

VRIJWILLIGE

# INzet

Mei 2012

Magazine van het ZonMw-programma Vrijwillige inzet voor en door jeugd en gezin in samenwerking met het ZonMw-programma Diversiteit in het jeugdbeleid

## Special Onderzoek



### **PLEZIER NÓG BELANGRIJKEER DAN WAARDERING**

Motivatie van vrijwilligers onderzocht

### **‘PROFESSIONALS EN VRIJWILLIGERS HEBBEN ELKAAR NODIG’**

Tips voor samenwerking

### **OPVOEDEN ALS NETWERKEN**

Bij wie zoeken migranten hulp bij opvoeding?

Onderzoek doen is als **boven** iets vinden.

Op de zolder van je hoofd.

Iets wat je **beneden** nog niet wist of kon zien.

Terwijl het er al die tijd al was.

Pas achteraf besef je wat je

**TOEN** nog niet kon weten.

En dat je **NU** dingen kunt,

die je eerder

niet voor mogelijk hield.

Mei 2012 Special Onderzoek

## Onderzoek

Samen over de brug | 6-15

Vrijwilligerswerk met kinderen doe je voor je plezier | 26-35

Vrijwilliger of beroepskracht | 38-39

Opvoeden als netwerken | 62-72

Alles draait om binding | 76-87

Mentoring en migrantenjeugd | 88-97



## Interviews

**De Inzet van** | Onderzoekers | 16-25

**In je dromen** | Kees Bakker | 36-37

**Uitgesproken** | Marian van der Klein | 42-51



## Column

**Henk Smid** | Wees jong! 73

## Weten en doen

Essaybundel Zorg voor onszelf? | 40

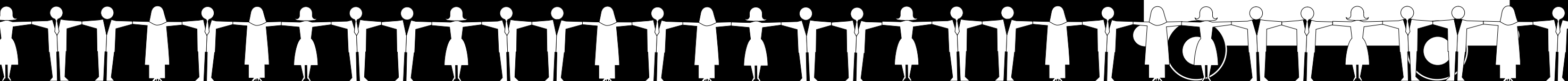
Team Maatschappij | 41

In beeld | 52-61

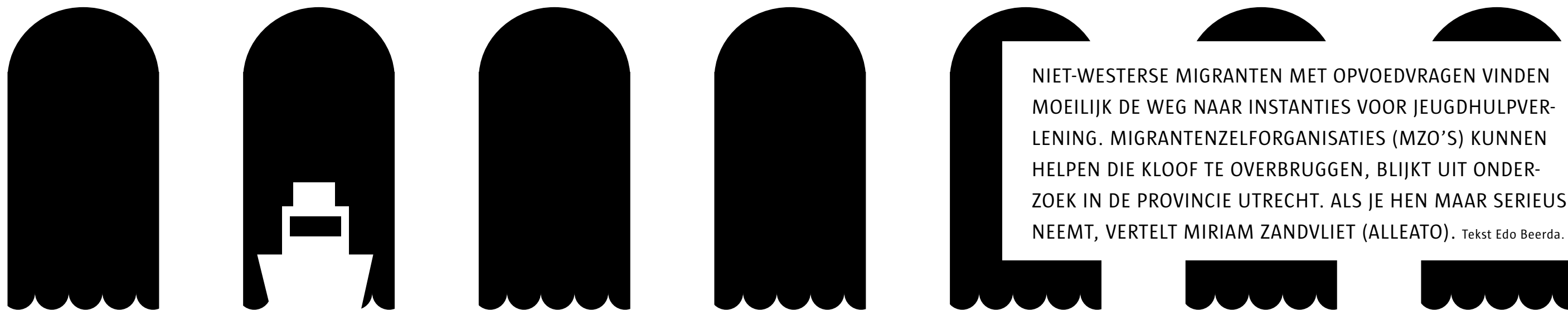
Congres Opgroeien als samenspel | 74-75



# SAMEN OVER



# DE BRUG



NIET-WESTERSE MIGRANTEN MET OPVOEDVRAGEN VINDEN MOEILIJK DE WEG NAAR INSTANTIES VOOR JEUGDHULPVERLENING. MIGRANTENZELFORGANISATIES (MZO'S) KUNNEN HELPEN DIE KLOOF TE OVERBRUGGEN, BLIJKT UIT ONDERZOEK IN DE PROVINCIE UTRECHT. ALS JE HEN MAAR SERIEUS NEEMT, VERTELT MIRIAM ZANDVLIET (ALLEATO). Tekst Edo Beerda.



