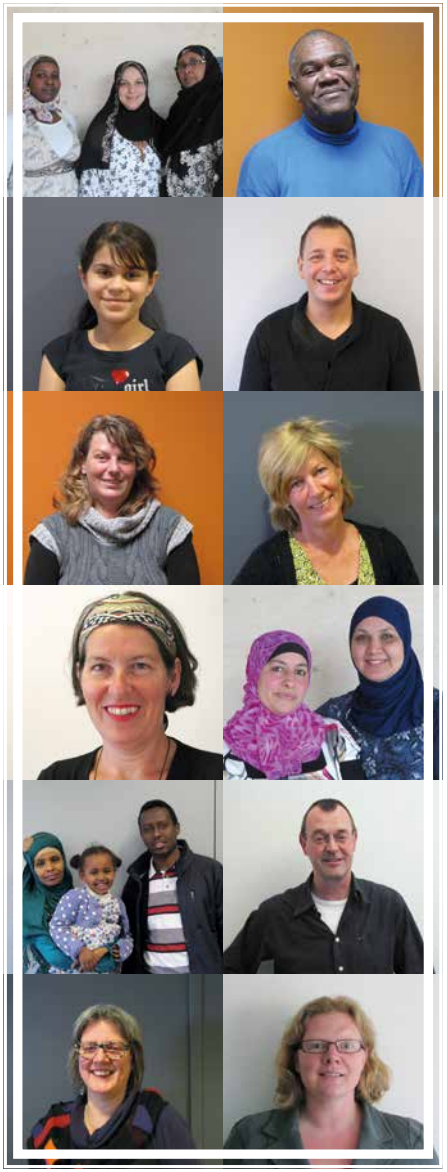
Mijn **buurt;** *ONZE* **buurt**



De pedagogische
civil society in de buurt

alleato)

Colofon

Auteurs/projectleiding: Pascal van Wanrooy en Ellen Visser
Interviews: Miriam Stolten
Fotografie: Miriam Stolten
Eindredactie: Inger Luijten
Vormgeving: Suggestie + Illusie
Drukwerk: Libertas

Uitgave: Alleato 2012

alleato)

Alleato is een adviesbureau voor sociale vraagstukken in de provincie Utrecht. Wij brengen overheden, instellingen, burgers en bedrijven bij elkaar en ondersteunen hen bij het benutten van hun kwaliteiten. Alleato heeft krachtige netwerken en brengt nieuwe inzichten in de praktijk.

Mijn buurt; ONZE buurt is financieel mogelijk gemaakt door ZonMw in het kader van het programma 'Vrijwillige Inzet voor en door jeugd en gezin'

ZonMw

inhoud

Deel 1	**Mijn buurt; ONZE buurt, visie en praktijk**	**4**
	Training en intervisie	7
	In de praktijk: In de wijk	11
Deel 2	**Procesbeschrijving en werkvormen**	**14**
	Verkenning	17
	Verdieping	19
	Bestendiging	23
	Intervisie	23
	Motiverende gespreksvoering	29
Hulpbronnen en werkvormen		**30**

deel 1

Mijn **buurt,** onze **buurt**

Voor u ligt het verslag van het project Mijn buurt, onze buurt (MbOb) dat wij vanuit Alleato, samen met de gemeenten Amersfoort, Stichtse Vecht en Veenendaal, in 2011 en 2012 hebben vormgegeven en uitgevoerd. De opzet van MbOb was het ontwikkelen van een aanpak waarmee, met een mooi woord, de pedagogische civil society wordt gestimuleerd. De pedagogische civil society heeft als motto 'It takes a village to raise a child'. Het motto verwijst naar de leefwereld van mensen en de verantwoordelijkheid die mensen, los van instellingen en overheid, hebben in het bijdragen aan een gezond opvoedklimaat. En daar ligt de, inmiddels breed erkende, uitdaging: als mensen het zelf moeten doen, wat is dan nog de rol van instellingen en sociale professionals?

'Ik heb geleerd dat veel dingen "vanzelf" gaan, dat afstand nemen goed is en dat vertrouwen in mensen resultaat oplevert'.

Onze visie op de rol van de professional sluit aan bij de beweging rond Welzijn Nieuwe Stijl: de professional als inspirator en coach. Hoe kun je die rol vormgeven? Dit is de centrale vraag binnen het project MbOb. Samen met vier eigenkracht-coaches - uitvoerende sociale professionals uit de drie gemeenten - zijn we op zoek gegaan naar kansen en manieren om het opvoedklimaat te verbeteren vanuit de Welzijn Nieuwe Stijl gedachte.

Deze zoektocht naar de nieuwe rol van de sociale professional is niet uniek. In de praktijk wordt deze zoektocht vaak doorkruist door de wens van financiers om van te voren resultaten te benoemen. We zijn daarom blij met de bijdrage van ZonMW die ons de ruimte gaf om te experimenteren (als onderdeel van het ZonMW programma 'Vrijwillige Inzet voor en door jeugd en gezin'). MbOb laat zien dat ook, of misschien wel juist, zonder het maken van concrete resultaatafspraken doelen toch bereikt worden. We zijn zowel positief over het proces dat de eigenkracht-coaches en wij zelf hebben doorgemaakt, alsook over de concrete resultaten die zijn bereikt in de wijken. Juist de nadruk op het proces binnen MbOb heeft geleid tot een duurzaam

resultaat wat betreft werkwijze en aanpak. Doordat de coaches de mensen in de buurten hebben ondersteund in het meer verantwoordelijkheid gaan nemen, kon het gebeuren dat buurtbewoners hetgeen ze geleerd hebben weer overdragen aan anderen. Wie zien dat hierdoor het uiteindelijk bereik zowel qua aanpak als in getallen, verder zal toenemen. Verspreid in deze uitgave vindt u de ervaringen van projectleiders, coaches en bewoners, ouders, en andere betrokkenen. Niemand beter dan zijzelf kunnen vertellen hoe ze deze aanpak hebben ervaren.

Deze uitgave is bedoeld ter inspiratie voor een ieder die de ideeën van Welzijn Nieuwe Stijl en eigen kracht in zijn haar of haar werkomgeving wil toepassen of uitdragen. In deel 1 vindt u een korte beschrijving van onze visie, de aanpak en resultaten. In deel 2 vindt u een beschrijving van de aanpak van het begeleidingstraject van de coaches. Dit is vooral bedoeld ter inspiratie voor andere trainer-coaches om te werken aan hun rol in het faciliteren van de eigen kracht van de mensen met wie zij werken. De eigenkracht-coaches hebben in hun buurten in overleg met bewoners, ouders en kinderen, op maat toegesneden werkvormen ontwikkeld. Voor een ieder die ervaringen wil uitwisselen of vragen heeft, is de website www.groeikracht.net ontwikkeld (binnen hetzelfde ZonMW-programma). Ieder wordt van harte uitgenodigd zich hier aan te melden en bijdragen te plaatsen, vragen te stellen, of gewoon eens rond te kijken.

