

Kracht(vrouwen) in de wijk

Een Community of Practice van en
voor Haagse vrouwenorganisaties

Ibtissam Abaaziz & Zainab Tahari



Introductie

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.

1. LOCATIE

Hoe vind je een geschikte locatie?



1. De uitdaging

Hoe vind je als organisatie een locatie die niet alleen geschikt is voor je activiteiten en je doelgroep, maar ook betaalbaar is? Dit is een van de grootste uitdagingen waar veel organisaties tegenaan lopen. Toch zijn diverse leden van de Community of Practice erin geslaagd om op verschillende manieren aan een geschikte en betaalbare locatie te komen.

Hoe zorg je ervoor dat je een geschikte locatie vindt?



2. Uit ervaring...



- **Het lukt weinig organisaties om over een eigen pand te beschikken.** Vaak kost dat heel veel geld.
- **Voorkom een tunnelvisie en focus je niet op het vinden van één locatie voor al je activiteiten.** Wees bereid om compromissen te sluiten. Wees bijvoorbeeld bereid om verschillende activiteiten aan te bieden op verschillende locaties.
- **Zoek een andere organisatie of stichting waarmee je samen een ruimte kan huren en delen.** Maak daarbij duidelijke afspraken over wie wanneer gebruik gaat maken van de locatie.
- **Houd er rekening mee dat locaties hun eigen voorwaarden hebben van wat je wel en niet mag doen op de locatie.** Soms vind je een locatie, maar blijkt deze toch niet geschikt voor je activiteit of bijeenkomst.
- **Als je een locatie vindt die je met andere organisaties deelt:** houd rekening met andere gebruikers.

3. Hulpvragen (checklist)

- | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Welke activiteit(en)/soort bijeenkomst(en) ga je organiseren? Wat voor soort zaal/lokaal heb je daarvoor nodig? Hoeveel zalen of lokalen heb je nodig? | <input type="checkbox"/> Moet de locatie ook rolstoeltoegankelijk zijn? Moet de locatie ook een lift hebben? |
| <input type="checkbox"/> Op welke doelgroep(en) richt je je? (Bijvoorbeeld jonge kinderen? Pubers? Volwassenen?) | <input type="checkbox"/> Is het belangrijk dat de locatie goed bereikbaar is met het OV? Of vind je het belangrijk dat er voldoende parkeerplekken zijn in de buurt voor auto's/fietsen/etc.? |
| <input type="checkbox"/> Om hoeveel personen gaat het? | <input type="checkbox"/> Is je organisatie, wijk- of buurt gebonden? Of ben je actief in meerdere delen van de stad? |
| <input type="checkbox"/> Wat heb je nodig voor je bijeenkomst? Denk hierbij aan een beamer, flipover, geluidsinstallatie, etc. | <input type="checkbox"/> Moet de activiteit of bijeenkomst plaatsvinden in een bepaalde buurt of wijk? Of maakt dat niet uit? |

4. Stappenplan

2. Neem contact op met de Community Builder, wijkmanager of WJP'er in de wijk waar je de activiteit organiseert. Zij kunnen je verbinden met lokale contacten en informeren over beschikbare ruimtes en subsidies.



1. Duidelijk zoekprofiel: Maak eerst duidelijk waar je precies op zoek naar bent. De hulpvragen kunnen je daarbij helpen. Om sneller een ruimte te vinden is het wellicht handig om verschillende activiteiten op verschillende locaties aan te bieden.

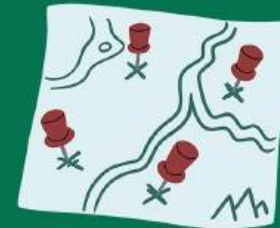
3. Buurtkamers:

Zoek uit of er buurtkamers zijn in de buurt of de wijk. Vraag of je er gebruik van mag maken. Buurtkamers zijn vaak niet geschikt voor grote activiteiten of bijeenkomsten, maar wel voor vergaderingen.



5. Overzicht organisaties:

Maak een overzicht van wijkorganisaties en buurthuizen met eigen panden. Zoek online of ga langs, stel jezelf voor en informeer naar verhuur en prijzen.



