraaid heeft in Suriname. Het Business4all project is een project dat (beginnende) vrouwelijke ondernemers verder helpt met hun onderneming. Het project is uitgevoerd door onder andere de Nationale Vrouwen Beweging (NVB). Het project is tot stand gekomen door middel van een Twinningfaciliteit (samenwerking) tussen Nederland en Suriname.

Daarnaast is er onderzoek verricht naar gender en gender gerelateerde thema's in Suriname en naar de wijze waarop armoedebestrijding speelt in Suriname. Vervolgens is de koppeling gemaakt naar hoe dit van invloed is op en hoe dit speelt bij de doelgroep van de NVB.

Het doel van dit onderzoek is om zicht te krijgen op de ervaringen betreffende het Business4all project van zowel de vrouwelijke deelnemers als van de begeleiders. Hiermee wordt beoogd dat er bij een eventueel volgend project op een juiste wijze aangesloten kan worden op de deelnemers en de begeleiders. Daarnaast wordt een beeld gegeven van gender en armoedebestrijding in Suriname zodat de NVB kan zien waar eventuele noden en behoeftes liggen op het gebied van deze twee thema's.

Dit onderzoeksverslag betreft een kwalitatief beschrijvend onderzoek, het geeft een beeld van de meningen en ervaringen van de deelnemers van het Business4all project en van die van de begeleiders van deze vrouwen. Daarnaast beschrijft het verslag de rol van gender in Suriname en geeft het de ontwikkelingen van armoedebestrijding weer.

Het onderzoeksverslag is tot stand gekomen door middel van interviews en literatuurstudie. Er zijn 15 vrouwen geïnterviewd die hebben deelgenomen aan het Business4all project. Tevens zijn er 4 begeleiders van het project geïnterviewd. Er is gebruikt gemaakt van verschillende bronnen ten behoeve van het literatuuronderzoek.

Het belangrijkste resultaat uit het onderzoek is dat de vrouwen over het algemeen positief zijn over het Business4all project. Dit is gebaseerd op de goede training en begeleiding die zij hebben ontvangen en op de resultaten die zij hebben bereikt. Naast de positieve ervaringen liggen er nog wel behoeftes bij de vrouwelijke ondernemers. Zo zouden ze graag meer afzetmogelijkheden willen voor hun producten en zouden ze graag zien dat de Nationale Vrouwen Beweging weer net zo actief en betrokken wordt zoals dit in het verleden het geval was. Daarnaast is er een grote behoefte aan terugkeer van de Women in Business beurs, die voorheen eens in de twee jaar werd georganiseerd maar die nu al een aantal jaren niet meer heeft gedraaid.

De coaches geven veelal aan dat ze de begeleiding vrijwel los van de NVB hebben uitgevoerd. Vanuit de NVB was er minimale input en ook na het afronden van het project bleven verdere evaluaties uit. Ze geven aan dat het project voor de vrouwen zeer helpend kon zijn, mits de vrouwen maar voldoende gemotiveerd waren. De coaches benoemen veelal dat de vrouwen vaak vroegtijdig afhaakten en afspraken niet nakwamen. Hun mening over het Business4all project is daarom minder positief. De coaches zouden een eventuele volgende keer graag meer gezamenlijke contact momenten met elkaar hebben zodat zij ervaringen uit kunnen wisselen en van elkaar kunnen leren. Daarnaast geven de coaches aan een volgende keer alleen mee te doen als ze te maken hebben met vrouwen die echt gemotiveerd zijn. Een selectieprocedure op basis van motivatie bij een volgend project lijkt noodzakelijk.

Uit het literatuuronderzoek kwam naar voren dat er actief beleid is geweest vanuit de overheid op het gebied van gender maar dat er momenteel geen nieuw beleid is. Ook is duidelijk geworden dat gender een lastige problematiek is in Suriname, mede doordat er een tekort is aan genderdeskundigen in Suriname. Op het gebied van armoedebestrijding kwam eveneens naar voren dat er bij de overheid de wens ligt om armoedebestrijding actief vorm te geven, maar dat plannen hiervoor momenteel nog niet concreet zijn. Door de jaren heen hebben er verschillende ontwikkelingen plaatsgevonden, dit niet altijd met het gewenste resultaat.

De doelgroep geeft aan dat gender in Suriname zeker speelt. Er zijn veel vrouwen die hinder ervaren omdat zij *vrouwelijke* ondernemers zijn. Er werd echter ook genoemd dat er met een goede houding op een positieve manier op de genderproblematiek ingespeeld kan worden. Een goede houding werd omschreven als: stevig in je schoenen staan, doelgericht leven, doorzetten en niet opgeven. Volgens de vrouwen heeft het Business4all project een positieve invloed gehad op de armoedebestrijding.

2. Voorwoord

Het verslag wat voor u ligt is het resultaat van een onderzoek, uitgevoerd in opdracht van de Nationale Vrouwen Beweging in Suriname. Het verslag is gebaseerd op kwalitatief onderzoek dat verricht is gedurende de periode februari tot mei 2012.

Dit verslag was niet tot stand gekomen zonder de hulp van verschillende personen. Onze dank gaat allereerst uit naar alle vrouwelijke ondernemers die wij mochten interviewen. Wij willen hen bedanken voor hun medewerking. Hierdoor hebben wij veel relevante informatie verkregen voor ons onderzoek. Tevens bedanken wij de begeleiders van het Business4all project. Dankzij hen hebben wij eveneens nuttige informatie verkregen.

Wij bedanken ook mevrouw Velland en de rest van het personeel van de Nationale Vrouwen Beweging. We konden altijd bij hen terecht voor vragen en een gezellig praatje. Dit werkte prettig. Speciale dank gaat uit naar mevrouw Graanoogst die ons tijdens dit onderzoek in Suriname begeleid heeft. De goede, kritische en ondersteunende begeleiding was heel helpend voor de voortgang van ons onderzoek. Wij hebben het erg gewaardeerd dat wij voor vragen altijd terecht konden.

Als laatste gaat onze grote dank uit naar Chris Stroo, begeleider vanuit de Christelijke Hogeschool Ede. Wij danken hem voor zijn bemoedigende, relativerende en inhoudelijk goede begeleiding. Dit was zeer helpend voor de verbetering van ons onderzoek.

In dit onderzoek wordt de volgende hoofdvraag beantwoord:

‘Heeft de dienstverlening van het IVVO op effectieve wijze aangesloten op de behoeftes en verwachtingen van de gecoachte vrouwen en van de coaches binnen het Business4all project, en is het coachingstraject van invloed geweest op de gender gevoeligheid en armoedebestrijding van de doelgroep?’

De deelvragen welke in dit onderzoeksverslag zijn uitgewerkt en beantwoord, dragen bij aan de beantwoording van de hoofdvraag. In deelvraag 1 wordt beschreven wat gender is en hoe dit speelt in Suriname. In deelvraag 2 wordt beschreven wat armoedebestrijding is en hoe dit speelt in Suriname. In deelvraag 3 wordt er gekeken naar de dienstverlening van het IVVO en naar de gestelde doelen voor het Business4all project. In deelvraag 4 wordt beschreven hoe de vrouwelijke ondernemers het coachingstraject ervaren hebben. In deelvraag 5 wordt vermeld of het Business4all project het inkomen van de vrouwelijke ondernemers heeft vergroot. In de laatste vraag, deelvraag 6, worden de ervaringen van de begeleiders van het Business4all project beschreven.

Wat in het geheel niet onbelangrijk is om te vermelden, is dat in hoofdstuk 7 de *culturele dimensie* wordt beschreven. Een onderzoek doen in een ander werelddeel, in een andere cultuur en in een ander land brengt van alles met zich mee en heeft ook invloed op het uiteindelijke resultaat. Meer hierover is, zoals gezegd, te lezen in hoofdstuk 7.

Wij hopen dat dit verslag zal bijdragen ter verbetering van eventuele volgende projecten.

3. Verklaring en Toelichting

In dit verslag wordt veelvuldig geschreven over het Business4all project. Dit wordt ook wel het B4all project genoemd. In dit verslag zal het te allen tijde het Business4all project worden genoemd.

De Nationale Vrouwen Beweging was één van organisaties die betrokken was bij de uitvoering van het Business4all project. In feite was het IVVO, een unit binnen de NVB, verantwoordelijk voor de uitvoering van het project. Echter, zowel de vrouwelijke ondernemers, begeleiders en overige betrokkenen maken dit onderscheid niet. Zij spreken over de NVB in relatie tot het project.

Wanneer in dit onderzoek wordt geschreven over de NVB dan moet bedacht worden dat er in feite specifiek het IVVO wordt bedoeld.

In de hoofdvraag en deelvragen van dit onderzoek wordt de benaming IVVO gebruikt omdat dit meer specifiek is.

In het verdere onderzoek worden de verschillende benamingen door elkaar heen gebruikt. Dit is noodzakelijk om waarheidsgetrouw te kunnen vermelden wat de vrouwen aan informatie hebben verschaft.

4. Inleiding/achtergronden van het project

4.1 Aanleiding en probleem

De Nationale Vrouwen Beweging (NVB) is een stichting in Paramaribo (Suriname) die staat voor sociale rechtvaardigheid en een samenleving waarin elk mens kan groeien. Zij helpt dit te bevorderen door het stimuleren van de gelijkwaardigheid van man en vrouw. De NVB heeft verschillende units om dit tot stand te brengen. Eén van die units is het IVVO, het Instituut Voor Vrouwelijke Ondernemers.

Het IVVO biedt praktische ondersteuning aan vrouwelijke ondernemers, bij het opzetten van een eigen bedrijf. Het IVVO geeft professionele begeleiding aan zowel startende als reeds bestaande bedrijven. Het IVVO is tevens de motor achter diverse braderieën waarop producten van vrouwelijke ondernemers worden gepresenteerd. Het IVVO heeft tevens tot 2009 tweejaarlijks de Women in Business beurs georganiseerd, welke veel belangstelling trok. Na 2009 is er geen beurs meer georganiseerd, dit tot grote spijt van de vrouwelijke ondernemers.

In 2009/2010 heeft het IVVO meegedaan aan het Business4all project. Het project was een samenwerking tussen meerdere organisaties vanuit Suriname en Nederland met als bedoeling de vaardigheden van de vrouwen op het gebied van ondernemen te vergroten zodat hun financiële positie zou worden versterkt. De rol van het IVVO bestond voornamelijk uit het aanbieden van trainingen en het begeleiden van de vrouwen.

Dit onderzoek zal plaatsvinden naar aanleiding van de volgende constatering: er is weinig zicht op de geboekte resultaten van het Business4all project. Hoe is het gegaan met de vrouwen die (deels) hebben deelgenomen aan het project? Hoe hebben zij en hun begeleiders het project ervaren? Kunnen er concrete vooruitgangen worden benoemd?

Daarnaast zijn er vanwege de huidige economische crisis bezuinigingen in Nederland, die ook gevolgen heeft voor een stichting als de NVB. Door de bezuinigingen komen er minder geldstromen binnen en zal de NVB een manier moeten vinden om via andere wegen geldstromen te krijgen. De NVB wil in de toekomst het IVVO de dragende, financiële unit laten zijn voor de NVB. Omdat wij geen economische achtergrond hebben is het voor ons en voor de NVB niet relevant om ons gedurende ons onderzoek hier op te focussen. Wij kunnen echter wel exploreren in hoeverre de vrouwen die hebben deelgenomen aan het Business4all project in de toekomst bereid zijn om te betalen voor de dienstverlening van het IVVO. En zo ja, onder welke voorwaarden.

4.2 Betrokken partijen

Dit onderzoek is uitgevoerd onder de vrouwen en begeleiders die hebben deelgenomen aan het Business4all project.

Andere betrokken partijen zijn de overige betrokken organisaties van het Business4all project. Vanuit Nederland zijn dat: CMO Groningen, Multicultureel Vrouwencentrum Jasmijn, Alfa College, Workability Europe (WE) en Interconnect. Vanuit Suriname: De 3 Ankers, Kamer van Koophandel en Fabrieken (KKF) Vereniging Surinaams Bedrijfsleven (VSB) en de Nationale Vrouwen Beweging (NVB).

Tot slot is het project gefinancierd door de Twinningfaciliteit Nederland-Suriname van het Ministerie van Ontwikkelingssamenwerking.

Daarnaast is een belangrijke betrokken partij het IVVO, die verantwoordelijk was voor de uitvoering van het Business4all project bij de geselecteerde vrouwen.

Een instituut als het IVVO kan een belangrijke bijdrage leveren aan de (vaak) zwakke economische status van deelnemende vrouwen. Door de vrouwen een basis aan ondernemerskennis te verschaffen krijgen vrouwen de mogelijkheid om zich verder te ontwikkelen en verder te komen met hun micro-ondernemerschap.

4.3 Probleemstelling

De probleemstelling zou als volgt samengevat kunnen worden: de NVB en betrokken deelnemers van het Business4all project hebben op dit moment weinig tot geen zicht op de resultaten van het project.

In de toekomst zal een evaluatie van dit project nuttige informatie kunnen opleveren voor een soortgelijk initiatief.

In dit onderzoek zal de mening van de vrouwen en de begeleiders worden geëxploreerd. Het eindproduct zal bestaan uit een onderzoeksverslag. Uit dit onderzoeksverslag worden twee gekozen achterliggende thema's belicht, gender en armoedebestrijding. Daarnaast zal de mening van de vrouwen en van de begeleiders helder uiteengezet worden. Uiteindelijk zullen wij naar aanleiding van deze evaluatie tot een advies komen hoe een soortgelijk project in de toekomst beter kan draaien.

4.4 Relevantie en doelstellingen

Het doel van dit project is om tot een gedegen advies te komen hoe bij een volgend (soortgelijk) project op juiste wijze aangesloten kan worden op de doelgroep. Dit advies wordt opgezet door middel van literatuuronderzoek en diepte-interviews met de betrokken vrouwen en coaches.

Het theoretische belang van dit onderzoek is dat er helder uiteengezet is wat de begrippen gender en armoedebestrijding betekenen. Vervolgens is de vertaalslag gemaakt naar hoe deze begrippen zich verhouden tot Suriname. Tevens wordt vermeld op welke beleidsmatige manier Suriname de genderproblematiek probeert tegen te gaan en hoe zij armoedebestrijding proberen te bevorderen.

Het vakgebied Maatschappelijk Werk en Dienstverlening heeft baat bij dit onderzoek. Collectieve belangenbehartiging wordt gezien als een belangrijk thema binnen het vakgebied. Het Business4all project kan gezien worden als collectieve belangenbehartiging omdat het opkomt voor de behoeften van de vrouwen. Namelijk om meer kennis en stimulans te vergaren voor het opzetten van een eigen onderneming. Daarnaast wordt er met projecten als het Business4all project gewerkt aan empowerment. De vrouwen worden namelijk gecoacht en begeleid om op eigen kracht hun onderneming op te zetten en verder te ontwikkelen. Hier hebben zij zelf baat bij maar dit is ook gunstig voor de omgeving waarin de vrouwen werkzaam zijn omdat op die manier het economische circuit wordt uitgebreid en gestimuleerd.

5. Onderzoeksmethoden

5.1 Methode en respondenten

Dit onderzoek is een kwalitatief survey-onderzoek. Kwalitatief omdat het een beeld geeft van wensen, ervaringen, meningen en behoeften van de doelgroepen (de gecoachte vrouwen en de begeleiders). Daarnaast wordt er gebruik gemaakt van diepte-interviews, een methode die typerend is bij kwalitatief onderzoek. Op verzoek van de opdrachtgevende organisatie zijn bepaalde gegevens ook gekwantificeerd, voornamelijk in de hoofdstukken waar informatie wordt gegeven over de resultaten uit de interviews.

Als uit de vraagstelling blijkt dat een overzicht of een inventarisatie van de onderzoeksverschijnselen nodig is, in dit geval de meningen van de vrouwen en coaches, dan is een survey daarvoor het meest geschikte ontwerp. De onderzoeksoptzet is om die reden een survey. Met een survey beschrijf je opvattingen, betekenissen die mensen aan iets of iemand toekennen en gedragingen van personen of groepen onder zo natuurlijk mogelijk omstandigheden. (Baarda, 2009)

Voor de uitvoering van het onderzoek zijn verschillende methoden gebruikt, namelijk literatuuronderzoek en diepte-interviews. De gekozen onderzoeksmethoden zullen in onderstaande tekst worden toegelicht. Tevens zal uit deze toelichting blijken waarom er voor deze methoden gekozen is.

5.2 Literatuuronderzoek

Om de onderzoeksvraag te beantwoorden is er allereerst literatuurstudie gedaan. De gebruikte bronnen zijn vooral wetenschappelijke artikelen, relevante wetenschappelijke boeken, onderzoeksverslagen en relevante rapporten. Er is zoveel mogelijk gebruik gemaakt van recente literatuur. Verouderde literatuur is slechts gebruikt wanneer dit relevant gebleken is. Aangezien er een stuk geschiedenis is geschetst, zal dit voorkomen in het literatuurgedeelte. Voor een breed en compleet beeld zijn er verschillende meningen en visies naast elkaar gezet.

Deelvraag 1, 2 en 3 zijn beantwoord middels literatuurstudie en zijn als volgt geformuleerd:

1. *Wat zijn gender en andere gender-gerelateerde begrippen en welke rol speelt het in de context van Suriname?*

Deze deelvraag is opgedeeld in verschillende onderwerpen, op die manier wordt de vraag zo volledig mogelijk belicht en beantwoord. De volgende onderwerpen komen in deze deelvraag aan bod:

- De algemene ontwikkeling van gender
- Hoe verhoudt het begrip gender zich tot Suriname
- Het beleid ten aanzien van gender in Suriname
- Statistieken betreffende gender
- De mening en ervaringen van de geïnterviewde vrouwen en coaches betreffende gender

2. *Op welke manier speelt armoedebestrijding in Suriname een rol?*

Deze deelvraag beschrijft eerst in het algemeen de begrippen armoede en armoedebestrijding. Vervolgens wordt er gekeken naar de ontwikkelingen in Suriname op het gebied van

armoedebestrijding door de jaren heen. Als laatst wordt gekeken naar het huidige beleid omtrent armoedebestrijding.

3. Wat is het IVVO en wat waren de doelen (gewenste effecten) van het Business4all project?

In deze deelvraag wordt het IVVO en het Business4all project en hun context toegelicht.

5.3 Interviews

Een belangrijke onderzoeksmethode in de beantwoording van de onderzoeksvragen zijn de interviews. De deelvragen 4,5 en 6 zijn beantwoord middels interviews. De interviews zijn gehouden met vijftien vrouwen die (al dan niet volledig) hebben deelgenomen aan het Business4all project. Tevens zijn er vier coaches/begeleiders van het Business4all project geïnterviewd. De interviews zijn gehouden met als doel zicht te krijgen op de ervaring, visie en mening van de coaches en deelnemende vrouwen over het Business4all project en de (daarmee onlosmakelijk verbonden) NVB.

De gekozen interviewvorm is het semigestructureerde interview. Er zijn een aantal topics en daarbij behorende vragen opgesteld. Tijdens de interviews was er echter ruimte om door te vragen en enigszins af te wijken van de vraag.

Om de open- en eerlijkheid van de vrouwen zo optimaal mogelijk te maken is besloten de interviews bij de vrouwen thuis af te nemen, op enkele uitzonderingen (vanwege praktische redenen) na.

5.4 Respondenten

In dit onderzoek wordt door de geselecteerde vrouwelijke ondernemers en de begeleiders een uitspraak gedaan over hun ervaringen en meningen omtrent het Business4all project.

De geïnterviewde vrouwen hebben allemaal een eigen onderneming. De staat van deze onderneming – beginnend, gevorderd, vermogend – verschilt per persoon. De meerderheid van de vrouwen zijn micro-ondernemers, opvallend veel vrouwen maken zelf sieraden en bevinden zich in de ‘crafting branche’. Enkele vrouwen waren al beduidend verder met hun onderneming dan andere vrouwen waren bij de start van het Business4all project.

De leeftijd van de vrouwen varieerde sterk en schommelde tussen de 25-60 jaar.

Voor dit onderzoek zijn vier coaches/begeleiders geïnterviewd. De begeleiders hadden als taak om tijdens het project bij de vrouwen op bezoek te gaan en hen te ondersteunen en te begeleiden waarmogelijk bij het opzetten/doorstarten van de onderneming. De vrouwen gaven hun vragen, behoeften en wensen aan en de begeleiders speelden daarop in. Er is één mannelijke coach geïnterviewd, de overige drie geïnterviewde begeleiders zijn vrouwen. De coaches hebben allemaal een economische/zakelijke achtergrond en zijn werkzaam bij betrokken organisaties rondom het project of zijn zelfstandigen die zich beschikbaar stelden voor het project.

5.5 Aantal deelnemers onderzoek

De selectie vrouwen is gemaakt uit het aanbod van de eenentwintig vrouwen die (gedeeltelijk) hebben deelgenomen aan het Business4all project. Er is getracht met al deze vrouwen contact te leggen voor een interview. Het uiteindelijke aantal vrouwen waarmee dit is gelukt ligt op vijftien.

De overige zes wilden uit eigen overweging niet meewerken, waren niet te bereiken, of zeiden hun afspraak af.

Er hebben zes coaches meegewerkt aan het Business4all project. Vier daarvan zijn geïnterviewd. Eén coach is afgevalen omdat deze een vrouw heeft begeleid die wegens een schrijnend overlijdensgeval gestopt is met het project en daardoor nooit begeleiding heeft gehad. De andere coach is vertrokken naar Nederland en het contact met hem is verloren gegaan.

5.6 Overzicht meetinstrumenten

In dit onderzoek zijn de onderstaande vragen onderzocht en beantwoord:

Hoofdvraag:

Heeft de dienstverlening van het IVVO op effectieve wijze aangesloten op de behoeftes en verwachtingen van de gecoachte vrouwen en van de coaches binnen het Business4all project, en is het coachingstraject van invloed geweest op de gender gevoeligheid en armoedebestrijding van de doelgroep?

Deelvragen

1. Wat zijn gender en andere gender-gerelateerde begrippen en welke rol speelt het in de context van Suriname?
2. *Op welke manier speelt armoedebestrijding in Suriname een rol?*
3. *Wat is het IVVO en wat waren de doelen (gewenste effecten) van het Business4all project?*
4. *Hoe hebben de vrouwelijke ondernemers die gebruik gemaakt hebben van het Business4all project het traject onder leiding van het IVVO ervaren?*
5. *Heeft deelname aan het Business4all project onder leiding van het IVVO, het inkomen van de vrouwen vergroot?*
6. *Wat is de mening van de trainers en coaches over het Business4all project?*

5.7 Vragenlijsten

De vragenlijsten die gebruikt zijn voor de interviews zijn als bijlagen aan het onderzoeksverslag toegevoegd. De vragen die gesteld zijn komen voornamelijk voort uit literatuurstudie en de hoofdvraag.

De letterlijke uitwerking van de interviews bevinden zich in het persoonlijk archief van Anna Morren en Renate Aanstoot. Bij aanvraag zijn de uitwerkingen in te zien.

5.8 Procedure

Literatuuronderzoek

Als ‘fundering’ voor het onderzoek is gestart met het literatuuronderzoek. Hiervoor zijn vele instanties bezocht waaronder:

- Anton de Kom Universiteit Paramaribo
- Cultureel Centrum Suriname
- Algemeen Bureau voor de Statistiek
- Nationaal Planbureau

- Ministerie van Binnenlandse Zaken

Interviews

Na afronding van het literatuurgedeelte zijn de vrouwen en de coaches telefonisch benaderd met uitleg en de vraag of zij mee wilden werken aan het onderzoek en zij geïnterviewd mochten worden over wat hun ervaringen waren met het Business4all project. Vervolgens werd hier een planning van gemaakt en zijn de vrouwen thuis bezocht om het interview af te nemen.

De interviews hebben op de volgende data plaatsgevonden:

Data interviews met de vrouwelijke ondernemers

6 maart '12

- Magda Adjasie
- Lydia Hermelijn

7 maart '12

- Winimarki Caprino
- Carmen Groenewoud

12 maart '12

- Judith Muntslag
- Marlene Rantwijk
- Judy Wong

14 maart '12

- Joon bilkerbijk
- Henriette Zalmijn
- Asha Koemari

15 maart '12

- Judith Simson

19 maart '12

- Majorie Renardus
- Yvonne Pinas

22 maart '12

- Alvi Huur

27 maart '12

- Fasela Oosterwolde

Data overzicht interviews coaches

13 maart '12

- Joyce Resida

22 maart '12

- B. Abia

26 maart '12

- Saskia Contino

2 april '12

- Connelie Oliveira

Date interview medewerker van het Ministerie van Binnenlandse Zaken

4 april '12

- Yvonne Towikromo

5.9 Verwerking en analyseren van de gegevens

De interviews zijn door middel van een spraakrecorder opgenomen en op dezelfde dag als het interview letterlijk uitgewerkt. Op die manier is er een correcte uitwerking van de interviews beschikbaar en ligt de verkregen informatie zo dicht mogelijk bij wat gezegd is tijdens de interviews.

6. Resultaten uit het onderzoek

6.1.1 Wat zijn gender en andere gender-gerelateerde begrippen en welke rol speelt het in de context van Suriname?

Inleiding

De reden voor deze deelvraag is dat er wordt geëxploreerd hoe het zit met achterliggende thema's van het business4all project. Gender is een dergelijk achterliggend thema.

Met het business4all project wordt er gewerkt aan een verbetering van de positie van de vrouw in de Surinaamse samenleving, wat alles te maken heeft met gender.

De vraag waar in dit hoofdstuk naar op zoek gegaan zal worden is wat gender is, hoe zich dit verhoudt tot de vrouw in Suriname en op de vrouwen in het business4all project.

Door gedegen onderzoek te doen naar gender zal er op een goede manier antwoord gegeven kunnen worden op een deel van de hoofdvraag of het coachingstraject van invloed is geweest op de gender gevoeligheid van de doelgroep.

Om deze eerste deelvraag te kunnen beantwoorden zal allereerst de betekenis van het woord gender worden verkend. Hedendaags is gender een populair begrip, maar dat is niet altijd zo geweest. Wat is de geschiedenis van gender, in welke context is het ontstaan? Hiervoor duiken we de geschiedenis in. Zodoende wordt er zicht verkregen en achtergrondinformatie verzameld over waarom er vrouwenorganisaties als de Nationale Vrouwen Beweging bestaan.

Vervolgens zal de vertaalslag worden gemaakt naar de rol van gender in Suriname. Wat is het beleid ten aanzien van gender gerelateerde problematiek? De rol van gender in Suriname zal bekeken worden aan de hand van genderstatistieken. De onderwerpen onderwijs, arbeid en werkgelegenheid worden belicht. Middels deze statistieken wordt getracht wat te kunnen zeggen over (al dan niet) gelijke kansen voor mannen en vrouwen. Door dit te onderzoeken kan er eveneens een uitspraak worden gedaan over de relevantie van projecten als het Business4all project en relevantie van eventuele soortgelijke projecten in de toekomst.

Het genderbeleid is door de jaren heen bestudeerd en uiteengezet. Voor de NVB is dit relevante informatie om te weten. Zodoende kunnen zij daar op inspelen met hun aanbod.

Tot slot zijn de meningen en ervaringen van de geïnterviewde vrouwen en coaches op het gebied van gender te lezen. Er kan veel uit boeken en statistieken gehaald worden maar rechtstreekse informatie van de vrouwen zelf geeft een nog beter beeld van hoe de vrouwen de genderproblematiek daadwerkelijk ervaren. Op basis van deze gegevens kan een beeld worden weergegeven in hoeverre genderproblematiek onderdeel is van de dagelijkse praktijk bij de vrouwelijke ondernemers.

6.1.2. Definitie

Om een goed en duidelijk beeld te krijgen bij het – niet alledaagse- begrip gender kijken we eerst hoe het woord gender gedefinieerd wordt.

Van Dale geeft de volgende definitie van het woord gender: 'geheel van sociale en culturele kenmerken van een sekse'. (Dale v. , 2008)

Aangezien er verschillende uitleggen zijn over het woord gender hebben we nog drie definities van het woord gender onder elkaar gezet ter verduidelijking van het begrip.

- Een begrip dat betrekking heeft op de sociale (in tegenstelling tot de biologische) verschillen tussen vrouwen en mannen, die aangeleerd zijn, met de tijd kunnen veranderen en zowel binnen als tussen culturen sterk variëren. (SWC., 2012)

- Verwijst naar de cultureel en sociale bepaalde verschillen tussen mannen en vrouwen en niet naar de biologische verschillen tussen mannen en vrouwen (seks). Gender is een constructie die de cultuur waarin de mens geboren wordt aan een bepaald geslacht verbindt. (Gent, 2006)

- Culturele definitie van seks; de stereotype beelden van vrouwelijkheid en mannelijkheid die in het sociale verkeer met het vrouw- manverschil verbonden worden. (Welzijn, 2012)

Hoewel de definities van elkaar verschillen, zien we in alle definities dat de nadruk gelegd wordt op niet biologische, sociale en culturele verschillen tussen mannen en vrouwen. Op deze manier willen ook wij het woord gender gebruiken.

Wat goed is om te onderscheiden is het begrip seks en gender. Deze twee woorden worden nog wel eens door elkaar gehaald, maar verschillen wel degelijk van elkaar. Seks wordt als volgt gedefinieerd:

‘De biologische kenmerken die mensen onderscheiden in vrouwen en mannen’ (Encyclo, 2012)

Het verschil tussen seks en gender houdt in dat bij seks enkel wordt gekeken naar de *biologische* elementen die de man van de vrouw onderscheid, gender kijkt naar de *sociaal geconstrueerde* verschillen.

6.1.3 Historische ontwikkeling van gender

Vanaf de jaren '70 werd het begrip gender steeds meer gebruikt, echter sprak men toen nog meer over 'vrouwen issues'. Vrouwen werden in de jaren '70 nog altijd veelal genegeerd in ontwikkelingsinterventies. Naar aanleiding hiervan kwam er een nieuwe benadering die door internationale ontevredenheid van veel vrouwen, maar ook mannen groeide, namelijk: '*Women in Development*' (WID). Deze benadering was tot stand gekomen door 'The Women's committee of the Washington DC, Chapter of the Society for International Development'. Dit comité werd vertegenwoordigd door een netwerk van vrouwelijke ontwikkelingsprofessionals die beïnvloed waren door het werk over ontwikkeling in de derde wereld, verricht door Ester Boserup en andere antropologen. (Rathgeber, Ottawa)

Dit comité werd overgenomen door the United States Agency for International Development, afgekort als USAID. Zij hadden meer ervaring omdat zij al een aanpak hadden om vrouwen meer te laten participeren in ontwikkelingsinterventies.

In de jaren tachtig is de 'Gender and Development' benadering (GAD) daadwerkelijk op gang gekomen. Hier werd ook voor het eerst niet alleen over 'women issues' gesproken, maar ook over '*gender issues*'. (Moser, 1993)

Naast deze ontwikkelingen heeft de Verenigde Naties ook een belangrijke bijdrage geleverd aan de bekendheid en ontwikkeling van gender. Het jaar 1975 werd door de VN uitgeroepen als het 'jaar van de vrouw'. De daarop volgende 10 jaar organiseerde de VN drie wereldvrouwenconferenties, ter verbetering van de positie van de vrouw in de wereld.