Ellen Visser en Pascal van Wanrooy

In het RMO-advies Investeren rondom kinderen (2009) wordt ingegaan op de veranderende sociale omgeving van de jeugd. Er wordt gepleit voor het tegengaan van de verbrokkeling van de zorg voor het kind en voor het herstellen van de cirkel rondom het gezin. Geen versnippering, maar een stabiele, betrokken en vertrouwde omgeving waar de juiste aandacht is voor het kind, door familie, buren, maar ook door professionals.
Voor opgroeiende jeugd is het gevoel van veiligheid thuis en in de buurt een voorwaarde voor een gezonde ontwikkeling. In veel wijken is door een grote verscheidenheid aan bewoners en soms grote doorstroom, die broodnodige samenhang en saamhorigheid verstoort. Een prettige sfeer in een buurt begint bij het elkaar leren kennen en betrokkenheid voelen. Er zijn steeds vaker bewoners die de schouders er onder willen zetten om hierin te investeren. Zij missen soms de middelen, de contacten, ondersteuning en gereedschappen om dit ook effectief en duurzaam te doen. Ze hebben ondersteuning nodig van partners uit de buurt, zoals welzijn en onderwijs. Daar ligt een taak voor de sociale professional.



Fahriya, Hanan en Safia

trainsters Somalische groepen in Veenendaal

Fahriya: 'De Somalische manier van opvoeden moet veranderen, omdat we in Nederland wonen. Ik wilde getraind worden omdat ik de omgang in de eigen gemeenschap wil verbeteren en wil samenwerken met mensen uit de wijk. Safia: 'Ook wil ik meer kennis over opvoeding, ik heb het dus ook voor mijzelf gedaan'. Op woensdag bereiden Safia, Hanan en Fahriya de bijeenkomst op zondag voor, samen met Claudia (eigenkracht-coach). Ze behandelen de vragen die de vrouwen hebben en bereiden hun antwoorden voor. Ze vragen op zondag ook de andere vrouwen om hun ervaringen rondom het vraagstuk te delen. Safia: 'We laten eerst andere vrouwen aan het woord, uiteindelijk komen we samen tot een advies.' Hanan: 'We willen in de bijeenkomsten met de Somalische vrouwen bij de opvoeding thuis beginnen, daarna hoe je invloed kan hebben op de opvoeding van je buren en daarna pas het opvoedingsklimaat in de wijk. We moeten het stokje doorgeven.'

Hanan: 'Ik heb heel veel geleerd. Vroeger maakte ik elke ochtend ruzie met mijn kind over zijn kleding. Hij heeft een sterke eigen wil, maar ik vond dat hij naar mij moest luisteren. Nu geef ik hem meer verantwoordelijkheid. Hij mag zelf zijn kleren uitzoeken maar ik geef de kaders aan, bijvoorbeeld dat het koud is buiten. Ik heb geleerd om met mijn kind te praten. Mijn moeder die soms oppast, leer ik ook zo om te gaan met mijn kind. Ze geeft hem nu 's ochtends de keuze: pindakaas of chocoladepasta? Vroeger smeerde ze gewoon een boterham zonder hem eigen verantwoordelijkheid of een keuze te geven. Ik ben minder aan mijzelf gaan twijfelen.'

Training en intervisie

Coachend trainen
Alleato heeft de eigenkracht-coaches uit de drie deelnemende gemeenten in drie trainingsbijeenkomsten begeleid. De trainers voerden voorafgaand aan de training intakegesprekken met de coaches met daarin aandacht voor hun motivatie, hun visie op en ervaring met Welzijn Nieuwe Stijl en hun persoonlijke leerdoelen. Zo werd het mogelijk een training op maat samen te stellen waarbij het 'willen en kunnen' van de coaches uitgangspunt was. De trainers vroegen ook naar expertise die de coaches zelf konden inbrengen in de training. Coaches hebben vervolgens ook verantwoordelijkheid genomen voor delen van de training.

Tijdens de bijeenkomsten werd zoveel mogelijk gebruik gemaakt van werkvormen die door de coaches zelf in hun eigen werk ook gebruikt konden worden, omdat ook zij op hun beurt aan zouden gaan sluiten bij 'het willen en kunnen' van de mensen met wie zij werkten.

Aan de orde kwamen vragen als:' Betekent Welzijn Nieuwe Stijl dat je als professional aan de kant blijft staan en wacht tot mensen zelf met een vraag komen en hoef je ze vervolgens alleen nog maar door te verwijzen? Moet je 'op je handen blijven zitten', of is er meer voor nodig? Durf je vertrouwen te geven en netwerken te onderzoeken? Wat gaat er al goed en wat is er meer nodig en wat heb je als professional zelf nodig?'.

Enkele ervaringen:
Jolande: 'De training Welzijn Nieuwe Stijl heeft mij geleerd dat ik niet alleen op een andere manier naar bewoners kan kijken, maar ook naar mijzelf.. Je moet niet met een agenda naar binnen komen, maar open het gesprek beginnen. Mensen niet in een richting sturen. De insteek zit erin dat mensen het doorgeeft, doorlopende lijn'.

Jhonny: 'In mijn werk als jongerenwerker geef ik de jongeren altijd al verantwoordelijkheid. Ik heb geleerd om nog passiever te zijn. Wel blijf ik moeite houden met het loslaten van de kwetsbare groepen."

'Ik heb geleerd dat bewoners zelf een training laten geven (nadat je ze eerst zelf traint) beter werkt dan verwacht. Ze gaan zelf een stap verder dan strikt nodig is. Ze organiseren zelf activiteiten en gebruiken de training ook bij andere gelegenheden. Kortom, de opbrengst is hoger dan verwacht. We gaan dit dus meer en vaker inzetten'.

Aandachtspunten voor sociale professionals

- Bepaal het thema en bepaal het kader waarbinnen het project wordt uitgevoerd (helder, maar met voldoende speelruimte om in te spelen op wat de anderen willen)
- Zoek gesprekspartners met een belang bij dat thema
- Laat je eigen ideeën en verwachtingen los
- Ga het gesprek aan, luister en vraag door
- Zoek waar enthousiasme zit en stimuleer dat
- Faciliteer dat de gesprekspartners hun eigen doelen en hun eigen oplossingsrichting formuleren
- Geef de anderen vertrouwen, ruimte en verantwoordelijkheid om aan hun eigen doelen en oplossingen te werken
- Faciliteer alleen wat nodig is
- Bevorder dat het doorgaat zonder jou

Claudia: 'Welzijn Nieuwe Stijl is voor mij op zoek gaan naar de echte vraag zonder een oplossing te bieden. Ik werk altijd al op deze manier: zonder oordeel en ik laat de verantwoordelijkheid bij de ander. Ik ben me wel bewuster geworden dat het goed is om achterover te leunen, om te kijken waar een ander energie van krijgt. Ik zie dat het werkt.'