MIRIAM ZANDVLIET (ALLEATO)

‘Veel migrantenouders zien door de bomen het bos niet in de wirwar van aanbod in de jeugdhulpverlening. Sommigen zijn wantrouwig, en denken zelfs dat hun kind afgepakt wordt zodra ze zich bij de jeugdhulpverlening aanmelden. De binding ontbreekt, van ‘cultuurherkenning’ is geen sprake. Vandaar onze onderzoeksvraag: zouden organisaties die de belangen van hun eigen etnische groep behartigen niet als verbindingsschakel kunnen fungeren naar de opvoedondersteuning?’

De groepen migranten waarop ons onderzoek zich richtte – Turken, Marokkanen, Surinamers en Antillianen – zijn de grootste. Het zijn ook de groepen met de meeste problemen. Opvoedproblemen, kinderen die niet willen eten of slapen, of – als ze wat ouder zijn – kinderen die gaan zwerven of op een andere manier oncontroleerbaar zijn. Die problemen komen net zo goed bij autochtone kinderen voor. Maar autochtone ouders zijn gewoonlijk mondiger en kennen de weg. Als

ouders niet weten waar ze naartoe moeten, verergeren problemen onnodig. Wanneer ze aangesloten zijn bij een migrantenzelforganisatie (MZO's), komen problemen vaak vanzelf wel ter sprake. Zo'n organisatie heeft dus een beeld van wat er speelt.

MZO's zijn er in alle soorten en maten. Je hebt volksdansclubs, maar je hebt ook organisaties die bijvoorbeeld huiswerkbegeleiding bieden. Die zijn uiteraard eerder geschikt voor de doelstelling die wij onderzochten. Om tot een succesvolle onderlinge samenwerking te komen, moet je eerst een aantal zaken in kaart brengen. De eerste stap is: rondkijken in je buurt wat voor MZO's er zijn. Stap twee: inventariseer hoe het aanbod aan opvoedondersteuning er uit ziet. De grote vraag is vervolgens in hoeverre ze met elkaar matchen. Voor een passende combinatie, waaruit een succesvolle samenwerking kan voortkomen, moet sprake zijn van gelijkwaardigheid. Dat is niet automatisch het geval, ongelijkheid zit ingebakken. Aan de ene kant heb je een

professionele organisatie met betaalde krachten – opvoedondersteuners – en aan de andere kant een organisatie gerund door vrijwilligers. Vaak mensen die ook nog een betaalde baan hebben en niet altijd tussen negen en vijf beschikbaar zijn. Het is dus even zoeken: hoe vind je elkaar? Je moet over de verschillen heen stappen.

Te vaak worden MZO's te laat betrokken. Professionele organisaties zetten een project van A tot Z op, aan het einde van de rit worden MZO's gevraagd mee te doen. Zo werkt dat niet, vaak bedanken ze de volgende keer. Ze willen serieus genomen worden, als volwaardige partner deelnemen, niet als 'troetelallochtoon' erbij gevraagd worden. Dat vereist van migrantenorganisaties een zekere 'professionaliseringsslag'. Wie als volwaardig partner wil worden gezien, moet dat ook zijn. Je mag van MZO's verwachten dat ze weten wat ze zelf kunnen en dat ze ervoor zorgen dat ze in beeld zijn – anders ontstaat er nooit contact. Belangrijk is dat ze zorgen voor een inbedding

van een samenwerking in de organisatie. Zodat deze niet meteen uit elkaar valt als één man of vrouw vertrekt. Duidelijkheid is belangrijk. Laat migrantenorganisaties vooraf duidelijk formuleren welke vraag hun achterban heeft. En waarom. Maak duidelijke afspraken vooraf, ook over eventuele financiële vergoedingen.