De 1^e conferentie was in Mexico. Het Eerste Wereldactieplan voor de vooruitgang van de vrouw kwam hier tot stand. (Nations, 1976)

De 2^e conferentie was in Kopenhagen 1980 en hier kwam een actieplan tot stand voor de 2^e helft van het decennium. (Nations, Report of the second world conference on women , 1981)

De 3e conferentie was in Nairobi in 1985. Deze conferentie leidde tot een belangrijk document: *'Forward looking strategies for the advancement of women in the year 2000'*.

Dit actieprogramma laat zien dat tot de conclusie is gekomen dat gendergelijkheid een complexer probleem is dan voorheen gedacht is. Het hangt samen met andere prangende problemen als armoede en overbevolking. (Nations, Report of the third World conference on woman, 1986). Het bleef echter niet bij 3 conferenties, er volgde een 4e wereldconferentie in 1995, dit keer in Beijing. Er werd een nieuw actieprogramma opgesteld om de gendergelijkheid te bevorderen. Tijdens deze conferentie gaven 189 (!) landen hun unanieme goedkeuring aan het nieuwe actieprogramma. Daarmee verplichten deze landen zich ook om op landelijk niveau aandacht te geven aan de genderproblematiek. Belangrijk voor dit onderzoek is dat ook Suriname zich hiertoe verplichtte. (Nations, Report of the Fourth World Conference on Women, 1996)

6.1.4 Suriname en genderbeleid

Vanaf de jaren '80 zijn er diverse instrumenten geoperationaliseerd door opeenvolgende regeringen van Suriname om te werken aan verbetering van de positie van de vrouw op alle vlakken. De ontwikkeling in Suriname met betrekking tot het genderbeleid kunnen als volgt opgesomd worden:

- 1981: Het Nationaal Bureau voor de Vrouw (NBV) werd ingesteld door de Minister van Sociale Zaken en Volkshuisvesting die de verantwoordelijkheid droeg voor het vrouwenbeleid van 1981-1986
- 1986: De verantwoordelijkheid voor het vrouwenbeleid werd overgedragen aan het Ministerie van Buitenlandse Zaken, districtsbestuur en Volksmobilisatie. Tevens werd de benaming Nationaal Bureau voor de Vrouw vervangen door Nationaal Centrum voor de Vrouw (NCV)
- 1992 Een beleidsmedewerker Vrouwenzaken op het Ministerie van Binnenlandse zaken werd aangesteld en tevens werd het Interdepartementaal Overleg Orgaan Vrouwenzaken (IOOV) ingesteld
- 1997: Het Nationaal Bureau Genderbeleid (NBG) werd ingesteld dat operationeel werd in januari 1998. Dit instituut kreeg de taak om gendergelijkheid in Suriname te bevorderen en te monitoren.
(Zaken, 2011)
- 2000-2005: Totstandkoming van het Integraal Genderactieplan (IGAP 1). De ontwikkeling van dit plan werd gedaan in overeenstemming met overheid- en niet overheid actoren. Het uitgangspunt van dit plan is een fundament te leggen voor gelijke waardering van mannen en vrouwen, als partners in de gemeenschap. De gekozen strategie hierbij is Gendermainstreaming.
(Zaken M. v., 2001)
- 2006-2010: Totstandkoming Integraal Genderactieplan 2(IGAP2). Naar aanleiding van een evaluatie van realisaties en knelpunten van het IGAP 1.
(zaken, 2006)
- 2011: Genderdialoog, bijeenkomst van 40 vertegenwoordigers van NGO's, andere maatschappelijke actoren, en het Gendermanagement systeem (Nationaal Bureau Genderbeleid en Gender Focal Points) voor een eerste gedachtewisseling over het Nationaal Genderbeleid met de Minister van Binnenlandse zaken, Drs. S. Moestadja.
(Projekta, 2011)
- 2012: Geen documentatie te vinden over het genderbeleid in 2012 in Suriname. Naar aanleiding hiervan is contact gezocht met het Ministerie van Binnenlandse Zaken, welke

verantwoordelijk is voor de ontwikkeling van het genderbeleid. Gesproken met Yvonne Towikromo, die binnen het Ministerie van Binnenlandse Zaken verantwoordelijk is voor het beleid ten aanzien van gender. Op dit moment is er (nog) geen vervolg op het IGAP 2. Omdat zowel IGAP 1 als 2 onrealistisch zijn gebleken doordat het voornamelijk een wensenpakket was, is nu besloten eerst te oriënteren hoe er wel tot een effectief beleid gekomen kan worden. Dit gebeurt middels onderzoek en nieuwe geplande dialogen.

6.1.5 Strategieën ter verbetering van de genderproblematiek

In de eerste helft van de twintigste eeuw speelde wereldwijd 'Tinkering' een rol. Deze strategie streefde voornamelijk naar juridische gelijkheid van mannen en vrouwen. Door middel van de toepassing van Tinkering in Suriname is het passief en actief stemrecht ingesteld. Respectievelijk in 1921 en 1948.

In de jaren '80 werden er specifiekere maatregelen ontwikkeld die gericht waren op een betere positie voor vrouwen. Deze strategie werd 'Tailoring' genoemd. Het doel van deze strategie was als volgt: 'Materiële gelijkheid tussen de seksen teweeg te brengen door ongelijke uitgangsposities van mannen en vrouwen te compenseren' (Lamoen, 2001). In deze jaren zien we in Suriname de opkomst van diverse centra voor vrouwen, zie hierboven onder het kopje 'Suriname en genderbeleid'.

Tijdens de vierde wereldvrouwenconferentie was de introductie van een nieuwe beleidsstrategie ten aanzien van gender, namelijk: *Gender mainstreaming*. Dit houdt het volgende in: 'Het integreren van een werkwijze die rekening houdt met de relevante sociale en culturele verschillen tussen mannen en vrouwen' (Nations, Report of the Fourth World Conference on Women, 1996).

Dit wordt gezien als een vernieuwende strategie in vergelijking met de strategieën die al gebruikt zijn als genderbeleid. Tot op de dag van vandaag is Gender mainstreaming niet meer weg te denken in het genderbeleid van Suriname.

Het volgende schema zal de kernpunten van de gebruikte strategieën weergeven.

Tabel 1. Kernpunten strategieën genderbeleid.

Strategie	Probleemdefinitie	Oorzaak	Prognose	Actoren
Tinkering Juridische gelijkheid	Ongelijkheid in wet	Individuele verantwoordelijkheden	Verander de wetten naar meer gelijke rechten	Wetgevers
Tailoring Specifiek beleid	Ongelijke startposities van mannen en vrouwen. Vrouwen hebben als groep een nadeel. Er zijn specifieke problemen van vrouwen die niet worden aangepakt. Het ontbreekt hen aan toegang, vaardigheden of hulpbronnen	Diverse, zowel op individueel als structureel niveau	Ontwerp en financieer specifieke projecten om de problemen van (specifieke groepen) vrouwen aan te pakken	Emancipatie afdelingen of organisaties i.s.m. samen met gevestigde instellingen
Transforming the mainstream Gender mainstreaming	Gendervertekeningen in regulierbeleid resulteren in genderongelijkheid	Beleidsmakers (onbewust)	(Re)organiseert het beleidsproces om een perspectief van gendergelijkheid te integreren in al het beleid.	Overheden en alle actoren betrokken bij beleid

(Verloof, 2001)

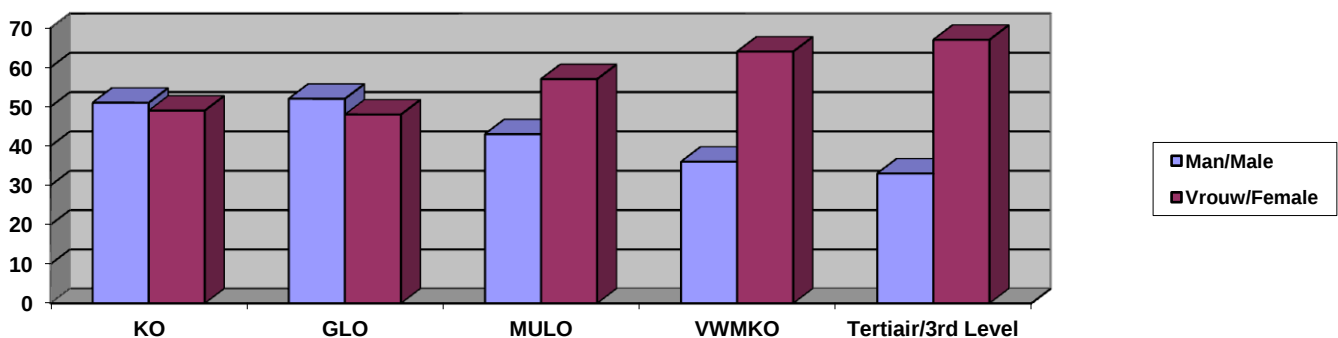
6.1.6 Statistieken

Zoals hierboven te lezen is er veel gedaan aan een goed genderbeleid in Suriname. Ondanks deze inzet geven statistieken een minder positieve weergave van de (hedendaagse) praktijk van gendergelijkheid.

Vrouwen hebben vooruitgang geboekt maar ondanks de inspanning (inter)nationaal is de ongelijkheid nog steeds realiteit. Ook in Suriname. Er is opgenomen in 'The Global Gender Gap Report 2011', uitgegeven door het World Economic Forum, dat Suriname door de ontwikkeling van de afgelopen jaren met 58 plaatsen is teruggevallen van de 56^e naar de 107^e plaats wat betreft de genderongelijkheid (gender gap index). Hierdoor behoort Suriname tot één van de laagst genoteerde landen van het Amerikaans continent en zo ook in de Caribische regio. Aan de hand van enkele statistieken zullen we bekijken wat de recente gegevens zijn van gender in Suriname. We zullen twee belangrijke thema's binnen het thema gender belichten. Deze thema's zijn onderwijs en arbeid.

Allereerst gaan we statistieken bekijken van onderwijs. Onderwijs is belangrijk, het zorgt voor geld, werkgelegenheid, gezondheidszorg en uiteindelijk betere kwaliteit van het leven

Tabel 2. Leerlingen naar geslacht en soort onderwijs 2009/2010



(ABS, Geslecteerde genderstatistieken Suriname, 2009/2012)

Toelichting op grafiek:

- KO = Kleuteronderwijs
- GLO = Gewoon Lager Onderwijs
- MULO = Meer Uitgebreid Lager Onderwijs
- VWMKO = Voortgezet onderwijs, hieronder vallen het VWO, de HAVO en de MAVO, wat ze in Suriname het MBO noemen
- Tertiair = HBO/Universiteit

Wat we kunnen zeggen naar aanleiding van deze tabel is dat op het basisonderwijs de verdeling jongens/meisjes vrij gelijk is aan elkaar. Wanneer we echter het naar het voortgezet en tertiair onderwijs kijken zien we dat de meisjes duidelijk in de meerderheid zijn. De conclusie die hieruit getrokken kan worden is dat er meer meisjes zijn die doorstuderen dan mannen. De reden hiervan is dat mannen vroegtijdig de school verlaten. (Zaken M. v., Integraal Gender Actieplan, 2006)

Om dit te versterken zien we in volgend schema de exacte getallen van het aantal VWMKO-studenten naar geslacht en type VWMKO, drie jaren zijn hierin verwerkt. In alle drie de jaren zien we een sterke meerderheid vrouwelijke studentes.

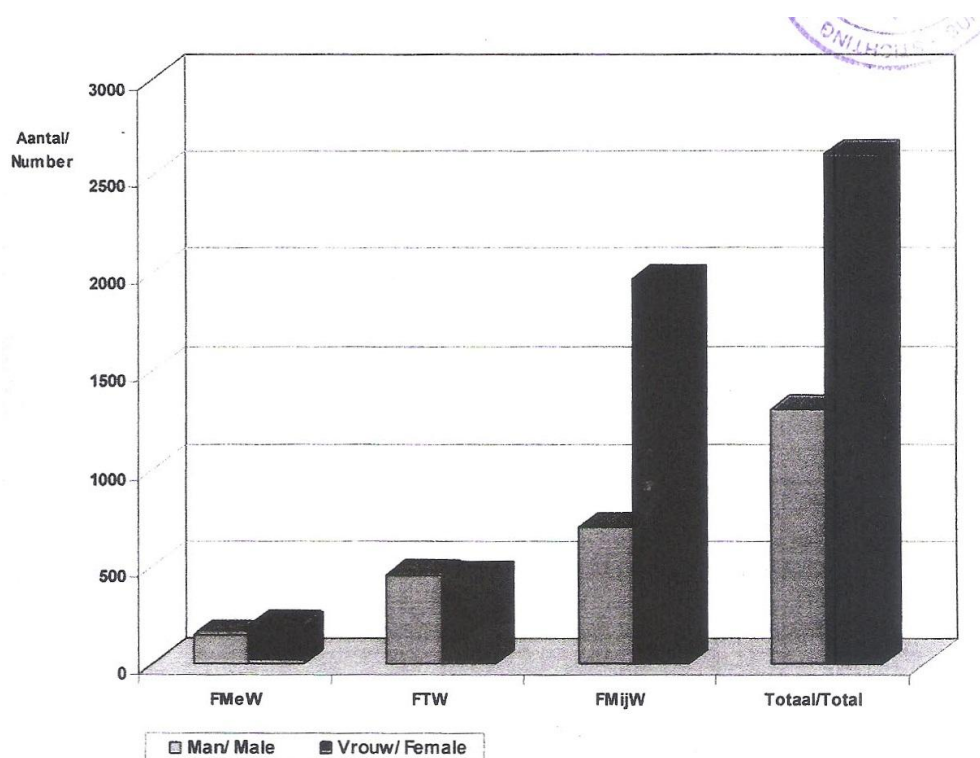
Tabel 3. VWMKO – Studenten naar Geslacht en Type VWMKO per schooljaar in de periode 2008-2011.

Type VWMKO-school Type of VWMKO-school	2008/2009			2009/2010			2010/2011		
	Man/ Male	Vrouw/ Female	Totaal/ Total	Man/ Male	Vrouw/ Female	Totaal/ Total	Man/ Male	Vrouw/ Female	Totaal/ Total
V.W.O	1405	2372	3777	1377	2370	3747	742	1340	2341
H.A.V.O	779	1214	1993	798	1248	2046	606	918	1524
M.B.O	2344	2232	4576	2314	2379	4693	2220	2306	4526
Leerkrachten Opleidingen/ Teachers Training	160	2040	2200	172	2207	2379	133	2203	2336
Totaal/Total	4688	7858	12546	4661	8204	12865	3701	6767	10727

(ABS, Geslecteerde genderstatistieken Suriname, 2009/2012)

Onderstaande grafiek geeft het aantal ingeschreven studenten aan de Anton de Kom universiteit per faculteit en geslacht in 2009/2010 weer.

Grafiek 4. Aantal studenten ingeschreven aan de ADEK universiteit per faculteit en geslacht



(ABS, Geslecteerde genderstatistieken Suriname, 2009/2012)

Ook hier is opvallend dat vrouwelijke studentes duidelijk in de meerderheid zijn vergeleken met het aantal mannelijke studenten.

6.1.7 Arbeid

Ook arbeid is een belangrijke factor op het gebied van gender. Het realiseert de redenen waarom onderwijs belangrijk is. Geld, gezondheid, sociale contacten en een betere levenskwaliteit. Een volmaakte gendersamenleving zal een samenleving zijn waarin mannen als vrouwen gelijke kansen krijgen onder andere op de arbeidsmarkt. Er zal aan de hand van enkele grafieken/tabellen bekeken worden wat de recente arbeidsmarkt weergeeft.

Onderstaande tabel geeft de werkzame bevolking (15-63 jaar) naar beroepsgroep, leeftijdsgroep en naar geslacht weer.

Tabel 5. De werkzame bevolking (15-64 jaar) naar beroepsgroep, leeftijdsgroep en naar geslacht.

Leeftijdsgroep / Age Group	Beroepsgroep / Occupational Group										Totaal /Total
	Leidinggevende beroepen / Legislators, Senior Officers and Managers	Wetenschappelijke beroepen / Professionals	Hogere en Middelbare technici en vakspecialisten incl. Krijgsmacht / Technicians, Associate Professionals and Armed Forces	Administratieve beroepen / Clerks	Lagere dienstverlenende en commerciële beroepen / Service Workers and Shop and Market Sales Workers	Vakkrachten in landbouw en Visserij / Skilled Agricultural and Fishery Workers	Handwerk- en ambachtlieden / Crafts and Related Trade Workers	Bedieners van fabrieksinstallaties en machines en montagemedewerkers / Plant and Machine Operators and Assemblers	Elementaire beroepen / Elementary Occupations	Onbekend / Unknown	
Man / Male											
15 - 24	262	20	658	332	2154	720	3739	1196	4537	230	13848
25 - 34	1293	1050	1635	1601	3348	1089	5945	3014	4900	685	24560
35 - 44	1709	890	1513	1596	3843	2246	4926	2991	3959	664	24337
45 - 54	1327	737	1422	933	1793	1390	2406	1462	2490	380	14340
55 - 64	762	333	490	538	658	673	993	397	719	71	6634
Totaal /Total	5353	3030	5718	5000	11796	6118	18009	9060	16605	2030	82719
Vrouw / Female											
15 - 24	279	312	359	1409	1814	34	158	46	713	235	5369
25 - 34	864	2820	1290	2752	4001	169	453	109	1868	333	14669
35 - 44	924	2245	1623	1775	3741	216	579	18	3675	390	15186
45 - 54	770	1686	704	1577	1972	228	369	132	2468	168	10074
55 - 64	231	671	258	601	741	56	39		755		3352
Totaal /Total	3068	7734	4234	8114	12269	703	1598	305	9479	1126	48630

(ABS, Geslecteerde genderstatistieken Suriname, 2009/2012)

Uit de tabel kunnen we de volgende conclusie trekken: er zijn beduidend meer mannen werkzaam dan vrouwen. Bij de wetenschappelijke beroepen zien we echter vrouwen in een duidelijke meerderheid. Dit kunnen we onder andere verklaren uit bovenstaande grafieken waaruit blijkt dat er meer vrouwelijke studentes zijn. Wanneer we echter naar de lagere beroepen kijken zien we een overduidelijke meerderheid van mannen.

De verhouding tussen de werkzame en werkeloze bevolking van 2008-2009 en 2010 is als volgt:

Tabel 6. De werkzame en de werkeloze bevolking (15-64 jaar) naar geslacht en leeftijdsgroep

Activiteiten status/ Activity status	2008 #)			2009			2010		
	Man / Male	Vr/ Fem.	Tot	Man / Male	Vr/ Fem.	Tot	Man / Male	Vr/ Fem.	Tot
Werkzaam / Employed	78624	48050	126674	79316	47972	127288	82719	48630	131349
Werkloos / Unemployed	3793	9289	13082	4300	8316	12616	3338	7410	10748
Discouraged worker/ Discouraged worker	3366	2347	5713	3855	3254	7109	3510	3033	6543
Bejaard/gepensioneerd Aged/Retired	2093	194	2287	2174	582	2756	1790	422	2212
Scholier/ Student Pupil /Student	17074	19024	36098	17125	19798	36923	17193	19995	37188
Gezinsverzorger/ Home maker	973	30586	31559	731	31684	32415	902	33582	34484
Arbeidsongeschikt/ Unable to work	2420	1039	3459	2993	1328	4321	3148	1417	4565
Anders / Other	1969	1231	3200	1778	872	2650	1345	957	2302
Onbekend / Unknown	283	232	515	70	23	93	21	-	21
N.V.T/ N.A	671	717	1388	27	-	27	-	-	-
Totaal / Total	111266	112709	223975	112369	113829	226198	113966	115446	229412

#) Gereviseerde cijfers/ Revised numbers

Bron/ Source : Huishoudonderzoeken 2008-2010/ Household Surveys 2008-2010

Tabel 3.16 De werkzame en de werkeloze bevolking (15 – 64 jaar) naar geslacht en leeftijdsgroep
Table 3.16 Employed and Unemployed Population (15 – 64 years) by Sex and age group
(In Paramaribo en Wanica, 2008-2009)

Leeftijdsgroep/ Age group	2008 #)						2009					
	Werkzaam/ Employed			Werkloos/ Unemployed			Werkzaam/ Employed			Werkloos/ Unemployed		
	M	V	T	M	V	T	M	V	T	M	V	T
15 - 24	12706	4377	17083	1884	2975	4859	12878	4431	17309	2003	2347	4350
25 - 34	23391	14331	37722	779	3654	4433	23824	15156	38980	1086	3234	4320
35 - 44	23034	15793	38827	561	1747	2308	23654	14817	38471	668	1922	2590
45 - 54	14283	10339	24622	431	777	1208	14027	10051	24078	420	675	1095
55 - 64	5210	3210	8420	138	146	274	4933	3517	8450	123	138	261
Totaal /Total	78624	48050	126674	3793	9299	13082	79316	47972	127288	4300	8316	12616

(ABS, Geslecteerde genderstatistieken Suriname, 2009/2012)

Er is drie jaar lang een trend te zien van een duidelijke meerderheid werkzame mannen, en een meerderheid werkeloze vrouwen.

Nu is het wellicht voor de hand liggend om deze verschillen te verklaren doordat de vrouw waarschijnlijk het huishouden doet, en daardoor 'werkeloos' is.

Om een eerlijk beeld te krijgen van de behoefte van de werknemers wordt in het volgende schema het aantal geregistreerde werkzoekenden naar opleidingsniveau en geslacht in 2008-2010 in beeld gebracht.

Tabel 7. Het aantal geregistreerde Werkzoekende naar Opleidingsniveau en Geslacht in 2008-2010

Opleiding	2008			2009			2010			Level of Education
	Man/ Male	Vr/ Fem.	Tot./ Tot.	Man/ Male	Vr/ Fem.	Tot./ Tot.	Man/ Male	Vr/ Fem.	Tot./ Tot.	
Ongeschoold	-	10	10	-	11	11	6	36	42	Unskilled
Speciaal Onderwijs	4	7	11	3	3	6	1	-	1	Special Education
Voortgezet Buitengewoon Onderw	7	6	13	6	9	15	8	4	12	Secondary Education
Gewoon Lager Onderwijs	53	106	159	52	118	170	54	138	192	Primary School
ULO ea ')	44	149	193	69	167	236	45	191	236	Junior ae ')
Lager Technisch Onderwijs	39	4	43	74	3	77	53	6	59	Junior Secondary Technical School
Meer Uitgebreid Lager Onderwijs	26	113	139	55	120	175	47	147	194	Junior Secondary General School
Kweekschool	4	43	47	1	47	48	3	42	45	Teacher training
HAVO	23	42	65	32	83	115	25	66	91	Senior Secondary-General Ordinary
MBO	40	76	116	76	158	234	55	128	183	Senior Vocational School
VWO	9	19	28	17	37	54	12	25	37	Pre-University College
HBO	8	12	20	2	4	6	4	6	10	Senior Higher Vocational School
Universiteit	10	27	37	17	45	62	19	47	66	University
Opleiding Onbekend	-	-	-	-	1	1	1	-	1	Education unknown
Totaal	267	614	881	404	806	1210	332	836	1168	Total

(ABS, Geslecteerde genderstatistieken Suriname, 2009/2012)

Hier zien we dat er beduidend meer vrouwen geregistreerd staan als werkzoekende dan mannen. Hieruit kunnen we verklaren dat het voor veel vrouwen lastig blijkt om daadwerkelijk aan een baan te komen.

Wat we naar aanleiding van bovenstaande statistieken kunnen zeggen is dat er een duidelijke meerderheid aan vrouwen is die doorstudeert, maar dat de mannen de arbeidsmarkt overheersen, óók als we kijken naar het hoger opgeleide aantal geregistreerde werklozen, zijn de vrouwen in de meerderheid.

6.1.8 Actueel

Op 7 april staat er een interessant artikel in de Surinaamse krant 'De ware tijd'. De titel luidt: 'Studeren; een vrouwending?'

In het artikel wordt bevestigd wat we hierboven terugzien in de statistieken, het grote aantal studerende vrouwen, die vervolgens niet terug te zien zijn op goede, hoge posities in de maatschappij. Het blijft een mannenwereld, aldus het krantenartikel. In het artikel wordt tevens vermeld dat de Wereldbank in het World Development Report 2012 vermeldt dat vrouwen vooral lagere, minder zichtbare posities achter de schermen hebben, terwijl ze wel een onderwijsvoorsprong hebben op mannen.

Wel wordt aangegeven dat het hoge aantal doorstuderende vrouwen op zichzelf een positieve ontwikkeling is omdat vrouwen hiermee hun achterstand kunnen wegwerken. Het blijft echter lastig voor vrouwen om daadwerkelijk een goede positie te bemachtigen op de arbeidsmarkt.

Er worden verschillende oorzaken gegeven voor dit verschijnsel. Mannen willen graag snel geld verdienen en studeren daarom vaak niet door. Genderspecialist Guicherit ziet dat mannen posities van macht en zeggenschap heel lang vasthouden, vooral in de politiek. Ook de huidige samenstelling van de regering bevestigt dit. Tevens geeft Guicherit aan dat de zogenaamde mannelijke- en

vrouwelijke rollen al vroeg worden benadrukt. In de kleuterklas is het vaak aan de meisjes om zusters te zijn, terwijl de jongens de rol van dokter vaak toegewezen krijgen in toneelstukjes.

Om genderproblematiek tegen te gaan wordt genoemd dat vrouwen bewust moeten zijn van hun gelijkwaardigheid en geloof in jezelf als krachtige vrouw. (Mulder, 2012)

6.1.9 Ervaringen op het gebied van gender van de geïnterviewde vrouwelijke deelnemers en de coaches van het Business4all project

Inleiding

Tijdens het afnemen van de interviews bij de vrouwen en coaches is er geëxploreerd wat hun mening is over gender, de doorwerking hiervan in Suriname en in hun eigen onderneming. Dit om te bekijken in hoeverre zij last hebben van gendergerelateerde problematiek.

6.1.10 Ervaring vrouwen

Aan de vrouwen zijn de volgende vragen gesteld:

- *Ervaart u hindernissen omdat u een vrouwelijk ondernemer bent?*
- *Denkt u dat wanneer u een man was geweest het makkelijker was voor u om uw onderneming goed draaiende te houden?*
- *In hoeverre is het voor u mogelijk om als vrouw een eigen onderneming te hebben? (in combinatie met huishouden etc.)*
- *Bent u op de hoogte van het huidige genderbeleid in Suriname?*
- *Zo ja, wat vindt u ervan?*

6.1.11 Resultaten uit de interviews

Tijdens de vragen rondom het thema gender werden er verschillende, maar ook overeenkomstige antwoorden gegeven. Opvallend was dat het niet altijd helder was voor de vrouwen wat het begrip gender precies inhield. Bij de eerste vraag over gender kwam bijvoorbeeld de volgende reactie:

‘Ehm.. bedoel je met gender
bijvoorbeeld mijn man?’
(Groenewoud, 2012)

Ook was het opvallend dat vrouwen in eerste instantie vaak aangaven er geen last van te hebben, maar wanneer er dan doorgevraagd werd en er concrete voorbeelden werden genoemd erkenden de vrouwen vaak toch dat ze hinder (hebben) ervaren vanwege hun vrouw zijn.

In onderstaande tabel zijn de belangrijkste reacties van de geïnterviewde vrouwen rondom gender weergegeven. Er is de verdeling gemaakt tussen opmerkingen die positief zijn over de ervaring rondom gender, en opmerkingen die negatief zijn.

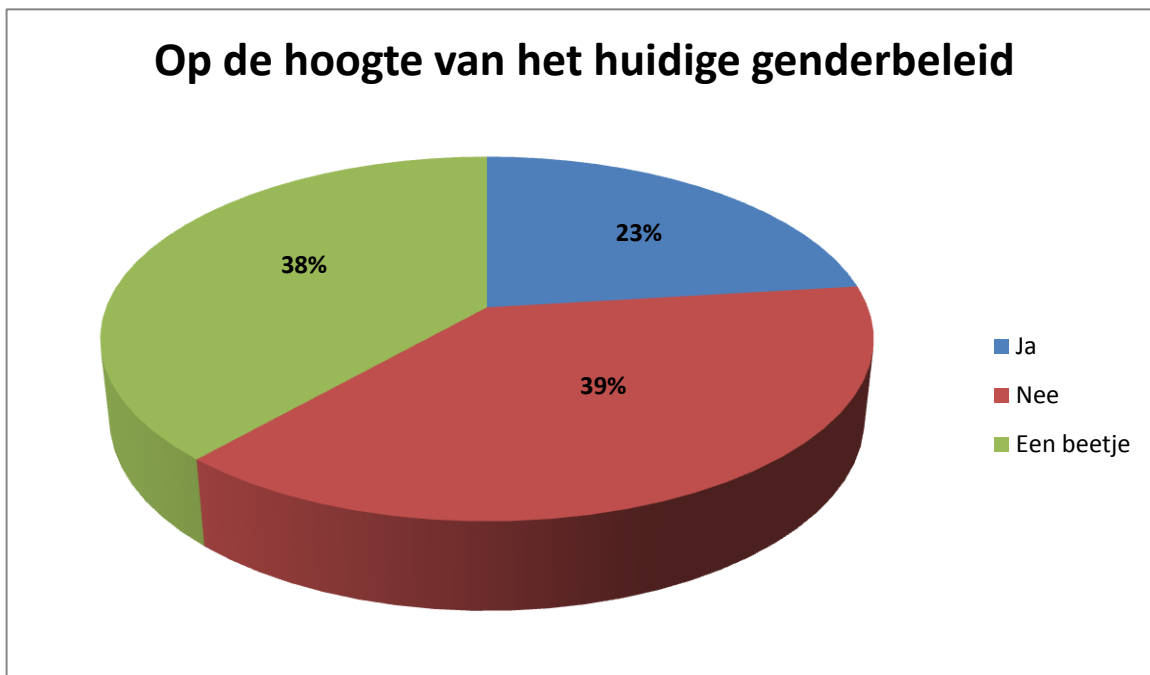
Positief	Negatief
<i>‘Als mannelijke ondernemer had ik het niet makkelijker gehad hoor, maar ik deins dan ook niet terug als vrouw. Je moet je mannetje staan’</i> <i>‘Nu ik ouder ben en ervaring heb, heb ik er geen last meer van. Ik ken de markt en de mensen, en zij kennen mij. Het vraagt doorzetten en doorgaan’</i> <i>‘Als vrouw wordt je ook wel weer sneller geholpen. Je moet je ‘vrouw zijn’ gebruiken. Een smile, een emotioneel praatje, een goed woordje etc. ‘</i> <i>‘Mannen helpen je graag, omdat zij ook wel weer een beetje gender willen zijn.’</i> <i>‘Je moet gewoon duidelijk je mannetje staan’</i> <i>‘Gender wordt soms op een negatieve manier naar voren gebracht. Als je als vrouw gaat zeggen dat je de mannen niet nodig hebt werken de mannen niet mee. Sommige groepen proclameren dat wel een beetje. Ik zeg: we hebben de mannen nodig, we kunnen het niet alleen’</i> <i>‘Wij als vrouwen staan echt op vaste voeten tegenwoordig. We hebben gelijke kansen ten opzichte van mannen. Misschien niet in alle situaties, maar wel in die van ons’</i> <i>‘Beslissingen neem ik samen met mijn man. Ten opzichte daarvan denk ik dus dat het gelijk is, bij ons tenminste’</i> <i>‘Ik denk wel dat er gelijke kansen zijn. We hebben vrouwenorganisaties. Ik denk dat de steun eerder kan gaan naar de oudere vrouwen. Voor de jongere generatie denk ik dat er mannenorganisaties moeten komen. Ik maak me zorgen, over 10 jaar gaan vrouwen in Suriname geen goeie man meer vinden. Niet de man waarmee ze door het leven kunnen, omdat minder jongens naar school gaan en je niet meer een goed, gelijkwaardig gesprek kan voeren met de mannen. Meisjes zijn flinker in het doorstuderen’</i>	<i>‘Het is lastig om als vrouw een goede lening bij de bank te krijgen’</i> <i>‘Ik krijg geen steun van mijn man. Omdat ik een onderneming heb loopt hij weg en geeft vervolgens niet het geld dat hij zou moeten geven’</i> <i>‘Doe je als vrouw een mededeling, dan wordt het snel vergeten of zijn mensen niet onder de indruk, als een man een mededeling doet is de impact zichtbaar groter’</i> <i>‘Mannen denken vaak ‘oh dat is een vrouw, die kent de markt toch niet’ en dan vragen ze soms 10 keer zoveel dan de werkelijke prijs’</i> <i>‘Ze verwachten niet echt succes van een vrouw, ik vind het erg gemeen, maar zo zit de wereld in elkaar’</i> <i>‘Vooral in het begin heb ik hindernissen ervaren, dat kwam ook door jongheid en weinig ervaring’</i> <i>‘Ik moet ook op thuis letten, als ik zo bezig ben met mijn werk kan het zijn dat ik mijn gezin verwaarloos. Dan is mijn man wel echt tegen, dan voel ik tegenwerking van zijn kant, omdat ik het gezin verwaarloos’</i> <i>‘In Suriname hebben vrouwen het wel knap moeilijk’</i> <i>‘Ik denk dat het grootste werkende deel de vrouwen zijn. Ze mogen wel wat aan gaan doen aan de salarissen van de vrouwen, er wordt gewoon niet genoeg betaald’</i> <i>‘Maar als je kijkt naar hoeveel geschoolde vrouwen er zijn, de universiteit krioelt van de vrouwen. Maar als je vervolgens naar de regering kijkt zie je niet zoveel vrouwen. Dus wat dat betreft vind ik dat vrouwen in werk toch wel gediscrimineerd worden’</i> <i>‘De vrouwen worden meestal opzij geschoven, dat moet gaan veranderen’</i> <i>‘Mannen zijn bang om vrouwen een goede positie te geven en dat moet veranderen’</i>

We kunnen concluderen dat er zeker tegenslagen worden erkend vanwege het vrouw zijn. Bijvoorbeeld het gezin dat aandacht vraagt en de man die niet meewerkt, of het voorbeeld waarin de vrouw wordt benadeeld in de prijs.