Intervisie

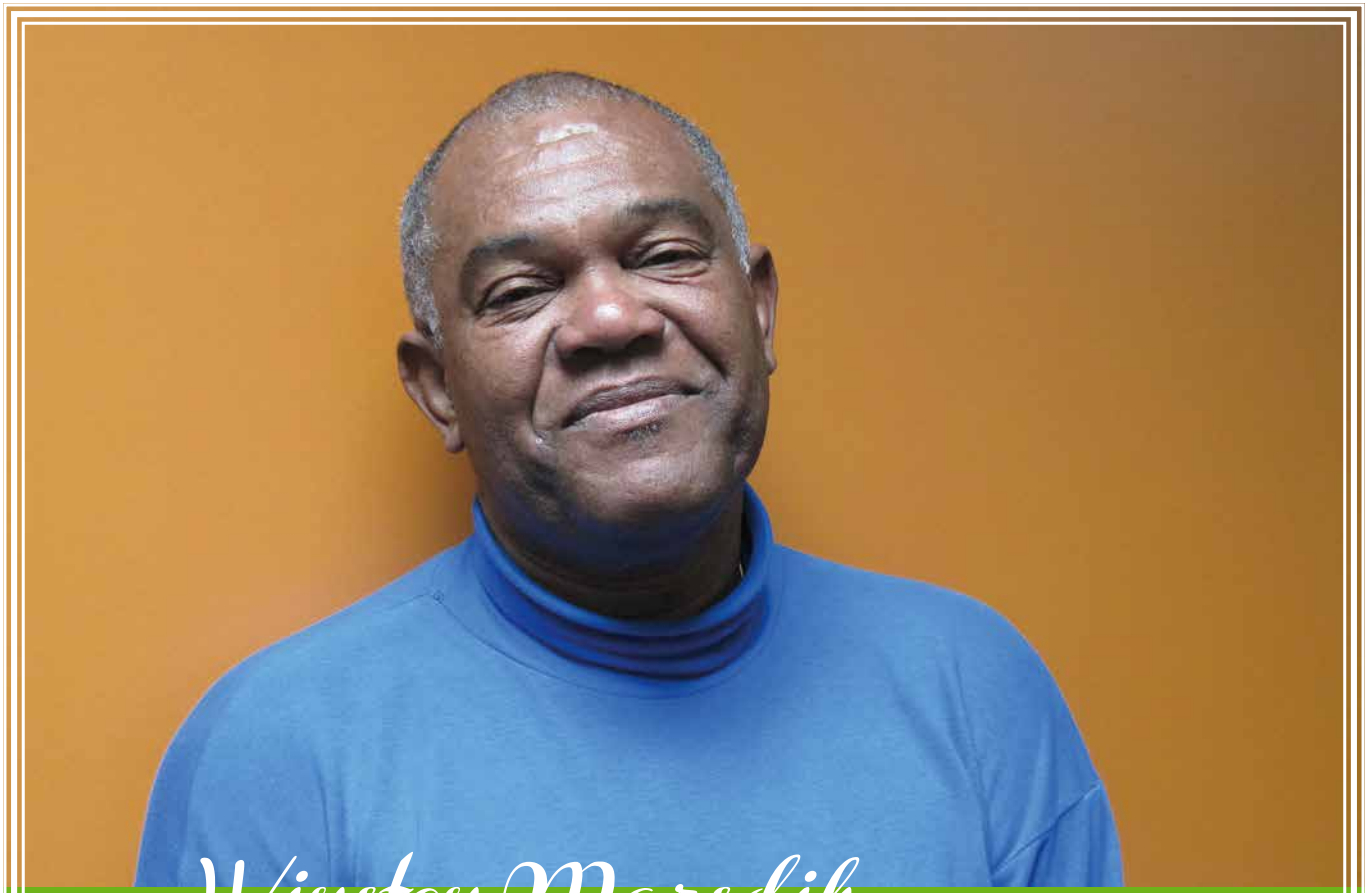
De coaches hebben vier intervisiebijeenkomsten gevolgd, die zijn gefaciliteerd door Karin Sok van Movisie. De coaches deelden hun ervaringen en reflecteerden op de aanpak en hun rol daarin. Valkuilen bleken het te snel doelstellingen aan activiteiten willen koppelen en (het niet) loslaten. Adagium was: Stel vragen en haak daarop aan, maar kom niet zelf al met oplossingen en ideeën. We vervallen snel in het 'oude' werken: wij bedenken projecten en daar doen mensen aan mee. Het nieuwe werken is echt anders! Het intervisietraject werd door de coaches en de projectleiding als zeer verbindend en leerzaam ervaren.



Samiran Sabir, 10 jaar

kind in Kruiskamp, Amersfoort

Samiran: 'Samen met andere kinderen heb ik ideeën voor activiteiten bedacht en we hebben geleerd verantwoordelijkheid te nemen voor elkaar. De mensen in de buurt klagen niet meer. Kinderen hebben respect voor elkaar omdat we elkaar kennen. Als er een nieuw kind bij komt, stellen we ons voor en leggen we uit wat we doen en wat de regels zijn. We zijn aardiger tegen elkaar en denken meer aan anderen. Ik begrijp dat mensen rust willen als ze thuis zijn en houd daar rekening mee. Je moet er voor elkaar zijn, ook al ken je elkaar niet.'



Winston Marsdih

buurtcoach in Amersfoort

Winston: 'Ik was één van de deelnemers. Ik was er om mijn mening te geven en oplossingen aan te dragen vanuit mijn werkervaring. Iedereen sprak vanuit zijn of haar ervaring. Samen vulden we elkaar aan. Ik heb geleerd om te luisteren, de tijd te nemen in plaats van direct de confrontatie aan te gaan. In mijn werk bij de kinderbescherming en in de gevangenis moest ik het zwijgen van jongeren zien te doorbreken. Omdat jongeren niet weg konden, pakte ik ze veel harder en directer aan. Op straat kunnen jongeren weglopen. Dat vraagt een andere benaderingswijze. Je moet een praatje maken, ze serieus nemen, goed luisteren, vrienden en ouders betrekken. Het vraagt heel veel tijd.'