Wij zéggan niet alleen dat je expertise van MZO's van begin af aan moeten gebruiken, we hebben het ons ook ter harte genomen. Practice what you preach. Ons projectplan hebben we geschreven en ons onderzoek uitgevoerd met een Turkse, een Marokkaanse en een Hindoestaans-Surinaamse organisatie. Begin je zonder hen, dan maak je makkelijk een valse start. Aan oer-Hollandse ouders kun je vrij direct vragen stellen over de thuissituatie, bij een Turks gezin moet je daar veel omzichtiger mee omgaan. Het is maar een simpel voorbeeld, maar het is wel beslissend voor de vraag of je samenwerking een succes wordt.'

# VERKENNING VAN DE SAMENWERKING

Hoe kunnen reguliere instellingen voor opvoedondersteuning goed samenwerken met migrantenzelforganisaties (MZO's)? De eerste stap is het belangrijkste. Reguliere instellingen en MZO's moeten elkaar leren kennen en ontdekken of samenwerking zinvol is. Maar hoe pak je dat aan?

## Aandachtspunten voor migrantenzelforganisaties

### ● Profileer jezelf

Zorg dat instellingen weten wat ze aan jullie MZO hebben. Waar ligt jullie specialisme? Welke doelgroepen worden bereikt? Welke resultaten boeken jullie? Maak dit duidelijk, bijvoorbeeld met een folder, website of in een gesprek. Laat zien dat je een brug wilt slaan naar reguliere instellingen voor opvoedondersteuning.

### ● Bewijs jezelf

Het duurt even voor instellingen jullie zien staan. Ze zullen niet snel in zee gaan met een MZO die net is opgericht of die nog niets heeft georganiseerd op het gebied van opvoedondersteuning. Bijt dus in het begin even door, laat zien wat er in huis is en dat jullie een serieuze partner zijn.

### ● Neem initiatief

Als je als MZO wilt samenwerken met een reguliere instelling, neem daar dan stappen in. Wellicht zijn jullie (nog) niet in het vizier bij een instelling, of heeft de instelling een verkeerd (verouderd) beeld van jullie aanbod en expertise. Stap dus, indien nodig, zelf op de instelling af en ga met hen in gesprek.

# 1 stap

### ● Ken de sociale kaart

Om jullie leden op de juiste manier door te verwijzen bij opvoedvragen en -problemen, maar ook om te weten welke partners er nog meer in het veld zijn en wie jullie eventueel kunnen benaderen, is het belangrijk om de sociale kaart te kennen. Welke organisaties houden zich bij jullie in de buurt met opvoedondersteuning bezig? Met andere woorden: wie moet je hebben bij welk probleem?

## Aandachtspunten voor reguliere instellingen

### ● Zie het belang in van MZO's

MZO's kunnen om diverse redenen een belangrijke rol spelen. Zo bereiken zij vaak migrantenouders die je als reguliere instellingen niet bereikt. Ook in het kader van ontwikkelingen zoals Welzijn Nieuwe Stijl, waarbij vrijwillige inzet steeds belangrijker wordt, is het noodzakelijk steeds meer groepen in de maatschappij te bereiken en te activeren.

### ● Verdiep je in MZO's

Check welke MZO's er zijn in de omgeving. Welke doelstellingen hebben ze? Vaak hebben MZO's het geven van opvoedondersteuning niet als primair doel maar zien zij wel het belang van hun achterban om op dit gebied samen te werken. Het kan vooral de moeite waard zijn om MZO's die al activiteiten hebben voor kinderen (bijvoorbeeld huiswerkbegeleiding of sociaal culturele activiteiten voor de jeugd) te benaderen.

### ● Kijk met een open blik naar MZO's

Welke expertise hebben ze in huis? Wat is de achtergrond van bestuur en vrijwilligers? Het beeld van MZO's die alleen gerund worden door laagopgeleide mannen van de eerste generatie klopt niet meer. Veel MZO's hebben jonge hoogopgeleide vrijwilligers.