Echter, er zijn ook vrouwen die geen hinder ervaren. Een veelgehoord argument om de genderproblematiek tegen te gaan is doorzetten en niet opgeven. Indirect wordt hier dus wel erkend dat er voorwaarden nodig zijn om als vrouw een goede ondernemster te kunnen zijn. Eveneens wordt aangegeven dat je als vrouw ook juist voordelen hebt. Je moet je vrouw zijn gebruiken en je charmes in de strijd gooien.

6.1.12 Genderbeleid

Wat betreft het genderbeleid is de verdeling onder de geïnterviewde vrouwen als volgt:



De meeste vrouwen zijn niet, of een beetje op de hoogte van het genderbeleid. Veel vrouwen beamen dat er nog werk ligt ten aanzien van het genderbeleid. Het concreet benoemen van wat er precies gedaan moet worden vinden ze lastig. Dit heeft er waarschijnlijk ook mee te maken dat ze niet goed op de hoogte zijn hoe gender precies speelt in Suriname.

Er zijn ons twee verhalen bijgebleven die wij opvallend vonden in het kader van gender.

Deze twee verhalen hebben beide te maken met een direct voorbeeld van hoe zij als vrouwelijke ondernemster gediscrimineerd werden.

‘Toen ik na mijn studie behaald te hebben ging solliciteren bij een bedrijf, zei de baas waarmee ik het gesprek had tegen me: ‘als je een avondje met me uit wil en we kunnen lekker iets doen in bed, dan krijg je een baan’. Dus ik zat daar en denk, u bent niet helemaal goed bij uw hoofd. Ik ben opgestaan, heb bedankt en ben weggelopen. De baan heb ik niet gekregen. Ik hoor hier en daar wel eens dezelfde verhalen hoor.’

‘De meeste grote bedrijven hebben allemaal mannen in dienst. Als je alleen zakelijk te werk gaat hebben ze geen interesse. Dit gebeurt nog heel veel in Suriname. Zolang het vrouwen zijn willen ze

met je slapen, weiger je dan willen ze niet met je werken. Ik bedank ze dan netjes. In de tussentijd heb ik een andere marketing manager dus dan gaan we het samen doen. Als ik alleen ga dan willen ze nog bellen en grappen maken. Ze nemen me helemaal niet serieus. Ze komen hun afspraken niet na als je niet geïnteresseerd bent in hun grappen. Er moeten meer vrouwelijke ondernemers komen dan kunnen we elkaar helpen.'

Twee verhalen uit de praktijk. Er wordt in deze specifieke situaties niet naar hen gekeken als bekwame vrouwen, maar als vrouwen waar 'een pleziertje mee beleefd kan worden'. Wanneer de vrouw dan afhaakt is haar kans voorbij.

6.1.13 Ervaringen coaches

Aan de coaches is eveneens de vraag gesteld hoe zij denken over de genderproblematiek in Suriname en het beleid ten aanzien van gender.

Opvallend is dat alle vier de geïnterviewde coaches aangeven dat gender nog steeds een duidelijke rol speelt in Suriname. Redenen die genoemd worden zijn dat er ongelijke kansen zijn wat in de praktijk te zien valt. Zoals in dit literatuurstuk al naar voren kwam, benoemen twee coaches ook het grote aantal vrouwelijke studentes op de Anton de Kom universiteit. Maar in de dagelijkse praktijk van het werk zie je deze vrouwen niet terug, maar zijn het vooral de mannen die overheersen op hoge (leidinggevende) functies. Daarnaast wordt als reden genoemd dat privé en werk lastig te scheiden is voor vrouwen, zeker gezien het aantal mannen dat hun gezin verlaat, zodat de vrouw achterblijft met de kinderen.

Daarnaast worden als belangrijke factoren die gender kunnen beïnvloeden op een positieve manier de werkzaamheden van de NVB genoemd en de houding van de vrouw ten opzichte van de mannen.

Een laatste belangrijke opmerking was dat gender als begrip nog veel meer geïntegreerd moet worden. Vaak verwarren mensen het begrip gender met het begrip feministisch. Een coach vertelde dat wanneer zij het had over gender mensen vaak zoiets hadden van 'komt zij weer aan met haar gender verhaal' maar wanneer zij vertelde over ongelijke kansen tussen mannen en vrouwen het veel minder reacties met weerstand opriep. Er ligt naar haar mening dus werk wat betreft de integratie van het begrip gender in de Surinaamse samenleving.

6.1.14 Samenvatting

Kijkend naar de geschiedenis van gender zien we dat gender vanaf de jaren '70 op de agenda stond en er hieraan veel aandacht aan is besteed. Tot op de dag van vandaag is gender een belangrijk onderwerp in Suriname. Er zijn veel gebeurtenissen, strategieën en beleidsinterventies bedacht en geweest ten behoeve van een goede positie van de vrouw in Suriname.

Op dit moment is er geen genderbeleid. De mensen die hier verantwoordelijk voor zijn binnen het Ministerie van Binnenlandse Zaken zijn druk bezig met het formuleren van dit beleid, maar willen een realistisch beleid, in tegenstelling tot de idealistische punten in het IGAP 1 en het IGAP 2.

Uit statistieken en nieuwsberichten blijkt dat er een zeer duidelijke meerderheid vrouwen is die (door)studerend, toch blijkt eveneens uit statistieken dat vrouwen beduidend slechter in hun arbeidspositie staan. Dit is niet los te zien van gender.

Uit de interviews die zijn afgenomen onder de vrouwen blijkt dat gender nog steeds een rol speelt in de dagelijkse praktijk. Het is echter niet zo dat vrouwen alleen maar slachtoffer zijn. Het was opvallend dat er krachtige vrouwen bijzaten die het genderprobleem als iets zien waar zij als vrouw invloed op kunnen uitoefenen. Krachtig zijn en doorzetten is hun motto. Als de vrouwen specifiek gevraagd werd of zij op de hoogte waren van het genderbeleid gaven de meeste vrouwen aan dit niet te zijn. Wel zijn ze van mening dat hier nog wel het één en ander aan verbeterd kan worden omdat blijkt dat het beleid nog niet zijn volledige doel bereikt heeft.

De coaches geven allemaal aan dat de genderproblematiek nog erg aanwezig is in Suriname. Belangrijke factoren om dit tegen te gaan zijn organisaties als de NVB en de houding van de vrouw. Daarnaast moet het begrip 'gender' nog meer geïntegreerd worden in de Surinaamse samenleving, wat moet voorkomen dat mensen een verkeerd beeld krijgen bij het woord.

Voor de Nationale Vrouwen Beweging betekent dit dat er nog veel behoeften en mogelijkheden aan werk liggen op het gebied van gender. Tevens is het werk wat zij doen relevant, zo wijst bovenstaande uit. Vrouwen geven aan veel baat te hebben (gehad) van de NVB. Projecten als het Business4all project zijn helpend voor de positie van de vrouw. Ze helpen de gendergevoeligheid van vrouwen te verlagen. Naast de vrouwen bevestigen ook de coaches aan dat er nog werk ligt wat betreft de genderproblematiek in Suriname.

6.2.1 Op welke manier speelt armoedebestrijding in Suriname een rol?

*“De strijd tegen armoede is een door en door politiek onderwerp.
In de meeste gemeenschappen betreft armoede de ongelijkheden
in de verdeling van macht, rijkdom en kansen.”*
(UNDP, United Nations Development Report, 2001)

Inleiding

In de hoofdvraag van dit onderzoek wordt de vraag gesteld of het Business4all project heeft bijgedragen aan de armoedebestrijding van de doelgroep. In dit hoofdstuk wordt allereerst een beeld geschetst van wat armoedebestrijding nou eigenlijk is en hoe dit momenteel speelt in Suriname. In dit hoofdstuk wordt voornamelijk gekeken naar armoedebestrijding op macro niveau. Er wordt beschreven wat armoedebestrijding betekent en wat de ontwikkelingen zijn geweest op dit gebied, dit alles toegespitst op Suriname.

Het is van belang om te weten hoe armoedebestrijding vorm krijgt in Suriname omdat het Business4all project gezien kan worden als armoedebestrijding op micro niveau. Het project tracht namelijk vrouwen (verder) te helpen met het opzetten van hun eigen onderneming. Op die manier hebben de vrouwen een eigen inkomen om van te leven en zijn zij niet afhankelijk van hun omgeving. In hoofdstuk 6.5 zal een antwoord worden gegeven of het Business4all project daadwerkelijk ervoor heeft gezorgd dat het inkomen van de vrouwen gegroeid is, oftewel of het project heeft bijgedragen aan de armoedebestrijding van de doelgroep.

Omdat de NVB, zoals gezegd, op micro niveau opereert, is het voor de organisatie ook van belang om te weten hoe armoedebestrijding op macro niveau vorm krijgt. Wat zijn belangrijke ontwikkelingen op macro niveau die van invloed kunnen zijn op het werk van de NVB (meso niveau)? Hoe staat de overheid tegenover armoedebestrijding en wat is haar beleid op dit gebied? Is dit beleid effectief? In hoeverre hebben deze ontwikkelingen invloed op een organisatie als de NVB en in hoeverre kan de NVB invloed uitoefenen op het huidige beleid omtrent armoedebestrijding?

6.2.2 Definities

Van Dale formuleert de definitie van armoede als volgt: *‘blijvend gebrek aan de eerste levensbehoeften’* (Dale, 2008)

De Wereldbank heeft de volgende definitie voor armoede:

‘Een conditie van leven gekarakteriseerd door ondervoeding, analfabetisme en ziekte beneden enige redelijke definitie van menselijke waardigheid’.

De Wereldbank legt het begrip armoede niet alleen uit met materieel gemis, inadequate scholing en gezondheidszorg, maar ook met aan de ene kant kwetsbaarheid en het blootstaan aan risico's en aan de andere kant het machteloos en stemloos zijn van de armen. (Worldbank, 2000/2001)

Armoede wordt door het Algemeen Bureau voor Statistiek in Suriname als volgt gedefinieerd:

‘Armoede is een zichtbaar gebrek aan het nodige levensonderhoud het zij individueel het zij collectief’
(Statistiek A. B., 1990)

In het MOP 2012-2016 (Meerjaren Ontwikkelingsplan) wordt armoede als volgt omschreven:

‘Onder armoede verstaat de Regering onder meer het niet bereikbaar zijn van primaire levensbehoefte voor delen van de bevolking en dat de kwaliteit van bestaan niet gelijk is voor een ieder’. (zaken M. v., 2011)

In de sociale wetenschap wordt onderscheid tussen absolute en relatieve armoede gemaakt. Absolute armoede doet zich voor wanneer mensen vanwege financiële/ materiële tekorten, niet in staat zijn over voldoende middelen te beschikken, teneinde een minimale fysieke gezondheid te handhaven. Bij relatieve armoede wordt de status van een specifieke groep bepaald en gemeten in verhouding tot anderen in dezelfde leefomgeving, gemeenschap of hetzelfde land. Bijgevolg kan iemand die als arm beschouwd wordt in een ontwikkeld land een hoger inkomen hebben dan iemand die als bemiddeld wordt beschouwd in een minder ontwikkeld land. De betekenis van armoede hangt af van de gewoontes, de standaarden en de waarden van elk land en elke regio van de wereld. In die zin is er ook een culture dimensie in de visie op armoede (vzw, 2011)

De maatschappelijke sector maakt een ander onderscheid van armoede die uiteenvalt in drie aspecten, namelijk een economische-, een sociale- en een politieke. Armoede in economische zin vloeit voort uit de ongelijke verdeling van hulpbronnen zoals kapitaal en grond alsook uit onvoldoende benutting daarvan. De sociale component heeft te maken met de gebrekkige toegang tot de basisvoorzieningen, nodig voor een menswaardig bestaan. De politieke dimensie van armoede komt tot uitdrukking in geen of onvoldoende toegang tot het besluitvormingsproces. (Powel, Armoedegrenzen en armoedebestrijdingsbeleid in Suriname, 1996)

Een van armoede afgeleid concept is de armoedegrens, die globaal is vast te stellen via een statistische dan wel via een normatieve aanpak. De grens van armoede ligt voor ieder land weer anders. Wat voor de een armoede is, is voor een ander juist luxe. In principe zou ieder mens een menswaardig bestaan moeten kunnen leven, waarin een dak boven het hoofd, voedsel, goed drinkwater, school en kleding belangrijke uitgangspunten zijn. Luxe zoals vakanties, een auto, abonnement of vereniging, huisdier of andere luxe artikelen worden niet meegerekend. Alleen de basisbehoeften dus. Wanneer men de basis nog maar net kan betalen, leeft men op de armoedegrens. Onder de armoedegrens leven degenen die zich zelfs deze basisbehoeften niet kunnen permitteren.

Er kan dus gesteld worden dat deze grens voor een bepaalde samenleving aangeeft dat wie zich onder deze grens bevindt in die samenleving als arm kan worden beschouwd.

6.2.3 Suriname

Hoewel Suriname niet tot de armste landen wordt gerekend, leeft circa 70-80% van de Surinaamse bevolking onder de armoedegrens volgens berekeningen van het Algemeen Bureau voor de Statistiek te Paramaribo. (ABS, 2008)

De laatste meting van het ABS vond in 2009 plaats. De armoedegrenzen zijn gemeten naar omvang en samenstelling van het huishouden.

Tabel 8. Sociale Indicatoren. Armoedegrenzen naar omvang en samenstelling van het huishouden, 1^e t/m 4^e kwartaal 2009, Paramaribo en Wanica.

Tabel a: 1^e kwartaal 2009 (pakket 1999/2000)/

Table a: 1st Quarter 2009 (basket 1999/2000)

volw/kind	0	1	2	3	4
1	509	794	1,058	1,312	1,557
2	916	1,175	1,424	1,669	1,903
3	1,287	1,536	1,775	2,004	2,233
4	1,643	1,877	2,111	2,335	2,559

Opmerking: hoogte Engelcoëfficiënt is gesteld op: 60 / Note: Engel coefficient used: 60
(zie opmerking tabel d / see note table d)

Tabel b: 2^e kwartaal 2009 (pakket 1999/2000)/

Table b: 2nd Quarter 2009 (basket 1999/2000)

volw/kind	0	1	2	3	4
1	531	828	1,104	1,369	1,624
2	955	1,226	1,486	1,741	1,985
3	1,343	1,603	1,852	2,091	2,330
4	1,714	1,958	2,202	2,436	2,669

Tabel c: 2^e kwartaal 2009 (pakket 2007/2008)/

Table c: 2nd Quarter 2009 (basket 2007/2008)

volw/kind	0	1	2	3	4
1	494	771	1028	1275	1512
2	890	1142	1384	1621	1848
3	1250	1493	1725	1947	2170
4	1596	1824	2051	2269	2486



Opmerking: hoogte Engelcoëfficiënt is gesteld op:60/ Note: Engel coefficient used:60
Opm.: Tot nu toe werden steeds twee stellen armoede grenzen bepaald, namelijk gebaseerd op Engelcoëfficiënt van 56 en 63. Voor de berekening van de bovenstaande armoedegrenzen is de hoogte van de Engelcoëfficiënt voortaan gesteld op 60. Vanaf het tweede kwartaal 2009 wordt gebruik gemaakt van het nieuwe consumenten basispakket. Voor de uiteenzetting van de methodologie, zie de ABS-publicatie "Armoedegrenzen en Armoede in Suriname", Suriname in Cijfers no 191-2001/02

(ABS, Suriname Basic Indicators, 2010)

Bij het hoofdstuk 'Beperkingen' wordt zichtbaar dat armoede lastig te meten is doordat het Surinaamse volk niet mee wil werken aan het doorgeven van noodzakelijke gegevens als inkomen etc. Het betreft met name absolute armoede die moeilijk te meten is. Om dat te kunnen meten is het inkomen een noodzakelijk gegeven wat nodig is om de armoede te kunnen meten.

6.2.4 Armoedebestrijding

Armoedebestrijding is een beleid dat gericht is op het verminderen en tegengaan van armoede. De Wereldbank heeft een strategie voor armoedebestrijding bedacht die bestaat uit drie belangrijke aspecten:

- 'Promototing opportunity', maatregelen voor snelle, duurzame groei, afgestemd op het versterken van de menselijke en fysieke 'asset base' van armen.

- 'Facilitating empowerment', mogelijkheden voor armen om de instituten die hun levens betreffen te beïnvloeden door vergroting van deelname aan politieke processen en lokale besluitvorming
- 'Enhancing security', strategieën gericht op armoedebestrijding om de kwetsbaarheid van armen te verminderen.
(Worldbank, 2000/2001)

Ook in Suriname wordt er aan armoedebestrijding gedaan en is het tegenwoordig een actueel thema, ondanks dat concrete maatregelen en ontwikkelingen tot nu toe uitblijven.

Dat de overheid niet altijd als verantwoordelijk werd gesteld voor armoedebestrijding blijkt onder andere uit het onderzoeksrapport voor de Caribbean Conferences of Churches, waar het volgende gezegd wordt over armoede:

'Om dit probleem in te dammen zal een beroep gedaan moeten worden op de zelfwerkzaamheid van de behoeftige. De overheid heeft het moeilijk genoeg, dus zal de bevolking zelf het roer moeten omgooien. De leus "winti wai, lanti pai" zal vervangen moeten worden in "zelfwerkzaamheid". Niet "wat doet het land voor ons", maar "wat doe jij voor het land" zal centraal moeten staan'. (Menke, 1994)

Dat bepaalde initiatieven van de overheid niet altijd effect hebben gehad beschrijft Powel in haar onderzoeksrapport:

"Alhoewel de overheid initiatieven heeft ondernomen ter bestrijding en preventie van armoede, zijn de meeste armoede bestrijdingsmaatregelen in feite weinig effectief, daar in het leven geroepen organen en gecreëerde fondsen of niet operationeel of niet aanspreek zijn". (Powel, Armoedegrenzen en armoedebestrijdingsbeleid in Suriname, 1996)

In de volgende paragraaf zullen de ontwikkelingen op het gebied van armoedebestrijding in Suriname worden beschreven. Getracht zal worden alleen de benoemingswaardige ontwikkelingen hier neer te zetten.

6.2.5 Ontwikkelingen op het gebied van armoedebestrijding

1975

Vanaf 1975 tot nu aan toe is er om de paar jaar een MOP gemaakt. Eén van de beleidsgebieden van het MOP is armoedebestrijding en welvaartsverhoging. In deze opsomming zal alleen het MOP van 2006-2011 en 2012-2016 worden beschreven.

1991

SAP: Het Surinaams Structureel Aanpassingsprogramma.

Het Surinaamse parlement stemt in met een 'Structureel Aanpassing Programma' voor de economie. Dat omvat onder meer afschaffing van subsidies, devaluatie van de munt en inkrimping van de overheid. De uitvoering van het aanpassingsprogramma verloopt traag en stuit op maatschappelijk verzet. Stakingen zijn aan de orde van de dag.

2001

De Sectorale Benadering (SB): deze vorm van ontwikkelingssamenwerking die sinds juni 2001 formeel werd toegepast, had als algemene doelstelling:

1. Duurzame armoedebestrijding
2. Duurzame ontwikkeling in verschillende sectoren

Deze werkmethode was erop gericht programma's, projecten en begrotingsteun in een samenhangend kader te plaatsten, waarbij maximale aansluiting bij en integratie in het bestaande beleid van de ontvanger werd nagestreefd om daarmee betere duurzame maatschappelijke resultaten te realiseren op het gebied van de armoedebestrijding.

Het onderzoek 'Nieuwe koers in de ontwikkelingssamenwerking tussen de republiek Suriname en het Koninkrijk der Nederlanden' laat zien dat de Sectorale benadering na 5 jaar nog geen resultaat laat zien in het land. (Angeladebie, 2007).

2006

In dit jaar werd het Surinaamse Business Forum bij wet ingesteld, om actief de samenwerking tussen de publieke en de private sector te versterken (Republiek, 2008).

Erkend wordt ook hier dat met name middelgrote en kleine bedrijven in de lokale private sector, van belang zijn voor de groei in de werkgelegenheid.

2006-2011

Gedurende deze jaren is er een ontwikkelingsstrategie voor Suriname opgezet, waarin armoedebestrijding een belangrijke rol speelde. Het Meerjaren Ontwikkelingsplan (MOP) 2006-2011 was gefocust op groei en armoedebestrijding door onder andere versterking van het sociale en economische klimaat. (Ravenswaay, 2006).

2007

Een krantenartikel uit 2007 meldt dat vicepresident Ramdien Sardjoe heeft gezegd dat armoedebestrijding één van de belangrijkste prioriteiten is van de regering. (Waterkant, 2007)

2008

In dit jaar is er een Twinningsfaciliteit Nederland- Suriname ingesteld door de Minister van Ontwikkelingssamenwerking. De Twinningsfaciliteit moet ervoor zorgen dat de samenwerking tussen Surinaamse en Nederlandse Particuliere organisaties wordt bevorderd. In de samenwerking dient onder andere sprake te zijn van armoedebestrijding. (Verhagen, 2008)

2008-2011

Het UNDP, ontwikkelingsprogramma van de Verenigde Naties, heeft een programma 2008-2011 voor Suriname opgesteld om hulp te bieden bij het realiseren van het Meerjarenontwikkelingsplan van Suriname (UNDP, Draft country programma document for the Republic of Suriname 2008-2011, 2008). In dit programma speelt armoedebestrijding een grote rol.

2011

Met de komst van de nieuwe regering is het Structureel Verbeteringsprogramma ingevoerd. Een programma wat bestaat uit veel kostenverhogende maatregelen, die het leven van de burger duurder maakt. Er wordt met veel kritiek op gereageerd. Een groot aantal mensen die er negatief tegenover staan noemen dat door de implementatie van het Structureel Verbeteringsprogramma de verloedering en armoede van de samenleving alleen maar verder toeneemt. Velen noemen het programma zelfs een 'Vernietigingsprogramma'. Ronald Venetiaan, ex-president en parlementariër ziet geen mogelijkheden voor nog meer maatregelen uit het programma. 'De samenleving kan dat absoluut niet aan' aldus Venetiaan. (Waterkant, Surinaams aanpassingsprogramma niet uitvoerbaar, 2011)

2012-2016

Momenteel is er een nieuw Meerjarenplan gekomen voor de jaren 2012-2016. De president benadrukte dat het ontwikkelingsplan "richtinggevend is en de visie van de regering op de toekomst van de samenleving verwoordt." Hiermee geeft het ontwikkelingsplan 2012-2016 de "route aan die

afgelegd moet worden om de Surinaamse mens op alle fronten en in al haar geledingen een gelukkig bestaan te bieden." (Bouterse, 2011)

Het Meerjaren Ontwikkelingsplan is onder andere in te zien bij het Stichting Plan Bureau. De plannen op het gebied van armoedebestrijding worden in één bladzijde beschreven. Hieronder worden de belangrijkste punten genoemd met betrekking tot armoedebestrijding.

- *'De Regering stelt centraal het scheppen van condities voor welvaart en welzijn en een rechtvaardige verdeling daarvan. Het is de Regering dan ook ernst armoede en onzekerheden in onze snel veranderende wereld te bestrijden.*
- *'Bij de uitvoering van beleid zal zij gemeenschapsontwikkeling en – participatie als strategische benadering hanteren. Gemeenschapsontwikkeling biedt de lokale bevolking de mogelijkheid direct te participeren in het ontwikkelingsproces.'*
- *'Met de implementatie van het voorgenomen beleid inzake armoedebestrijding wordt beoogd het beschikbaar stellen van sociale zekerheden en sociale voorzieningen onder de armen en de meest kwetsbare groepen in de samenleving om duurzame menselijke ontwikkeling te realiseren. Armoedebestrijding heeft derhalve te maken met maatregelen en activiteiten die het mogelijk maken dat iedere burger over de noodzakelijke basisgoederen beschikt en aanspraak maakt op een gedefinieerd pakket van collectieve voorzieningen.'*
- *'Onder het motto "Van Armenzorg naar Duurzame Voorspoed" wordt een tweesporen beleid gevoerd. Met het aanpakken en oplossen van acute noodsituaties worden tegelijkertijd condities voor sociale zekerheden, bestaansgaranties en goed betalende en duurzame werkgelegenheid geboden, opdat de doelgroep de eigen ontwikkeling ter hand kan nemen.'*
- *'De Regering zal in deze planperiode maatregelen treffen om armoede in onze samenleving fundamenteel te bestrijden. Hiermee samenhangend zal beleid worden gevoerd om de eerste levensbehoefte bereikbaar te maken voor de sociaal- economische zwakkeren van onze samenleving'.*

NB: Bovenstaande citaten zijn afkomstig uit het Ontwikkelingsplan 2012-2016.

Bovenstaande citaten uit het MOP benadrukken de wens van de overheid om de heersende armoede te bestrijden. Echter, concrete actiepunten en maatregelen ontbreken. Kortom, de manier waarop de armoedebestrijding vorm gaat krijgen blijft onduidelijk.

Het Ministerie van Binnenlandse zaken bevestigt dat er inderdaad momenteel nog weinig concrete plannen zijn. Daarnaast zijn er naast de paragraaf in het MOP 2012-2016 geen documenten in te zien die specifiek gericht zijn op armoedebestrijding in Suriname op dit moment. Een medewerker van het Ministerie van Binnenlandse Zaken vertelt dat er alleen internationale documenten over armoedebestrijding beschikbaar zijn.

6.2.6 Samenvatting

De regering geeft aan dat armoedebestrijding prioriteit heeft. Dit is gunstig voor de Nationale Vrouwen Beweging omdat zij daarom kan verwachten dat de regering het werk wil ondersteunen. Door de jaren heen zijn er verschillende programma's en strategieën bedacht en opgezet die er toe zouden moeten leiden dat de armoede verminderd zou worden. Niet elk programma is effectief geweest. Een aantal programma's hebben veel van de bevolking geëist. Het lijkt erop dat de steun vanuit het buitenland zich steeds meer terugtrekt. Eveneens zijn de meest recente ontwikkelingen, voornemens en plannen van de overheid op het gebied van armoedebestrijding weinig concreet. De NVB zou hier op in kunnen spelen door vanuit hun kant met ideeën en plannen te komen om vorm te geven aan armoedebestrijding. Doordat zij opereren in de doelgroep zelf kunnen de behoeftes van deze doelgroep op een heldere wijze duidelijk worden gemaakt. Op die manier kan door de NVB op

overheidsniveau invloed worden verkregen op het gebied van armoedebestrijding. Tevens blijkt uit bovenstaande beschrijvingen dat een groot gedeelte van de bevolking nog steeds in armoede leeft. Het werk van de Nationale Vrouwen Beweging is daardoor nog steeds zeer relevant. Nieuwe projecten gericht op armoedebestrijding zouden in het geheel niet overbodig zijn maar juist aan te bevelen.

6.3.1 Wat is het IVVO en wat waren de doelen (gewenste effecten) van het Business4all project

Inleiding

In ons onderzoek hebben we het veel over de NVB, het IVVO en het Business4all project. Maar wat hebben deze 3 woorden voor inhoud? In dit hoofdstuk wordt de Nationale Vrouwen Beweging verder toegelicht. Tevens wordt er gekeken naar de unit binnen de NVB die verantwoordelijk was voor de uitvoering van het Business4all project, het IVVO. Daarnaast zal uitgebreider ingegaan worden op het Business4all project, wat hield dit project in en wat waren de doelen van dit project. Dit alles met als doel om de context van het onderzoek duidelijk te maken en beter zicht te krijgen op de organisatie waarvoor het onderzoek wordt gedaan en om helde te krijgen wat het Business4all project nou precies inhoudt.

6.3.2 De NVB

Het IVVO is zagezegd een unit van de NVB. Om het geheel beter te kunnen plaatsen wordt hieronder eerst uitgelegd wie de NVB is en wat zij doet om vervolgens de sprong te nemen naar het IVVO.

Als intermediaire organisatie werkt de NVB samen met vrouwen, nationale en internationale partners aan het versterken van de sociale, economische en juridische positie van vrouwen in Suriname. De NVB staat voor een samenleving waarin elk mens kan groeien. Zij bevordert deze groei door te werken aan:

- Gelijkwaardigheid van man en vrouw
- Gelijkwaardige deelname van alle groepen en lagen in besluitvorming
- Sterke autonomie, zelfinitiatief en eigenwaarde
- Opheffing van armoede (o.a. door vergroting van productiviteit)
- Versterken van sociale rechtvaardigheid

6.3.3 De geschiedenis van de NVB

Bij haar oprichting in 1982 was de NVB een vereniging met vrijwilligers. Sinds 1995 is ze een intermediaire NGO met een eigen kantoor en personeel. Een gesprekspartner voor overheid, vakbeweging, bedrijfsleven en internationale organisaties. De Vereniging Nationale Vrouwen Beweging werd op 16 juni in 1982 in Paramaribo opgericht. Tot december 1995 functioneerde de NVB als een organisatie die met vrijwilligers haar doelstellingen uitvoerde. In deze twaalf jaar was er een zeer direct contact met de doelgroep. Sterke solidariteit en motivatie voor samenwerking was daarvan het resultaat.