In de praktijk: In de wijk

Al tijdens de training gingen de coaches in hun eigen wijken pro-actief op zoek naar knelpunten die door de bewoners, ouders, en kinderen werden gesignaleerd in de omgang met elkaar. Niet om problemen te zoeken die er niet zijn maar om aan te sluiten bij datgene dat er leeft en waarvan mensen zelf aangaven graag een oplossing te willen. De oplossing werd echter niet aangedragen door de eigenkracht-coach, maar door henzelf!

Bewoners werden ondersteund en gefaciliteerd door de eigenkracht-coaches in de aanpak van uitdagingen die zij daarin zelf stelden. De coaches hielden de verantwoordelijkheid zo veel mogelijk bij de probleemeigenaar, de bewoner zelf. Daarbij waren de volgende vragen leidraad in het contact:

- wat vind jij het probleem?
- wat wil je daaraan doen?
- wat heb je er al aan gedaan?
- wat kun je zelf en hoe kun je anderen (waaronder de coach) vragen je daarbij te ondersteunen?

Schema organisatie en resultaten Mijn Buurt; ONZE Buurt

De organisatie en resultaten geven we op de volgende pagina schematisch weer. De mensen die het doen zijn net zo belangrijk als de structuur. De synergie die plaatsvindt, de ondersteuning die ze geven en ontvangen, de samenwerking die zij realiseren, kunnen per plaats en situatie anders zijn. Ook dit is een kenmerk van de nieuwe manier van werken, van de realiteit waarmee mensen te maken hebben als zij hun eigen oplossingen loslaten. De wethouder van Stichtse Vecht zei bij de slotpresentatie in die gemeente: "Mensen willen het én maken het!" Daar sluiten we graag bij aan. Dankzij de mensen die betrokken waren in het project is het geworden wat het nu is. Daarom noemen we graag hun namen en danken hen - en via hen ook alle betrokkenen in de wijken - voor hun grote inzet en het vlammetje of het vuur dat is ontstoken!

'Eigen kracht-ontwikkeling gericht op een straat of buurt is een taai proces en vraagt om zorgvuldige stappen die per buurt verschillen'.

ZonMw - Vrijwillige inzet voor en door jeugd en gezin

Alleato
Projectleiding:
Ellen Visser en Pascal van Wanrooy

Gemeente Stichtse Vecht
Lokale projectleider: Jan Scheeve, gemeente Stichtse Vecht

Eigenkracht-coach:
Claudia Broeke

De leden van een sportvereniging hebben samen een plan bedacht om sportiever en respectvol met elkaar en de tegenstander om te gaan. Resultaat: alle jeugdteams en hun ouders zijn betrokken en zorgen voor de minste overtredingen in het seizoen 2011-2012.

Eigenkracht-coach:
Jhonny Pattiasina

Zelforganisatie Surantam organiseert ontmoeting met (nieuwe) inwoners van de gemeente die niet goed de weg weten te vinden. Zij hebben besloten een wijkhuiskamer in te richten. Tijdens georganiseerde bijeenkomsten ontmoeten de mensen elkaar. Vanuit deze ontmoeting is het de bedoeling dat mensen samen sterker worden, elkaar gaan helpen en de zelfredzaamheid wordt vergroot.

Eigenkracht-coaches:
Claudia Broeke en
Jhonny Pattiasina

De kinderen en begeleiders van de tussenschoolse opvang en leerkrachten van de basisschool hebben een gezamenlijk beeld van het oplossen van conflicten en het omgaan met elkaar. De coaches hebben hen in dat traject begeleid en een werkmap ontwikkeld waarmee zij zelfstandig verder kunnen werken.

Projectgroep
Mijn buurt; ONZE buurt

Gemeente Amersfoort
Lokale projectleiding: Ad de Graaf, Stichting Welzijn Amersfoort

Gemeente Veenendaal
Lokale projectleiding:
Bert van der Ploeg,
Rode Wouw

Eigenkracht-coach:
Magda Bannink

Buurtbewoners in Liendert worden getraind als speeltuincoach. Zij hebben geleerd de verworven kennis en vaardigheden ten aanzien van aanspreken en betrekken uit te dragen naar buren en andere wijkbewoners. Het bereik zal op langere termijn groter worden. Uitgangspunt is dat door samen met betrokken doelgroepen in de buurt(en) te werken aan eigen activiteiten er preventief gewerkt wordt en conflicten / ruzies minder vaak gaan voorkomen.

Eigenkracht-coach:
Jolande Koelewijn

Vier trajecten rondom buurt-betrokkenheid in Kruiskamp met kinderen en volwassenen. Bewoners pakken de rol als buurt-coach op. Zij hebben geleerd de verworven kennis en vaardigheden ten aanzien van aanspreken en betrekken uit te dragen naar buren en andere wijkbewoners. Kinderen die het vooralsnog zonder speelgelegen-heid moeten doen, worden gesti-muleerd om ideeën voor activi-teiten te bedenken . Volwassenen en kinderen komen bij elkaar om oplossingen te vinden voor problemen ten gevolge van het gebrek aan speelgelegenheid.

Eigenkracht-coach:
Claudia Broeke

Somalische en Marokkaanse vrouwen worden door de eigenkracht-coach getraind als coach in pedagogische vaardigheden. Deze coaches verzorgen vervolgens trainingen aan nieuwe groepen vrouwen. Er zijn inmiddels door hen 5 groepen vrouwen getraind en er staan 3 groepen gepland.

deel 2

Beschrijving van het **begeleidingstraject** en een *aantal werkvormen*

‘Deze aanpak vraagt van de projectleider ruimte voor de professional om te leren, te ervaren, fouten te maken en daar weer van te leren’.

In deel 1 van deze brochure is de opzet beschreven van het project Mijn buurt; ONZE buurt. In dit deel gaan we in op het ondersteuningstraject dat is georganiseerd voor de eigenkracht-coaches.

Alvorens zij hun buurten en wijken ingingen, volgden ze een begeleidingstraject. Het begeleidingstraject begon met drie trainingsbijeenkomsten. Vanaf het moment dat ze daadwerkelijk hun ervaringen in de praktijk brachten en op zoek gingen naar situaties waar hun ondersteuning gewenst was, volgden vier intervisiebijeenkomsten.

De inhoud van de bijeenkomsten werd ingevuld aan de hand van een aantal fasen in het proces: verkenning, verdieping en bestendiging.

- Verkenning: introductie op de aanpak en de doelstelling van het project
- Verdieping: de rol van de eigenkracht coach en het maken van een plan
- Bestendiging: instrumenten om competenties in de praktijk te brengen.