4. Sluit je aan bij wijkoverleggen: Sluit je aan bij wijkoverleggen om op de hoogte te blijven, je behoeften te bespreken en contact te leggen met wijkorganisaties.



6. Locatie gevonden:

Mocht je de geschikte locatie hebben gevonden: zorg ervoor dat je meteen weet wie de beheerder is die ook over de sleutels/toegang gaat. Dat scheelt tijd als je activiteit of bijeenkomst gaat beginnen.



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

- ✓ Maak alvast een kostenoverzicht van je ideale locatie. Denk aan huur, verzekering, gas/water/licht, verbouwing. Hoe duidelijker en concreter je bent, des te meer de beheerder/verhuurder/subsidieverstrekker je gaat begrijpen.
- ✓ Maak je zoekprofiel zo specifiek mogelijk: Wat zijn je eisen? Hoe groot moet de locatie zijn? Hoeveel kun je betalen? En wat is de bestemming? (Tip: als het een culturele bestemming heeft, kom je ook in aanmerking voor specifieke subsidies zoals "culturele broedplaats subsidie" en kun je zelfs geld vragen voor de eerste maanden huur en verbouwing).
- ✗ Locaties huren die ver buiten je budget vallen of waar je een lening voor uit moet trekken.

2. ORGANISATIEVORM

Is het verstandig om een stichting te worden? En wat komt daar allemaal bij kijken?



1. De uitdaging

Een groep vrouwen in de wijk komt samen en merkt dat er weinig activiteiten zijn voor vrouwen. Ze gaan aan de slag met weinig middelen en worden succesvol. Nu is de vraag: hoe gaan we verder als organisatie?

Is het verstandig om een stichting te worden? En wat komt daar allemaal bij kijken?



2. Uit ervaring...



Bij PEP is veel informatie beschikbaar over hoe je een stichting opricht, maar in de praktijk blijft uitvoering lastig.

Deelnemers van de CoP hebben diverse voor- en nadelen benoemd van een stichting:

Nadelen:

- Een stichting oprichten kost tijd en commitment. Dat kan veel van je vragen als je dit vrijwillig doet naast bijvoorbeeld je werk.
- Een stichting brengt ook verantwoordelijkheid met zich mee. Niet iedereen wil die verantwoordelijkheid dragen.
- Een stichting kan ook kwetsbaar zijn, omdat je met vrijwilligers werkt. Vervanging vinden voor vertrekkende bestuursleden kan een enorme uitdaging worden.

Voordelen:

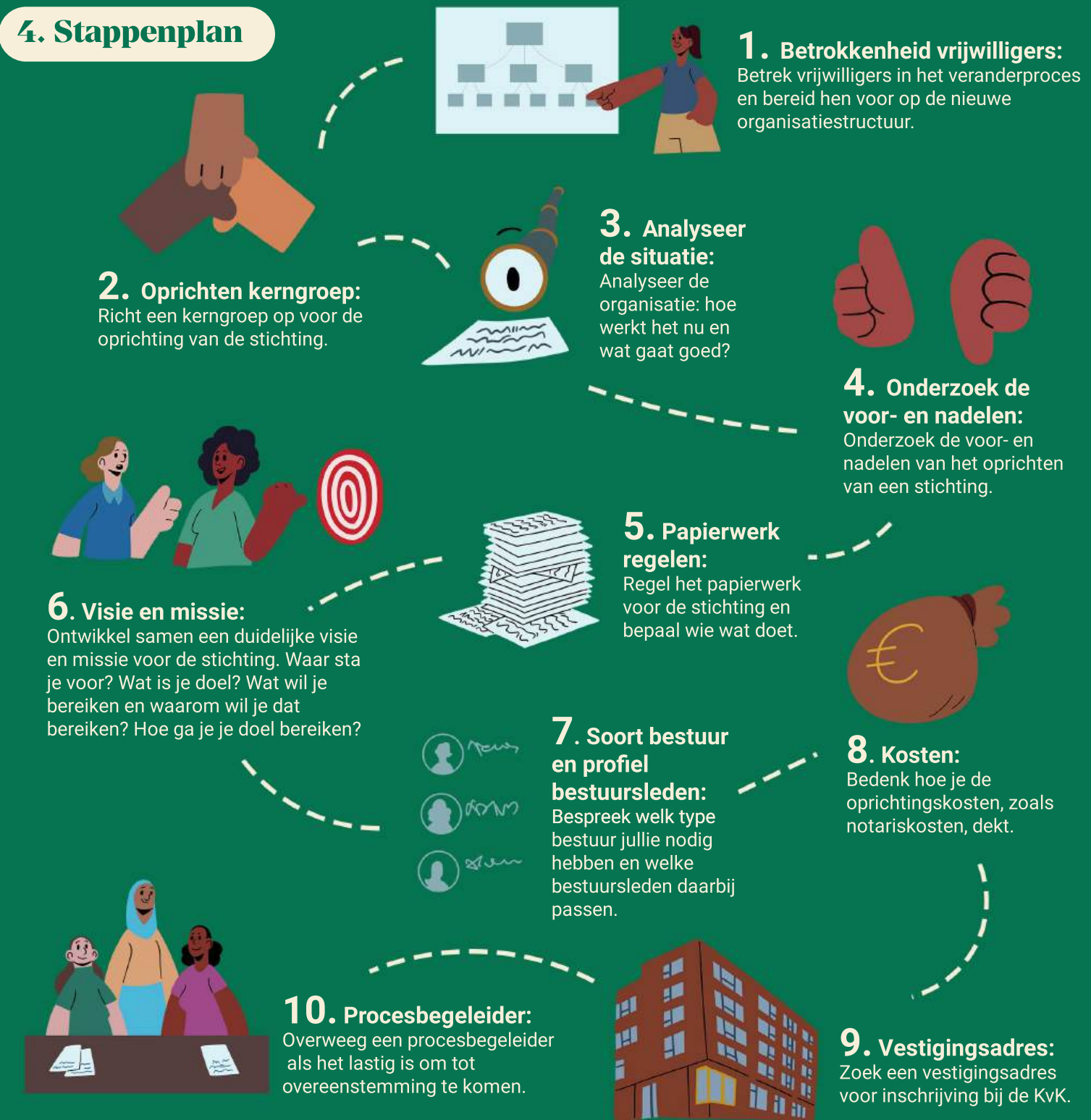
- Andere organisaties weten je beter te vinden als je een stichting bent.
- In de praktijk word je als groep sneller geaccepteerd en erkend als je een stichting bent.
- De toegang tot netwerken wordt makkelijker als je namens een stichting aanwezig bent.
- Als stichting heb je meer mogelijkheden om fondsen aan te schrijven en subsidies aan te vragen.
- Je kan doelgericht vrijwilligers werven als je een stichting bent met een duidelijk plan.

Werk aan een sterke community in je buurt, wijk of omgeving voordat je een stichting gaat oprichten. Dat betekent dat meer mensen achter de doelen zullen staan en de oprichting van je stichting steunen.

3. Hulpvragen (checklist)

- | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Wat is het doel van je organisatie? | <input type="checkbox"/> Hoeveel vrijwilligers hebben jullie en welke taken voeren zij uit? |
| <input type="checkbox"/> Waar staat jouw organisatie voor? En wat maakt jouw organisatie anders dan andere (vergelijkbare) organisaties? | <input type="checkbox"/> Hoe worden beslissingen genomen binnen de organisatie? |
| <input type="checkbox"/> Waarom is jullie organisatie nodig in de buurt/wijk/stadsdeel/de stad? | <input type="checkbox"/> Wie doet projectaanvragen en wie coördineert de bijeenkomsten? |
| <input type="checkbox"/> Behaal je je doelen beter als stichting? <i>Waarom wel/niet?</i> | <input type="checkbox"/> Hoe vaak overleggen jullie en wie zijn daarbij betrokken? <i>Waar gaat het over?</i> |
| <input type="checkbox"/> Welke activiteiten wil je gaan aanbieden? <i>En welke bied je al aan?</i> | <input type="checkbox"/> Hebben jullie een leider of woordvoerder? <i>Wie is dat? Kan deze het beste in het bestuur of in de uitvoering aan de slag gaan?</i> |
| <input type="checkbox"/> Op welke doelgroep richt je je? | <input type="checkbox"/> Wat zijn de belangrijkste taken binnen je organisatie? <i>Welke horen bij het bestuur?</i> |
| <input type="checkbox"/> Hoe groot is je organisatie en hoeveel bezoekers komen er naar activiteiten? | <input type="checkbox"/> Moet het bestuur uitvoerende taken doen, zoals het organiseren van bijeenkomsten? <i>Hoe vaak moet het bestuur samenkomen?</i> |