Het praktische werk werd steeds omvangrijker en het bleek niet langer verantwoord om volledig op vrijwillige arbeid te blijven draaien. Een andere structuur was nodig en in 1995 ging de NVB een nieuwe fase in, met een eigen kantoor en personeel. Vanuit deze planmatige opzet ontwikkelde de NVB zich verder en groeide uit tot een maatschappelijk georiënteerde NGO die zich vooral richt op versterking van zowel de praktische als de theoretische basis van het vrouwenwerk.

In 2001 werd de beheersvorm van de organisatie gewijzigd en koos men voor een stichtingsvorm die

meer ruimte biedt voor slagvaardig handelen. Zo werd op 21 december 2001 de Stichting Nationale Vrouwen Beweging in Suriname opgericht. Inmiddels is de NVB een vaak geraadpleegde intermediaire organisatie, en wordt betrokken en geconsulteerd door diverse instanties in en buiten Suriname over belangrijke ontwikkelingsvraagstukken.

6.3.4 Missie en visie

De NVB staat voor sociale rechtvaardigheid en een samenleving waarin elk mens kan groeien. Zij helpt dit bevorderen door het stimuleren van de gelijkwaardigheid van man en vrouw.

Een maatschappij waarin iedere burger in al zijn aspecten kan groeien is waar de NVB naar streeft. De NVB wil deze groei bevorderen door te werken aan een gelijkwaardige deelname van alle groepen en lagen in besluitvorming; aan sterke autonomie en een gevoel van eigenwaarde van de mensen; het stimuleren van zelfinitiatief; bevorderen van duurzame ontwikkeling in het binnenland; vergroten van de productiviteit ter opheffing van armoede; het ontwikkelen en versterken van sociale rechtvaardigheid in alle segmenten van de samenleving.

De NVB- programma's zijn vooral gericht op het versterken van de capaciteit van vrouwen en hun organisaties. De NVB ondersteunt vrouwelijke micro-ondernemers; stimuleert vrouwen in niet-traditionele vrouwenberoepen; bevordert de kennis en het naleven van vrouwenrechten; en promoot gezonde levenswijzen en goede huisvesting voor vrouwen

Beleidsplan 2012-2015

Wegens bezuinigingen heeft de NVB haar beleid enigszins moeten aanpassen. Dit is te lezen in het beleidsdocument 2012-2015. Dit beleid is op moment van onderzoek nog in conceptvorm.

Eén van de hoofdpunten is dat de organisatie een meer commerciële instelling zal moeten gaan creëren om op die manier het probleem van het donorentekort te dekken. De NVB heeft vastgesteld dat om de doelen te kunnen realiseren zij voornamelijk gaat focussen op producten en diensten die op korte termijn een impact zullen hebben op hun doelgroep. Daarbij wordt een twee sporenbeleid gevolgd die aan de ene kant moet zorgen dat er voldoende financiële middelen aanwezig zijn om de producten en diensten te implementeren en aan de andere kant deze ook geleverd kunnen worden voor vrouwen die het op sociaal economisch vlak stukken moeilijker hebben.

De activiteiten die in de beleidsperiode van 2012-2015 zullen worden uitgevoerd zijn onder te verdelen in extern gerichte activiteiten en intern gerichte activiteiten

Eveneens zal er in de periode 2012-2015 gewerkt worden met een nieuwe organisatiestructuur. De huidige structuur blijkt niet meer optimaal te functioneren. (NVB, 2011)

6.3.5 Instituut Voor Vrouwelijke Ondernemers (IVVO) - Capaciteitsversterking van Vrouwelijke Micro -Ondernemers

Zoals eerder beschreven is het IVVO een unit binnen de NVB. Hieronder wordt zij beschreven.

Het Instituut Voor Vrouwelijke Ondernemers biedt praktische ondersteuning aan vrouwelijke ondernemers bij het opzetten van een eigen bedrijf. Als doelgroep is gekozen voor de vrouwen die als micro- of kleine ondernemer aan de slag willen. Met gerichte training en begeleiding krijgen zij

van het IVVO de nodige instrumenten om hun plannen tot een succesvolle onderneming om te zetten.

Het instituut geeft professionele begeleiding aan zowel startende als reeds bestaande bedrijven. Ook is er ondersteuning op maat voor vrouwen die aan huisvlijt doen en op die manier voor hun eigen inkomen zorgen. Het IVVO staat deze belangrijke groep ondernemers bij met praktische bedrijfsadviezen.

Het totale pakket aan dienstverlening omvat verschillende modules:

- Advies en/of begeleiding bij het ontwikkelen van een bedrijfsidee
- Formuleren van een bedrijfsplan, met nadere uitwerking van het bedrijfsidee
- Begeleiding bij het uitvoeren van het bedrijfsplan
- Begeleiding en bemiddeling bij de aanvraag van een bedrijfslening
- Begeleiding bij het verkennen van en toegang krijgen tot de afzetmarkt
- Het organiseren van beurzen en tentoonstellingen en andere verkoop- of promotie activiteiten
- Het bieden van een netwerk van relevante relaties aan de ondernemers
- Begeleiding van ondernemers naar de exportmarkt

Daarnaast is het IVVO de motor achter diverse braderieën waarop producten van vrouwelijke ondernemers worden gepresenteerd. Het instituut organiseerde tot 2008 de tweejaarlijkse Women in BisNis beurs met steeds meer dan honderd ondernemers. Deze beurs kreeg veel belangstelling en trok gemiddeld tussen de 12.000 en 15.000 bezoekers. (NVB, www.nvbsuriname.org, 2011). Na 2009 heeft de Women in BisNis beurs niet meer plaatsgevonden door een tekort aan donoren om het project te ondersteunen. De leden van de NVB geven meerdere malen aan dit erg jammer te vinden. Zij hopen dat de Women in BisNis beurs in de toekomst weer georganiseerd gaat worden.

6.3.6 Het Business4all project

Het coachingstraject wat in 2009/2010 heeft plaatsgevonden wordt ook wel het Business4All project genoemd, afgekort het B4all project. Het project is een samenwerking van een aantal organisaties in Nederland en Suriname. Deze organisaties hebben het initiatief genomen tot samenwerking om de vrouwelijke ondernemers (in spé) te ondersteunen.

Vanuit Nederland betreft het de volgende organisaties die meewerkten aan het Business4all project CMO Groningen, Multicultureel Vrouwencentrum, Jasmijn, Alfa College, Workability Europe en Interconnect. Vanuit Suriname betreft het de volgende organisaties: De Nationale Vrouwenbeweging(de NVB), De 3 Ankers, Kamer van Koophandel en Fabrieken en Vereniging Surinaams Bedrijfsleven. In ons onderzoek zullen wij ons voornamelijk richten op het aandeel van de NVB op het Business4all project. Het Business4all project is toegekend en wordt gefinancierd door de Twinningfaciliteit Nederland- Suriname van het Ministerie van Ontwikkelingssamenwerking (Grisnich M. d., 2009).

Het project is opgezet om de financiële situatie van vrouwen te versterken. Als zij meer kennis en vaardigheden ontwikkelen om een eigen (micro) onderneming te starten, of structureel door te ontwikkelen, dan is dit helpend voor de vrouw in kwestie maar ook voor de hele gemeenschap waar de vrouw deel van uitmaakt. 'De ontwikkeling van het midden en kleinbedrijf, ofwel micro-

ondernemingen, biedt een van de sterkste mogelijkheden voor een structurele armoedebestrijding en ontwikkeling van het land'. (Grisnich, Facts and Figures, 2009).

Eenentwintig vrouwen hebben deelgenomen aan het Business4all project. Dit waren voornamelijk vrouwen uit Paramaribo en omgeving. Niet alle eenentwintig vrouwen hebben het project in het geheel doorlopen. Een aantal van de vrouwen is vroegtijdig gestopt door verschillende redenen als gebrek aan motivatie, gebrek aan tijd of het hebben van andere prioriteiten.

Het aanbod van de NVB voor de trainingen en begeleiding was als volgt:

Trainingen: Bedrijfstechnisch, boekhouden, kostprijsberekening, financieel management, marketing, bedrijfsplanning, vaktrainingen, workshops kredietmogelijkheden, belastingen, gendertraining.

Begeleiding: Versterking bedrijfstechnische vaardigheden, ontwikkeling bedrijfsplannen, begeleiden naar kredietinstanties, bij onderhandelingen met overheid en bedrijven, confidencebuilding, begeleiding bij beurzen en tentoonstellingen, begeleiden van netwerken. (NVB, Programma Capaciteitsversterking Vrouwelijke Micro-ondernemers, 2009)

Tijdens het voortduren van het project zijn er door de NVB werkbezoeken afgelegd onder de deelnemende vrouwen. Tijdens de werkbezoeken is er de organisatiespiegel afgenomen bij de vrouwen. De organisatiespiegel is een instrument waarmee de stand van zaken op bedrijfskundig gebied in beeld gebracht kan worden. Met behulp van de organisatiespiegel wordt duidelijk op welke onderdelen de organisatie zich verder kan ontwikkelen.

6.3.7 Waarom de vrouw?

Er is voor de vrouwen als doelgroep gekozen in het Business4all project omdat de vrouwen in Suriname de spil in het gezinsleven zijn. Zij voeden vooral de kinderen op en zorgen voor huis en haard. Het ontbreekt de vrouwen echter aan financiële armslag en zeggenschap over het gezinsinkomen.

Ook Powel wijst in haar onderzoeksrapport op de kwetsbare positie van vrouwen.

Onder de vrouwen komt er een grotere groep armen voor dan onder de mannen. Vrouwen verkeren bij uitstek in een kwetsbare positie die het gevolg is van ongelijke machtsverhoudingen tussen mannen en vrouwen, wat zich uit in de arbeidsverdeling tussen de beide seksen en in de verdeling van inkomens binnen het huishouden. Zo blijkt dat werkloosheid onder vrouwen in de formele sector in de meeste landen groter is dan die onder mannen, terwijl vrouwen ook grotendeels de nadelige gevolgen van bezuinigingen van overheidswege op sociale basisvoorzieningen als gevolg van aanpassingsprogramma's moeten opvangen. (Powel, 1996)

Bovenstaande argumenten maken dat het Business4all project vrouwen in een kwetsbare positie als doelgroep voor armoedebestrijding kiest

In onderstaande tabel wordt een aantal gegevens omtrent de (vrouwelijke) bevolking van Suriname en de woonomstandigheden weergegeven.

Tabel 9. Census variabelen, update Census, 7 januari 2007

VARIABLE	HEEL SURINAME	DISTRICT PARAMARIBO	% PARAMARIBO T.O.V. TOTAAL
Bevolking totaal	492.829	242.946	49%
Vrouwen totaal	244.618	122.405	50%
Vrouwen 15 - 59	148.378	76.768	52%
Vrouwen 60+	22.463	12.176	54%
Beroepsbevolking totaal (15-64)	309.150	156.352	51%
Werklozen (ruime definitie)	26.990	10.586	39%
Werkloosheidspercentage (ruim)	14,7 %	11,2 %	
Aantal huishoudens	123.463	59.392	48%
Huishouden met vrouw aan het	38.218	20.535	
% hh met vrouw aan het hoofd	31 %	34,6 %	
Meest gesproken taal in het hh	Nederlands	Nederlands	
Woonverblijven met elektriciteit	78,6%	94,5%	
Woonverblijven met leidingwater	70,3%	91,6%	

(Grisnich, Ondersteuningsmogelijkheden voor vrouwelijke ondernemers in Suriname., 2009)

Uit tabel 1 blijkt dat de helft van de Surinaamse vrouwen in het district Paramaribo woont, de hoofdstad. Ook iets meer dan de helft van de totale beroepsbevolking woont in Paramaribo. Verhoudingsgewijs zijn er in Paramaribo meer huishoudens met een vrouw aan het hoofd dan in de rest van Suriname. Er zijn geen gespecificeerde gegevens per district over de inkomenspositie van de bevolking.

6.3.8 Doelen van het IVVO binnen het Business4all project

Op macro niveau was één van de doelen van het Business4all project het opzetten van een structurele samenwerking tussen Nederland en Suriname bij de ontwikkeling van ondernemerschap voor vrouwen in Suriname, in kwetsbare economische en/of sociale omstandigheden. Door kennisuitwisseling van beide landen kan op een duurzame wijze worden bijgedragen aan een verdieping en verbreding van de huidige samenwerkingsrelatie. (Grisnich, Facts and Figures, 2009).

Eén van de doelen van de IVVO op micro niveau was het creëren van carrièreperspectief en het ontwikkelen van ondernemerscompetenties voor eenentwintig vrouwelijke deelnemers in Suriname. De vrouwelijke deelneemsters kregen ruim een jaar lang persoonlijke begeleiding en een aanbod van gezamenlijke trainingen om hun onderneming op een hoger niveau te brengen. (Houwelingen, 2009).

Eén van de medewerkers van het IVVO benoemt dat het eveneens een doel was van het IVVO om de capaciteiten van de vrouwen en van hun organisaties te versterken. Tevens hoopte zij dat door het Business4all project het netwerk van de vrouwen werd vergroot doordat ze in contact kwamen met andere vrouwen. Een ander doel van het IVVO was tevens het bieden van mogelijkheden aan de

vrouwen tot het overgaan naar exporteren. 'Dit is helaas niet gelukt omdat er strenge eisen zitten aan exporteren en omdat er bij de meeste vrouwen niet genoeg productie was', aldus een medewerker van het IVVO.

In een artikel over het Business4all project in 'De ware tijd' vertelt de toenmalige directrice dat de NVB bijeenkomsten organiseert waarbij er verteld wordt over het project zodat de vrouwen zich vervolgens kunnen opgeven. Zijn de vrouwen echt serieus dan worden ze vervolgens geholpen met het opstellen van een bedrijfsplan of het vinden van een afzetmarkt (Houwelingen, 2009).

6.3.9 Samenvatting

De Nationale Vrouwen Beweging is een organisatie die zich inzet voor sociale rechtvaardigheid. De unit binnen de NVB, het IVVO, houdt zich vooral bezig met vrouwelijke ondernemers.

Het Business4all project met als doelgroep de vrouwelijke ondernemers heeft in 2009/2010 gedraaid. Het project was een samenwerking tussen meerdere organisaties vanuit Suriname en Nederland met als bedoeling de vaardigheden van de vrouwen op het gebied van ondernemen te vergroten zodat hun financiële positie zou worden versterkt. De rol van het IVVO bestond voornamelijk uit het aanbieden van trainingen en het begeleiden van de vrouwen.

Met dit project werd op micro niveau aan armoedebestrijding gewerkt.

6.4.1 Hoe hebben de vrouwelijke ondernemers die gebruik gemaakt hebben van het Business4all project het traject onder leiding van het IVVO ervaren?

Inleiding

In dit hoofdstuk gaan we opzoek naar een antwoord op de vraag hoe de vrouwelijke ondernemers het Business4all project hebben ervaren. Daarnaast kijken we ook meer specifiek, hoe zij dit traject onder leiding van het IVVO, anders gezegd, de NVB, hebben ervaren. Dit is voor de NVB belangrijk om te weten omdat zij in de toekomst rekening kunnen houden met de resultaten uit deze evaluatie. Een belangrijk onderdeel van dit onderzoek zijn de interviews die afgenomen zijn onder vrouwen die hebben deelgenomen aan het Business4all project. Eenentwintig vrouwen hebben deelgenomen aan het project. In totaal zijn er vijftien vrouwen geïnterviewd. De overige zes wilden uit eigen overweging niet meewerken, waren niet te bereiken, of zeiden hun afspraak af.

De interviews zijn bij de vrouwen thuis afgenomen, met uitzondering van enkele vrouwen waarbij dit (praktisch gezien) onhandig was. Er is bewust gekozen om hen te interviewen in een vertrouwde omgeving, omdat ze op die manier het meest ontspannen zijn en daardoor eerlijk antwoord zouden geven op de vragen. De vorm van het interview was semigestructureerd. Er waren topics, maar er was ook ruimte om door te vragen

Er werd aangegeven bij de vrouwen dat zij op een zo eerlijke mogelijke manier antwoord mochten geven op onze vragen.

Vragen werden niet altijd direct begrepen, maar als de vraag opnieuw geformuleerd werd ging het al beter. Ook gebeurde het wel eens dat er niet op een directe manier geantwoord werd op de vraag, dan was doorvragen een goede manier. De gekozen vorm van interviewen gaf hier ook de ruimte voor.

Uiteindelijk is er veel informatie uit de interviews naar boven gekomen. Om conclusies uit de interviews te versterken zijn er letterlijke citaten in kaders geplaatst.

Het uiteindelijke resultaat hieronder is een uitwerking van de meningen en ervaringen van de vrouwen betreffende het Business4all project voortgevloeid uit de interviews.

6.4.2 Contact NVB

Negen vrouwen die geïnterviewd zijn geven aan dat zij de NVB al lange tijd kennen. Drie vrouwelijke ondernemers zijn zelfs al jaren lid van de NVB. Eén van de vrouwen vertelt dat haar moeder al lid was van de NVB en dat zij dit nu zelf ook is. De meeste vrouwen zijn lid geworden van de NVB toen zij startten met een eigen onderneming, wat in feite logisch is. Twee vrouwen die lid zijn van de NVB geven aan hier zeker geen spijt van te hebben.

‘Ik heb geen spijt dat ik lid ben
geworden van de NVB’
(Pinas, 2012)

Vijf vrouwen geven aan dat de NVB veel voor hen betekent. In het bijzonder wordt het werk wat de NVB doet, het begeleiden van vrouwen, erg gewaardeerd. Als reden wordt genoemd dat het in Suriname soms net een ‘mannenwereld’ lijkt. Dat de vrouwen bij deze organisatie extra aandacht krijgen is voor hen heel prettig. Een andere vrouw vertelt dat zij vol lof is over de NVB en zelfs een

emotionele band met de organisatie heeft. 'Deze emotionele band kan ervoor zorgen dat ik niet altijd even objectief ben', aldus één van de geïnterviewde vrouwen.

Een andere vrouw geeft aan dat de NVB haar goed heeft ondersteund en begeleid. Zij vindt de NVB een goede organisatie.

'De NVB is gewoon onze held!'
(Rantwijk, 2012)

Tien vrouwen zijn bij het Business4all project terecht gekomen doordat ze door de NVB werden uitgenodigd. Twee vrouwen hebben een persoonlijke uitnodiging van de directrice gekregen om deel te nemen aan het Business4all project.

Drie vrouwen die nog geen lid waren bij de NVB zijn door andere organisaties als SPWE uitgenodigd om deel te nemen aan het Business4all project.

Voor een aantal vrouwen geldt dus dat ze pas door het Business4all project in aanraking zijn gekomen met de NVB.

Eenentwintig vrouwen zijn uitgenodigd voor een eerste bijeenkomst omtrent het Business4all project. Deze eerste bijeenkomst stond in het teken van kennismaking. Tijdens deze bijeenkomst hebben de vrouwen verteld over hun eigen onderneming en hebben zij aangegeven wat hun sterkte en zwakke punten zijn en wat ze graag willen leren.

Afgehaakt

Niet alle vrouwen hebben het Business4all project volledig doorlopen. Van de vijftien geïnterviewden vrouwen zijn er acht afgehaakt. Wanneer zij exact afgehaakt zijn weten zij niet, wel hebben de meeste nog een (groot) gedeelte van het traject meegemaakt. De volgende redenen zijn genoemd voor het afhaken:

- Een sterfgeval van een jong iemand waardoor de focus niet meer bij het Business4all project lag
- Nooit begonnen aan het traject, deelnemster heeft naar eigen zeggen na een eerste bijeenkomst niks meer gehoord van de NVB. Of de fout bij haar ligt of de NVB durft ze niet te zeggen
- De begeleider van de deelnemster werd ziek waardoor het project is stopgezet
- Deelnemster is gedurende het project naar Nederland gegaan voor studie
- De samenwerking met een andere organisatie (Mofundu) verliep zeer slecht
- Gezondheidsproblemen
- Geen goede aansluiting op de vraag van de deelnemster
- Tijdsgebrek

Contact

Zeer opvallend is dat maar liefst elf vrouwen aangeven dat het contact met de NVB de laatste twee jaar sterk verminderd is. Deze vrouwen horen weinig tot niets van de NVB en een groot deel van de stimulans en het contact van wat er vroeger was vanuit de NVB is verdwenen.

Als deze vrouwen gevraagd wordt hoe het contact een aantal jaren terug vorm kreeg vertellen veel vrouwen dat ze regelmatig over van alles en nog wat werden geïnformeerd en dat er veel stimulans was. Deze stimulans kwam bijvoorbeeld door een telefoontje of een bezoekje en door een grote betrokkenheid bij de ondernemingen van de vrouwen. Als reden wordt onder andere genoemd dat er een grote 'motor en moeder' is weggevallen, namelijk mevrouw Ooft. Mevrouw Ooft was een medewerkster van de NVB die voor veel vrouwen tot betekenis is geweest. Veel vrouwen spreken vol lof over haar en geven aan de betrokkenheid en stimulans die van haar afkomstig was, nu te missen. Daarnaast geven twee vrouwen aan dat ze het huidige personeelsbestand (directrice en medewerkers) eigenlijk niet kennen en dat de meeste medewerkers van een aantal jaren terug niet meer werkzaam zijn bij de NVB. Dit maakt dat je wederzijds minder betrokken bent, aldus deze vrouwen.

'Het contact staat nu op een laag
pitje'
(Muntslag, 2012)

De vrouwen geven aan wel behoefte te hebben aan meer stimulans, contact en betrokkenheid vanuit de NVB, zeven vrouwen hebben dit direct aangegeven, maar bij veel vrouwen valt dit 'tussen de regels door te lezen'. Ze zouden graag willen dat de NVB de vrouwen weer meer gaat motiveren en dat ze de vrouwen weer meer op de hoogte gaan houden van wat er speelt. Vier vrouwen geven aan dat de NVB weer meer naar buiten moet komen en zichzelf weer meer moet laten zien als organisatie.

6.4.3 Verwachtingen

Hier wordt beschreven wat de verwachtingen van de vrouwen waren ten aanzien van het Business4all project. Tevens wordt gekeken in hoeverre de verwachtingen daadwerkelijk zijn uitgekomen.

De verwachtingen van het Business4all project waren behoorlijk verschillend onder de vrouwen. Dat niet alle vrouwen dezelfde verwachtingen hadden lijkt te wijten aan het feit dat niet voor elke vrouw de doelstelling en de uitwerking van het project duidelijk was. Het is namelijk vreemd dat de verwachtingen nogal uiteenlopend waren. Sommige vrouwen hadden grootse verwachtingen als export, huisvesting of een lening die zij zouden krijgen. Dit, terwijl deze verwachtingen niet allemaal pasten binnen de gestelde kaders van het Business4all project, waarvan verwacht mag worden dat die kenbaar zijn gemaakt aan de vrouwelijke ondernemers.

Er waren twee vrouwen die eigenlijk geen verwachtingen hadden en zeven vrouwen die een heleboel verwachtten.

Eén van de vrouwen noemt dat ze graag een project wilde dat geknipt was voor haar. Dat goed bij haar en haar onderneming zou aansluiten. Een andere vrouw vertelt dat ze had verwacht dat er geld voor haar beschikbaar zou komen, zodat ze zou kunnen investeren in een versterkende samenwerking met bijvoorbeeld Nederland. Tijdens het interview benoemt zij dat dit bij het Business4all project niet het geval was. Een specifieke verwachting die door tien vrouwen wordt genoemd is het krijgen van afnemers en meer afzetmogelijkheden door het Business4all project.

‘Mijn verwachting was dat ik een grote stimulans zou krijgen om iets groter te worden!’
(Groenewoud, 2012)

‘Ik hoopte dat ik kon leren hoe ik verder kon gaan met mijn business’
(Pinas, 2012)

Wat zeven vrouwen als belangrijke verwachting omschreven was dat ze verder geholpen wilden worden met hun onderneming en meer wilden leren dan dat ze nu wisten. De vrouwen hoopten dat hetgeen ze aangeboden kregen ook zou werken in de praktijk.

Qua verwachtingen op het meer specifieke gebied van vaardigheden gaven vijf vrouwen aan dat zij verwachtten meer tools te ontwikkelen die hen konden helpen met de financiële kant van hun onderneming. Daarnaast werd ook marketing genoemd als één van de gebieden waarover de vrouwen meer kennis wilden ontwikkelen.

De vrouwen wilden leren hoe ze op een goede manier een eigen onderneming konden runnen en hoe ze verder zouden kunnen komen met hun business.

Verwachtingen uitgekomen?

Hieronder een opsomming van verwachtingen die, al dan niet, zijn uitgekomen:

- Twee vrouwen hadden geen verwachtingen van het project, daarom konden zij niet aangeven of hun verwachtingen waren uitgekomen.
- Van twee vrouwen zijn de verwachtingen deels uitgekomen. Hun verwachtingen waren om meer te leren. Ze hebben meer geleerd over hun business, maar hadden toch nog meer willen leren.
- Vijf vrouwen hebben aangegeven dat hun verwachtingen zijn uitgekomen. Ze hebben meer kennis opgedaan, ze hebben vaardigheden geleerd en kunnen deze nu toepassen in hun onderneming.
- Voor zes vrouwen zijn de verwachtingen die zij hadden niet uitgekomen. Redenen die zij noemden waren de volgende:
 - Wegens gezondheidsproblemen kon niet alles eruit worden gehaald wat erin zat
 - Verkeerde verwachtingen, de deelneemster had meer een Twinningsproject verwacht die haar de mogelijkheid zou geven om te exporten naar het

buitenland en die zou zorgen voor een samenwerking met Nederlandse bedrijven

- De afzet naar het buitenland is niet gestegen
- De deelnemster had verwacht huisvesting te krijgen voor afzet
- De deelnemster wilde een businessplan maken. Na de eerste bijeenkomst heeft de deelnemster niets meer gehoord
- De deelnemster heeft minder afzetmogelijkheden gekregen dan verwacht en geeft aan dat zij eveneens had verwacht dat zij een lening/microkrediet zou ontvangen

6.4.4 Begeleiding / training

Tijdens het Business4all project hield het aanbod voor de vrouwen in dat zij gezamenlijke trainingen konden volgen van verschillende onderwerpen.

Daarnaast hadden de vrouwen een eigen begeleider die veelal bij hun thuis of op de werkvloer op bezoek kwam. Deze begeleiding was meer persoonlijk dan de trainingen. Tijdens de begeleiding werd er individueel naar de onderneming gekeken en was er ruimte voor persoonlijke vragen van de vrouwen.

Er zijn drie vrouwen die aangeven dat ze geen training hebben gevolgd en er zijn vijf vrouwen die aangeven dat ze geen persoonlijke begeleiding hebben gekregen. Degene die de training niet hebben gevolgd hebben hiervoor de volgende redenen:

- Wegens een handicap niet de mogelijkheid om naar de locatie van de training te reizen
- Het volgen van een speciale route binnen het project, waarbij trainingen niet gevolgd werden omdat de vrouwelijke ondernemer al vergevorderd was
- Na de start van het project nooit meer iets gehoord en daardoor niet deelgenomen aan zowel de trainingen als de begeleiding.

Gevolgte trainingen

De trainingen die de vrouwen konden volgen zijn als volgt:

Bedrijfstechnisch, boekhouden, kostprijsberekening, financieel management, marketing, bedrijfsplanning, vaktrainingen, workshops kredietmogelijkheden, belastingen, gendertraining.
(NVB, Programma Capaciteitsversterking Vrouwelijke Micro-ondernemers, 2009)

Voor inhoudelijke uitleg van de trainingen wordt doorverwezen naar het Programma Capaciteitsversterking Vrouwelijke Micro- ondernemers 2009.

Tijdens de interviews is gevraagd welke trainingen de vrouwen gevolgd hebben. Onderstaande trainingen zijn volgens de vrouwen gevolgd:

- Kostprijsberekening (10x)
- Boekhouden (6x)
- Financieel Management (2x)

- Capaciteitversterking training (2x)
- Marketen (6x)

Twee vrouwen geven aan dat ze helemaal niet meer weten welke trainingen ze hebben gevolgd. De rest van de vrouwen weet gemiddeld nog ongeveer twee trainingen te noemen die zij volgens hen hebben gevolgd. Zichtbaar wordt dat de kostprijsberekening training volgens de vrouwen het meest gevolgd is, of in ieder geval het meest is bijgebleven. Als motivatie voor het volgen van de training noemen ze dat deze training voor hen de meest toegevoegde waarde had voor de verdere ontwikkeling van de onderneming. Opvallend is dat deze motivatie ook voor de vergevorderde ondernemers geldt. Blijkbaar was er ook bij hun nog niet voldoende zekerheid dat men de prijs al op een juiste manier berekende.

Persoonlijke begeleiding

Zoals hierboven vermeld had niet iedere ondernemster een persoonlijke begeleider. Degene die dit wel hadden zijn over het algemeen erg positief.

‘Mijn begeleider heeft veel werk
verzet en ik heb veel steun van haar
gehad’
(Renardus, 2012)

‘Ze luisterde, ze nam haar eigen
ideeën mee en ze gaf realistische
adviezen. De begeleiding was
voor mij heel positief’
(Caprino, 2012)

Acht vrouwen vertellen dat zij de begeleiding als erg goed hebben ervaren en dat het vriendelijke mensen waren waardoor ze werden begeleid. Wanneer de ondernemsters vragen hadden dan was daar ruimte voor en de begeleiders konden vervolgens goed antwoord geven op hun vragen. De vrouwen vertellen dat ze de begeleiding als steunend hebben ervaren.

Er worden weinig negatieve punten genoemd over de persoonlijke begeleiding. Echter, één vrouw noemt dat het vervelend was dat haar persoonlijke begeleider naast de begeleiding een fulltime baan had. Hierdoor was het soms lastig plannen en is er veel tijd tussen de afspraken gaan zitten. Opvallend is dat één vrouw benoemt dat de begeleiding wat veeleisend was. Eerder tijdens het interview gaf zij aan dat het niveau soms wat te hoog lag voor haar. Haar uitspraak is in dit verband wellicht beter te begrijpen. Eén vrouw geeft aan dat de begeleiding niet heel veel resultaat had doordat ze zelf niet heel erg gemotiveerd was. Ze voelde zagezegd niet een echte stimulans.

Uit de interviews met de begeleiders komt vaak naar voren dat vrouwen bepaalde afspraken hebben afgezegd, niet komen opdagen bij afspraken of adviezen en tips niet opvolgen. De vrouwen zelf geven tijdens de interviews ook aan dat ze niet altijd tijd en zin hadden voor de begeleiding. Zij noemen als redenen dat ze te druk waren of andere prioriteiten hadden. Ondanks dit geven de vrouwen wel aan dat ze van de genoten begeleiding wel veel hebben geleerd. In hoofdstuk 6.6 zal nogmaals terugblikken worden op dit perceptieverschil en zal hier dieper op in worden gegaan.

Dan rest nog te vermelden dat ook bij het punt begeleiding weer terugkwam dat zeven vrouwen specifiek aangeven dat zij het jammer vinden dat de begeleiding hen geen extra afzetmogelijkheden heeft gebracht, afzet zowel in Suriname als daarbuiten. Steeds komt weer naar voren dat hier grote behoefte aan is onder de vrouwelijke ondernemers.