De expertise van de deelnemers fungeerde als ons kompas. De bijeenkomsten werden gaandeweg concreet ingevuld, op basis van behoeften van deelnemers. Ook brachten zij hun eigen expertise in, door onderdelen zelf voor te bereiden en te presenteren aan de andere deelnemers. Tijdens de bijeenkomsten werd zoveel mogelijk gebruik gemaakt van werkvormen die door de coaches zelf in hun eigen omgeving ook gebruikt konden worden.



Jolande Koelewijn

eigenkracht-coach Kruiskamp, Amersfoort

Jolande: 'Ik wilde bereiken dat volwassenen in overleg met kinderen afspraken maken over het grasveld. Ook wilde ik dat volwassenen nadenken over hoe ze kinderen kunnen ondersteunen. Een zekere mate van zelfredzaamheid stimuleren. Het duurt lang voordat je dat bereikt: veel mensen vinden dat opvoeden de verantwoordelijkheid is van ouders van kinderen zelf. Je moet heel veel lagen afpellen voordat mensen een gezamenlijke verantwoordelijkheid voelen. Ik ben minder voor de directe oplossing gegaan, maar heb meer gekeken naar de lange termijn. Te kijken waar potentieel zit en wat kun je aan elkaar verbinden. Het is een uitdaging. Ik denk dat het heel goed is dat mensen het zelf gaan doen, om zelf verantwoordelijkheid te nemen voor dingen. Kinderen nemen dat mee in hun volwassen leven.'



Joke van Zinderen

buurtbewoner Kruiskamp, Amersfoort

Joke: 'Ik wil een fijne wijk om in te wonen en voor de jongeren wilde ik een alternatief. Ik heb daarom het idee geopperd om eens met iemand van het buurthuis te gaan praten, maar dan moesten ze wel meegaan. Dat hebben we gedaan'.' Joke nam contact op met Jolande om een afspraak te maken. Op de dag van de afspraak riep Joke de jongens bij elkaar. Joke: 'Eerst wilden ze niet, maar ik heb gezegd dat het ook hun verantwoordelijkheid is. Uiteindelijk zat ik er met acht jongens en drie buren. Er was namelijk wel een speelkooi, maar daar werden die jongens steeds weggestuurd. We stelden alleen vragen en deden zelf geen voorstellen. En we hebben de kaders aangegeven. Eén jongen kwam toen met het idee om een brief te schrijven naar alle bewoners. Hierin werd de vraag gesteld wie er de jongens wilde begeleiden bij de voetbalkooi zodat ze niet meer weggestuurd zouden worden. De jongens hebben deze brieven zelf gepost bij de bewoners. Er is één reactie op gekomen: een buurtbewoner organiseert nu voetbaltoernooien.'

Een aantal voorbeelden wordt beschreven in de kaders. Deze worden in de tekst aangegeven met (V). We geven een indruk van de aanpak en inhoud van deze bijeenkomsten.

Verkenning

De eerste bijeenkomst was bedoeld voor zowel de coaches als de lokale projectleiders. De laatsten waren in het eerste deel van de bijeenkomst aanwezig en werden op deze manier meegenomen in de start van het traject. We startten met een kennismakingsronde met behulp van een 'talking stick' of praatstok (V).

De bijeenkomst was als volgt opgebouwd:
- Achtergrondinformatie project en aanpak
- Wat houdt het project in en wat verwachten we van de coaches?
- Wat heb je zelf al in huis en waar liggen behoeften: wat kun je van elkaar leren?

De ronde waarin ieder antwoord gaf op de vraag: 'wat heb je te bieden aan anderen / aan het project?' leverde zinvolle resultaten op. Het aanbod werd vervolgens ingepland of spontaan ingezet in de vervolgbijeenkomsten.

Enkele voorbeelden van resultaten:
- training motiverende gespreksvoering
- ervaringen in het betrekken van allochtone moeders
- vreedzame school mediation
- training participatieve planning en dialoogmethodiek
- ervaring met het maken van een projectplan vanuit de bewoner.

Tot slot werd in de verkenningsfase geïnventariseerd wat de wensen waren voor verdere invulling. Dit gebeurde aan de hand van drie vragen:
- Wat heb je nodig voor het project/aanpak?
- Wat heb je nodig van je lokale projectleider?
- Wat heb je nodig van de training?

Dit leverde veel zinvolle informatie op. Op deze manier werd ieder verantwoordelijk voor dit leertraject: je staat stil bij wat je wilt leren en wat je daarbij aan een ander kunt vragen.

Kennismakingscirkel

Praat 5 minuten met je buurman/vrouw over de vraag: wie ben je en waarom zit je hier?

Cirkel met praatstok

Uitwisseling van wat je net hebt gehoord. Geef de praatstok door in de cirkel in de richting van de klok. Degene die aan de beurt is, krijgt de praatstok. Vertel kort wat je net over je buurvrouw/man hebt gehoord. Wat je vertelt is goed; alleen jij bent aan het woord. Als je klaar bent geef je de stok door.

Na het rondje:

Voordelen van gebruik van de praatstok zijn dat het helpt om niet voor je beurt te spreken of te gaan discussiëren. En iedereen komt aan bod.

Toelichting Handvatten WMS

- Wacht niet af maar zoek op
- Geef aandacht en luister
- Durf te vertrouwen op elkaars inzet en kennis
- Ga uit van mogelijkheden
- Wees transparant en duidelijk
- Maak helder wie wat kan en wie wat nodig heeft
- Stimuleer ontmoeting
- Benadruk de wederkerigheid

Hoe geven we deze gedachte in dit project vorm? Ontwikkeling in de aanpak van: 'Dit wil ik met bewoners/ouders/kinderen gaan doen', naar: 'Wat is er aan de hand, wat willen jullie, hoe kun je dat vormgeven?'
Dit betekent niet: 'Op je handen gaan zitten en afwachten', maar faciliteren: 'Wat wil je en kun je en wat heb je van mij nodig?'

Verdieping

In de tweede bijeenkomst begonnen we met een check-in ('hoe zit je hier vandaag?') en terugblik op de eerste keer. Dit gebeurde weer met behulp van de praatstok.

Het thema van deze bijeenkomst was: Hoe presenteer ik mezelf?

Aan de hand van de vraag: 'Welke afbeelding symboliseert het beste hoe jij je (toekomstige) rol ziet als eigenkracht-coach ten opzichte van bewoners?' kiest ieder een kaart en licht deze toe. Een koppeling wordt gelegd met de rollen die je als coach in kunt nemen: die van verkoper, coach, verbinder en bewaker.

Vervolgens maakten de deelnemers een krachtenveldanalyse aan de hand van de vragen:
- Wat is je vindplaats?
- Wie is je doelgroep?
- Waar zie je kansen?