4. Stappenplan



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

- ✓ Ga in gesprek met andere stichtingen die jou inspireren. Hoe hebben zij dit proces aangepakt?
- ✓ Doe ook onderzoek naar andere rechtsvormen zoals een coöperatie of vereniging. Soms kan je ook kijken of je organisatie onder een bestaande stichting kan vallen die dezelfde missie deelt. Maak hierbij wel duidelijke afspraken.
- ✗ Ga er niet vanuit dat iedereen een bestuurslid kan of wil worden.
- ✗ Word niet een stichting omdat je denkt dat je daardoor makkelijker subsidies kunt krijgen.

3. WRIJVINGEN

Hoe voorkom je interne wrijvingen en conflicten?



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:
Bring 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.

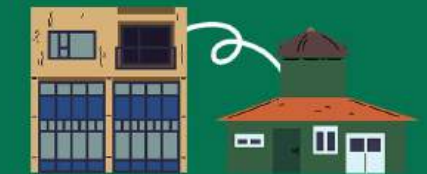


5. Communicatie
Bespreek met elkaar hoe je het liefst met conflict omgaat en hoe je graag communiceert. Wel/geen Whatsapp? Wel/geen mail? Wel/geen groepsgesprek?

6. Evalueer regelmatig
met deelnemers. Voer aanpassingen door op basis van feedback.



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



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.

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.

4. BALANS GEVEN EN NEMEN

Hoe zorg je voor een balans tussen geven en nemen binnen je organisatie?



1. De uitdaging

Als organisatie probeer je vaak activiteiten en bijeenkomsten te organiseren die zo laagdrempelig mogelijk zijn voor je doelgroep. Je steekt veel tijd en energie in je organisatie, vaak op vrijwillige basis. Vaak wil je dat jouw activiteiten of bijeenkomsten goed bezocht worden. Het liefst zou je willen dat bezoekers uiteindelijk actief worden voor je organisatie. Maar hoe zorg je voor dat mensen betrokken blijven bij je organisatie? Hoe motiveer je mensen en zorg je ervoor dat ze actief blijven? En het belangrijkste:

Hoe zorg je voor een balans tussen geven en nemen binnen je organisatie?



2. Uit ervaring...



- **Duidelijke communicatie:** Vanaf dag één moeten regels en verwachtingen helder zijn. Dit voorkomt verwarring en zorgt voor structuur binnen de groep.
- **Filteren van vrijwilligers:** Het is belangrijk om te kijken naar motivatie en bereidheid tot participatie. Vraag eens in de zoveel tijd aan je vrijwilligers die je al een tijdje niet gezien hebt, of ze nog actief willen blijven. Op deze manier ontstaat er ruimte voor nieuwe vrijwilligers.
- **Contributie:** ben je een organisatie die werkt met betalende leden? Dan is het belangrijk dat mensen hun contributie blijven betalen om de kosten te dekken. Als sommige leden niet betalen maar wel gebruikmaken van de faciliteiten, zorgt dat voor oneerlijke situaties. Zorg ervoor dat je ook regels hebt voor niet-betalende leden en hoe je daarmee omgaat als organisatie.