Ervaring training

De trainingen werden zoals gezegd gehouden op een locatie waarbij verschillende vrouwen aanwezig waren. Over het algemeen zijn de reacties van de vrouwelijke ondernemers over de training in twee categorieën onder te verdelen: zij die positief zijn, en zij die dat niet zijn.

Acht vrouwen geven aan dat zij positief zijn over de trainingen en dat zij het heel leerrijk vonden. De vrouwen hebben veel kennis opgedaan. Tevens geven degene die positief waren aan dat zij de training goed vonden aansluiten op hun niveau en dat er altijd ruimte was voor het stellen van vragen.

‘De training heeft ons zeer veel
goeds gebracht, anders waren we al
lang afgebrokkeld’
(Rantwijk, 2012)

Zoals gezegd waren er ook vrouwen die het hier niet mee eens waren, de overige vier vrouwen vonden de trainingen namelijk niet heel leerrijk. Zij vonden dat de trainingen niet voldoende aansloten bij de situatie waarin de vrouwen zich bevonden. Zo vertelt een vrouw dat het niveau voor haar te hoog was, mede doordat ze al jaren niet meer naar school is geweest. Daarnaast waren er vrouwen voor wie het niveau van de trainingen juist te laag lag, zij waren al verder ontwikkeld in hun onderneming dan de andere aanwezige vrouwen.

Het verschil in uitgangspositie van onderneming en kennis onder de vrouwen maakte dus dat de trainingen niet voor iedereen op de juiste wijze aansloten. Bij een volgend project is het dus belangrijk om de trainingen aan te passen op de situatie en het niveau van de vrouwen. Tijdens het Business4all project werden bijvoorbeeld vrouwen die al ver gevorderd waren met hun onderneming uitgenodigd voor een training boekhouding, terwijl zij dit inmiddels al wel konden. Hun behoefte lag op dat moment meer op het gebied van exporttraining.

De verschillende behoeftes maar ook het verschil in kennis en status van de onderneming bij de vrouwen brengt ons bij het volgende punt, namelijk de aanwezige doelgroep bij de trainingen en begeleiding. Opvallend is dat als je naar het Facts & Figures rapport kijkt waarin de doelgroep van het Business4all project beschreven staat, daar het volgende over wordt gezegd:

‘Daarom kiest het Business4all project uitdrukkelijk vrouwen in een kwetsbare positie als doelgroep voor armoedebestrijding’. (Grisnich, 2009)

De praktijk wijst echter uit dat onder de deelnemers minstens zes vrouwen al een stuk verder gevorderd zijn en zeker niet tot bovenstaande doelgroep behoren. Mede daardoor waren de trainingen niet voor iedereen even leerrijk of vernieuwend. Bij een volgend project is het van belang dat er een specifieke doelgroep komt en dat het aanbod daarop wordt aangepast. Het blijft

onduidelijk waarom er afgeweken is van de specifieke doelgroep die wordt beschreven door Grisnich.

‘Er waren vrouwen die net startten
en er waren vrouwen die al veel
verder waren, hierdoor sloot het
niet goed aan’
(Hermelijn, 2012)

Specifiek geleerd

Als er gekeken wordt naar wat de vrouwen specifiek geleerd hebben, dan springt één punt er duidelijk uit. Dit is de training over de kostprijsberekening. Tien vrouwen geven aan dat ze nu weten hoe ze op een juiste manier de prijs van hun product moeten berekenen. Ze geven aan dat ze voorheen vaak een schatting maakte zonder dat ze gedetailleerd alles verwerkten in de prijs. Nu weten ze dat het belangrijk is dat je alle facetten die verwerkt zitten in het product meeneemt in de prijs. Onder deze tien vrouwen zitten ook al vergevorderde ondernemers, ook voor hen was de training kennelijk heel leerrijk.

‘Door de training over
kostprijsberekening weet ik nu in details
hoe ik mijn prijs moet bepalen’
(Zalmijn, 2012)

Een ander punt wat de vrouwen geleerd hebben is dat ze zichzelf een salaris moeten geven. Niet zomaar wat geld pakken als je wat nodig hebt maar echt een vast bedrag aan salaris zodat het meegenomen kan worden in de boekhouding.

Hieronder een overzicht van de overige uitspraken die de vrouwelijke ondernemers hebben genoemd:

- ‘Ik heb geleerd hoe ik moet **marketen**’
- ‘Ik heb geleerd hoe we onze **kas bij** moeten houden’
- ‘Ik heb geleerd om mij te **onderscheiden**’
- ‘Door de begeleiding heb ik contact gehad met mensen uit **hetzelfde werkveld** in Nederland, dit was zeer leerzaam’
- ‘Ik heb geleerd hoe je als **vrouwelijke ondernemer** te werk moet gaan
- ‘Ik heb geleerd hoe ik mezelf moet **presenteren**’
- ‘Ik heb geleerd dat ik zelf de **vertegenwoordiger** ben van mijn product, niet één van mijn kinderen’
- ‘Ik heb geleerd om rekening te houden met de **houdbaarheid** van mijn producten’

Gevolg

De vrouwen vertellen dat bepaalde handelingen nu sneller en beter gaan na het volgen van de training. Daarnaast geven ze aan dat ze voor het volgen van de training vaak de dingen gevoelsmatig deden, nu ze echt de theorie hebben gekregen wordt het geheel overzichtelijker en meer gestructureerd. Eén van de vrouwen vertelt dat ze op beurzen vaak merkt dat ze meer verkoopt dan de vrouwen die geen trainingen hebben gevolgd. Dit komt volgens haar doordat zij geleerd heeft hoe ze zichzelf moet presenteren en hoe ze haar klanten tegemoet moet treden.

‘Door de trainingen weet ik nu hoe ik mijn werk zo kan doen dat ik minder tijd en minder materiaal besteed’
(Groenewoud, 2012)

Behoefte aan meer

Wat duidelijk is geworden na het afnemen van de interviews is dat tien vrouwen nog een duidelijke behoefte hebben aan nieuwe trainingen vanuit de NVB. Deze vrouwen geven aan dat zij het jammer vinden dat er nu geen trainingen meer zijn. Helpend, nuttig en stimulerend zijn veelgebruikte woorden wanneer het over de trainingen ging.

‘De NVB kan nog veel voor me betekenen. Ik wil graag nog tools krijgen om verder te gaan, ook heb ik nog behoefte aan meer trainingen’
(Pinas, 2012)

De tien vrouwen noemen de volgende trainingen wanneer het om hun behoeften gaat:

NB: Per vrouw worden er meerdere trainingen genoemd

- Marketing training (4x)
- Training over het opzetten van een business(3x)
- Training Boekhouding (2x)
- Afzettraining(2x)
- Training die je leert hoe je een lening moet aanvragen(1x)
- Managementtraining (1x)
- Computercursus (vooral voor de ‘oudere’ generatie)(1x)
- Kostprijsberekening training (1x)
- Exporttraining(1x)
- Klantvriendelijkheidtraining(1x)
- Branding training(1x)
- Training over het ontwikkelen van toeristische vaardigheden(1x)

Drie vrouwen geven aan dat zij geen behoefte meer hebben aan trainingen. Dit heeft de volgende redenen:

- Al te ver gevorderd
- Gezondheidsproblemen
- Te druk

De overige twee geïnterviewde vrouwen hebben geen uitspraak gedaan over hun behoefte over eventuele vervolgtrainingen.

Een andere belangrijke behoefte die naar voren kwam was het verkrijgen van een certificaat na het volgend van een training. De vrouwen geven aan dat zij het jammer vinden dat er geen certificaten behaald worden wanneer de training is afgerond. Er is zo geen bewijs voor de vrouwen dat zij een training afgerond en behaald hebben.

‘We hebben nooit een certificaat van een training gekregen en dat is niet goed. Je hebt nergens een bewijs dat je die training hebt gevolgd’
(Zalmijn, 2012)

Verder gaven de vrouwen aan dat het zeer relevant kan zijn als de trainers een kijkje nemen in de onderneming van de vrouwen, zodat ze weten tegen wie ze het hebben en wat nuttige en belangrijke informatie is. Op die manier wordt nog beter aangesloten op de doelgroep.

6.4.5 Zelfstandigheid

Eén van de vragen die aan de vrouwen werd gesteld tijdens de interviews had betrekking op de zelfstandigheid van de vrouwen. Vrijwel iedere vrouw geeft aan dat zij het gevoel heeft dat haar zelfstandigheid gegroeid is door het Business4all project. Zelfs de vrouwen die vroegtijdig met het project gestopt zijn beamen dit. De belangrijkste oorzaak is dat ze nu meer kennis hebben over het runnen van een eigen business, waardoor ze minder vaak bij anderen hoeven aan te kloppen. Zelfstandigheid werd tijdens de interviews vaak gebruikt in combinatie met het woord ‘zelfvertrouwen’.

‘Na de training heb ik meer zelfvertrouwen gekregen en ben ik zelfstandiger geworden. Hierdoor verkoop ik ook meer’.
(Zalmijn, 2012)

Bij twee vrouwen werkt de toegenomen zelfstandigheid ook op een positieve manier door in de thuissituatie. Ze geven aan dat ze nu niet meer steeds aan hun mannen dingen hoeven te vragen waardoor hun mannen minder belast worden.

De trainingen van de NVB zorgen dus voor meer zelfvertrouwen en zelfstandigheid bij de vrouwen.

6.4.6 Cijfer voor het Business4all project

Tijdens de verschillende interviews hebben de vrouwen de vraag gekregen om het Business4all project een cijfer te geven. Dit betreft een algemeen cijfer over de totale indruk en ervaring van het project. Na even na te moeten denken wisten vrijwel alle vrouwen wel wat ze het project voor cijfer zouden geven. Deze cijfers schommelden tussen de 6 en de 9.

Het gemiddelde van alle cijfers is bij elkaar opgeteld, het uiteindelijke cijfer van het Business4all project komt uit op een **7.7**

Hieronder wat reacties van verschillende ondernemers:

‘Het cijfer dat ik geef is een 7. Ik vond het een leerrijk traject maar het kan natuurlijk altijd beter’
(Pinas, 2012)

‘Ik geef het project een 9. Dankzij het project heb ik een bredere kijk kregen op business’
(Groenewoud, 2012)

‘Ze krijgen van mij een 7.5. Het was niet slecht maar er waren toch een paar aanbevelingspuntjes’
(Caprino, 2012)

‘Ik zou het project een 8 geven. Ik vind dat de NVB door moet gaan. Wij Surinamers hebben het nodig!’
(Wong, 2012)

6.4.7 Beurzen

Een vraag die tijdens het interview werd gesteld was of de vrouwen ervaringen hadden met beurzen en/of braderieën van de NVB.

Op twee na heeft elke vrouw deelgenomen aan beurzen van de NVB, oftewel de Women in BisNis beurs. De twee vrouwen die niet hebben deelgenomen zouden dat wel willen. De reden waarom ze niet hebben meegedaan is dat hun onderneming nog niet ver genoeg opgezet was om deel te kunnen nemen, daarnaast speelde ook financiële redenen een rol om niet mee te doen.

Erg opvallend was dat alle vrouwen die al eens deel hebben genomen aan de beurs enthousiast vertelden over de Women in BisNis beurs. De één nog enthousiaster dan de ander. De vrouwen benoemden onder andere de volgende positieve dingen die uit de Women in BisNis beurs zijn voortgevloeid:

- Door de beurs groeit de bekendheid van de onderneming
- De beurs biedt promotiemogelijkheden
- De beurs zorgt voor netwerkmogelijkheden

‘Ik ben heel positief over de beurs.
De mensen leren op die manier je
product kennen’
(Muntslag, 2012)

Teleurgesteld

Dit enthousiasme ging echter vaak gepaard met teleurstelling, vragen en boosheid over de Women in BisNis beurs. Deze heeft namelijk sinds 2009 niet meer plaatsgevonden. Elf vrouwen geven aan de beurs heel erg te missen en willen graag dat deze beurs weer terugkomt. Het is voor hen onduidelijk waarom de beurs niet meer draait, vooral omdat deze voor hen en voor vele anderen zeer succesvol was.

‘De Women in BisNis beurs draait
niet meer, dat vind ik heel erg
natuurlijk. Het is niet iets wat
moet doodbloeden’
(Zalmijn, 2012)

Braderieën

De braderieën lijken een ondergeschoven kindje in vergelijking met de beurzen. Wanneer er een vraag over braderieën en beurzen werd gesteld begonnen de meeste vrouwen automatisch over de Women in BisNis beurs. In de enkele gevallen dat er wel over de braderieën gepraat werd, werd aangegeven dat dit minder winstgevend is dan beurzen. In enkele gevallen gaven zij aan niet mee te doen met braderieën vanwege een negatieve ‘imagebuilding’. Een veel gehoorde klacht over de braderieën was dat er weinig onderscheiding is onder de aangeboden producten.

Behoeft en toekomst van de beurzen en braderieën

Alle vrouwen geven aan dat ze behoefte hebben aan een nieuwe Women in BisNis beurs in de toekomst. Ook de vrouwen die hier nog niet eerder aan hebben meegedaan.

6.4.8 Bereidheid tot betalen voor de dienstverlening

De NVB heeft jarenlang cursussen en trainingen vrijwel gratis aangeboden aan haar leden. Nu de economische crisis zijn invloed krijgt op de NVB ligt er de vraag hoe lang het nog mogelijk is om de dienstverlening gratis aan te bieden.

Wegens bezuinigingen in Nederland komen er minder geldstromen binnen bij de NVB. Dit heeft uiteraard gevolgen. De NVB is daarom genoodzaakt om inkomsten ergens anders vandaan te halen. Een mogelijkheid zou kunnen zijn om vrouwen te laten betalen voor de dienstverlening die de NVB hen aanbiedt.

Tijdens de interviews is er geëxploreerd in hoeverre de vrouwen bereid zouden zijn om in de toekomst te betalen voor de dienstverlening van de NVB en eventuele deelname aan projecten. Er is geen specifiek bedrag genoemd, alleen dat het om een eventuele bijdrage zou gaan.

Opvallend was dat geen één vrouw er onwelwillend tegenover stond om een bijdrage af te staan voor de dienstverlening. Geen één keer is er geantwoord dat er dan niet meegedaan zou worden. Wel gaven negen vrouwen aan dat het er wel aan ligt wat er wordt aangeboden. Het bereid zijn te betalen voor bepaalde diensten gaat sterk samen met de behoeften van de vrouwen. Daarnaast geven twee vrouwen aan dat het niet een te hoge bijdrage moet zijn.

‘Ik zou wel willen betalen maar het hangt er wel vanaf waarvoor en hoeveel. Zodra ik er wat uit kan leren heb ik er geen moeite mee’
(Pinas, 2012)

Wanneer de NVB gaat vragen om een bijdrage van de deelnemende vrouwen, is aansluiten op de wensen en verwachtingen van de vrouwen belangrijk. Het zou van belang kunnen zijn om vooraf het project een ‘marktonderzoek’ te doen, om nog uitgebreider in kaart te brengen wat de wensen en behoeften zijn van de vrouwen op het gebied van begeleiding en training. Hier kan dan op aangesloten worden en zodoende zullen de vrouwen eerder geneigd zijn om te betalen.

6.4.9 Samenvatting

De meeste vrouwen geven aan zich verbonden te voelen met de NVB. Wel valt het hen op dat de organisatie steeds minder ‘zichtbaar’ is. De stimulans en betrokkenheid die er voorheen was lijkt steeds minder te worden. Door de jaren heen is er een groot netwerk opgebouwd, om dit netwerk te behouden lijkt een grotere betrokkenheid noodzakelijk.

De meeste ondernemers hebben het Business4all project positief ervaren. Het gemiddelde cijfer wat de vrouwen het project toekennen is een 7.7

De vrouwen geven aan het gevoel te hebben meer zelfstandig te zijn. Hierdoor is het zelfvertrouwen eveneens toegenomen. Zij hebben veel kunnen leren uit de begeleiding en trainingen die o.a. werden aangeboden door het IVVO. Niet voor iedereen waren de trainingen leerzaam omdat het niet voldoende aansloot op de behoeften van de vrouwen. Uit de interviews blijkt dat er in de toekomst nog veel behoefte is aan trainingen.

Zichtbaar wordt dat de verwachtingen van de vrouwen niet altijd overeenkwamen met die van het project. Een grote behoefte onder de vrouwelijke ondernemers is het krijgen van afzet mogelijkheden.

De interviews wijzen uit dat geen enkele vrouw een probleem heeft met het betalen van een bijdrage, mits hetgeen waarvoor ze betalen aansluit op de aanwezige behoeften.

De Women in BisNis beurs was zeer geliefd onder de vrouwen. De beurs wordt als zeer succesvol beschouwd en is tevens goed voor promotie en netwerkmogelijkheden. De braderieën lijken minder populair te zijn onder de vrouwen. Dit heeft te maken met het feit dat er weinig onderscheid is in het aanbod van de producten. Daarnaast heeft de braderie een kleinschalig karakter waardoor niet elke vrouwelijke ondernemer zich geroepen voelt om deel te nemen aan de braderie.

6.5.1 Heeft deelname aan het Business4all project onderleiding van het IVVO, het inkomen van de vrouwen vergroot?

Inleiding

Om de vraag te kunnen beantwoorden of het Business4all project heeft bijgedragen aan armoedebestrijding van de doelgroep, is het noodzakelijk om te weten of het inkomen van de vrouwelijke deelnemers is gegroeid door deelname aan dit project. In dit hoofdstuk zal op deze vraag een antwoord worden gegeven.

Als blijkt dat bij de meeste vrouwen het inkomen is vergroot dan kan gesteld worden dat het project heeft bijgedragen aan armoedebestrijding onder de doelgroep.

Om een zo volledig mogelijk beeld te geven is onder kopje 6.5.5 ook aandacht besteed aan de mening van de coaches over toename van het inkomen bij de vrouwen.

6.5.2 Inkomen gegroeid

Aan alle geïnterviewde vrouwen is gevraagd of hun inkomen gegroeid is door deelname aan het Business4all project. 71.4% van de geïnterviewde vrouwen geeft aan dat haar inkomen is gegroeid door deelname aan het Business4all project. 28.6% geeft aan dat het inkomen niet is vergroot door deelname aan het project. De vrouwen die aangeven dat hun inkomen is gegroeid noemen daarvoor verschillende oorzaken. Allereerst noemen zij dat ze door de trainingen verschillende vaardigheden hebben geleerd die ze nu kunnen toepassen in hun onderneming. Doordat ze deze vaardigheden, zoals de kostprijsberekening, toepassen komen ze uit op een betere prijsberekening waardoor ze meer winst maken. Het berekenen van een betere kostprijs wordt het vaakst genoemd als reden dat het inkomen van de vrouwen is vergroot. Opeenvolgend wordt de training marketing het vaakst genoemd als belangrijke reden dat het inkomen is gegroeid.

‘Deelname aan het project heeft
voor een groter percentage winst
gezorgd’
(Caprino, 2012)

Een aantal vrouwen noemt dat zij door middel van promotie een grotere bekendheid hebben gekregen waardoor zij vervolgens ook meer omzet hebben kunnen maken, waardoor het inkomen is vergroot. Het thema ‘promotie’ is behandeld op één van de trainingen.

Eén van de vrouwen geeft aan dat het project niet rechtstreeks ervoor heeft gezorgd dat het inkomen is vergroot, maar dat dit wel op de langere termijn het geval was doordat de opgedane kennis vanuit het project langzaam zijn uitwerking kreeg op de onderneming.

6.5.3 Inkomen niet gegroeid

Een aantal vrouwen geeft aan dat hun inkomen niet is vergroot door deelname aan het Business4all project. Als belangrijkste reden wordt het ontbreken van afzet mogelijkheden genoemd. Daarnaast worden er redenen als ‘onvoldoende bekendheid van de onderneming’ en het ‘niet meedoen met braderieën en beurzen’ genoemd.

Een logische redenering van het niet toenemen van het inkomen is als de onderneming bij aanvang van het project al ver op weg was en het project daarnaast niet voor extra kennis of mogelijkheden heeft gezorgd waardoor het inkomen kon toenemen.

6.5.4. Gevolg

Uit bovenstaande resultaten blijkt dat voor het grootste gedeelte van de vrouwelijke ondernemers geldt dat hun inkomen is vergroot door deelname aan het Business4all project. Dit betekent dat hun armoede is verminderd, wat concreet inhoudt dat het project heeft bijgedragen aan armoedebestrijding. Daarbij komt dat eerdere resultaten al uitwezen dat ook de zelfstandigheid en het zelfvertrouwen van de vrouwen is toegenomen. Dit lijkt onlosmakelijk verbonden met de toename van het inkomen omdat zij het gevoel hebben met grotere vrijheid te kunnen leven doordat zij meer geld hebben om te besteden. Dit maakt automatisch dat je minder afhankelijk bent van je omgeving.

6.5.5. Mening van de coaches

Aan de coaches is eveneens gevraagd of zij het idee hebben dat het inkomen van de vrouwelijke ondernemers is gegroeid en of daarom gezegd kan worden dat het Business4all project heeft bijgedragen aan armoedebestrijding.

Coach 1 vertelt dat zij op basis van de mensen die ze heeft mogen begeleiden, niet het idee heeft dat het project heeft bijgedragen aan de armoedebestrijding.

Coach 2 benoemt dat als de vrouwen toepassen wat ze geleerd hebben dat er dan een kans is dat het inkomen is/wordt vergroot. De betreffende coach kan echter niet met zekerheid stellen dat de gecoachte vrouwen ook daadwerkelijk toepassen wat zij geleerd hebben.

Coach 3 vertelt dat het inkomen van de vrouwen die hij begeleid heeft zeker is gegroeid. Het project heeft volgens hem absoluut bijgedragen aan armoedebestrijding.

Coach 4 kan naar eigen zeggen geen antwoord geven op de vraag of het project ervoor heeft gezorgd dat het inkomen is vergroot. De vrouwen die zij heeft begeleid zijn vroegtijdig afgehaakt, hierdoor is er geen zicht op een eventuele inkomensverhoging.

6.5.6. Samenvatting

Aan alle vrouwen is gevraagd of het Business4all project ertoe heeft geleid dat het inkomen van de vrouwen is verhoogd. Ruim 70% geeft aan dat het inkomen is vergroot en geeft hiervoor als belangrijkste reden het beter kunnen berekenen van de kostprijs van het product door het volgen van de kostprijsberekeningstraining. Voor minder dan 30% van de vrouwen is het inkomen niet gegroeid. Dit wijten zij voornamelijk aan het ontbreken van afzetmogelijkheden en te weinig bekendheid van de onderneming.

De coaches kunnen minder duidelijk aangeven of de begeleiding ervoor heeft gezorgd dat het inkomen van de vrouwen is gegroeid. Zij zijn hierin terughoudend. Slechts één coach kan volmondig zeggen dat het inkomen van de vrouwen die hij begeleid heeft is verhoogd.

6.6.1 Wat is de mening van de begeleiders over het Business4all project?

Inleiding

In dit hoofdstuk kijken we naar wat de mening is van de begeleiders van het Business4all project. Begeleiders spelen immers een belangrijke rol in een project. Hun ervaringen kunnen meegenomen worden bij de organisatie van een volgend project.

Om de deelvraag over de ervaringen van de coaches te kunnen beantwoorden zijn er vier interviews afgenomen onder de begeleiders van het Business4all project. De overige twee begeleiders van het project zijn niet geïnterviewd wegens legitieme redenen.

De coaches zijn afkomstig van verschillende organisaties en zijn als het ware ‘ingehuurd’ om de vrouwelijke ondernemers te begeleiden. Per kopje worden hieronder de resultaten weergegeven. Om het geheel duidelijk en overzichtelijk te houden wordt er gesproken van coach 1, coach 2 etc. Wanneer er gesproken wordt over de ‘gecoachte’, wordt/worden daarmee de vrouw(en) bedoeld die is/zijn begeleid.

Er wordt afwisselend over coach en begeleider gesproken, hier wordt hetzelfde mee bedoeld.

6.6.2 Terecht gekomen bij het project

De vier begeleiders zijn op verschillende manieren terecht gekomen bij het Business4all project. Twee coaches zijn via organisaties die betrokken zijn bij de NVB, terecht gekomen bij het Business4all project. Dit betreffen de organisaties SPWE en de WBG.

De andere twee begeleiders zijn werkzaam in een ziekenhuis hebben daar een zakelijke functie. Vanwege hun vele kennis op financieel en zakelijk gebied zijn zij gevraagd om als begeleider op te treden in dit project. Eén van deze twee coaches was al langere tijd verbonden met de NVB. Om de privacy te waarborgen wordt bij de uitwerking van de resultaten niet genoemd welke coach bij welke organisatie vandaan komt en wordt niet vermeld wie welke coach is.

Coach 1 vertelt dat zij via haar werk terecht is gekomen bij het project. Zij kende het Business4all project zelf eigenlijk niet goed. Ook na het project had zij niet het gevoel dat ze heel betrokken bij het project zelf is geweest, ze heeft alleen de begeleiding op haar hoede genomen. De begeleidingsduur was afhankelijk van het programma van de vrouwen.

Coach 2 vertelt dat zij via haar vorige werkgever terecht is gekomen bij het Business4all project. De NVB heeft haar eerdere werkgever benaderd en gevraagd om een begeleider. Toen kwam de betreffende coach in aanmerking om in dit project als begeleider op te treden.

Coach 3 vertelt dat hij al langer dan vijftien jaar les en begeleiding geeft bij de NVB. De NVB was dus al bekend met deze coach en om die reden hebben ze hem uitgenodigd om als begeleider aan het werk te gaan gedurende het Business4all project.

Coach 4 is eveneens uitgenodigd door de NVB om begeleiding te geven aan de vrouwelijke ondernemers. De NVB kent de organisatie goed waar coach 4 werkzaam is en op die manier zijn ze terecht gekomen bij de betreffende begeleider.

6.6.3 Omschrijving

Aan elke coach is gevraagd om zichzelf als begeleider in het kort te beschrijven om op die manier iets meer een voorstelling van de coaches te kunnen creëren.

Coach 1 omschrijft zichzelf als een coach die open is. Ze vindt het belangrijk om mensen de ruimte te geven voor hetgeen ze graag naar voren willen brengen. Ze ziet zichzelf als een geduldige coach. Ze heeft bedrijfseconomie en accountancy gestudeerd.

Coach 2 vertelt over zichzelf dat ze een coach is die de deelnemer veel vrij laat. Ze denkt dat ze eigenlijk wel wat strenger mag zijn als coach. Verder vindt ze het belangrijk dat een coach goed is in leiderschap om de zaken goed te kunnen leiden.

Coach 3 omschrijft zichzelf als iemand die formeel kan zijn maar ook iemand die een grapje kan maken met de ander. Hij zit al jaren in het leiderschap en ziet zichzelf ook als een goede leider. Hij is een coach die strenge eisen stelt maar die dit alleen doet om de ander echt te kunnen helpen. Hij benoemt dat hij een open en eerlijke coach is.

Coach 4 vertelt dat als ze zichzelf zou moeten omschrijven, ze zou zeggen dat ze een dwarsdoorsnede is; waar ze formeel moet zijn is ze formeel maar haar voorkeur gaat eerder uit naar de informele kant. Ze vertelt dat ze als coach alles gebruikt om tot een goed resultaat te komen. Doordat ze zelf al geruime tijd ondernemer is kent ze het klappen van de zweep. Ze is naar eigen zeggen een goede coach met veel ervaring en een coach die creatief is in het bedenken van oplossingen.

6.6.4 Uitvoering van de taak

Alle vier de coaches zijn bij de vrouwen thuis of op de werkplek langs geweest voor individuele begeleiding en coaching. In alle gevallen is dus ook de werkplek gezien.

Gevraagd waar de coaches voornamelijk aan gewerkt hebben, noemen zij allemaal dat ze aandacht besteed hebben aan alles omtrent de vraag: 'Hoe run je op een goede manier je bedrijf?'

Coach 1 vertelt daarbij dat een heleboel ondernemers wel een bedrijf hebben, maar dat ze vaak onvoldoende rekening houden met de kostenbeheersing. Coach 1 vertelt eveneens dat zij met de vrouwen in gesprek gaat en dat ze aangeeft waar de vrouwen aan moeten werken. Ze probeert zoveel mogelijk **adviezen** te geven om de vrouwen verder te helpen. Naast het geven van adviezen merkte ze ook op dat de vrouwen zelf met vragen komen.

Coach 2 vertelt dat ze met haar gecoachte heeft gewerkt aan **marketing** en aan het maken van een goede **planning**. De betreffende coach vermeldt daarbij wel dat ze in de begeleiding een beetje gefaald heeft omdat ze het geheel aan begeleiding toch niet zo ver heeft kunnen doen slagen. Tevens geeft ze aan dat ze het heeft nagelaten om verslagen omtrent de begeleiding in te dienen.

Coach 3 vertelt dat er met name is gewerkt aan **financiële zaken** die niet op orde waren. Dit waren voornamelijk de kostprijzen. Coach 3 deed één op één begeleiding maar tussen zijn gecoachte zat ook een bestuur van een organisatie, dit bestuur bestond uit meerdere mensen.

Coach 4 vertelt dat er tijdens de begeleiding met name aandacht is besteed aan het schrijven van een **projectplan** en de **uitvoering** daarvan. Deze coach heeft de vrouwen naar eigen zeggen met ‘raad en daad’ begeleid.

Kort samengevat kan gezegd worden dat vooral met de vrouwen zelf gekeken is waar de behoefte ligt op het gebied van de onderneming. De begeleiders hebben daarop ingespeeld en getracht op die manier de onderneming samen met de vrouwen naar een hoger niveau te brengen.

6.6.5 Aantal gecoachte vrouwen

Het verschilde per coach hoeveel vrouwen zij hebben begeleid. Coach 1 benoemt dat zij ongeveer **drie** vrouwen heeft begeleid. Zij kan niet met zekerheid zeggen of het er misschien meer dan drie waren omdat het voor haar al weer lang terug lijkt. Coach 2 heeft naar eigen zeggen maar **één** vrouw begeleid. Coach 3 geeft eveneens aan dat hij niet meer precies weet hoeveel vrouwen hij heeft begeleidt. Hij benoemt dat het er waarschijnlijk **drie** of meer zijn geweest. Coach 4 geeft aan zij ‘misschien’ **drie** vrouwen heeft begeleid.

Bovenstaande aantallen bij elkaar optellend komt het uit op ongeveer tien vrouwen die zijn begeleid door de vier geïnterviewde coaches. Opvallend is dat de coaches allemaal twijfelen over het precieze aantal vrouwen dat zij begeleid hebben.

6.6.6 Vertrouwensrelatie

Alle vier de coaches zijn het erover eens dat het heel belangrijk is dat je bij het begeleiden werkt aan een vertrouwensrelatie. Als er geen vertrouwensrelatie is dan kun je stoppen, zo is hun mening. Het hebben van een vertrouwensrelatie zorgt er volgens de coaches voor dat je informatie krijgt die belangrijk is om de ander zo goed mogelijk te kunnen helpen.