De antwoorden vormden een 'Muur van Inspiratie' voor het voorbereiden van een voorbeeldpresentatie aan de doelgroep. De voorbereiding vormde het huiswerk voor de derde bijeenkomst.



Ayaan en Omar

wijkhuiskamer in Stichtse Vecht

Ayaan: 'We organiseren twee keer in de maand een bijeenkomst in wijk Noord in Breukelen. Ik ken heel veel mensen en die bel ik op om ze uit te nodigen. Op zo'n zaterdag zijn ongeveer vier tot vijf gezinnen aanwezig. We vragen wie er problemen heeft. We praten in groepjes met elkaar en roepen iemand als we denken dat diegene ervaring heeft met het probleem of de vraag.'

Ayaan: 'Ik heb geleerd om verantwoordelijkheid te nemen voor andere mensen. Ik durf naar mensen toe te gaan om iets te vragen.' Rachelle (Stichting Surantam): 'Surinamers zijn gewend om met verschillende culturen om te gaan. Wij leren nu anderen om met verschillende culturen om te gaan. Van Jhonny (eigenkracht-coach) heb ik geleerd hoe de gemeente denkt. Wij moeten meer zelf doen, maar zonder ruimte houdt 't op. Ik kan die bijeenkomsten niet bij mij thuis organiseren. En we kunnen ook niet steeds eten betalen. Zonder geld houdt 't op. Het contact zal er wel zijn, maar niet meer zo intensief.'

Verbindende vragen

Stel dat je een gesprek voert met twee partijen, die na onenigheid tegenover elkaar staan en in gesprek gaan. Je faciliteert dit gesprek door middel van de volgende vragen. Vragen I stel je het eerst aan 'de dader'; vervolgens ga je verder met Vragen II aan het 'slachtoffer'. Wat gebeurt er als je deze aanpak hanteert?

Vragen I aan 'dader':

- Wat is er gebeurd?
- Wat dacht je op dat moment?
- Wat waren sindsdien je gedachten hierover?
- Wie heeft gevolgen ondervonden van wat je deed?
- Op welke manier?
- Wat denk / vind je dat er nu moet gebeuren?

Vragen II aan 'slachtoffer':

- Wat is er gebeurd?
- Wat dacht je op dat moment?
- Wat waren sindsdien je gedachten hierover?
- Wat zijn de gevolgen voor jou en anderen?
- Wat is het moeilijkst voor je geweest?
- Wat denk / vind je dat er nu moet gebeuren?

De 'dader' komt eerst aan het woord; deze hoort vervolgens hoe het 'slachtoffer' heeft ervaren wat er is gebeurd. Beiden geven hun visie op een mogelijke oplossing.

Kenmerken:

- De waarom-vraag wordt niet aan de dader gesteld (is beschuldigend)
- De vragen leiden tot een eerlijk proces:
  - Je wordt gehoord, je wordt betrokken, je krijgt de kans te vertellen wat er is gebeurd vanuit jouw perspectief
  - Je wordt betrokken bij wat er moet gebeuren
- De vragen geven je gelegenheid om van anderen te leren en zijn toekomstgericht
- Straffen verandert geen gedrag; inzicht wel
- De vragen:
  - bouwen aan begrip voor elkaar
  - zijn objectief en respectvol
  - iedereen krijgt de ruimte om eigen verhaal te vertellen
  - geven de kans om verantwoording te nemen
  - zijn toepasbaar in alle situaties
  - zijn gericht op nadenken.



Jhonny Pattiasina

eigenkracht-coach in Stichtse Vecht

Jhonny: 'Ik heb het gevoel dat we een valse start hebben gemaakt door organisaties bij elkaar te roepen en hen te vragen naar hun wensen en behoeften. Organisaties vonden het gek: wij nodigen hen uit en zij moeten met een vraag komen. De eerste reactie was dat er geen probleem werd ervaren. Door vragen te stellen en door te vragen op antwoorden, bleek dat er wel degelijk dingen speelden waar organisaties mee aan de slag wilden. Bijzonder was ook de houding van het bestuur van OSM' 75 (voetbalvereniging): aanvankelijk gaven ze aan hun vrijwilligers niet te willen belasten en zelf ook geen tijd te hebben. Toen eenmaal hun idee van Fair-play was geboren, bleek iedereen mee te willen doen!

'In mijn werk als jongerenwerker geef ik de jongeren altijd al verantwoordelijkheid. Ik heb nu geleerd om nog passiever te zijn. In het geval van OSM '75 is dat makkelijk: die pakken het zelf goed op. Wel heb ik moeite met het loslaten van de kwetsbare groepen. Ze willen nu meer geld om de activiteiten te blijven voortzetten. Ik heb uitgelegd dat ze een aanvraag kunnen doen bij de gemeente. Ze moeten dat zelf doen. Ik vraag me af of dat gaat gebeuren. Een opbouwwerker is dan wel heel belangrijk, zonder hem valt alles als een kaartenhuis in elkaar.'



John Schareuberg

bestuur OSM '75 in Stichtse Vecht

John: 'Na het contact met de coach, besloten we in het bestuur om in te zetten op het ombuigen van wangedrag. Maar we wilden hierbij de hele vereniging betrekken door de leden verantwoordelijk te maken. We hebben daarom een denktank opgezet. Hiervoor heb ik vier leden gemaild waarvan ik dacht dat ze wel interesse zouden hebben. Ze hebben allemaal 'ja' gezegd. In de denktank waren ouders, leiders en trainers vertegenwoordigd. We zijn een paar avonden bij elkaar gekomen en hebben Fairplay bedacht: een methode om sportief voetbal te bevorderen door teams te beoordelen op Fairplay en uiteindelijk te belonen.'

Bestendiging

Ook de derde bijeenkomst werd gestart met een check-in. Vervolgens presenteerde iedere gemeente zijn/haar aanpak van het huiswerk. In de presentatie werd aangesloten bij de eerder gepresenteerde rollen. De rest van de groep vormde de gekozen doelgroep en observeerde.

In het tweede deel van de ochtend werd tijd ingeruimd voor een presentatie van 'Motiverende gespreksvoering' en andere werkvormen waar de coaches in hun aanpak om met bewoners tot een plan van aanpak te komen, gebruik van konden maken. Deze bijeenkomst werd gedeeltelijk gepresenteerd door één van de coaches.

Intervisie

Er vonden vier intervisiebijeenkomsten plaats, waarin veel ruimte was voor uitwisseling. De coaches deelden hun ervaringen met de initiatieven die zij ondersteunden binnen hun gemeenten. Daarbij reflecteerden zij op de voortgang, de aanpak en hun rol.