# AANGAAN VAN DE SAMENWERKING

Als organisaties elkaar eenmaal hebben gevonden en besloten hebben samen te werken, moeten er afspraken worden gemaakt. Op welke manier wordt er samengewerkt, wat zijn de verwachtingen, wie doet wat?

## Aandachtspunten voor migrantenzelforganisaties

### ● Formuleer een duidelijke vraag

Het is belangrijk dat je duidelijk kunt maken aan andere partijen wat je behoefte is. Welke behoefte of vraag hebben jullie leden en wat verwachten jullie van de ander? Op die manier worden verkeerde verwachtingen voorkomen.

### ● Geef mogelijke beperkingen aan

Maak aan instellingen duidelijk dat MZO's vaak volledig gerund worden door vrijwilligers die hart voor de zaak hebben en vaak erg actief zijn, maar ook beperkt zijn in hun mogelijkheden en tijd. Wees ook open over mogelijke problemen, bijvoorbeeld dat ouders reguliere instellingen wantrouwen en dat het veel inspanning zal kosten om hun vertrouwen te winnen.

### ● Maak duidelijke afspraken

Maak je eigen wensen kenbaar op een zakelijke manier. Vraag bijvoorbeeld een vrijwilligersvergoeding voor inzet van je vrijwilligers.

# 2 stap

## Aandachtspunten voor reguliere instellingen

### ● Betrek MZO's vanaf het begin

Betrek MZO's bij de ontwikkeling van je projectplan. Zo beperk je de kans dat het project slecht aansluit bij de beoogde doelgroep. Bovendien wordt het project dan een gezamenlijke onderneming en voelt de MZO zich medeverantwoordelijk voor een goed resultaat. Wanneer je een MZO pas in een later stadium betreft, kan dit erg negatief overkomen. Het kan de indruk wekken dat zij geen inspraak meer hebben in de vorm en manier van uitvoering.

### ● Benader MZO's op een gelijkwaardige manier

Vraag wat je voor elkaar kunt betekenen. De leden van de MZO moeten niet het idee krijgen dat jij hen voor je karretje wilt spannen. Zoek naar de wederzijdse belangen.

### ● Wees duidelijk

Geef duidelijk aan wat je doelen zijn en wees helder waarom je als reguliere instelling contact zoekt met een MZO. Bespreek je verwachtingen. En vraag het als je iets wilt weten van een MZO. Als reguliere instellingen en MZO's elkaar beter kennen, kunnen ze elkaars deskundigheid aanvullen.

### ● Geef niet te snel op

Leden van MZO's met frustraties over eerdere samenwerkingsprojecten zijn soms terughoudend. Veel geduld, aandacht en 'hen oprecht zien' is dan noodzakelijk.

## VOORDELEN

Samenwerking tussen een instelling die opvoedondersteuning geeft en een migrantenzelforganisatie komt niet altijd zonder problemen tot stand. Wat tijdens het onderzoek vooral duidelijk werd, is dat deze samenwerking veel kan opleveren. Hierdoor ontstaan namelijk: verbreding van de activiteiten, toegang tot doelgroepen die voorheen moeilijk bereikbaar waren, wederzijds vertrouwen en een sterkere positie in de wijk.

# ONDERHOUDEN VAN DE SAMENWERKING

Als de samenwerking eenmaal loopt, moet deze – zoals in elke relatie – onderhouden worden. Anders bestaat het risico dat de organisaties uit elkaar groeien of elkaar niet meer begrijpen.

## Aandachtspunten voor migrantenzelforganisaties

### ● Zorg dat de samenwerking niet persoonsgebonden is

Zorg dat de organisatie niet leunt op een of twee mensen. Zorg dat er veel mensen betrokken zijn en op de hoogte zijn van de activiteiten. Op die manier staat een instelling niet in de kou als er een persoon wegvalt, bijvoorbeeld door ziekte of verhuizing.