Elke coach werkt op zijn eigen manier aan een vertrouwensrelatie. De één benoemt dat ze eerst de gecoachte wat over zichzelf laat vertellen. Wat doet ze, hoe werkt ze etc. Ze probeert dan zo goed mogelijk te luisteren om vervolgens over te gaan tot het geven van adviezen. Een andere coach geeft aan dat naarmate de tijd vordert er een vertrouwensrelatie ontstaat. Hij vertelt dat als het nodig is hij formeel is maar dat hij ook met mensen een grapje kan maken en kan lachen. Is het nodig dat ze een standje krijgen, dan doet hij dit ook. De coach benoemt dat hij open is naar degene die hij coacht. Deze dingen zorgen er volgens hem voor dat er een vertrouwensrelatie ontstaat. Weer een andere coach benoemt dat ze werkt aan een vertrouwenrelatie door ook praktische zaken te regelen voor de gecoachte. Door kleine dingen te doen voor degene die ze begeleidt en zodoende diegene verder te helpen ontstaat er eerder een band van vertrouwen, aldus coach 4.

6.6.7 Ervaring met het project en de vrouwelijke ondernemers

Tijdens de interviews met de begeleiders is geëxploreerd wat hun ervaringen zijn met de vrouwelijke ondernemers die zij hebben begeleid gedurende het Business4all project.

Drie van de vier coaches hebben naar eigen zeggen vooral negatieve ervaringen met de vrouwelijke ondernemers die zij hebben begeleid. Eén coach heeft wel positieve ervaringen in het begeleiden van de vrouwen. Hieronder is per coach uiteengezet hoe deze ervaringen zijn ontstaan.

NB: Onder de vrouwen waarover hieronder gesproken wordt, kunnen ook de zes vrouwen zitten die niet geïnterviewd zijn. Hierdoor kan het voorkomen dat er informatie wordt vermeld, die niet terug is gekomen in het eerdere hoofdstuk wat gaat over de ervaringen van de vrouwen omtrent het Business4all project. Tevens kan het zo zijn dat de ervaringen van de vrouwen over de begeleiding hieronder niet worden vermeld omdat het een andere coach betreft. Zoals te lezen in hoofdstuk 5 zijn niet alle coaches en deelnemende vrouwen geïnterviewd.

Coach 1

Coach 1 vertelt dat de eerste vrouw die ze begeleidde niet serieus was. De coach maakte afspraken met haar maar de gecoachte kwam niet opdagen, of als de afspraak thuis plaats vond dan was de gecoachte ineens niet thuis. Dit terwijl de afspraken samen en in overeenstemming met de gecoachte werden gemaakt. Als de coach vervolgens belde naar de gecoachte, dan had ze haar telefoon uitgezet en weer een andere keer was ze in slaap gevallen. De coach vertelt dat ze het gevoel had dat deze vrouw eigenlijk helemaal niet begeleidt wilde worden. Uiteindelijk heeft de coach een brief geschreven naar deze vrouwelijke ondernemer en daarin vermeldt dat ze stopt met het geven van begeleiding.

Over een andere vrouw die ze heeft begeleid verteld ze dat dit een heel ‘koppig mens’ was. Deze vrouwelijke ondernemer had als standpunt dat het bedrijf al heel lang loopt op de manier waarop ze te werk gaan en dat ze het altijd op dezelfde manier heeft gered. Deze mevrouw wilde volgens de coach niet openstaan voor verandering en wilde niet luisteren naar belangrijke adviezen. Hierdoor is er niks verandert terwijl dit wel echt nodig was, aldus coach 1. Als de coach bij de betreffende persoon op bezoek was, dan was deze erg druk en had ze geen tijd om er bij te komen zitten. Dit terwijl van tevoren de afspraak in overeenstemming met de gecoachte is gemaakt.

Tevens gebeurde het weleens dat er een afspraak stond maar dat de ondernemster niet thuis was, waardoor de coach voor niets een afstand heeft afgelegd en tijd heeft besteed.

De coach benoemt dat zij het jammer vindt dat de vrouwen onvoldoende gebruik hebben gemaakt van het aanbod wat uit het project voortvloeide. Ze vertelt dat de vrouwen van tevoren allemaal graag mee wilden doen aan het project, maar dat toen ‘het puntje bij het paaltje’ kwam, ze geen tijd en zin meer hadden. Als de vrouwen meer gemotiveerd waren dan was haar beeld van het project positiever geweest, aldus coach 1.

Coach 2

Coach 2 was de begeleider van een vrouwelijke ondernemer die al vergevorderd was. Omdat de vrouwelijke ondernemer op een gegeven moment geen behoefte meer had aan verdere begeleiding, is deze stop gezet. Het moment van stopzetten was aan het eind van het project toen de coach nog 4 begeleidingsuren over had. Het grootste gedeelte van de begeleiding heeft dus wel plaatsgevonden. De ervaringen van de coach zijn niet goed omdat er nog een aantal dingen niet waren afgerond toen de begeleiding werd stopgezet. De motivatie van de ondernemster was in eerste instantie goed, ze was gemotiveerd om te werken, maar de begeleiding liep gewoon niet heel goed, aldus coach 2. De geplande afspraken werden vaak afgezegd door de gecoachte. De coach vermoedt dat dit te maken heeft met het feit dat de gecoachte andere verwachtingen had van het project. Ze had verwacht dat ze geld in handen zou krijgen om verder uit te breiden, vertelt coach 2.

Coach 3

Coach 3 vertelt dat hij van tevoren als strenge eis heeft gesteld dat als je niet gemotiveerd bent, je geen begeleiding krijgt. De coach vertelt dat hij het belangrijk vindt dat de gecoachte wel echt moet willen en ervoor gaat. Is dit niet zo, dan biedt hij ook geen begeleiding. De coach vertelt dat hij door het stellen van deze eis, een gemotiveerde en goede groep had. Hij vertelt wel dat de vrouwen het in eerste instantie niet heel leuk vinden als er strenge eisen aan ze worden gesteld. Maar zolang je vast houdt en door blijft gaan dan ziet men uiteindelijk in dat het de begeleiding ten goede komt, aldus coach 3.

De coach benoemt dat zijn beeld van het Business4all project positief is. Het is volgens hem een goed project geweest omdat hij gezien heeft dat er echt vorderingen zijn gemaakt bij degene die hij heeft gecoacht.

Coach 4

De ervaringen met de vrouwelijke ondernemers zijn eveneens voor coach 4 niet heel positief. Ze benoemt dat het 'in feite een beetje fout is gegaan omdat de vrouwen afhaakten'.

Alle drie de vrouwelijke ondernemers zijn vroegtijdig afgehaakt en hadden volgens henzelf valide redenen, vertelt de coach. De coach zelf ziet als reden voor het afhaken een gebrek aan motivatie. Volgens de coach hadden de vrouwen niet zoveel zin in het traject. De coach vertelt twee voorbeelden over het afhaken van de vrouwen.

De eerste gecoachte haakte af terwijl het in feite heel goed liep met de begeleiding. De reden van afhaken was volgens de vrouw dat er een gevecht gaande was tussen de gecoachte en haar man. Ze hadden conflicten over het aandeel van beide in het bedrijf. Volgens de coach was de man erg jaloers dat de vrouw begeleiding kreeg. Ze heeft toen geprobeerd om hen allebei begeleiding te bieden. Dit ging op een gegeven moment niet meer goed. De vrouwelijke ondernemer is toen afgehaakt.

De tweede gecoachte haakte af omdat ze op een gegeven moment, nadat er een heel plan was opgezet, zich toch wilde focussen op de kinderen. De coach geeft aan dat dit erg vreemd was. Er was een uitgebreid en leuk plan opgesteld. De coach had samen met de gecoachte verzonnen hoe ze alles zouden presenteren. Er was veel enthousiasme bij beide partijen. Ze waren zich samen hard aan het voorbereiden op de aankomende beurs, maar drie maanden voordat deze zou plaatsvinden heeft de ondernemster de begeleiding stopgezet.

De coach vertelt dat ze de afgehaakte vrouwen een brief naar de NVB heeft laten schrijven met daarin de reden waarom ze zijn gestopt. De coach heeft deze opdracht aan de vrouwen gegeven zodat dat NVB niet zou denken dat zij als coach niet meer wilde begeleiden. De vrouwen hebben de brief geschreven naar de NVB.

Coach 4 vertelt dat zij de uitvoering van het project niet goed vond. Zij benoemt daarbij dat ze twijfelt of de begeleiders in alle gevallen wel capabel waren. Daarnaast vond ze het project onsamenhangend omdat er geen concrete bijeenkomsten waren voor de coaches en omdat er volgens haar niet alles uit het project is gehaald wat erin zat.

De coach vertelt dat het resultaat van het begeleidingstraject te zien zou zijn op de beurs. De coach is aan het eind van het project naar de beurs geweest en vertelt daarover dat ze er niet een heel behaaglijk gevoel bij had. Ze vond de beurs een beetje rommelig en onsamenhangend, aldus coach 4.

Opvallend

Erg opvallend is dat de ervaringen van de coaches niet compleet stroken met de ervaringen van de vrouwelijke ondernemers.

De vrouwelijke ondernemers praten veelal erg positief over het Business4all project en ook over de begeleiding die zij hebben gehad. Een aantal vrouwen geven inderdaad aan dat ze niet alles gevolgd hebben wegens verschillende redenen maar over het algemeen benoemen zij voornamelijk wat ze eruit geleerd hebben en wat het hen heeft opgeleverd.

De coaches echter benoemen met name dat de meeste vrouwen niet het gehele project hebben afgerond en dat het daardoor voor hen niet als geslaagd wordt gezien. Volgens hen is uit het niet nakomen van afspraken en het afhaken af te leiden dat de vrouwen niet gemotiveerd zijn. Sommige vrouwelijke ondernemers erkennen dat ze zich er soms wat makkelijk vanaf hebben gemaakt doordat ze andere prioriteiten hadden en niet alles hebben gevolgd wat er aan aanbod lag. Toch zien de vrouwelijke ondernemers de begeleiding als positief omdat ze, ondanks dat ze het niet helemaal hebben afgerond, er wel veel uit hebben geleerd.

Het verschil in perceptie en opvatting over motivatie wordt hier duidelijk zichtbaar.

Het lijkt erop dat de coaches hun (en van de vrouwen) trajecten niet als positief zien omdat ze hun taak niet volledig hebben kunnen afronden. Ondanks hun inzet zijn de vrouwen 'afgehaakt'. Dit is wat hen voornamelijk is bijgebleven.

De vrouwen hebben meer de perceptie dat ze wellicht niet alles eruit hebben gehaald wegens andere prioriteiten, maar dat ze van hetgeen ze wel hebben meegekregen, veel hebben geleerd.

6.6.8 Toegang tot andere hulpbronnen

Er is aan de coaches gevraagd of zij tijdens het begeleiden contact hadden met andere coaches en of zij genoeg toegang hadden tot hulpbronnen als zij zelf niet een oplossing of een antwoord wisten op een vraagstuk van de gecoachte.

Coach 1 vertelt dat er halverwege het project een keer een avond is geweest waar de begeleiders en de vrouwen werden uitgenodigd. Volgens deze coach is het hier bij gebleven en waren er verder geen gezamenlijke contact momenten en heeft zij verder dus geen andere coach gesproken.

Coach 2 vertelt dat zij de verantwoordelijke van het IVVO als contactpersoon had, deze benaderde zij wanneer dit nodig was. Verder heeft zij geen contact gehad met andere coaches.

Coach 4 geeft eveneens aan dat er niet echt contact is geweest tussen de begeleiders. Wel heeft ze andere begeleiders gezien toen er door een organisatie uit Nederland een training werd gegeven.

Opvallend uit bovenstaande is dat er blijkbaar vanuit het oogpunt van de coaches geen officiële meeting is geweest voor de coaches. Alleen coach 1 spreekt namelijk van een bijeenkomst voor coaches (en vrouwen). Hierdoor was er voor de coaches dus niet de mogelijkheid om met elkaar te praten over de begeleiding. Dit is jammer omdat ze op die manier ook niet elkaar kunnen motiveren en aansporen tot bepaalde ideeën die wellicht heel bruikbaar zouden kunnen zijn.

Zoals gezegd is er ook aan de coaches gevraagd bij wie zij terecht konden als ze eventueel vragen hadden waar ze zelf niet uit kwamen.

Coach 1 vertelt hierover dat zij bekwaam genoeg was om de vragen van de vrouwen te

beantwoorden. Zij had het niet nodig om adviezen te vragen. Had ze wel vragen gehad dan kon ze terecht op haar werk bij collega's.

Coach 2 vertelt dat ze eigenlijk niet echt iemand had waar ze terecht kon voor inhoudelijke vragen. Op zich was dit voor haar geen probleem verteld ze omdat het wel helder en duidelijk was voor haar en dus niet tegen vragen aanliep waar ze geen antwoord op wist.

Coach 3 vertelt dat het voor hem eveneens helder was wat er verwacht werd van hem als coach. Hij vertelt dat als hij tegen een probleem aanliep, hij een groot netwerk om zich heen had waar hij kennis vandaan kon halen. Dit netwerk was door hem zelf opgebouwd en staat niet in relatie tot het Business4all project.

Coach 4 geeft aan dat zij al jaren in het vak van ondernemen zit en dat ze daarom niet tegen vragen opliep. Toegang tot hulpbronnen was voor haar dus niet nodig.

Uit bovenstaande blijkt dat een meeting met andere coaches niet zozeer nodig is om tot bepaalde antwoorden te komen omdat de coaches zelf bekwaam genoeg zijn of omdat zij zelf een netwerk hebben waar ze terecht kunnen. Wel wordt uit de interviews duidelijk dat een meeting met de andere coaches gewenst zou zijn geweest om met andere begeleiders te spreken over de begeleiding. Op die manier zou er een duidelijker beeld van het project en de begeleiding zijn ontstaan en zou er een meer eenduidige manier van begeleiding tot stand komen, aldus de vier coaches.

6.6.9 Contact NVB gedurende het Business4all project

Over het contact met de NVB zijn de coaches niet geheel tevreden.

Een coach vertelt dat het enige contact wat ze met de NVB heeft gehad de declaratie betrof. Ze moest in de declaratie aangeven hoeveel uren ze heeft besteed aan de begeleiding en wat ze precies gedaan heeft. Verder was er gedurende het project geen contact met de NVB. Weer een andere begeleider vertelt dat ze voor de NVB een rapportage over de begeleiding heeft geschreven. In deze rapportage stond vermeld waarom de vrouwen destijds zijn gestopt met de begeleiding. Ze vertelt dat ze nooit een reactie heeft gehad op haar rapportage. Tevens vond ze de feedback vanuit de NVB slecht. Het duurde volgens haar lang voordat je een respons kreeg. Bij de declaratie bleek ineens dat er een deel van de uitbetaling moest worden afgestaan aan de NVB, dat waren zogezegd 'administratieve kosten'. Dit vond zij erg teleurstellend en onprofessioneel.

6.6.10 Cijfer voor het Business4all project

Tijdens de interviews is aan de coaches gevraagd om het Business4all project een cijfer te geven. Het gemiddelde van de cijfers is bij elkaar opgeteld en het uiteindelijke cijfer komt uit op een **6.3**

'Het Business4all project zou ik een 6 geven. Als ik het evaluatierapport zou zien kom ik misschien tot een ander cijfer'
(coach 1)

'Het cijfer dat ik het project geef is een 6 omdat er nog dingen waren die beter konden. Ik had iemand moeten hebben waar ik op terug kon vallen en ik had meer duidelijke richtlijnen moeten hebben'
(coach 2)

'Ik zou het project een 7 geven. Over het algemeen is het goed gegaan en heeft het project beantwoord aan de verwachtingen van mijn kant'
(Coach 3)

'Het cijfer dat ik geef naar aanleiding van mijn ervaringen met het project is een 6. Het is er niet echt uitgekomen'
(Coach 4)

6.6.11 Behoeftes

Samenkomst met andere coaches

Een aspect wat door alle coaches is genoemd is dat de begeleiders geen aparte meeting hebben gehad tijdens het Business4all project. Zij benoemen dat dit wel goed zou zijn omdat je op die manier ervaringen met elkaar kunt delen en van elkaar kunt leren. Volgens de coaches zou er op die manier een duidelijker beeld zijn ontstaan van de inhoud van het project en de begeleiding zou daardoor meer eenduidig zijn geweest. Eén coach geeft nadrukkelijk aan dat zij tijdens het project heel graag met de andere coaches in contact was gekomen. Ze had iemand nodig waar ze op terug kon vallen en ervaringen mee kon delen.

Rendement en evaluatie Business4all project

Alle vier de coaches benoemen dat er geen evaluatie is geweest van het project. Zij weten niet hoe de uiteindelijke resultaten zijn geweest en hoe het evaluatierapport eruit ziet. Niemand heeft na de stop van het project nog wat gehoord hierover en er is nooit eerder een evaluatie onder de coaches gehouden. De coaches zijn zelfs niet bedankt voor hetgeen ze gedaan hebben. Drie van de vier coaches geeft aan nog steeds behoefte te hebben aan een evaluatierapport, ondanks dat het project al bijna 2 jaar geleden is afgerond. Eén coach heeft hier geen behoefte aan, simpelweg omdat het volgens hem te lang geleden is. De coaches vinden het jammer dat ze niet weten wat hun werk en inzet voor uitwerking heeft gehad.

6.6.12 Toekomst

In de interviews met de coaches is gevraagd of zij zichzelf opnieuw beschikbaar zouden stellen als coach bij een eventueel volgend project.

Drie van de vier coaches geven aan dat zij alleen opnieuw willen coachen als er strengere voorwaarden komen voor de vrouwen die deelnemen. De grootste voorwaarde die de drie coaches eisen is dat er alleen echt gemotiveerde vrouwen meedoen aan het project en geen vrouwen die na verloop van tijd afhaken. Andere eisen die worden gesteld zijn als volgt:

- Vooraf een kennismaking met de gecoachte om te kijken of het klikt
- Een uitgebreide tijdsperiode geven om te werken aan de doelen
- Van te voren duidelijke afspraken maken (een soort van contract opstellen)
- De vrouwen moet exact helder hebben wat het project inhoud zodat ze niet voor verrassingen komen te staan
- De vrouwen moeten visie hebben om echt te willen werken en te willen groeien in de onderneming

Eén coach geeft aan dat hij niet opnieuw mee zou doen als coach. Hij geeft hiervoor als reden op dat hij geen tijd heeft omdat hij te druk is.

6.6.13 Contact NVB op dit moment

Er is de coaches ook gevraagd hoe hun contact er met de NVB op dit moment uit ziet.

Coach 1 geeft aan op dit moment **geen contact** meer te hebben met de NVB.

Coach 2 vertelt dat zij nog **af en toe contact** heeft met de NVB, mede doordat de NVB weleens bij haar werk komt omdat het een betrokken organisatie is.

Coach 3 benoemt dat hij na het Business4all project **niet meer verbonden** is geweest met de NVB. Hij benoemt daarbij dat de NVB die hij kende een dynamische organisatie was die wisten waarvoor ze gingen en die veel successen hebben geboekt. Voor hem als coach was dit ook één van de redenen om ondanks zijn drukke agenda toch begeleiding te geven binnen het Business4all project. Hij vertelt dat hij nu te druk is om de organisatie nog echt goed te volgen. Tevens zijn de mensen van het 'eerste uur' weggegaan, dit zou volgens hem ook een reden kunnen zijn dat het contact minder is geworden. Volgens deze coach komt de NVB als organisatie ook minder vaak in het nieuws dan dat dit voorheen het geval was.

Coach 4 geeft eveneens aan dat er op dit moment **geen contact** meer is met de mensen van de NVB. Ze benoemt dat toen mevrouw Ooft nog leefde er veel contact was en dat de organisatie waarin coach 4 werkzaam is, veel samen deed met de NVB. Ze omschrijft mevrouw Ooft als iemand die veel doelen nastreefde en deze ook behaalde. Mevrouw Ooft is heel innovatief bezig geweest en ze heeft veel vrouwen gestuurd in hun ondernemerschap, aldus coach 4.

6.6.14 Samenvatting

De begeleiders van het Business4all project zijn op verschillende manieren terecht gekomen bij het project. Tijdens de begeleiding hebben de afspraken met de ondernemers voornamelijk thuis bij de vrouwen of op de werkplek van de vrouwen plaatsgevonden. Gedurende de begeleiding is aandacht besteed aan hoe je op een goede manier je business naar een hoger niveau kunt brengen. De behoefte en wensen van de vrouwen zijn hierin als uitgangspunt genomen. De begeleiders hebben voornamelijk adviezen gegeven op het gebied van marketing, planning en financiële zaken. Het aantal vrouwen dat per coach begeleid is ligt voor drie coaches op 3, de andere coach heeft maar 1 vrouw begeleid. Alle coaches geven aan dat het hebben van een vertrouwensrelatie erg belangrijk is om goed te kunnen begeleiden.

Helaas zijn de ervaringen van de begeleiders niet heel positief als het gaat om de begeleiding van de vrouwen. Drie coaches hebben te maken gehad met vrouwen die tijdens het project zijn afgehaakt. Deze vrouwen waren volgens hen niet serieus, kwamen afspraken niet na en hadden andere verwachtingen en prioriteiten. Eén coach heeft wel goede ervaringen met het coachen van de vrouwen en ziet ook dat er vooruitgang is geboekt.

Opvallend genoeg zijn de coaches beduidend minder positief dan de vrouwen over de begeleiding en over het Business4all project in het geheel. Dit heeft hoogstwaarschijnlijk te maken met het feit dat de vrouwen, ondanks dat ze niet alles eruit hebben gehaald, wel veel hebben geleerd. De coaches echter hadden verwacht dat de vrouwen het gehele project in het geheel zouden doorlopen. Nu dit niet is gebeurd lijken de coaches teleurgesteld te zijn.

De begeleiders geven aan voldoende bekwaam te zijn geweest om de begeleiding te bieden. Wel vinden zij dat het prettig was geweest als er bijeenkomsten waren georganiseerd speciaal voor de begeleiders. Tevens vertellen zij dat het jammer was dat de NVB vaak traag reageerde op vragen/opmerkingen en soms zelfs helemaal niet reageerde.

Het uiteindelijke cijfer dat zij aan het Business4all project toekennen is een 6.3

De behoeftes bij een volgend project zijn dat er zoals gezegd samenkomsten worden georganiseerd met andere coaches. Daarnaast zouden de coaches graag hebben gezien dat er een soort evaluatierapport aan hen gegeven zou worden waarin de resultaten van het project worden vermeld. Op die manier kunnen zij zien of hun begeleiding nog wat heeft opgeleverd.

Bij een volgend project zouden 3 coaches zich opnieuw beschikbaar stellen, mits de vrouwen echt gemotiveerd zijn.

Momenteel hebben drie coaches geen contact meer met de NVB.

7. Verantwoording culturele dimensie en duurzaamheid

Deel 1: Culturele dimensie

Ervaring en bewustwording

Twee Westerse, Nederlandse en vrouwelijke onderzoekers in Suriname. Dat brengt van alles met zich mee. Ondanks dat Nederland en Suriname banden vanuit het verleden met elkaar hebben haalt dit niet weg dat deze twee culturen als dag en nacht van elkaar verschillen. Uiteraard waren wij als onderzoekers hier van tevoren al bewust van en troffen we daarom de nodige voorbereidingen. Toch zal geen enkele voorbereiding hierop zo volledig zijn dat je niet op onverwachtse dingen, verbazing, verwondering of ergernis stuit. Dit kan misschien als negatief worden opgevat maar dit is op zijn minst niet de bedoeling. Het is namelijk juist dit wat andere culturen ontdekken zo interessant maakt.

Gedurende het gehele proces van onderzoek zijn wij ons ervan bewust geweest dat we vrouwelijke, Westerse onderzoekers zijn. Dit is in feite niet heel moeilijk omdat je steeds ervaart dat dit zo is. Dit begint al bij de organisatie. Daar moet je samen met de opdrachtgever overeenkomen wat je hier komt doen en hoe het verloop vorm krijgt. Tijdens dit proces heb je te maken met verschillende belangen, verschillende eisen en verschillende verwachtingen. In deze verschillen wordt een eerste cultuurverschil al zichtbaar. Wij als Nederlandse onderzoekers hebben als primair doel om een zo goed mogelijk onderzoek neer te zetten. De medewerkers van de organisatie hebben dit doel ook maar hechten ook veel waarden aan andere, voor ons bijkomstige, zaken. Deze zaken zijn bijvoorbeeld het meewerken in de organisatie en het interviewen van 'succesverhalen'.

Wat wij als onderzoekers geprobeerd hebben is om constant onszelf af te vragen hoe het komt dat we een bepaalde reactie bij onszelf of bij anderen waarnemen. Wat zegt dit gevoel/deze reactie over ons als Westerse onderzoekers, wat zegt het over de ander als niet Westerse. We hebben geprobeerd om deze reacties en gevoelens vanuit twee kaders te bekijken, vanuit ons eigen kader en vanuit het kader van de ander. Op die manier probeer je begrip te ontwikkelen voor de situatie en worden dingen meer verklaarbaar. We hebben ook als onderzoekers veel gesprekken gevoerd met lokale bevolking/medewerkers van de organisatie/buren etc. en hen ook specifiek gevraagd naar bepaalde culturele verschijnselen (te laat komen, wel/niet sociaal wenselijk antwoorden, etniciteit bevolking, Nederlandse directheid etc.) die bij ons verwondering opriepen. Op die manier zijn wij steeds meer dingen gaan begrijpen, dit is prettig omdat je dan weet hoe je daar als onderzoeker op in kunt spelen.

Machtsafstand en integratie

Vooral in het begin hebben we gemerkt dat we als 'blanke Westerlingen' oplettend moesten zijn op onze houding. Deze moest zeker niet de uitstraling hebben van: 'wij komen hier de boel eens even verbeteren'. Dit hebben we voornamelijk gemerkt doordat de directrice van de organisatie ons constant probeerde te overtuigen dat Suriname een land is dat in opkomst is en in bloei staat en dat het land grote voordelen kent ten opzichte van Nederland etc. Daarnaast probeerde zij erg leidend te zijn in hoe wij ons onderzoek vorm gaven, zo had ze een aantal personen waarvan ze in ieder geval wilden dat wij deze zouden interviewen. Daarnaast werd het ook zichtbaar in andere, meer uiterlijke dingen. Bijvoorbeeld dat de directrice in haar mooie directeursstoel achter haar bureau zat te roken

en dat wij voor haar bureau op houten stoeltjes mochten zitten. Wij vinden dit in het geheel niet erg maar het geeft toch een bepaalde afstand weer. Daarnaast werden wij er door de directrice op gewezen dat we haar liever niet bij de voornaam moesten aanspreken maar met mevrouw Velland. Door dit soort kleine dingen wordt machtsafstand duidelijk voelbaar. Wel willen wij nadrukkelijk vermelden dat dit alleen het geval was bij de directrice. De rest van het personeel was erg toegankelijk en behulpzaam. Dit was heel prettig voor ons omdat dit weer het andere compenseert en doordat het ook een soort eenheid schept met het overige personeel. Wij waren niet de enige die deze ervaring had met de directrice, het personeel liet doorschemeren dezelfde ervaringen te hebben.

In het begin hebben wij gemerkt dat er nogal kritisch gereageerd werd op het feit dat we in ons plan van aanpak een aantal risico's hadden beschreven die te maken hebben met het verschil tussen de twee culturen. Deze risico's werden door de directrice opgevat als 'aanvallende beschuldigingen' waaruit volgens haar bleek dat Nederlanders zogezegd 'beter' zouden zijn als Surinamers. Dit was uiteraard in het geheel niet onze bedoeling. Hieruit werd wel duidelijk dat bepaalde aspecten van verschillen hier heel gevoelig liggen. Van af toen zijn wij extra alert gebleven en hebben we zoveel mogelijk geprobeerd de overeenkomsten in plaats van de verschillen te benadrukken. Wij hebben vervolgens geen negatieve ervaringen hieromtrent ervaren.

Zeer opvallend was dat de machtsafstand die voelbaar was bij de directrice na een kleine twee maanden compleet verdwenen was. Dit heeft volgens ons meerdere oorzaken. Allereerst komt het volgens ons doordat wij steeds meer integreerden in de organisatie. We gingen leuke dingen doen met collega's en we zetten ons voor honderd procent in door vier volle dagen op de organisatie aanwezig te zijn en daar te werken aan ons onderzoek. Op die manier lieten we zien dat we betrouwbaar waren en dat we het naar ons zin hadden op de organisatie en met de collega's onderling (wat ook daadwerkelijk het geval was).

Daarnaast was het zo dat de directrice een kleine maand afwezig is geweest waardoor ons contact met onze officiële begeleider kon groeien. Zij nam toen als het ware de complete leiding van de directrice over ons onderzoek over, dit bleef ook zo na de terugkeer van de directrice. Dit was heel prettig omdat zij meer in onze lijn kon denken en ook omdat zij uiteraard ons product zou beoordelen en niet de directrice.

Zoals gezegd veranderde de verhouding met de directrice na een kleine twee maanden. Ze werd veel toegankelijker en we hadden het gevoel nu echt onszelf te kunnen zijn en onszelf als onderzoekers veel meer te kunnen laten zien. In bepaalde moeilijke situaties was de directrice zelfs als een moeder voor ons, dit was zeer prettig om te ervaren. We hebben leuke gesprekken met de directrice kunnen hebben en steeds meer liet zij ook haar waardering blijken voor ons onderzoek en voor onze houding. Aan het eind van de periode zijn we uit eten geweest met haar en hebben we het erg goed kunnen afsluiten. Bij de beoordeling en eindpresentatie van ons product was ze erg lovend en was er niks meer terug te zien van de kritische houding die in het begin zo sterk naar voren kwam. Wij kunnen zelf niet anders dan geloven dat dit alles te maken heeft met het feit dat de directrice is gaan zien dat we niet komen om het land Suriname, of de organisatie zelf te bekritisieren en te verbeteren, maar dat we er juist zijn om te helpen en om met verwondering om ons heen te kijken. We hebben vertrouwen kunnen wekken en laten merken dat we ook van hen kunnen leren. Dit heeft uiteindelijk tot een goede verstandhouding geleid.

Westers en in staat tot alles?

Wat wij zeer sterk hebben ervaren is dat wij als Westerse vrouwen als zeer rijk en welvarend worden gezien. Zowel door medewerkers van de organisatie, als door de geïnterviewde vrouwen. In onze eigen ogen zijn wij slechts 'arme studenten'. Het was soms lastig om hier op een goede manier mee om te gaan en niet geïrriteerd te raken op momenten dat je weet dat je bijvoorbeeld het dubbele betaalt dan dat de Surinamers betalen of als er verwachtingen liggen dat je alles voor elkaar kunt krijgen omdat je zogenaamd blank bent en geld hebt. Het feit dat er zo tegen ons aangekeken wordt maakt het soms lastig om voor je gevoel op één lijn te liggen. Er is in hen ogen altijd sprake van een soort 'machtsverschil' omdat wij blank en Westers zijn en zij niet. Wat ons betreft is dit een punt wat zeer moeilijk te verhelpen is. Het ligt volgens ons erg geworteld in de heersende cultuur om zo tegen blanke Westerlingen aan te kijken. In feite is dit ook niet verwonderend, de geschiedenis van het land in ogenschouw nemend. Wij hebben zoveel mogelijk geprobeerd ons op een goede manier aan te passen, en onze Westerse 'trekjes' achter wegen te laten.