Valkuil bleek het te snel doelstellingen aan activiteiten willen koppelen. Het adagium was: Stel vragen en haak daarop aan, maar kom niet zelf meteen met oplossingen en ideeën. Gebruik de werkvormen als vorm, niet als doel.

Voorwaarde voor borging van wat je doet is het gebruik maken van het netwerk in de wijk. We vervallen snel in het 'oude' werken: wij bedenken projecten en daar doen mensen aan mee. Het nieuwe werken is echt anders! Netwerken kunnen daar een belangrijke rol in spelen; deze ontstaan en worden hecht als mensen zelf verantwoordelijkheid kunnen nemen.

Dilemma's en keuzen die door de eigenkracht coaches werden aangegeven:
- Op je handen zitten versus handen uit de mouwen steken
- Het netwerk vergroten en betrekken versus te ambitieus aan de slag.

We constateerden dat het in de ervaringen van de coaches vaak gaat over: hoe werk je ***voor*** mensen, in plaats van ***met***.... Om de meerwaarde van het werken ***met*** mensen te illustreren, werd het sociaal disciplinevenster geïntroduceerd (zie *The Restorative Practices Handbook*), waarmee zichtbaar wordt hoe belangrijk het is om samen *met* anderen aan iets bezig te zijn en wat het verschil is met ***voor*** mensen denken en doen.

Samen vaststellen van verwachtingen, wensen verdere invulling.

- Cirkel met praatstok: Wat wordt voor jou de grootste uitdaging van dit project?
- Wensen en leerpunten vaststellen
- Wie kan waarin wat bieden?

Oefening: Hoe presenteer je je naar je doelgroep?

Verhelder de keuze van de doelgroep, de vindplaats, vraag/probleem: schets de situatie.
Bereid een presentatie van max. 10 minuten voor, specifiek voor die situatie.

- Naam + evt. namens wie of wat?
- Waarvoor ben jij er? In welke behoefte voorzie jij? Wat is je aanpak?
- Wat heb je wel/niet te bieden?
- Wat verwacht je van de doelgroep?
- Wat levert dat je doelgroep op?
- Bedenk wat je wilt als resultaat van de presentatie waardoor jij tevreden bent (= evaluatiecriteria).

Waaraan moet je presentatie voldoen?

- Doelgroep snapt wat jouw rol(len) is (zijn) en wat ze van jou kunnen verwachten
- Doelgroep begrijpt wat je van hen verwacht
- Doelgroep ziet perspectief: een uitweg uit hun probleem/vraag, richting hun wens
- Je maakt hen enthousiast
- Deze voldoet aan de uitgangspunten van Welzijn Nieuwe Stijl

Het intervisiedeel werd iedere bijeenkomst gefaciliteerd door een extern begeleider. Zij besprak de bijeenkomst voor met de coach die voor de betreffende bijeenkomst een casus voorbereidde. De coach koos daarbij zelf een gewenste intervisiemethodiek uit de *Intervisie Schatkist*.

Vragen die onder meer werden ingebracht:

- Hoe leer ik mensen om jongeren onder de 12 jaar aan te spreken?
- Hoe gaat het verder als activiteiten zijn afgerond? Hoe zorg je dat jouw aanwezigheid blijvend effect heeft?
- Hoe betrek ik vaders via de moskee; ik voel me vaak niet serieus genomen.

Het intervisietraject werd door de coaches en de projectleiding als zeer verbindend en leerzaam ervaren.



Ellen Meijers

speeltuincoach in Amersfoort

'Door de groei die ik heb doorgemaakt ben ik steeds zekerder over de rol die ik kan innemen, bijvoorbeeld bij kleine ruzies. Ik neem nu steeds meer verantwoordelijkheid en ben vanuit mijn functie van speeltuincoach nu speeltuincoach-coördinator geworden. Ik heb geleerd om contact te maken, naar buiten te treden en er op af te gaan. Ik heb een voorbeeldfunctie naar anderen: je kunt ook heel veel zelf en je hoeft daarom niet afhankelijk te zijn van anderen.'



Claudia Broeke

eigenkracht-coach in Veenendaal en Stichtse Vecht

Claudia: 'Toen ik begon met het trainen van de Somalische coaches zaten we op het niveau van het verschil tussen een open en gesloten vraag. Ik dacht dat ik ze wel een half jaar moest trainen om ze een goede trainer te laten zijn. Ik heb het idee van *goede* trainers omgegooid. Voor deze doelgroep is het goed genoeg. Ze vertellen nog veel zelf tijdens de bijeenkomsten en halen weinig uit de groep. Maar ik zie dat de groep daar ook behoefte aan heeft. Het stimuleren, het geven van je mening, tips geven en vertellen hoe het er thuis aan toe gaat is al vrij revolutionair. Deze werkwijze past goed bij de groep. Omdat de coaches uitgaan van de vragen van de deelnemende vrouwen wordt het geen standaard-verhaal. Welzijn Nieuwe Stijl is voor mij op zoek gaan naar de echte vraag zonder een oplossing te bieden. Ik werk altijd al op deze manier: zonder oordeel en ik laat de verantwoordelijkheid bij de ander. Ik ben me wel bewuster geworden dat het goed is om achterover te leunen, om te kijken waar een ander energie van krijgt. Ik zie dat het werkt.'

Motiverende gespreksvoering

De vijf uitgangspunten van motiverende gespreksvoering:
1. Wees empatisch, luister reflectief
2. Weerstand? Mee-veren!
3. Ontwikkel discrepantie
4. Ondersteun de eigen effectiviteit
5. Accepteer onvoorwaardelijk

Met name het ontwikkelen van discrepantie werd als waardevol ervaren. Deze tactiek kan worden ingezet om te voorkomen dat mensen allerlei argumenten tegen verandering gaan bedenken.

→ ZAAI TWIJFEL, ontwikkel discrepantie!

Bijvoorbeeld: "Dus jij denkt dat het in deze buurt nooit zal lukken om een moestuinproject te starten"
Antwoord: "Nou, nooit wil ik niet zeggen".
Vervolgvraag: "Oké, onder welke omstandigheden wel?"

Hiermee wordt iemand uitgedaagd zelf met een oplossing te komen en verantwoordelijkheid te dragen.

Vraag 1: Bestaan er ongemotiveerde mensen?
Plak een sticker op het continuüm:

JA		NEE

Vraag 2: In mijn werk is mijn invloed op iemands motivatie:
Plak een sticker op het continuüm:

0%		100%

Wissel uit over deze uitkomsten: welke invloed kun je zelf hebben? Hoe kun je deze vergroten? De presentatie Motiverende gespreksvoering (zie bronnen) biedt daartoe handreikingen.