### ● Verlies de vrijwilligers niet uit het oog

Om als serieuze partner te worden gezien, met een stevige achterban, is het belangrijk dat er voldoende oog is voor de vrijwilligers. Bied hen iets aan, bijvoorbeeld trainingen, een kleine vergoeding, mogelijkheid om ervaringen uit te wisselen (interview). Op die manier blijft de MZO stabiel en laat deze naar buiten toe dezelfde gezichten zien. Dit draagt bij aan een positieve uitstraling van de organisatie.

## HANDREIKING DOWNLOADEN

Dit stappenplan is onderdeel van de handreiking Samen over de Brug. Kijk onder publicaties op [www.alleato.nl](http://www.alleato.nl) om de hele handreiking te downloaden.

# 3 stap

## Aandachtspunten voor reguliere instellingen

### ● Wees flexibel

Wees niet verbaasd als de samenwerking met MZO's informeel verloopt en afspraken mondeling worden gemaakt. Probeer flexibel om te gaan met werktijden. Een '9 tot 5' mentaliteit werkt niet in de samenwerking met MZO's. MZO's werken met vrijwilligers die vaak in de avonden of weekenden actief zijn. Hetzelfde geldt voor het vastleggen van afspraken op papier. Soms lukt dat niet, terwijl in de praktijk blijkt dat de mondeling overeengekomen afspraken tot volle tevredenheid werken.

### ● Houd contact met meerdere personen binnen de MZO

Zorg dat je met meer dan één persoon binnen de MZO contact hebt, zodat de samenwerking niet te kwetsbaar wordt. Zorg er ook voor dat de MZO binnen jullie eigen organisatie meerdere contactpersonen heeft zodat de samenwerking niet stopt als één persoon wegvalt door bijvoorbeeld ziekte of vertrek uit de organisatie.

### ● Houd het contact goed

Bouw vertrouwen op met leden van de MZO, door afspraken na te komen en hen als serieuze partner te zien, ook buiten het project. Houd informeel contact, ga af en toe langs. Wissel informatie uit over nieuwe ontwikkelingen, stuur nieuwsbrieven en nodig MZO's uit voor bijeenkomsten of evenementen.

### ● Maak jezelf bekender bij de doelgroep

MZO's kunnen een rol hebben in het organiseren van voorlichtingsactiviteiten voor de eigen achterban, in het advies geven bij lichte opvoedproblematiek of in het doorverwijzen naar reguliere instellingen. Centra voor Jeugd en Gezin (CJG) zijn onbekend bij veel migrantenouders. Organiseer bijvoorbeeld een publiciteitscampagne over de CJG's samen met een MZO. Zij weten wat belangrijk is voor migrantenouders. Stem de voorlichting af op de doelgroep.





Lonneke Roza. Is medeprojectleider van het onderzoek naar de unieke toegevoegde waarde van vrijwilligerswerk. Dat onderzoek gebeurt vanuit de Erasmus Universiteit Rotterdam. [www.vrijwillige-inzet.nl/onderzoek](http://www.vrijwillige-inzet.nl/onderzoek)

## VRIJWILLIGERS VEEL BEWUSTER INZETTEN

Vraag je aan organisaties: wat is de specifieke waarde van je vrijwilligers? Dan vinden ze die vraag lastig te beantwoorden. Dat vind ik echt opvallend in dit onderzoek. Organisaties zetten vrijwilligers in omdat ze het altijd al deden. Of omdat het geld bespaart. Maar de toegevoegde waarde? Daar denken ze niet bewust over na. In ons onderzoek zijn veel waardes aan het licht gekomen. Zo boezemen vrijwilligers vertrouwen in omdat ze bijvoorbeeld hetzelfde meegemaakt hebben als de cliënt. En ze voeden het gevoel van eigenwaarde bij de cliënt: ik ben blijkbaar belangrijk genoeg dat deze persoon aandacht aan mij besteedt. Als je dát weet, kun je vrijwilligers daar heel gericht op inzetten.