Tevens werd zichtbaar dat er bij de geïnterviewde vrouwen een hoge verwachting lag dat wij bij machte waren om bepaalde zaken voor hen te veranderen of te verbeteren. Om die reden vertelde veel vrouwen wat hun behoeftes en wensen waren en schroomden ze de meeste keren ook niet om negatieve punten betreffende de dienstverlening van de NVB te benoemen. Enerzijds hielp ons dit uiteraard wel om in het onderzoeksverslag passende conclusies en aanbevelingen weer te kunnen geven. Anderzijds is het vervelend om te weten dat uiteindelijke verbeteringen doorvoeren toch echt in de handen van de NVB ligt, en niet in die van ons. Wij hebben op een zo duidelijk mogelijke manier kenbaar gemaakt aan de vrouwen dat het aan de NVB is om daadwerkelijk wat te doen met onze resultaten en aanbevelingen.

Interviews

Voor ons als onderzoekers was het tijdens het afnemen van de interviews belangrijk om geduldig te zijn en standvastig in het doorvragen en niet al te snel genoegen nemen met een antwoord. Vaak na een aantal keer dezelfde vraag op verschillende manieren te stellen werd het antwoord pas echt helder. Dit vraagt een actieve houding tijdens het interviewen. Daarnaast was het voor ons soms ook even bewust opletten dat we beginnen met een 'informeel' gedeelte om op die manier vertrouwen te kweken. Dit soort dingen maakt wel dat je als onderzoeker steeds bewuster wordt van de ander en hoe je daar op een zo goed mogelijke manier op in kunt spelen, rekeninghoudend met de cultuurverschillen.

Vrijuit schrijven of weglaten?

Zoals gezegd hebben we in het begin veel meer het machtsverschil gevoeld en gemerkt. Dit zorgde er soms voor dat we ons erg bewust waren van wat we schreven en dat we ons ook vaak afvroegen of we op deze manier konden schrijven/handelen of dat dit niet kon. Dit heeft te maken met het feit dat je de opdrachtgevende organisatie niet voor de voeten wil lopen omdat je in feite afhankelijk van hen bent. Het was lastig om dit 'probleem' aan te kaarten omdat we in het begin de ervaring hadden opgedaan dat dit soort dingen als beschuldiging of aanval kon worden beschouwd. We hebben het dus wat meer de tijd gegeven en geprobeerd via omwegen toch te doen hoe wij dachten dat het goed zou zijn. Onze mening is dat dit goed is gelukt. Doordat de directrice, degene die vooral

verantwoordelijk is voor bovenstaande, een maand weg was hebben wij vrijuit onderzoek kunnen doen en vrijuit kunnen schrijven. Het contact met onze officiële afstudeerbegeleider, mevrouw Graanoogst, werd steeds beter. Zij was er een grote voorstander van dat dingen werden neergezet zoals ze waren, en dus niet werden weggelaten of werden verdraaid. Uiteindelijk kunnen wij zeggen dat we het verslag geschreven hebben zoals we het ook echt wilden.

Wel hebben we een Surinaamse versie in geleverd en is het verslag wat u momenteel leest, de Nederlandse versie. Simpelweg omdat bepaalde dingen gevoelig liggen waardoor het ons beter leek die dingen in het verslag van Suriname achterwege te laten. Wat is weg gelaten in de Surinaamse versie van het product gaat vooral over cultuurverschillen/culturele dimensie en beperkingen in de organisatiecultuur. Verder is in de versie van Suriname een uitgebreide lijst met aanbevelingen en tips gedaan, deze is weggelaten in deze versie. Na het concept ingeleverd te hebben bij de opdrachtgevende organisatie kregen wij op het laatst toch nog feedback van de directrice dat er een drietal dingen moesten worden weggelaten. Dit ging om de volgende 3 aspecten:

- Het stuk geschiedenis wat wordt beschreven in het hoofdstuk over armoedebestrijding onder kopje 6.2.4. De directrice vond dat deze informatie gedateerd was. We hebben besloten deze informatie weg te laten in de Surinaamse versie van het product maar het wel terug te laten komen in deze versie omdat wij een stuk geschiedenis zelf wel belangrijk vinden.
- In het hoofdstuk coaches werd beschreven dat één coach zijn geld nog niet had gehad voor het werk dat hij heeft verricht. Dit moest weggelaten worden. Begrijpelijk want toen ze het lazen waren ze verbaasd en ze zouden het meteen rechtzetten. Om die reden hebben we besloten het ook in deze versie weg te laten.
- In het hoofdstuk over armoedebestrijding, kopje 6.2.5 werd er een bron aangehaald waarin Venetiaan, de ex-president van Suriname, iets zegt over een aanpassingsprogramma. Dit was volgens de directrice geen geldige bron omdat deze vaak niet waarheidsgetrouw is. Dit hebben we in de Suriname versie eruit gelaten, in deze versie wordt de bron wel vermeld.

Concluderend kunnen we zeggen dat de resultaten, conclusies en aanbevelingen niet anders zijn door het feit dat we niet altijd 'vrijuit' hebben kunnen schrijven, of door het, vooral in het begin aanwezige, 'machtsverschil'. Wij kunnen dit met zekerheid zeggen omdat we alles zo verwerkt hebben zoals wij het hebben gelezen en gehoord door middel van interviews. Wij hebben onze eigen lijnen gevolgd en zijn hier niet van afgeweken. Zo vroeg de directrice in het begin of we een aantal succesverhalen wilde interviewen. Dit ging om mensen die niet hadden meegedaan met het Business4all project. Wij vonden dit overbodig en hebben dit uiteindelijk dus ook niet gedaan. Kleine aanpassingen zijn er dus geweest, maar deze zijn zeker niet leidend geweest voor het uiteindelijke resultaat.

Deel 2: Duurzaamheid

Duurzaam

De vraag of het uiteindelijke product inpasbaar is binnen de omstandigheden van de instelling is zeer duidelijk te beantwoorden. Het antwoord is namelijk al gegeven door verschillende medewerkers: dit product is zeer bruikbaar. Juist omdat het IVVO bezig is met het maken van een doorstart, een nieuwe weg aan het zoeken is en bezig is met het opzetten van eventuele projecten voor in de toekomst, is dit product zeer bruikbaar. Dit product geeft namelijk direct de behoefte aan van

enerzijds de samenleving en anderzijds, meer specifiek, de doelgroep van de NVB. Omdat het product een evaluerend karakter heeft bevat het ervaringen van een eerder project en laat het op die manier ook zien waar men van de organisatie een volgende keer tijdens een project rekening mee kan houden.

Het product kan als het ware worden gezien als grondslag voor een 'nieuwe start' van het IVVO. Het product is daarom ook als duurzaam te betitelen. De bevestiging werd hiervoor gegeven bij onze eindbeoordeling in Suriname. Wij hebben een 9 voor het eindproduct en de presentatie gekregen, voornamelijk omdat de bruikbaarheid van het product zeer groot was.

Politieke steun voor micro ondernemers

Gelet op de politiek/ economische omstandigheden is dit product tevens goed bruikbaar. Dit product geeft namelijk weer hoe het IVVO zo goed mogelijk op haar doelgroep vrouwelijke micro ondernemers kan aansluiten en wat de behoeften van deze doelgroep is. De ontwikkeling van het midden en kleinbedrijf, ofwel micro-ondernemingen, biedt een van de sterkste mogelijkheden voor een structurele armoedebestrijding en ontwikkeling van het land. Als vrouwen meer mogelijkheden hebben om hun financiële positie te versterken door het runnen van een micro-onderneming komt dat de hele gemeenschap ten goede (Grisnich, 2009). Dit is iets wat ook de overheid erkent en beschrijft in het Meerjaren Ontwikkelingsplan 2012-2016. Hierin wordt beschreven dat het vergroten van arbeidskansen en duurzame werkgelegenheid als zeer essentieel wordt beschouwd. Daarnaast wordt eveneens beschreven dat het stimuleren en helpen ontwikkelen van ondernemerschap een zeer belangrijke prioriteit is voor de aankomende jaren.

Het IVVO kan hier met haar doelstelling naadloos op inspelen door zich te blijven richten op vrouwelijke micro ondernemers en hen helpen bij het ontwikkelen van een eigen (goedlopende) onderneming.

Project donoren

Dit product laat zien wat belangrijk is om mee te nemen bij een eventueel volgend project. Omdat het krijgen van donoren voor het steunen van projecten steeds lastiger is, is het van groot belang dat projectplannen zo goed mogelijk worden geschreven en een grote slagingskans moeten bevatten, wil er nog kans zijn op steun van een donor. Doordat dit product duidelijk laat zien wat belangrijk is bij een volgend project en waar op gelet moet worden kan dit gebruikt worden bij het schrijven van een volgend projectplan en kan er daarbij verwezen worden naar dit onderzoek. Op die manier ontstaat er een grotere kans om de eventuele donor voor het project te winnen.

Doelgroep NVB en gender

Het antwoordt op de deelvraag die gender beschrijft en onderzoekt wijst uit dat er nog steeds gender ongelijkheid speelt. Vrouwen zijn nog steeds 'niet gelijk' aan mannen. Dat het IVVO als doelgroep vrouwelijke ondernemers heeft is dus nog steeds goed te verantwoorden. Onderzoek naar de laatste ontwikkelingen op het gebied van gender wijst uit dat nieuwe plannen uit blijven en dat het beleid rondom gender stilstaat. De tak binnen het Ministerie van Binnenlandse zaken die verantwoordelijk is voor het beleid rondom gender, geeft aan dat ze momenteel in de 'denkfase' zitten. De NVB is door ons onderzoek nu op de hoogte hoe het ervoor staat met de ontwikkelingen op het gebied van gender. Hier kan zij op inspelen door eventueel zelf een actieve rol te nemen in het proces van beleidsontwikkeling en invloed uit te oefenen op nieuwe ontwikkelingen.

Armoedebestrijding

Het onderzoek wijst uit dat de overheid armoedebestrijding als belangrijk punt op de agenda heeft staan. Het werk wat het IVVO verricht onder vrouwelijke micro ondernemers kan gezien worden als armoedebestrijding op micro niveau. Wetend dat de overheid dit thema hoog in het vaandel heeft, kan de NVB hierop inspelen door op verschillende wijze te proberen om steun te ontvangen van de overheid voor het werk dat zij verrichtten.

Realisatie

Bovenstaande punten, (de politieke steun voor ondernemers, het belang van een goed projectplan voor het winnen van donoren, de doelgroep van de NVB en armoedebestrijding) zijn voorbeelden van waarom het uiteindelijke product een realistisch product is en waarom het een product is wat kans van slagen heeft.

8. Conclusie

In dit hoofdstuk worden conclusies getrokken vanuit de verkregen informatie uit dit onderzoek. Het hoofdstuk is als volgt opgebouwd: eerst wordt de beantwoording van de deelvragen beschreven. Aan de hand daarvan worden er conclusies getrokken en zullen er aanbevelingen gedaan worden voor de NVB. Vervolgens worden de betrouwbaarheid en validiteit van het stuk beschreven. Als laatste worden de beperkingen van het onderzoek beschreven.

De hoofd- en deelvragen zijn beantwoord door middel van kwalitatief onderzoek. Er is gebruik gemaakt van interviews en literatuuronderzoek om de vragen te kunnen beantwoorden. De hoofdvraag van dit onderzoek is:

Heeft de dienstverlening van het IVVO op effectieve wijze aangesloten op de behoeftes en verwachtingen van de gecoachte vrouwen en van de coaches binnen het Business4all project en is het coachingstraject van invloed geweest op de gender gevoeligheid en armoedebestrijding van de doelgroep?

8.1 Beantwoording van de onderzoeksvragen

- *Wat zijn gender en andere gender-gerelateerde begrippen en welke rol speelt het in de context van Suriname?*

Het begrip gender wordt als volgt gedefinieerd: *‘niet biologische, sociale en culturele verschillen tussen mannen en vrouwen’*.

Een belangrijke ontwikkeling die heeft bijgedragen aan de integratie van het begrip gender in veel landen, ook in Suriname, is dat de Verenigde Naties het jaar 1975 uitriep als het ‘jaar van de vrouw’. De daarop volgende tien jaar organiseerde de VN drie wereldconferenties, ter verbetering van de positie van de vrouw in de wereld.

Het bleef echter niet bij drie wereldconferenties, er kwam een vierde wereldconferentie in 1995. Tijdens deze conferentie gaven 189 landen hun goedkeuring aan een nieuw actieprogramma om gendergelijkheid te bevorderen. Daarmee verplichten deze landen zich ook om op landelijk niveau aandacht te geven aan de genderproblematiek. Ook Suriname verplichtte zich hiertoe.

Vanaf de jaren ‘80 zijn er diverse instrumenten geoperationaliseerd door opeenvolgende regeringen van Suriname om te werken aan verbetering van de positie van de vrouw op alle vlakken.

Tot op de dag van vandaag is gender een belangrijk onderwerp in Suriname. Er zijn veel gebeurtenissen, strategieën en beleidsinterventies bedacht en geweest ten behoeve van een goede positie van de vrouw in Suriname.

Uit recente statistieken blijkt dat er een duidelijke meerderheid vrouwen is die (door)studerend, toch blijkt uit statistieken dat vrouwen beduidend slechter in hun arbeidspositie staan. Dit is niet los te zien van gender. Ook een actueel artikel benadrukt de ongelijke kansen voor mannen en vrouwen in de Surinaamse maatschappij. Daarnaast is uit interviews met 15 vrouwen en 4 coaches gebleken dat gender nog steeds aanwezig is in de dagelijkse praktijk.

Op dit moment is er, ondanks het intensieve genderbeleid van de afgelopen jaren geen beleid ten aanzien van gender. Dit heeft te maken met het feit dat voorgaande beleidsvoeringen als het Integraal Gender Actieplan onrealistisch gebleken zijn en onvoldoende resultaat hebben geboekt. Er wordt nu hard gewerkt aan een realistischer plan wat de genderproblematiek moet doen afnemen.

- *Op welke manier speelt armoedebestrijding in Suriname een rol?*

Hoewel Suriname niet tot de armste landen wordt gerekend, leeft circa 70-80% van de Surinaamse bevolking onder de armoedegrens volgens berekeningen van het Algemeen Bureau voor de Statistiek te Paramaribo. De steun uit verschillende landen wordt langzamerhand steeds minder omdat Suriname niet meer wordt gezien als ontwikkelingsland.

De regering heeft armoedebestrijding momenteel hoog op de agenda staan, het is een actueel thema.

Toch blijven concrete ontwikkelingen en plannen op het gebied van armoedebestrijding veelal uit. Er zijn voornamelijk internationale documenten beschikbaar die het thema armoedebestrijding beschrijven en daarbij plannen maken. De laatste jaren besteedt het Meerjaren Ontwikkelingsplan van Suriname wel aandacht aan armoedebestrijding. In het plan wordt beschreven dat ze vooral de armoedebestrijding willen vormgeven door het (klein) ondernemerschap te stimuleren. Hoe ze dit willen doen, concrete actiepunten, worden niet vermeld.

Doordat een groot gedeelte van de bevolking van Suriname nog steeds in armoede leeft is het werk van de NVB nog steeds als zeer relevant te zien. Daarnaast is het werk dat door de NVB gedaan wordt voornamelijk gericht op het ondernemerschap onder vrouwen, iets wat de overheid wil stimuleren. Het lijkt dus zeer aan te bevelen dat de NVB door gaat met haar werk, gericht op vrouwelijke ondernemers. Het Business4all project heeft bijgedragen aan de armoedebestrijding van de doelgroep.

- *Wat is het IVVO en wat waren de doelen (gewenste effecten) van het Business4all project*

Het IVVO staat voor 'Instituut voor Vrouwelijke Ondernemers'. Het IVVO is een unit binnen de NVB. Eerst zal in het kort de NVB worden beschreven.

De NVB staat voor sociale rechtvaardigheid en een samenleving waarin elk mens kan groeien. Zij helpt dit bevorderen door het stimuleren van de gelijkwaardigheid van man en vrouw.

Een maatschappij waarin iedere burger in al zijn aspecten kan groeien is waar de NVB naar streeft.

De NVB wil deze groei bevorderen door te werken aan een gelijkwaardige deelname van alle groepen en lagen in besluitvorming; aan sterke autonomie en een gevoel van eigenwaarde van de mensen; het stimuleren van zelfinitiatief; bevorderen van duurzame ontwikkeling in het binnenland; vergroten van de productiviteit ter opheffing van armoede; het ontwikkelen en versterken van sociale rechtvaardigheid in alle segmenten van de samenleving.

Het IVVO, zoals gezegd een aparte afdeling binnen de NVB, biedt praktische ondersteuning aan vrouwelijke ondernemers bij het opzetten van een eigen bedrijf. Als doelgroep is gekozen voor de vrouwen die als micro- of kleine ondernemer aan de slag willen. Met gerichte training en begeleiding krijgen zij van het IVVO de nodige instrumenten om hun plannen tot een succesvolle onderneming om te zetten.

Het instituut geeft professionele begeleiding aan zowel startende als al bestaande bedrijven. Ook is

er ondersteuning op maat voor vrouwen die aan huisvlucht doen en op die manier voor hun eigen inkomen zorgen. Het IVVO staat deze belangrijke groep ondernemers bij met praktische bedrijfsadviezen.

Het IVVO was, samen met een aantal andere organisaties, verantwoordelijk voor het draaien van het Business4all project. Een project wat erop gericht was om de financiële situatie van vrouwelijke ondernemers te versterken. Als zij meer kennis en vaardigheden ontwikkelen om een eigen (micro) onderneming te starten, of structureel door te ontwikkelen, dan is dit helpend voor de vrouw in kwestie maar ook voor de hele gemeenschap waar de vrouw deel van uitmaakt.

Op macro niveau was één van de doelen van het Business4all project het opzetten van een structurele samenwerking tussen Nederland en Suriname bij de ontwikkeling van ondernemerschap voor vrouwen in Suriname, in kwetsbare economische en/of sociale omstandigheden. Door kennisuitwisseling van beide landen kan op een duurzame wijze worden bijgedragen aan een verdieping en verbreding van de huidige samenwerkingsrelatie.

Één van de doelen van de NVB/ het IVVO op micro niveau was het creëren van carrièreperspectief en ontwikkelen van ondernemerscompetenties voor 21 vrouwelijke deelnemers in Suriname. De vrouwelijke deelnemers kregen ruim een jaar lang persoonlijke begeleiding en een aanbod van gezamenlijke trainingen om hun onderneming op een hoger niveau te brengen. Een ander doel van het IVVO was om de capaciteiten van de vrouwen en van hun organisaties te versterken. Tevens hoopte zij dat door het Business4all project het netwerk van de vrouwen werd vergroot doordat ze in contact kwamen met andere vrouwen. Verder was het een doel van het IVVO om de vrouwen de mogelijkheid te geven om over te gaan tot export. 'Dit is helaas niet gelukt omdat er strenge eisen zitten aan exporteren en omdat er bij de meeste vrouwen niet genoeg productie was', aldus een medewerker van het IVVO. De rol van het IVVO bestond voornamelijk uit het aanbieden van trainingen en het begeleiden van de vrouwen.

Met dit project werd op micro niveau aan armoedebestrijding gewerkt.

- *Hoe hebben de vrouwelijke ondernemers die gebruik gemaakt hebben van het Business4all project het traject onder leiding van het IVVO ervaren?*

De meeste vrouwen geven aan zich verbonden te voelen met de NVB. Wel valt het hen op dat de organisatie steeds minder 'zichtbaar' is. De stimulans en betrokkenheid die er voorheen was lijkt steeds minder te worden. Door de jaren heen is er een groot netwerk opgebouwd, om dit netwerk te behouden lijkt een grotere betrokkenheid noodzakelijk.

De meeste ondernemers hebben het Business4all project positief ervaren. Het gemiddelde cijfer wat de vrouwen het project toekennen is een 7.7

De vrouwen geven aan het gevoel te hebben meer zelfstandig te zijn geworden door het Business4all project. Hierdoor is het zelfvertrouwen eveneens toegenomen. Zij hebben veel kunnen leren uit de begeleiding en trainingen die o.a. werden aangeboden door het IVVO. Niet voor iedereen waren de trainingen leerzaam omdat het niet voldoende aansloot op de behoeften van de vrouwen. Uit de interviews blijkt dat er in de toekomst nog veel behoefte is aan trainingen.

Zichtbaar wordt dat de verwachtingen van de vrouwen niet altijd overeenkwamen met die van het project. Een grote behoefte onder de vrouwelijke ondernemers was het krijgen van afzet mogelijkheden, helaas is lang niet in alle gevallen aan deze verwachting voldaan.

De interviews wijzen uit dat geen enkele vrouw een probleem heeft met het betalen van een bijdrage voor de dienstverlening van het IVVO, mits hetgeen waarvoor ze betalen aansluit op de aanwezige behoeften.

De Women in BisNis beurs was zeer geliefd onder de vrouwen. De beurs wordt als zeer succesvol beschouwd en is tevens goed voor promotie en netwerkmogelijkheden. De braderieën lijken minder populair te zijn onder de vrouwen. Dit heeft te maken met het feit dat er weinig onderscheid is in het aanbod van de producten. Daarnaast heeft de braderie een kleinschalig karakter waardoor niet elke vrouwelijke ondernemer zich geroepen voelt om deel te nemen aan de braderie.

- *Heeft deelname aan het Business4all project onder leiding van het IVVO, het inkomen van de vrouwen vergroot?*

Er kan gesteld worden dat voor het merendeel van de vrouwen het inkomen is vergroot door deelname aan het Business4all project, namelijk voor 71,4%.

De belangrijkste redenen die genoemd wordt waardoor dit komt is het beter kunnen berekenen van de kostprijs door het volgen van een training over kostprijsberekening. Dat het inkomen van de vrouwen voor een groot gedeelte is gegroeid betekent allereerst dat het project heeft bijgedragen aan armoedebestrijding van de doelgroep, daarnaast betekent het ook dat het project effect heeft gehad, immers het inkomen van de vrouwen is gegroeid. Ondanks dat het merendeel aangeeft dat het inkomen is vergroot, geeft 28,6% aan dat dit niet het geval is. Dit wijten zij voornamelijk aan het ontbreken van afzetmogelijkheden en te weinig bekendheid van de onderneming.

- *Wat is de mening van de begeleiders over het Business4all project?*

De begeleiders van het Business4all project zijn op verschillende manieren terecht gekomen bij het project. Tijdens de begeleiding hebben de afspraken met de ondernemers voornamelijk thuis bij de vrouwen of op de werkplek van de vrouwen plaatsgevonden. Gedurende de begeleiding is aandacht besteed aan hoe je op een goede manier je business naar een hoger niveau kunt brengen. De behoefte en wensen van de vrouwen zijn hierin als uitgangspunt genomen. De begeleiders hebben voornamelijk adviezen gegeven op het gebied van marketing, planning en financiële zaken. Het aantal vrouwen dat per coach begeleid is ligt voor drie coaches op 3, de andere coach heeft maar 1 vrouw begeleid. Alle coaches geven aan dat het hebben van een vertrouwensrelatie erg belangrijk is om goed te kunnen begeleiden.

Helaas zijn de ervaringen van de begeleiders niet heel positief als het gaat om de begeleiding van de vrouwen. Drie coaches hebben te maken gehad met vrouwen die tijdens het project zijn afgehaakt. Deze vrouwen waren volgens hen niet serieus, kwamen afspraken niet na en hadden andere verwachtingen en prioriteiten. Eén coach heeft wel goede ervaringen met het coachen van de vrouwen en ziet ook dat er vooruitgang is geboekt.

Opvallend genoeg zijn de coaches beduidend minder positief dan de vrouwen over de begeleiding en over het Business4all project in het geheel. Dit heeft hoogstwaarschijnlijk te maken met het feit dat de vrouwen, ondanks dat ze niet alles eruit hebben gehaald, wel veel hebben geleerd. De coaches echter hadden verwacht dat de vrouwen het gehele project in het geheel zouden doorlopen. Nu dit niet is gebeurd lijken de coaches teleurgesteld te zijn.

De begeleiders geven aan voldoende bekwaam te zijn geweest om de begeleiding te bieden. Wel vinden zij dat het prettig was geweest als er bijeenkomsten waren georganiseerd speciaal voor de begeleiders. Tevens vertellen zij dat het jammer was dat de NVB vaak traag reageerde op vragen/opmerkingen en soms zelfs helemaal niet reageerde.

Het uiteindelijke cijfer dat zij aan het Business4all project toekennen is een 6.3

De behoeftes bij een volgend project zijn dat er zoals gezegd samenkomsten worden georganiseerd met andere coaches. Daarnaast zouden de coaches graag hebben gezien dat er een soort evaluatierapport aan hen gegeven zou worden waarin de resultaten van het project worden vermeld. Op die manier kunnen zij zien of hun begeleiding nog wat heeft opgeleverd.

Bij een volgend project zouden 3 coaches zich opnieuw beschikbaar stellen, mits de vrouwen echt gemotiveerd zijn.

Momenteel hebben drie coaches geen contact meer met de NVB.

8.2 Conclusies

Betreffende deelvraag 1 kunnen we de volgende conclusie trekken:

Genderongelijkheid is een probleem wat nog een grote rol speelt in de Surinaamse samenleving, er is nog veel verbetering in nodig. De overheid geeft aan dat het beleid rondom gender nog volop in ontwikkeling is.

Betreffende deelvraag 2 kunnen we de volgende conclusie trekken:

Armoedebestrijding speelt een belangrijke rol in Suriname, in die zin dat de overheid graag zou zien dat het een groot onderdeel beslaat van de beleidsvoering. Echter kan ook geconcludeerd worden dat de overheid geen concrete plannen heeft op het gebied van armoedebestrijding waardoor de gewenste resultaten uitblijven.

Betreffende deelvraag 3 kunnen we de volgende conclusie trekken:

De NVB/het IVVO was verantwoordelijk voor de uitvoering van het Business4all project. Zij hadden bepaalde doelen gesteld voor het project, echter, niet al deze doelen zijn behaald. Een belangrijke conclusie die getrokken kan worden is dat het IVVO nog meer in kan spelen op de behoeften van haar doelgroep. Tevens kan geconcludeerd worden dat de NVB als organisatie zelf een stuk minder zichtbaar en actief is als dat voorheen.

Betreffende deelvraag 4 kunnen we de volgende conclusie trekken:

Over het algemeen kan gesteld worden dat de vrouwen het Business4all project als positief en helpend hebben ervaren. Er zijn echter nog belangrijke verbeterpunten benoemd die bij een volgend traject zeker meegenomen moeten worden. Zo is er niet voldaan aan alle wensen en verwachtingen die de vrouwen van te voren hadden.

Betreffende deelvraag 5 kunnen we de volgende conclusie trekken:

Het Business4all project heeft ervoor gezorgd dat het inkomen van de vrouwen is gegroeid. Indirect betekent dit ook dat gesteld kan worden dat het Business4all project heeft bijgedragen aan

armoedebestrijding.

Betreffende deelvraag 6 kunnen we de volgende conclusie trekken:

De begeleiders van het Business4all project zijn kritisch in hun mening over het Business4all project. Hun ervaringen zijn veelal teleurstellend. Wel worden er tips gegeven voor een eventuele volgend project.

Beantwoording hoofdvraag:

Het doel van dit gehele onderzoek is uiteraard om een antwoord te geven op de hoofdvraag van dit onderzoek. Door het hele verslag heen is er al een beeld ontstaan van het antwoord hierop. Toch willen we in het kort nog een antwoord geven op onderstaande hoofdvraag.

Heeft de dienstverlening van het IVVO op effectieve wijze aangesloten op de behoeftes en verwachtingen van de gecoachte vrouwen en van de coaches binnen het Business4all project en is het coachingstraject van invloed geweest op de gender gevoeligheid en armoedebestrijding van de doelgroep?

De dienstverlening van het IVVO heeft getracht om op effectieve wijze aan te sluiten op de behoeftes en de verwachtingen van de gecoachte vrouwen en van de coaches. Dit is niet helemaal gelukt.

Allereerst niet omdat niet alle vooraf gestelde doelen zijn behaald. Daarnaast is niet aan alle verwachtingen van de gecoachte vrouwen voldaan, een aantal zijn er blijven liggen. Ditzelfde geldt voor de behoeftes die er liggen bij de vrouwen. Uiteraard, aan de meeste van deze behoeftes is voldaan, echter enkele zijn er wel blijven liggen. Als we kijken naar de behoeftes en verwachtingen van de coaches dan kan geconcludeerd worden dat ook zij nog enkele behoeften hebben/hadden waar niet aan voldaan is. Wat betreft de verwachtingen van de coaches; zij hadden geen expliciete verwachtingen daarom kan ook niet gezegd worden dat er aan voldaan is.

Het Business4all project is van invloed geweest op de gendergevoeligheid van de doelgroep. Zij zijn zelfstandiger geworden en hebben meer zelfvertrouwen ontwikkeld. Wel wordt duidelijk dat gender ongelijkheid nog steeds een probleem is wat zich afspeelt onder de doelgroep. Het coachingstraject heeft bijgedragen aan armoedebestrijding van de doelgroep.

Naar aanleiding van bovenstaande conclusies en beantwoording van deelvragen komen we uit op een aantal aanbevelingen. Deze worden in de volgende paragraaf beschreven.

8.3 Aanbevelingen voor de NVB op beleidsniveau

NB: In het onderzoeksproduct bestemd voor de NVB in Suriname is een uitgebreide lijst met aanbevelingen en tips toegevoegd, gebaseerd op onderstaande aspecten. Het is te allen tijde mogelijk deze gespecificeerde versie in te zien of op te vragen.

- Als organisatie gebruik maken van het feit dat beleid rondom gender nog volop in ontwikkeling is
- Als organisatie gebruik maken van het feit dat armoedebestrijding bij de huidige regering hoog op de agenda staat
- Als organisatie inspelen op de behoeftes van de doelgroep
- De organisatie dient bij de opzet van een eventueel nieuw project rekening te houden met de verkregen onderzoeksresultaten en aanbevelingen rondom de evaluatie van het Business4all project

- Als organisatie alert blijven hoe je overkomt op de omgeving en hoe je de organisatie positioneert.

Aanbevelingen voor vervolgonderzoek

De NVB zou door een uitgebreider marktonderzoek een nog beter beeld krijgen wat de behoeften zijn op het gebied van trainingen. Gekeken kan worden onder welke voorwaarden trainingen georganiseerd kunnen worden.

Om meer specifieke gegevens te verkrijgen die betrekking hebben op de doelgroep kan voor een volgend onderzoek gekozen worden voor kwantitatief onderzoek

Bij een volgend onderzoek is het wenselijk om de respondenten van te voren te laten nadenken over bepaalde vragen rondom het te onderzoeken thema en hen de 'opdracht' geven om zich opnieuw te verdiepen in wat ze destijds hebben geleerd/gedaan.

Nu kwamen we er vaak achter dat de vrouwen exacte details niet meer wisten waardoor het soms lastig was om een volledig beeld te schetsen.

8.4 Bruikbaarheid, betrouwbaarheid en validiteit

Bruikbaarheid

Bij de beantwoording van dit hoofdstuk is gebruik gemaakt van het boek 'Praktijkgericht onderzoek in zorg en welzijn'.

Om de bruikbaarheid van het product zo hoog mogelijk te maken zijn er van het begin af aan diverse handelingen uitgevoerd. Allereerst is er al in het begin voor gezorgd dat er een nauwgezette afstemming was van de onderzoeksvraagstelling op de wensen van de opdrachtgever. Dit was in onze ogen zeer belangrijk omdat de opdrachtgevende instelling uiteindelijk bepaalt of het onderzoek bruikbaar is of niet. Om een goede afstemming te realiseren is er veel samenwerking geweest met verschillende betrokkenen. Er hebben diverse begeleidingsgesprekken plaatsgevonden met onze begeleider vanuit Suriname en tevens is er meerdere malen mail contact geweest met onze begeleider vanuit Nederland. Als onderzoekers hebben we de feedback, opvattingen en wensen van de betrokkenen in de praktijk erg serieus genomen en waren we zeker bereid naar hen te luisteren.