Buurt in beeld

Laat (door ouders, kinderen, jongeren) foto's maken van de omgeving, van situaties of plekken in de buurt: wat vind je wel en wat niet prettig. Wat zou je daaraan kunnen doen? Maak samen een plan hoe je dat aan gaat pakken.

Hulpbronnen en werkvormen
Mijn **buurt,** onze **buurt**

- *Burgers aan het stuur: Hoe maak je een plan.* www.movisie.nl/118596/def/home/methoden/burgers_aan_het_stuur/?OnderwerpID=118596. Hier kun je ook doorklikken op alle werkvormen.

- *Werkvorm: Hoe kun je met behulp van een leercirkel concreet aan de slag in je wijk?* BRON: *Hé, een steen. Hé, een raam! Jongerenparticipatie in Vathorst.* Anton Mulderij / Edwin Nieman, HU 2010

- *The Restorative Practices Handbook: For Teachers, Disciplinarians and Administrators.* International Institute for Restorative Practices (2009)

- *Motiverende gesprekstraining,* Claudia Broeke www.droomproductie.nl

Beschrijvingen:

- *Open Space, Dialoogmethodiek* en *Verbetermethodiek* op www.Groeikracht.net

- *Hulpmiddelen ter vergroting van het netwerk*: kijk naar mogelijkheden met Family Factory www.familyfactory.nu en HomeStart, www.home-start.nl

- *Intervisie Schatkist, 15 intervisiemethoden.* FOCUS leren & ontwikkelen www.focus-lerenenontwikkelen.nl

- *Intervisie 2.0* (3 – 6 personen; 35 minuten), High speed, high energy, high value! Claudia Broeke www.droomproductie.nl



Nabila en Ouafae

trainsters Marokkaanse groepen in Veenendaal

Nabila: 'We willen dat het goed gaat tussen pubers en hun ouders. Ze moeten geen vijanden van elkaar zijn, maar samen van het leven genieten.' Ouafae: 'En dat pubers meer gehoord en gewaardeerd worden. We moeten ze nog een kans geven als ze een fout hebben gemaakt.' Nabila: Ik wil ook zelf meer over opvoeden leren. En we willen de schakel zijn tussen ouder en kind, als vertrouwenspersoon en mediator. We hopen dat wij hulp kunnen bieden zodat de politie en de kinderbescherming niet hoeven te komen. Er is schaamte in onze cultuur als er iets verkeerd gaat, als de politie op de stoep staat. We willen de moeders meegeven dat er in elk huis wel wat aan de hand is. We willen ze zekerheid en vertrouwen geven.'

Nabila: 'De training heeft me geholpen in de omgang met mijn dochters. Ik ben misschien soms te streng en wil alles op mijn manier. Ik begreep eerder niet hoe de hersenen van pubers werken. Nu zoek ik minder de confrontatie op.'

Ouafae: 'Ik heb geleerd om te luisteren naar mijn kind en meer in gesprek te gaan. Mijn zoon was heel blij met het lesmateriaal over het puberbrein. Hij zei: 'zie je nou mama, ik kan er niets aan doen!'



Ellen Visser

projectleider Mijn buurt: ONZE buurt vanuit Alleato

Wat was de situatie?

Het project Mijn buurt; ONZE buurt werd in 2011 gehonoreerd door ZonMW binnen hun programma: 'Vrijwillige inzet voor en door jeugd en gezin'. Ellen: 'Drie gemeenten konden aan het project deelnemen. Hiervoor hebben we gesprekken met verschillende gemeenten gehad. De manier waarop het project zou worden uitgevoerd stond vast, alleen het resultaat was onbekend. Ik vond daarom de gesprekken met de ambtenaren ingewikkeld. Ook omdat ik zelf geen beeld had bij het resultaat, het gaat met name om de visie van Eigen kracht. Het was een groot avontuur. De gemeenten Stichtse Vecht, Amersfoort en Veenendaal hebben de opzet van het project met enthousiasme omarmd en de visie van eigen kracht opgepikt.

Wat was je doel?
Mijn doel was om drie gemeenten te werven die investeren en verantwoordelijkheid nemen voor het proces, het resultaat en de borging van de resultaten. Het proces werd gaandeweg het project steeds duidelijker. Dat gaf mij vertrouwen. En dat is precies wat we in dit project willen overbrengen aan professionals: het proces is het doel, niet het resultaat.

Wat was ieders rol?
Per gemeente is een projectleider aangesteld. Deze heeft de eigenkracht-coaches aangedragen die de uitvoering zouden doen. Naast werving stuurden zij de eigenkracht-coaches aan, verzorgen zij de rapportages en uiteindelijk de borging van de resultaten. De eigenkracht-coaches zijn op zoek gegaan naar bewoners en initiatieven om mee te werken. Ellen: Alleato deed de werving van de gemeenten, we zijn contactpersoon naar ZonMW en de lokale projectleiders. We hebben ook de rol van aanjager, we hebben de projectgroep geleid en de intakes en training en begeleiding van de eigenkracht-coaches gedaan. '

Heb je bereikt wat je wilde?
Ellen: 'Het proces is op gang gebracht en er zijn mooie dingen gebeurd. Ik dacht dat de resultaten per gemeente bepaalde verschillen zouden opleveren. Veenendaal is een jonge en levendige gezinsstad met een dorps karakter en een protestants christelijke achtergrond. En Amersfoort is bijvoorbeeld een groeistad, en vervult economisch een regiofunctie met een sterk gegroeid bedrijfsleven. De resultaten blijken echter voornamelijk af te hangen van de mensen die het doen, in plaats van de kenmerken van een gemeente. Voor een goed resultaat moeten professionals kunnen reflecteren op hun eigen werk, het verschil onderkennen tussen met een oplossing komen en mensen faciliteren om zelf oplossingen te bedenken. Dit betekent overigens niet dat je niks doet: niemand komt vanzelf op je af.'

Wat doe je nu anders?
'Niets over ons, zonder ons'. Ellen: 'dit principe hanteer ik al jaren in mijn werk. Wat nieuw voor mij was om een project te leiden waarvan het resultaat niet op voorhand was bepaald. Ik heb geleerd om vertrouwen te hebben in een goede afloop. Ook voor mij als projectleider was het een constante zoektocht: wat is mijn rol als ik eigen kracht wil faciliteren, in dit geval bij de eigenkracht-coaches en de lokale projectleiders. Deze vraag manifesteert zich op elk niveau. Ik denk overigens niet dat eigen kracht betekent dat je helemaal moet loslaten. Het is goed om momenten in te bouwen en de balans op te maken: zijn we op het goede spoor. En je hebt bepaalde parameters en kaders nodig om resultaten inzichtelijk te maken. Anders ga je zwabberen'

alleato)