# HET GAAT NIET OM WAARDERING – IN EERSTE INSTANTIE

Wat ik zelf boeiend vond om te zien, is dat mensen niet beginnen aan vrijwilligerswerk om de waardering. Ze rollen er gewoon is. Omdat ze gevraagd zijn. Omdat hun kind er op school zit. Of omdat hun kind bij de club voetbalt. Ze zien hun hand- en spandiensten als hun taak als ouder: het hoort er gewoon bij. Maar als de waardering ontbreekt, wordt waardering ineens wèl belangrijk. De vrijwilligers stellen zich kritischer op. Waar ligt bijvoorbeeld de grens tussen wat zij doen en een betaalde kracht? Waardering is geen motivatie om te starten met vrijwilligerswerk. Maar wel een motor om door te gaan. Even dat bedankje, even in het zonnetje – het zijn kleine gebaren met een groot effect.

Myrte de Jong. Onderzoekt vanuit BMC wat de motivatie is van vrijwilligers om bij te dragen aan de pedagogische civil society.  
[www.vrijwillige-inzet.nl/onderzoek](http://www.vrijwillige-inzet.nl/onderzoek)



Abdullah Pehlivan. Hielp vanuit FORUM onderzoeken hoe jeugdvorzieningen – door samen te werken met migrantenorganisaties – beter toegankelijk zijn te maken voor migrantengezinnen. [www.forum.nl](http://www.forum.nl) > publicaties > met één hand kun je niet klappen



## SAMEN ONZEKERHEID WEGNEMEN

Wat me aangrijpt in dit onderzoek is dat migrantengezinnen vaak geen hulp zoeken bij opvoedproblemen. Ze kennen bijvoorbeeld de jeugdvorzieningen niet. Er is angst om niet begrepen te worden. En angst dat de kinderen bij je worden weggehaald. Zonder tussenkomst van vrijwilligers van migrantenorganisaties zouden veel cliënten geen hulp gezocht hebben, zo blijkt uit ons onderzoek. Dat is opvallend. Maar wat me nog meer verraste is dat ze ook een volgende keer weer eerst naar een migrantenorganisatie zouden stappen. Ze twijfelen opnieuw waar ze met hun hulpvraag naartoe moeten. Ondanks goede ervaringen met de jeugdvorziening, blijft er die onzekerheid. Jeugdvorzieningen en migrantenorganisaties kunnen daarin verandering brengen door gelijkwaardig samen te werken. Zo kunnen zij de doelgroep beter bereiken, voorlichten en bedienen. Ook dát blijkt uit het onderzoek.

## ZE LUISTERDEN NIET, GELUKKIG

Het is een raar spanningsveld. Overheden en professionals die voor de taak staan om het opgroeklimaat rond gezinnen te versterken. Terwijl dat iets is van de samenleving zelf, van de leken. In die nieuwe rol moeten hulpverleners uit hun hulpverlenermentaliteit stappen en meer leren kijken naar potenties van mensen. In ons onderzoek zag je dat de een dat beter lukt dan de ander. Ik ben zelf ook wel in deze valkuil gestapt tijdens het onderzoek. Ik kreeg te maken met een initiatief waarbij ik dacht: er is veel meer uit te halen als je het zo en zo doet... Er is niet naar me geluisterd. Gelukkig. Het project boekte opvallend veel resultaat en bleef een initiatief van de samenleving zelf – dat bepaalde het succes.



**Bob Horjus.** Is als onderzoeker betrokken bij Allemaal Opvoeders. In dat project organiseren elf gemeenten allerlei activiteiten om de pedagogische civil society te versterken. Daarbij krijgen zij begeleiding van het Nederlands Jeugdinstituut. De Universiteit Utrecht doet onderzoek naar de effecten. [www.vrijwillige-inzet.nl/onderzoek](http://www.vrijwillige-inzet.nl/onderzoek)





Joan Ferrier. Was tot 1 mei 2012 directeur van het kenniscentrum E-Quality. Het kenniscentrum onderzocht of het hebben van een mentor werkt voor de migrantenjeugd – en wat dan de werkzame factoren zijn. Het onderzoek gebeurde in samenwerking met het Instituut voor Integratie en Sociale Weerbaarheid (Rijksuniversiteit Groningen).  
[www.e-quality.nl](http://www.e-quality.nl) > publicaties 2011 > Mentorprojecten en migrantenjeugd