3. Hulpvragen (checklist)

- Zijn de regels over lidmaatschap en participatie duidelijk en gecommuniceerd met leden/vrijwilligers? *Op welke manier communiceren jullie met elkaar? Waarom werkt dat wel of niet?*
- Mogen nieuwe vrijwilligers hun wensen en sterke punten bespreken en inzetten binnen de organisatie?
- Hebben jullie de regels samen bedacht met de vrijwilligers/leden?
- Wat doen jullie met vrijwilligers die lange tijd niets van zich hebben laten horen of niet meer zo actief zijn? *Hebben jullie ook regels opgesteld voor hoe je daarmee omgaat?*
- Hoe worden nieuwe vrijwilligers/leden voorgesteld aan de organisatie en andere vrijwilligers/leden? *Leggen jullie de regels ook uit aan nieuwe vrijwilligers/leden? Waarom wel/niet?*
- Doen jullie ook activiteiten samen om het groepsgevoel te versterken?
- Bespreken jullie verwachtingen, taken, tijdsinvestering en met nieuwe vrijwilligers? *Word met hen ook besproken voor hoe lang zij vrijwilliger willen blijven?*
- Als jullie een succes behalen, vieren jullie dat ook? *Hoe vieren jullie dat dan?*
- Bespreken jullie regelmatig de samenwerking? *Hoe vaak? Gaan jullie in op successen en knelpunten? Leiden dit soort gesprekken tot verbetering?*

4. Stappenplan

1. Overzicht:

Maak een overzicht van je actieve vrijwilligers. Wie zijn de actieve vrijwilligers? Wat doen de actieve vrijwilligers precies voor je organisatie? En wat voor rol speel jij binnen de organisatie?



2. Regels en verwachtingen:

Zorg dat leden weten wat er van hen verwacht wordt. Als je bezig bent met het bedenken van de regels: betrek je vrijwilligers/leden hierbij. Op deze manier worden zij ook eigenaar van die regels en worden de regels ook belangrijk voor hen.



3. Consequenties:

Maak duidelijke afspraken met vrijwilligers over hun inzet. Maak ook duidelijke afspraken over het niet nakomen van afspraken.

5. Filteren:

Zoek contact met vrijwilligers die een tijdje niet actief zijn geweest. Ga in gesprek met ze en probeer te achterhalen waarom ze niet meer actief zijn. Vraag of ze nog actief willen zijn en wat voor hen haalbaar is als het gaat om inzet en tijd. Maak duidelijke afspraken hierover.



4. Check-in:

Plan periodieke check-ins met je vrijwilligers. Dit betekent dat je eens in de zoveel tijd vraagt aan je vrijwilligers hoe ze vinden dat het gaat en of ze nog vrijwilliger willen blijven (en voor hoelang).



6. Teambuilding en betrokkenheid vergroten:

Organiseer regelmatige activiteiten en vergaderingen om het groepsgevoel te versterken.



7. Successen vieren & vrijwilligers waarderen:

Toon waardering voor vrijwilligers, erken hun inzet en vier successen samen. Een compliment kan al veel betekenen.



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

- ✓ Zorg voor heldere en consequente communicatie.
- ✗ Geen duidelijke regels en structuur hebben.
- ✓ Maak duidelijke afspraken over een eventuele financiële bijdrage en zorg voor gelijke behandeling van leden.
- ✓ Stimuleer participatie. Zorg ervoor dat vrijwilligers zich ook onderdeel voelen van de organisatie.

5. GENERATIES

Hoe breng je verschillende generaties nader tot elkaar?



1. De uitdaging

Sommige deelnemers van de Community of Practice, 'Kracht(vrouwen) in de wijk', werken niet alleen met volwassen vrouwen, maar ook met jonge meiden. Vaak gaat het om moeders en hun dochters uit dezelfde wijk. Door deze directe betrokkenheid krijgen de deelnemers waardevolle inzichten in de leefwereld van beide generaties. Tegelijkertijd signaleren meerdere deelnemers dat er een kloof ontstaat tussen deze twee werelden. Verschillen in waarden, verwachtingen en communicatie zorgen voor spanningen of misverstanden. Als professional die met beide groepen werkt, bevind jij je precies tussen deze generaties in.

Hoe breng je verschillende generaties nader tot elkaar?



