

Voorkomen van interne wrijvingen



Achtergrond ‘Kracht(vrouwen) in de wijk’ & stappenplannen

In verschillende kwetsbare Haagse wijken zijn diverse vrouwenorganisaties en -groepen actief. Vanwege de samenstelling van de wijken, richten zij zich vaak op vrouwen met een migratieachtergrond en/of vrouwen van kleur. Samen vormen al deze Haagse vrouwenorganisaties een kleurrijke lappendeken, omdat ze zo divers zijn. Bij diversiteit denken we vaak aan etniciteit of cultuur, maar Haagse vrouwenorganisaties laten ook diversiteit zien op andere vlakken zoals: de organisatievorm, focus, doelstellingen, doelgroep, activiteiten, financiële middelen en ga zo maar door.

Aanleiding project

Ondanks deze diversiteit zien we dat vrouwenorganisaties vaak dezelfde uitdagingen tegenkomen in de praktijk. Hoe vinden we een ruimte voor onze activiteiten? Hoe krijgen we de financiering rond voor een project? Uit eerder onderzoek van de Haagse Hogeschool komt naar voren dat deze vrouwenorganisaties op dit vlak een gezamenlijke behoefte hebben, namelijk: kennisuitwisseling om oplossingen met elkaar te bedenken voor dit soort uitdagingen. Doel van deze kennisuitwisseling is om nog beter te worden in wat ze al doen. Om in deze behoefte te voorzien, zijn wij - vanuit de Haagse Hogeschool – per 1 januari 2024 samen met een aantal vrouwenorganisaties uit kwetsbare wijken gestart met de oprichting van een Community of Practice (CoP), ‘Kracht(vrouwen) in de wijk’.

Wat is een Community of Practice (CoP)?

Een Community of Practice (CoP) houdt in dat een groep mensen zich bezighoudt met een bepaald onderwerp of dezelfde interesse deelt, regelmatig samenkomt om van elkaar te leren om uiteindelijk beter te worden in wat ze doen. Tijdens zo’n bijeenkomst worden bijvoorbeeld uitdagingen besproken en samen -op basis van eigen praktijkervaringen- oplossingen bedacht. In deze zin is een CoP iets anders dan een netwerk of een platform, omdat het collectief denken en leren centraal staan. En belangrijker: deelnemers aan de CoP kunnen de kennis meteen toepassen in hun praktijk om daar vervolgens van te leren.

Aanpak ‘Kracht(vrouwen) in de wijk’

Sinds 1 januari 2024 komen we op regelmatige basis samen met een aantal vrouwenorganisaties en -groepen. Tijdens de bijeenkomsten worden niet alleen de uitdagingen besproken, maar bedenken we samen met elkaar oplossingen die toegepast kunnen worden in de praktijk.

Binnen de CoP werken we van onderop. Dat betekent dat deelnemers zowel de uitdagingen als de mogelijke aanpak/oplossingen zelf inbrengen op basis van hun eigen praktijkervaringen. Vervolgens zijn de deelnemende organisaties tot het idee gekomen om op basis van de door hen ingebrachte casussen, een aantal stappenplannen te ontwikkelen die toegankelijk zijn voor een breed publiek. De stappenplannen bestaan uit toegepaste kennis in de praktijk, best practices, tips en tricks.

Opbouw stappenplannen & gebruik

Samen met de deelnemende organisaties hebben we in totaal vijf stappenplannen ontwikkeld:

1. Hoe vinden we een locatie?
2. Wel of geen stichting worden?
3. Hoe voorkomen we interne wrijvingen?
4. Hoe vinden we een balans tussen geven en nemen binnen onze organisatie?
5. Hoe kunnen we verschillende generaties nader tot elkaar brengen?

De CoP-bijeenkomsten vinden nog steeds plaats. Dat betekent dat we wellicht nog een aantal stappenplannen gaan ontwikkelen. Over welke uitdagingen dit zal gaan, hangt af van de behoeften en inbreng van de deelnemers. Alle stappenplannen zijn op dezelfde manier opgebouwd en bestaan uit dezelfde onderdelen, zoals: een beschrijving van de uitdaging, tips uit de praktijk, een hulpvragen-checklist en een stappenplan.

De stappenplannen kunnen op verschillende manieren gebruikt worden. Voor sommige organisaties kan het doorlopen van alle onderdelen van een stappenplan van toegevoegde waarde zijn. Voor een andere organisatie kan bijvoorbeeld slechts één onderdeel van een stappenplan al een enorme verbetering en vooruitgang betekenen. Belangrijk is dat organisaties aan de hand van de hulpvragen met elkaar kijken waar ze als organisatie staan en wat ze nodig hebben om hun uitdaging succesvol aan te pakken.

Partners:

Dit project is gefinancierd vanuit de Haagse Educatieve Agenda (HEA) en is een samenwerking tussen de Haagse Hogeschool (Centre of Expertise Governance of Urban Transitions (GUTs)) en de volgende partners:

VrouwenBuurtLab Laak
ReVa Moeders
Stichting Jemeniyaat
Coöperatie Eva
Amal Coaching
Stichting Joury
Bulgaarse Club Laak
Moerwijk Moeders
Laak Ladies United

Contact:

Wil je meer informatie over deze Community of Practice ‘Kracht(vrouwen) in de wijk’ of de stappenplannen? Of wil je deelnemer worden?