## EEN GOEDE MATCH MAAKT HET VERSCHIL

Er zijn veel verschillende vormen van mentor-schap om migrantenjongeren te ondersteunen. Wat me verraste was dat al de onderzochte projecten positieve resultaten bereiken door inzet van vrijwilligers. Van belang is een goede match tussen mentor en jongere. Ook belangrijk: de ondersteuning aan de méntor. Hoe kan zij of hij bijvoorbeeld een vertrouwensrelatie opbouwen? Uit ons onderzoek blijkt ook dat een mentor vooral effect heeft op de eerste generatie migrantenjongeren, nog meer dan op de tweede generatie, of op autochtone jongeren. Deze jongeren krijgen meer zelfvertrouwen, ze leren andere mensen kennen. En ze ontdekken hun eigen wortels en identiteit. Dat klinkt misschien tegenstrijdig. We denken vaak dat integreren alleen kan als je je oude identiteit weggooit. Het is juist belangrijk om te koesteren waar je vandaan komt – en om daar trots op te zijn.

# Vrijwilligerswerk met kinderen doe je voor je plezier

MILJOENEN NEDERLANDERS HOUDEN ZICH OP EEN OF ANDERE MANIER BEZIG MET VRIJWILLIGERSWERK VOOR KINDEREN EN JONGEREN. WAAROM? OMDAT ZE HET LEUK VINDEN EN ER WAARDERING VOOR KRIJGEN, CONCLUDEERT ANJA RICHT (ADVIES-BUREAU BMC) OP BASIS VAN GROOTSCHALIG ONDERZOEK.





ANJA RICHT (ADVIESBUREAU BMC)

**‘Veertig** tot vijftig procent van alle Nederlanders doet iets aan vrijwilligerswerk. Da’s best veel, maar we tellen ook veel mee. Ook informele hulp aan burens, helpen met een verhuizing, actie voeren voor of tegen verkeersdrempels of organiseren van een buurtfeest. Vijftig procent van die miljoenen mensen houdt zich bezig met activiteiten met kinderen. En dat doen ze niet voor hun curriculum vitae, maar voor hun plezier. En voor waardering: het moet gezien worden wat je doet. Dat betekent ook dat er iemand moet zijn die voorkomt dat je teveel hooi op je vork krijgt.

**Dat** eigen plezier de belangrijkste motivatie is, heeft ons best verrast. Maar het blijkt duidelijk uit onze zeventig interviews en een landelijke enquête waaraan drieduizend mensen hebben meegedaan. Het motief van vrijwilligers bij activiteiten voor volwassenen is veel klassieker: een ander willen helpen.

**Hoe** ze erin rollen? Doordat ze gevraagd worden. Iemand vindt dat jij iets kan, en

dat is best strelend. Mensen die met kinderen werken, stoppen daarmee gewoonlijk na twee tot vijf jaar. Althans, met dat specifieke werk, want daarna gaan ze vaak wel op een andere manier door. De meeste Nederlandse vrijwilligers zijn een periode tot tien jaar actief.

**Mensen** die met kinderen werken kiezen er meestal heel bewust voor, geeft twee derde aan. Opmerkelijk is, dat velen zelf hulp hebben gehad bij opvoed- of opgroei-problemen. Waarom dat zo is? Ik vermoed dat het iets zegt over het belang van goede ervaringen. Als je die zelf hebt, zul je je ook eerder zelf inzetten voor kinderen. Een interessant onderwerp voor vervolgonderzoek.

