

Balans geven & nemen



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 stappenplannen? Of wil je ook deelnemer worden?

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



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? <i>Op welke manier communiceren jullie met elkaar? Waarom werkt dat wel of niet?</i> | ☐ 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? <i>Hebben jullie ook regels opgesteld voor hoe je daarmee omgaat?</i> |
| ☐ Hoe worden nieuwe vrijwilligers/leden voorgesteld aan de organisatie en andere vrijwilligers/leden? <i>Leggen jullie de regels ook uit aan nieuwe vrijwilligers/leden? Waarom wel/niet?</i> | ☐ Doen jullie ook activiteiten samen om het groepsgevoel te versterken? |
| ☐ Bespreken jullie verwachtingen, taken, tijdsinvestering en met nieuwe vrijwilligers? <i>Word met hen ook besproken voor hoe lang zij vrijwilliger willen blijven?</i> | ☐ Als jullie een succes behalen, vieren jullie dat ook? <i>Hoe vieren jullie dat dan?</i> |
| | ☐ Bespreken jullie regelmatig de samenwerking? <i>Hoe vaak? Gaan jullie in op successen en knelpunten? Leiden dit soort gesprekken tot verbetering?</i> |

4. Stappenplan

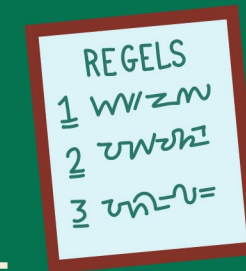
1. Overzicht:

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.
- ✓ 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.

✗ Geen duidelijke regels en structuur hebben.