Om meer domeinkennis van het vraagstuk op te doen zijn we begonnen met literatuuronderzoek. Hierdoor hebben wij meer achtergrondinformatie gekregen die bruikbaar was voor ons verdere onderzoek.

De tijdsduur van het onderzoek paste binnen de tijdshorizon van de opdrachtgever. De informatie die is vrijgekomen door het onderzoek kan namelijk gebruik worden bij de doorstart van het IVVO en bij de organisatie van een eventueel volgend project. Dat de resultaten zeer bruikbaar zijn werd meerdere malen bevestigd door medewerkers van de opdrachtgevende organisatie.

De aangedragen onderzoeksresultaten bevatten tevens voldoende informatie over de onderzochte werkelijkheid. De informatie is tot stand gekomen door literatuuronderzoek en door het houden van negentien interviews.

De informatie wordt concreet en begrijpelijk beschreven. Getracht wordt om zo min mogelijk onomstreden, abstracte, theoretische informatie te geven.

Door bovenstaande acties en beschrijvingen kan gesteld worden dat het product als bruikbaar kan worden beschouwd.

Validiteit en betrouwbaarheid

Vertrouwen en validiteit hebben allebei te maken met het vertrouwen dat gesteld kan worden in de onderzoeksresultaten en de handelwijze van de onderzoeker. De validiteit oftewel de geldigheid betreft het vertrouwen in de inhoud van de gegevens: het waarheidsgehalte van de gegevens. Validiteit wil zeggen dat de verzamelde gegevens, je resultaten, de onderzochte werkelijkheid weerspiegelen. De betrouwbaarheid betreft het vertrouwen in de werkwijze tijdens het onderzoek. (Migchelbrink, 2008)

Door het gehele onderzoeksproduct heen hebben wij getracht zo goed mogelijk onze werkwijze te verantwoorden. Hoe we hebben gewerkt en hoe we tot onze resultaten zijn gekomen staat beschreven in het hoofdstuk 'Methoden'.

In het procesverslag en het logboek zijn de verschillende keuzes, stappen en beslissingen beschreven die gemaakt zijn tijdens de uitvoering van het onderzoek. Alle uitgewerkte interviews zijn nog in bezit en kunnen te allen tijde worden ingezien.

Gedurende het hele onderzoek is nauwkeurig en zorgvuldig gewerkt. Zo hebben we gebruik gemaakt van een opnameapparaat om de interviews zo gedetailleerd mogelijk uit te werken.

De interviews hebben zoveel mogelijk bij de vrouwen thuis plaatsgevonden zodat de vrouwen in hun vertrouwde omgeving verkeerden en het voor hen daardoor gemakkelijker werd om ontspannen in het interview te staan.

Tevens hebben wij ervoor gekozen om de interviews in de meeste gevallen dezelfde dag nog uit te werken, zodat het nog vers in het geheugen staat en de kans op vertekening wordt verkleind.

Tijdens de interviews hebben we telkens gebruik gemaakt van verschillende controlevragen om zo te trachten tot het volledige juiste antwoord te komen.

Wij hebben diverse malen gebruik gemaakt van een inhoudscontrole door één van onze begeleiders. Dit betreffen de begeleiders uit Nederland en uit Suriname.

Ons literatuurstuk is gegrond op een groot aantal verschillende bronnen. Het stuk bevat een literatuurlijst zodat te allen tijde gekeken kan worden waar de beschreven informatie vandaan komt.

8.5 Beperkingen

Bij de uitvoer van dit onderzoek hebben wij te maken gehad met bepaalde beperkingen.

Beperkingen met betrekking tot het literatuuronderzoek

Tijdens ons literatuuronderzoek kwamen we erachter dat er in Suriname maar weinig recente data is over het thema armoedebestrijding. Veel informatie stamt af uit de periode voor 2000. Meer recentere informatie betreft alleen internationale documenten en is niet specifiek toegespitst op Suriname.

Het Algemeen Bureau voor de statistiek heeft eveneens een relatief gebrek aan data. Het ABS is verantwoordelijk voor statistische data verzameling en analyse en de nationale rekening. Echter, ook zij hebben een permanent geld en personeelsgebrek. (Dirk Kruijt, 2002)

Een medewerker van het ABS geeft in een gesprek op 15-2-2012 aan dat er inderdaad zeer weinig informatie beschikbaar is over armoede. Dit komt volgens haar omdat het volk niet mee wil werken aan onderzoek. Het Surinaamse volk wil vrijwel nooit vermelden hoe hoog of laag hun inkomen is. Dit heeft als reden dat zij al snel denken dat deze vraag in relatie staat tot de belastingdienst. Zolang er geen specifieke metingen gedaan kunnen worden is er ook geen concrete informatie beschikbaar over armoede en de bestrijding daarvan.

Ook rondom het thema gender is tegen bepaalde beperkingen aangelopen. Er was genoeg informatie te vinden over gender ontwikkelingen van afgelopen jaren. Echter, de nieuwste ontwikkelingen waren niet beschikbaar, en bestaan (zo kwamen wij later te weten) ook nog niet. Tijdens een gesprek met een medewerker van het Ministerie van Binnenlandse Zaken werd ons verteld dat men nog in de 'denkfase' zit wat betreft de beleidsvoering van gender. Bij een volgend gesprek, met dit keer de eindverantwoordelijke voor het genderbeleid, werd aangegeven dat men nog in de oriëntatiefase zit. Dit omdat gebleken is dat voorgaande beleidsvoering ten aanzien van gender onrealistisch is gebleken. De verantwoordelijken binnen het Ministerie van Binnenlandse Zaken voor het genderbeleid zijn nu hard bezig met het formuleren van een goed, gedegen en vooral realistisch beleid dat genderproblematiek op een zo goed mogelijke manier aanpakt. Een beperking van het onderzoek is dus het gemis aan het huidige genderbeleid. De reden hiervan is dus dat deze nog uit moet komen voor dit jaar.

Beperkingen met betrekking tot de interviews

Bij interviews heb je uiteraard altijd te maken met de andere partij. Dit vraagt als onderzoekers flexibiliteit en aanpassingsvermogen. De planning van de interviews was behoorlijk lastig omdat er rekening gehouden moest worden met afstand, tijd en omdat uiteraard de andere partij ook moest kunnen. Al met al heeft hier veel tijd ingezet. In eerste instantie zou de secretaresse van de organisatie de interviews regelen, maar wegens ziekte is dit niet gelukt en hebben wij dit uiteindelijk zelf gedaan.

Een aantal vrouwen hebben bij voorbaat al aangegeven niet mee te willen werken aan het onderzoek wegens verschillende redenen. Tevens waren er een aantal vrouwen die hadden meegedaan aan het Business4all project niet te bereiken. Nadat de resterende vrouwen zijn gebeld en de afspraken vast stonden hebben er nog een tweetal vrouwen afgezegd, zij wilde bij nader inzien toch niet meewerken aan het interview wegens verschillende redenen.

Een van de coaches konden wij helaas niet interviewen omdat deze naar het buitenland is verhuisd, ook dit kan gezien worden als beperking omdat we zodoende niet een compleet beeld hebben van de ervaringen van de coaches.

Organisatiecultuur

Suriname; een ander land met andere gewoontes. Het is wellicht te groot om te zeggen dat dit beperkingen met zich meebrengt. Toch zijn zorgen bepaalde regels in de organisatie voor oponthoud. We geven hiervan enkele voorbeelden.

Voor het maken van de afspraken met de vrouwen moet gebruik worden gemaakt van de mobiel van de organisatie. Immers, met het vaste toestel kan niet naar mobiele nummers worden gebeld. Toen wij deze mobiel in handen hadden en vervolgens wilde gaan bellen voor het maken van afspraken,

bleek dat het tegoe op was. Op de vraag of wij tegoe konden halen voor de werkmobiel kregen wij als antwoord dat we dan moeten wachten tot de laatste dag van de maand. Alleen dan wordt er opgewaardeerd. Dit heeft te maken met het feit dat de telefoon provider op die dag 100% bonussen verstrekt. Voor ons betekent dit dat we twee keuzes hebben: we wachten een week met het plannen van de afspraken of we gaan ons eigen kostbare beltegoed gebruiken.

Eenzelfde soort verhaal heeft betreft het gebruiken van de auto + chauffeur van de organisatie. Voor onze interviews met de vrouwen konden wij gebruik maken van de auto + chauffeur van de organisatie. Op een dag hadden we ook weer een interview met een vrouw. Maar wat bleek, de benzine was op. Wij dachten, met onze Nederlandse mindset, dan gaan we eerst wel even tanken. Dit kon helaas niet, want, er wordt alleen op de laatste dag van de maand getankt, zo is vastgesteld. Dit betekende dat wij onze afspraak voor die week moesten afzeggen en geduldig moesten wachten totdat de week voorbij was.

9. Literatuurlijst

ABS. (2008). Paramaribo: ABS.

ABS. (2009/2012). *Geslecteerde genderstatistieken Suriname*. Paramaribo: ABS.

ABS. (2010). *Suriname Basic Indicators*. Paramaribo: ABS.

Angeladebie, R. (2007). *De nieuwe koers in de Ontwikkelingssamenwerking tussen de Republiek Suriname en het Koninkrijk der Nederlanden*. Paramaribo: ANTON DE KOM UNIVERSITEIT VAN SURINAME.

Baarda, D. G. (2009). *Basisboek Kwalitatief Onderzoek*. Groningen/Houten: Noordhoff Uitgevers .

Bouterse. (2011, 11 23). *gov*. Opgeroepen op 2 14, 2012, van Republiek Suriname Overheid: <http://www.gov.sr/sr/actueel/president-beantwoordt-dna-vragen-over-ontwikkelingsplan-2012-2016.aspx>

Dale, v. (2008). *Groot woordenboek hedendaags Nederlands*. Utrecht/Antwerpen: van Dale .

Dale, V. (2008). *Groot woordenboek hedendaags Nederlands*. Utrecht/Antwerpen: Van Dale Lexicografie bv.

Encyclo. (2012, 2 7). *Encyclo online encyclopedie* . Opgeroepen op 2 7 , 2012, van Encyclo : <http://www.encyclo.nl/begrip/sekse>

Gent, U. (2006). *Centrum voor Genderstudies* . Opgeroepen op 2 7, 2012, van Universiteit Gent : <http://www.cgs.ugent.be/UGender/publicaties>

Grisnich. (2009). *Fachts and Figures*. Groningen: CMO Groningen.

Grisnich. (2009). *Facts & Figures*. Groningen : CMO Groningen.

Grisnich. (2009). *Ondersteuningsmogelijkheden voor vrouwelijke ondernemers in Suriname*. Groningen: CMO Groningen.

Grisnich, M. d. (2009). *Facts and Figures , Ondersteuningsmogelijkheden voor vrouwelijke ondernemers in Suriname* . Groningen : CMO Groningen.

Houwelingen, K. v. (2009, Februari zaterdag). Stichting De Drie Ankers vergroot arbeidskansen kwetsbare groepen. *De ware tijd* .

Lamoën, S. &. (2001). *Manual on Gender Mainstreaming at Universities*. Leuven - Apeldoorn: Garant.

Menke, J. (1994). *Survey van de armoede situatie in Suriname*. Paramaribo: Carribean Conferences of Churches.

Migchelbrink, F. (2008). *Praktijkgericht onderzoek in zorg en welzijn*. Amsterdam: Uitgeverij SWP Amsterdam.

Moser, C. (1993). *Gender Planning and Development*. London: USAID.

- Mulder, N. (2012, April 7). Studeren; een vrouwending? *De ware tijd* , p. 1 .
- Nations, U. (1996). *Report of the Fourth World Conference on Women*. New York : United Nations.
- Nations, U. (1981). *Report of the second world conference on women* . New York : United Nations.
- Nations, U. (1986). *Report of the third World conference on woman*. New York : United Nations.
- Nations, U. (1976). *Report of the World Conference of the international women's year*. New York : United Nations .
- NVB. (2009). *Programma Capaciteitsversterking Vrouwelijke Micro-ondernemers*. Paramaribo: NVB.
- NVB. (2011). *www.nvbsuriname.org*. Opgeroepen op Februari 7, 2012, van De Nationale Vrouwen Beweging: <http://www.nvbsuriname.org/>
- Powel, M. K. (1996). *Armoedegrenzen en armoedebestrijdingsbeleid in Suriname* . Paramaribo: Anton de Kom Universiteit van Suriname .
- Powel, M. K. (1996). *Armoedegrenzen en armoedebestrijdingsbeleid in Suriname*. Paramaribo: Anton de Kom Universiteit van Suriname.
- Powel, M. K. (1996). *Armoedegrenzen en armoedebestrijdingsbeleid in Suriname*. Paramaribo : Anton de Kom Universiteit van Suriname.
- Projekta. (2011). *Rapport Genderdialoog*. Paramaribo: Projekta.
- Rathgeber, E. M. (Ottawa). *Trends in research and practice* . 19989: International Development Research Centre .
- Ravenswaay, D. R. (2006). *MEERJARENONTWIKKELINGSPLAN 2006-2011*. Paramaribo: Regering van de Republiek Suriname.
- Republiek, S. v. (2008, oktober 18). Wet Suriname Business Forum. *Staatsblad van de Republiek Suriname* .
- Statistiek, A. B. (1990). *Armoedegrenzen voor Suriname: Een normatieve benadering*. Paramaribo: Algemeen Bureau voor Statistiek.
- SWC. (2012, onbekend onbekend). *Woordenboek*. Opgeroepen op 2 7, 2012, van Woorden- boek.nl: www.woorden-boek.nl
- UNDP. (2008). *Draft country programme document for the Republic of Suriname 2008-2011*. Verenigde Naties: UND.
- UNDP. (2001). *United Nations Development Report*. UNDP.
- Verhagen, M. (2008). *Brief van de ministers van Buitelandse zaken en voor ontwikkelingssamenwerking*. Den Haag: Tweede Kamer .
- Verloo, M. (2001). *Another Velvet Revolution*. Vienna : IWM Publications.

vzw, V. (2011, 6 30). *Vormen vzw*. Opgeroepen op 2 14, 2012, van Expertisecentrum Mensenrechten en Kinderrechteneducatie Vlaanderen: <http://www.vormen.org/>

Waterkant. (2007, januari 4). Armoedebestrijding prioriteit Surinaamse regering. *waterkant* .

Waterkant. (2011, 6 29). Surinaams aanpassingsprogramma niet uitvoerbaar. 1 . Paramaribo, Suriname .

Welzijn, T. Z. (2012). *Tesaurus Zorg en Welzijn* . Opgeroepen op 2 7, 2012, van Movisie: <http://www.thesauruszorgenwelzijn.nl/gender.htm>

Worldbank. (2000/2001). *Attacking Poverty* . Worldbank.

Zaken, M. B. (2011). *Rapport van de eerste genderbeleidsdialoog tussen NGO's en Overheid*. Paramaribo: Projekta.

Zaken, M. v. (2006). *Integraal Gender Actieplan*. Paramaribo: Ministerie van Binnenlandse Zaken.

Zaken, M. v. (2001). *Integraal genderactieplan, Nationaal Genderbeleid van de Republiek Suriname*. Paramaribo : Ministerie Binnenlandse zaken .

Zaken, M. v. (2006). *Integraal Genderactieplan 2006-2012*. Paramaribo: Ministerie van Binnenlandse zaken.

Zaken, M. v. (2011). *Ontwikkelingslan 2012-2016*. Paramaribo: Ministerie van Binnelandse zaken.

10. Bijlage

10.1 Interview voor de vrouwelijke ondernemers die het project hebben afgerond

- Contact met de NVB

- Hoe bent u in aanraking gekomen met de NVB?
- Bent u lid van de NVB?
- Hoe ziet uw contact er met de NVB momenteel uit?
- Wat zou u graag nog willen van de NVB?

- Wat waren/zijn de verwachtingen van de doelgroep m.b.t. de dienstverlening van het IVVO?

- Welke dienstverlening biedt het IVVO volgens u?
- Wat waren vooraf uw verwachtingen over het Business4all project
- Wat verwachtte u dat het Business4all project zou veranderen in uw leven?
- Zijn deze verwachtingen gedurende het traject veranderd? Zo ja, wat zijn de veranderde verwachtingen op dit moment?

- In hoeverre heeft de dienstverlening beantwoord aan deze verwachtingen?

- Zijn uw verwachtingen uitgekomen? Waarom wel/niet? In welke mate?

- In hoeverre waren de begeleiding en de trainingen kwalitatief goed?

- Kunt u omschrijven hoe u de begeleiding heeft ervaren?
- Wat vond u goed?
- Wat kan beter?
- Vond u dat de trainingen en de begeleiding van het IVVO goed aansloot bij uw persoonlijke behoefte?
- Had de begeleiding een duidelijke toegevoegde waarde voor u?
- Wat had u nodig van de begeleiding/coaches?
- Heeft u tips hoe het beter had gekund?

- In hoeverre heeft het Business4all project, onder leiding van het IVVO, geleid tot vergroting van de vaardigheden m.b.t. ondernemerschap?

- Bent u gegroeid in uw ondernemerschap vaardigheden? M.a.w. heeft u meer kennis en inzicht gekregen over (zelfstandig) ondernemerschap?
- Zo nee, waar ligt dit volgens u aan?
- Zo ja, kunt u concreet maken welke vaardigheden u hebt ontwikkeld?
- Wat was helpend hiervoor?
- Zijn er dingen die u als minder helpend heeft ervaren?
- Welke vaardigheden zou u graag nog willen leren/ welke trainingen zou u nog willen volgen?

- Idem voor wat betreft het vergroten van hun inkomen, zelfstandigheid en zelfvertrouwen?

- Heeft het Business4all project ervoor gezorgd dat uw inkomen is gegroeid?

- Heeft u het gevoel dat u nu meer zelfstandig bent op bepaalde gebieden dan voor deelname aan het Business4all Project?
- Waarin is dit zichtbaar? (ter concretisering)
- Is uw zelfvertrouwen gegroeid door deelname aan het Business4all Project?
- Waarin is dit zichtbaar? (ter concretisering)

- Idem met betrekking tot het vergroten van omzet en winst?

- Heeft deelname aan het Business4all project uw omzet verhoogd? Hoe komt dit volgens u?
- Heeft deelname aan het Business4all project voor een groter percentage winst gezorgd? Hoe komt dit volgens u?

- In hoeverre is men daadwerkelijk opgestart, doorgestart?

- Heeft u momenteel een eigen 'onderneming'?
- Heeft u een doorstart gemaakt? Zo ja:
- Denkt u zonder begeleiding verder te kunnen?
- Zo nee:
- Wat heeft u nog nodig van het IVVO om daadwerkelijk op te starten of om een doorstart te maken?

- Is men tevreden over deskundigheid, werkwijze, betrokkenheid en inzet van de begeleider?

- Wat vond u van de deskundigheid van uw begeleider?
- Wat vond u van de werkwijze van uw begeleider?
- Wat vond u van de inzet van uw begeleider?
- Had u het gevoel dat u een 'klik' had met uw begeleider?
- Voelde u betrokkenheid van uw begeleider?

Cijfer voor het Business4all project

- Wat zou u het Business4all project voor cijfer geven?
- waarom?

- Betalen voor de dienstverlening

- Zou u bij een eventueel volgend project bereid zijn om een bijdrage in de vorm van geld te leveren?
- waarom wel/niet?
- waar hangt het van af?

- Ervaringen m.b.t. de braderieën en beurzen als marketing tool

- Hoeveel braderieën en beurzen heeft u meegemaakt?
- Wat was uw rol daarin?
- Was dit naar uw idee effectief voor u?
- Kon u er daadwerkelijk wat mee?
- Bent u er verder mee gekomen?

10.2. Interview voor vrouwelijke ondernemers die het project niet hebben afgerond

- Contact met de NVB

- Hoe bent u in aanraking gekomen met de NVB?
- Bent u lid van de NVB?
- Hoe ziet uw contact er met de NVB momenteel uit?
- Wat zou u graag nog willen van de NVB?

- Wat waren/zijn de verwachtingen van de doelgroep m.b.t. de dienstverlening van het IVVO?

- Welke dienstverlening biedt het IVVO volgens u?
- Wat waren vooraf uw verwachtingen over het Business4all project
- Wat verwachtte u dat het Business4all project zou veranderen in uw leven?
- Zijn deze verwachtingen gedurende het traject veranderd? Zo ja, wat zijn de veranderde verwachtingen op dit moment?

- In hoeverre heeft de dienstverlening beantwoord aan deze verwachtingen?

- Zijn uw verwachtingen uitgekomen? Waarom wel/niet? In welke mate?

Wat maakte dat er vrouwen zijn gestopt met het Business4all project

- Na hoeveel tijd bent u gestopt met het B4all project
- Wat was de reden dat u gestopt bent met het B4all project?
- Als de begeleiding anders was geweest was u dan ook gestopt?
- Was u doorggegaan als er een ander aanbod was van het IVVO?
- Als zich een nieuwe kans voordoet om het traject opnieuw te doorlopen zou u dan wel meedoen?

- Inkomen gegroeid

- Heeft de tijd dat u wel betrokken bent geweest bij het Business4all project ervoor gezorgd dat uw inkomen is gegroeid?
- Waarom wel/niet?

- Cijfer voor het Business4all project (voor dat geen wat de vrouwen wel hebben meegekregen in de (korte) periode dat zij deelnamen)

- Als u kijkt naar het Business4all project, wat voor cijfer zou u het project geven?

- Tips en tops

- Wat heeft het IVVO goed gedaan
- Wat heeft het IVVO minder goed gedaan
- Heeft u tips voor de begeleiding en training van het IVVO binnen het Business4all project?

- Behoeften

- Wat zou u nog willen leren van het IVVO, wat zijn uw behoeftes?

10.3 Interview vragen voor de coaches die zijn ingezet tijdens het Business4all project.

- Welke selectie eisen worden gesteld aan de begeleiders die worden ingezet:

- Opleiding
- Kennis van en affiniteit met het ondernemerschap;
- Kennis m.b.t. netwerken;
- Motivatie en betrokkenheid

- Contact en beeld NVB/IVVO

- Hoe ziet uw contact er momenteel uit met de NVB?
- Hoe kijkt u aan tegen de dienstverlening van het IVVO/NVB?
- Wat doen ze goed?
- Wat zijn tips?

- Relatie tussen coach en ondernemer

- Wat is voor u een vertrouwensrelatie?
- Werkt u aan een vertrouwensrelatie?
- Zo nee, waarom niet?
- Zo ja, hoe doet u dit?
- Heeft u de voorkeur voor een zakelijke of een persoonlijke benadering? Waarom?
- Merkt u dat de tijd invloed heeft op de relatie met de vrouwelijke ondernemer(s)?
- Zijn er voor u voorwaarden om een vertrouwensrelatie te hebben? Welke?
- Heeft u steun verleent op de persoonlijke ontwikkeling van de ondernemer(s)? Zo ja in welke vorm?

- In welke mate hebben de trainers/begeleiders toegang tot gespecialiseerde kennis in relatie tot hun begeleidingstaken?

- Hoe zien uw begeleidingstaken eruit?
- Welke kennis heeft u daarvoor nodig?
- Hoe heeft u deze kennis vergaart?
- Heeft u het idee dat u voldoende kennis bezit?
- Hoe zou u uw kennis kunnen uitbreiden?
- Waar kunt u terecht voor gespecialiseerde kennis/informatie die u nodig heeft in uw werk?
- Zijn er bijscholingsmogelijkheden? Heeft u hier behoefte aan?
- Kunt u bij uw collega's terecht met inhoudelijke vragen?
- Hoe zou volgens u het IVVO kunnen helpen om als begeleiders meer gespecialiseerde kennis te krijgen?

- Hoe is de begeleiding door de begeleider ervaren?

- Hoe kijkt u terug op de/het begeleidingstraject(en)
- Wat waren vooraf uw verwachtingen?
- Zijn deze uitgekomen?
- Wat vond u goed, kunt u een hoogtepunt noemen?

- Wat vond u minder goed en zou u de volgende keer graag anders willen zien?
- Wat zou u het Business4all project voor cijfer geven
- Zou u een volgende keer weer willen meedoen als begeleider van een project?

- Welke problemen kwam men tegen in de begeleiding?

- Kunt u concreet de problemen benoemen die u bent tegengekomen t.a.v. de begeleiding?

- Heeft men succesverhalen en aanbevelingen? (deze vraag spreekt voor zich)

- Met betrekking tot gender:

- In hoeverre denkt u dat de vrouwen beperkt worden omdat ze vrouw zijn?
- Bent u bekend met het gender beleid in Suriname?
- Zo ja, wat is uw mening hierover?

- Met betrekking tot armoedebestrijding:

- Heeft u het idee dat het Business4all project een bijdrage levert aan de armoedebestrijding in Suriname?

10.4 Krantenartikel Business4all project

Crisis

De economische crisis is op dit moment overal voelbaar. Geldstromen lopen terug, ontslagen stijgen, salarissen dalen en producten zijn duur.

Ook organisaties met een nobel streven voelen deze crisis. Het is echter de vraag of zij ook de dupe moeten zijn van de crisis, of dat daarin juist geïnvesteerd moet worden ten tijde van crisis.

Onderstaand artikel kan gelezen worden als een betoog waarom de Nationale Vrouwen Beweging steun zou moet (blijven) krijgen voor haar projecten.

De NVB

De NVB is een stichting die zich bezighoudt met verbetering van de positie van de vrouw. De stichting staat voor sociale rechtvaardigheid en een samenleving waarin elk mens kan groeien. Zij helpt dit bevorderen door het stimuleren van de gelijkwaardigheid van man en vrouw. De NVB heeft diverse programma's die erop gericht zijn op het versterken van de capaciteit van vrouwen en hun organisaties. De NVB ondersteunt onder andere vrouwelijke micro-ondernemers.

Armoedebestrijding en gender

Wereldwijd wordt er veel gedaan aan armoedebestrijding. Hoewel Suriname niet als derdewereldland wordt gerekend, valt het land wel degelijk onder de ontwikkelingslanden omdat de rijkdom voor het grootste deel in handen is van buitenlandse ondernemingen.

Het is dus belangrijk dat er, om te beginnen, vanuit macroniveau interventies moeten worden gedaan ter verbetering van de armoedesituatie in Suriname. Iets wat de overheid ook erkent.

In het Meerjaren Ontwikkelingsplan 2012-2016 wordt onder andere beschreven dat het vergroten van arbeidskansen en duurzame werkgelegenheid als zeer essentieel wordt beschouwd. Daarnaast wordt eveneens beschreven dat het stimuleren en helpen ontwikkelen van ondernemerschap zeer belangrijke prioriteit is voor de aankomende jaren. Ondernemerschap, voor zowel mannen als vrouwen.

In Suriname zijn vrouwen de spil in het Surinaamse gezinsleven. Zij zijn voornamelijk degene die de kinderen opvoeden en zorgen voor huis en haard. Deze dubbele verantwoordelijkheid is zwaar voor vrouwen.

Daarnaast wijzen statistieken uit dat er voor mannen en vrouwen in Suriname geen gelijke kansen zijn wat betreft het vinden van een goede baan.

Statistieken wijzen eveneens uit dat er een aanzienlijke meerderheid vrouwen doorstudeert, de Anton de Kom universiteit 'krioelt' van de vrouwen.

Dit is echt niet terug te zien op de arbeidsmarkt. Hoge functies worden gedomineerd door mannen. Een verklaring hiervoor kan worden gevonden in het begrip 'gender'.

Gender gaat over culturele en sociale verschillen tussen mannen en vrouwen in een samenleving, en de daaruit volgende gelijke kansen.

Hoewel gender wereldwijd al vanaf de jaren '70 op de agenda staat is het nog steeds een erkende problematiek in veel landen.

Suriname verplichtte zich tijdens de 'Fourth World Conference on Women' in New York 1996 ook om

op landelijk niveau aandacht te geven aan de genderproblematiek.

Hoewel er jaren beleid wordt gevoerd tegen verbetering van de genderproblematiek in Suriname zien we in de dagelijkse praktijk nog weinig van gelijke kansen.

Armoedebestrijding en gender zijn twee aspecten waar de Nationale Vrouwen Beweging met haar programma's op inspeelt. Bovenstaande informatie maakt duidelijk dat dit nog steeds zeer relevant is.

Twinning Suriname-Nederland

Het ministerie van Buitenlandse Zaken en Ontwikkelingssamenwerking is in juli 2008 gestart met de Twinningfaciliteit Suriname-Nederland, die de samenwerking tussen maatschappelijke organisaties in beide landen moet stimuleren. Samenwerking in de ondersteuning aan vrouwelijke ondernemers biedt deze vrouwen volop kansen.

Het Twinningprogramma maakt het financieel mogelijk om met hulp van organisaties uit Nederland de vrouwen te versterken in hun ondernemerscapaciteiten.

Business4all project

In het kader van ondersteuning aan vrouwelijke micro-ondernemers heeft in 2009/2010 het Business4all project plaatsgevonden.

Tijdens dit project kregen geselecteerde vrouwen trainingen en persoonlijke begeleiding om hun ondernemersvaardigheden verder te ontwikkelen.

Onlangs heeft er middels een onderzoek een evaluatie van het project plaatsgevonden, welke interessante uitkomsten heeft geleverd.

Resultaten evaluatie

Uit de evaluatie is gebleken dat de meeste vrouwen zich sterker en onafhankelijker voelen na deelname aan het Business4all project. Daarnaast geeft het merendeel (71,4%) aan dat hun inkomen is vergroot. Vrijwel alle vrouwen hebben behoefte aan meer trainingen en begeleiding en zijn zelfs bereid in de toekomst te betalen voor soortgelijke diensten.

De vrouwen hebben het Business4all project gemiddeld een cijfer van maar liefst een 7,7 gegeven. Daarnaast geven ook de betrokken coaches aan dat zij merken dat in de hedendaagse praktijk gender en armoede nog steeds veel voorkomende problemen zijn, waar projecten als het Business4all Project op een goede manier op inspeelt.

Toekomstperspectief

Waarom er doorgegaan moet worden met projecten als het Business4all project, is omdat het effectief gebleken is voor de positie van de vrouwen.

Tegelijkertijd is dit project een interventie op zowel armoedebestrijding als op genderproblematiek, beide aanwezig in Suriname.

Hoewel uit bovenstaande blijkt dat de dienstverlening van de NVB actueel bezig is (kijkend naar wat er in het Meerjaren Ontwikkelingsplan staat) is de vraag of de NVB de komende jaren nog even effectief kan opereren als voorheen. Dit valt te betwijfelen vanwege het feit dat de geldstromen aanzienlijk minder zijn geworden, waardoor de NVB minder kan doen met haar capaciteiten.

Juist in deze tijd van crisis zijn donoren hard nodig. Het is de onderste laag die de hardere klappen van de crisis het meest voelen, zij hebben vaak geen 'financieel vangnet'. Daarom hebben zij uw/jouw steun hard nodig! Wilt u meehelpen aan actuele problemen, waar op een efficiënte wijze wat aan gedaan wordt, aarzel dan niet en sponsor de Nationale Vrouwen Beweging zodat zij optimaal gebruik kan maken van haar expertise.