Neem dan contact op met
Ibtissam Abaaziz: b.abaaziz@hhs.nl



1. De uitdaging

Het is haast niet te voorkomen: binnen je organisatie ontstaan verschillende groepjes. Soms gaat dat goed, maar soms ontstaan er wrijvingen en conflicten.

Hoe zorg je ervoor dat iedereen zich welkom voelt?



2. Uit ervaring...

Tijdens de bijeenkomst deelden de deelnemers verschillende ervaringen en inzichten:

- **Het ontstaan van verschillende groepen binnen je organisatie kan op verschillende manieren gebeuren.** Spanningen ontstaan vaak wanneer één groep oververtegenwoordigd is.
- **Duidelijke communicatie en handhaving van regels** kunnen bijdragen aan een beter groepsgevoel.
- **Het gezamenlijk opstellen van regels** kan bijdragen aan een groter verantwoordelijkheidsgevoel en respect binnen de groep.
- **Het organiseren van activiteiten op verschillende niveaus** (bijv. op basis van taalvaardigheid) kan helpen bij inclusie en het gevoel dat iedereen geaccepteerd wordt.



3. Hulpvragen (checklist)



Hoe groot is jullie organisatie/groep?

Maak daarbij onderscheid tussen actieve vrijwilligers en bezoekers van jullie bijeenkomsten/activiteiten.



In hoeverre is er binnen jullie organisatie sprake van diversiteit?

Denk hierbij aan: verschillende etnische, religieuze of culturele verschillen, verschillende generaties, verschillende migratiemotieven, verschillende taalniveaus en verschillende opleidingsniveaus, etc.



Als er spanningen of conflicten ontstaan: waar hebben die dan vaak mee te maken?

Waardoor worden ze volgens jou/jullie veroorzaakt? Hoe gaan jullie daarmee om? Hoe proberen jullie dat op te lossen?



Werken jullie ook met regels voor de groep?

Hebben jullie die regels samen met elkaar opgesteld? Hebben jullie ook regels voor hoe jullie met elkaar omgaan? Worden de regels ook uitgelegd aan nieuwe bezoekers of vrijwilligers?



Hoe communiceren jullie met elkaar?

Hebben jullie een duidelijk aanspreekpunt binnen de organisatie waar mensen bij terecht kunnen als ze een conflict hebben?

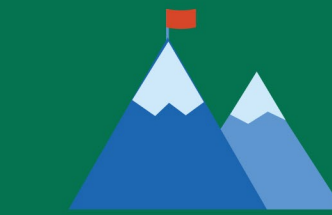


Hoe zorgen jullie ervoor dat de verschillende groepen binnen jullie organisatie zich gezien en gehoord voelen?



Zijn er externe partijen of individuen die jullie kunnen ondersteunen in het vinden van oplossingen?

4. Stappenplan



1. Analyseer de uitdagingen:

Breng de diversiteit en behoeften van de deelnemers goed in kaart.



3. Relaties opbouwen:

Maak tijd vrij voor relatieopbouw bij iedereen die betrokken is. Als je met elkaar in contact blijft, praat je makkelijker over uitdagingen met elkaar.



5. Communicatie

Bespreek met elkaar hoe je het liefst met conflict omgaat en hoe je graag communiceert. Wel/geen Whatsapp? Wel/geen mail? Wel/geen groepsgesprek?

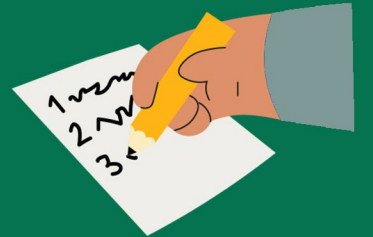


6. Evalueer regelmatig

met deelnemers. Voer aanpassingen door op basis van feedback.

2. Ontwikkel gezamenlijke regels en afspraken

in overleg met de deelnemers, zodat er draagvlak ontstaat.



4. Houd rekening met de diversiteit binnen de groep,

bijvoorbeeld door bepaalde activiteiten in meerdere sessies aan te bieden voor verschillende groepen.



7. Schakel een bemiddelaar in:

Als je er samen niet uitkomt, schakel dan een neutraal iemand in die kan bemiddelen.

5. Extra tips (do's & don'ts)



Zorg voor een duidelijke structuur en organisatie binnen de groep.



Werk met een gedeelde visie en maak deze zichtbaar.



Geef deelnemers de kans om samen regels op te stellen om meer betrokkenheid te creëren.



Bouw geleidelijk de groepssamenhang op, door verschillende groepen rustig aan elkaar te laten wennen.



Zorg ervoor dat er altijd een persoon is die de regels handhaaft.



Zorg ervoor dat communicatie en thema's aansluiten bij de leefwereld van de deelnemers.



Voorkom afhankelijkheid van één persoon; probeer de organisatie te verdelen.



Vermijd het opleggen van regels zonder inspraak van deelnemers.



Organiseer geen te grote, ongestructureerde bijeenkomsten, omdat die sneller kunnen leiden tot conflicten.



Vermijd te veel focus op een specifieke groep om inclusie te waarborgen.



Laat groepsdynamiek niet volledig vrij; structuur en leiding zijn belangrijk voor succes.