2. Uit ervaring...



- Deelnemers van 'Kracht(vrouwen) in de wijk' zien in hun werk dat jongeren regelmatig met vragen rondlopen waarvan de ouders niet op de hoogte zijn. Of de ouders zijn wel op de hoogte, maar weten niet zo goed hoe ze ermee moeten omgaan.
- Een kloof tussen ouders en opgroeiende jongeren is iets van alle tijden. Maar zaken zoals de rol van sociale media, influencers, de coronatijd, en opgroeien met discriminatie maken deze tijd toch anders. De uitdagingen waar ouders en jongeren tegenaan lopen zijn daardoor ook anders.
- Dat de jongeren (en ook de moeders) terecht komen bij deze deelnemers en hen in vertrouwen nemen, is een teken dat deze organisaties als veilige plekken worden gezien.
- Deze deelnemers worden gezien als vertrouwenspersonen, maar dat betekent vaak dat ouders verwachtingen hebben van deze deelnemers als het gaat om de jongeren. Deelnemers voelen zich soms gedwongen om lastige keuzes te maken die ze eigenlijk helemaal niet willen maken tussen jongeren en hun ouders.
- Niet alle vrouwenorganisaties houden zich bezig met hulpverlening. Toch ontkomen ze er niet aan. Omdat vrouwenorganisaties vaak als veilige plekken worden beschouwd, worden er ook onderwerpen bespreekbaar gemaakt die gaan over gezondheid en vooral mentale gezondheid.
- Door het vertrouwen zijn deze deelnemers belangrijke personen geworden voor zowel de jongeren als de volwassenen. Maar vaak is daardoor hun rol niet altijd duidelijk. Zijn ze een vertrouwenspersoon, hulpverlener, professional of een activiteitenbegeleider? Vaak lopen de rollen door elkaar.
- Jongeren hebben de ruimte nodig om zich te ontwikkelen, maar je wilt ook preventief bezig zijn en jongeren wijzen op gevaren van bijvoorbeeld vapes.
- Het bespreekbaar maken van taboes, betekent niet dat je die taboes ook stimuleert. Je doet juist aan preventie door middel van voorlichting.
- Een belangrijke les die deze deelnemers willen meegeven: hoe graag je het ook wilt, je kunt mensen niet veranderen. Je kunt ze alleen inspireren, vooral als je gezien wordt als een rolmodel.

3. Hulpvragen (checklist)

- Wie is jullie doelgroep? Richten jullie je alleen op volwassenen? Of ook jongeren?
- Indien jullie ook werken met jongeren: om hoeveel jongeren gaat het? In welke leeftijdscategorie zitten ze vooral?
- Wat voor soort activiteiten organiseren jullie voor de jongeren? En wat voor soort activiteiten voor de volwassenen? Organiseren jullie ook activiteiten voor zowel de jongeren als volwassenen samen? Waarom wel/niet?
- Krijgen jullie ook vragen over opvoeden (en opgroeien)? Wat doen jullie daarmee? Organiseren jullie ook bijeenkomsten, activiteiten of gesprekken over de thema's opvoeden (en opgroeien)? Welke uitdagingen worden dan vooral besproken? Wat zou je met dit onderwerp nog meer willen doen?
- Krijgen jullie ook vragen over mentale gezondheid? Wat doen jullie daarmee? Organiseren jullie ook bijeenkomsten, activiteiten of gesprekken over mentale gezondheid? Welke uitdagingen worden dan vooral besproken? Wat zou je met dit onderwerp nog meer willen doen?
- Kunnen jongeren ook bij jullie terecht als zij met bepaalde vragen of problemen zitten? Met wat voor soort vragen of problemen komen ze dan? Naar wie gaan ze dan meestal? Wat doen jullie dan daarmee?
- Krijgen jullie ook hulpvragen binnen? Dit kan gaan om het invullen van formulieren, maar ook bijvoorbeeld schulden. Indien ja: om wat voor soort hulpvragen gaat het? Zien jullie dat het aantal hulpvragen toeneemt? Wat doen jullie met de hulpvragen? Sturen jullie ook mensen door naar organisaties die hen verder kunnen helpen?
- Werken jullie ook samen met hulp- of zorgverleningsorganisaties? Met welke organisaties werken jullie samen? Hoe ziet die samenwerking eruit? Doen jullie projecten samen? Hebben jullie afspraken met elkaar gemaakt over de samenwerking?
- Werken jullie ook samen met organisaties die zich richten op jongeren? Welke organisaties zijn dat? Hoe ziet die samenwerking eruit?

4. Stappenplan



2. Bepaal je kaders:

Als mensen bij jou vaak aankloppen voor een luisterend oor of je in vertrouwen nemen, dan is het belangrijk om je grenzen te bewaken. Soms kunnen bepaalde zaken je enorm raken. En soms ben je veel meer tijd eraan kwijt dan je gedacht had. Bepaal voor jezelf wat jouw grenzen zijn als het gaat om je tijd en energie. Het is niet erg om soms 'nee' te zeggen.



5. Coaching of een sparringpartner:

Word je vaak gezien als een vertrouwenspersoon, maar vind je deze rol soms lastig? Zoek dan een coach of een sparringpartner in je netwerk die je hierbij kan helpen.



6. Samenwerking professionals:

Soms is het handig om samen te werken met de GGD, een jeugdhulpverpleegkundige of andere zorg- en hulpprofessionals. Het is belangrijk om heldere afspraken met elkaar te maken. Wat voor samenwerking gaan jullie met elkaar aan? Wat gaan jullie precies doen? Wat willen jullie precies bereiken? Wie gaat welke taken uitvoeren? Hoeveel tijd vraagt dit van jullie? En heel belangrijk: hoe zit het met de financiële vergoeding? Zorg ervoor dat je zoveel mogelijke afspraken met elkaar vastlegt.



1. Het startpunt:

Aan de hand van de hulpvragen wordt duidelijk waar jullie als organisatie staan. Hoe ziet de kloof tussen jongeren en hun ouders eruit binnen jullie organisatie? Is jullie organisatie een plek waar mensen terecht kunnen als ze ergens mee zitten of hulp nodig hebben? De belangrijkste vraag is of je zo'n organisatie wil zijn/worden die aan de rand van hulpverlening zit. Maak dit ook bespreekbaar met je teamgenoten.

3. Creëer een veilige omgeving:

Geef mensen de ruimte om hun verhaal te doen. Luister vooral. Oordeel en veroordeel niet. Bedenk met elkaar hoe jullie het liefst met elkaar omgaan en communiceren. Je kan een aantal regels met elkaar opstellen, bijvoorbeeld: als je iemands verhaal niet snapt, stel dan vragen en vul niet zelf in voor de ander.



4. Teambuilding:

Om de kloof tussen jongeren en hun ouders te verkleinen en de onderlinge band te versterken, zou je meer ontspannen activiteiten kunnen organiseren voor beide doelgroepen. Je kunt hierbij denken aan samen koken of een stedentripje in Nederland.



7. Lange termijn:

Een kloof dichten en vertrouwen opbouwen is een proces en heeft tijd nodig. Vallen en opstaan hoort daarbij. Wees niet te hard voor jezelf als dingen niet gaan zoals je wel gehoopt had.



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

- Fouten maken mag. Bied daar ook de ruimte voor binnen je organisatie.
- Je eigen normen en waarden als uitgangspunt nemen en daarmee anderen veroordelen.

Colofon

Kracht(vrouwen) in de wijk. Een Community of Practice van en voor Haagse vrouwenorganisaties

ISBN: 9789083447490

Auteurs: Ibtissam Abaaziz & Zainab Tahari

Publicatiedatum: mei 2025

Vormgeving & illustraties: Lamiae El Hajjaji & Jack Owen (LAMEIAE Agency)

Social Designer: Nike Ayinla (Orisun Studio)

Centre of Expertise Governance of Urban Transitions (GUTs), Lectoraat Grootstedelijke Ontwikkelingen

Voor meer informatie: KenniscentrumGUTs@hhs.nl