**Wat** betreft de persoonskenmerken: de meeste vrijwilligers hebben zelf jonge kinderen en zijn dus pakweg tussen de 20 en 45 jaar. De normale periode om je voor de pedagogische civil society in te zetten is twee tot vijf jaar. Dat komt overeen met de huisgebonden periode van kinderen –

de periode dat je je kind twee maal per dag brengt en twee maal weer ophaalt van school. Ligt voor de hand: werken met kinderen staat heel dichtbij als je ze zelf hebt. Het is vaak ook handig, want zo kun je zaken efficiënter regelen met andere ouders-vrijwilligers. De ene keer brengt de ene de kinderen naar de sportclub, de volgende keer de andere. Er worden ook activiteiten gekozen waar de eigen kinderen mee naar toe genomen kunnen worden. Die contacten zijn ook op andere manieren nuttig. Vrijwilligers die niet met kinderen werken zijn gewoonlijk ouder – gemiddeld rond de zestig.

**Mensen** met lagere inkomens zetten zich meer in dan anderen. Voor een deel zitten zij zonder werk, een ander deel werkt vanuit huis. Beiden kunnen makkelijk schuiven met hun tijd. Vooraf dachten we dat vrijwilligers vooral actief zouden zijn in de eigen woonbuurt, maar dat blijkt in slechts één procent het geval. Maar zij doen in de eigen buurt vaak wel aan informele hulp. Je ziet vaak én, én, én: wie

iets doet voor een vrijwilligersorganisatie, is vaak ook in het informele circuit actief. Mensen die de handen uit de mouwen willen steken, zijn meestal wel bekend bij organisaties. Tijdgebrek is het belangrijkste argument om uiteindelijk weer te stoppen.

**Hoe** gemeenten en vrijwilligersorganisaties vrijwilligers beter kunnen binden? Dan moet je focussen op het belang van plezier en waardering. Vaker een schouderklopje geven? Als dat gemeend is, helpt het vast. Je zou ook met ze in gesprek kunnen gaan. Taken uiteenrafelen om het leuker en makkelijker te maken is een trend, maar het is twijfelachtig of dat terecht is. Mensen willen groeien in vrijwilligerswerk, ze vinden zelfontplooiing heel belangrijk. Geef vrijwilligers dus – in overleg – meer taken en verantwoordelijkheden. Daar groeien ze van. Uit ons onderzoek blijkt dat mensen best bereid zijn om veel te doen. Daar kun je allebei van profiteren.’

## Inzet

---

- Tussen de 40 en 50% van de Nederlandse bevolking zet zich vrijwillig in.
- Ongeveer 50% van alle mensen die zich vrijwillig inzetten is actief voor of met kinderen, jongeren en/of ouders. In dit onderzoek is dit de definitie van pedagogische civil society.

## Waarom doen mensen vrijwilligerswerk?

---

- Om anderen te helpen (altruïsme, empathie).
- En om zichzelf te helpen (zelfontplooiing, carrière, sociale contacten, om persoonlijke problemen te overwinnen).

‘Toen ik zelf een cursus opvoedondersteuning volgde zei de opbouwwerker: neem je kind mee naar de speelinstuif. Dat heb ik direct gedaan, want ik wilde alles aangrijpen om beter Nederlands te leren spreken. Ik heb twee jaar de speelinstuif ondersteund.’

## Waarom zetten mensen zich specifiek voor de pedagogische civil society in?

---

- Zij doen dit meer om zichzelf te helpen dan om anderen te helpen.
- Zij beginnen met hun inzet omdat ze zelfontplooiing zoeken.
- Zij zoeken vergroting van hun praktische netwerk en buurt (contacten rond de eigen kinderen).
- Ze blijven zich inzetten vooral omdat het plezier oplevert.
- Vanwege de waardering die ze krijgen.
- Vanwege de voldoening van het resultaat (blijve kinderen).
- Ze willen zich graag inzetten voor die organisatie.
- De inzet geeft hen goede ontspanning.
- De inzet is goed te combineren met de opvoeding van de eigen kinderen.
- Vaak is het eigen kind betrokken bij de vrijwillige activiteiten.

‘Ik zie mezelf niet als een vrijwilliger. Er zijn nu eenmaal dingen die gedaan moeten worden en als een ander het niet doet, dan doe ik het.’

**NETTY VERSCHOOR**, directeur welzijnsorganisatie  
Perspect in Rotterdam:

‘Het klopt dat plezier in het werk belangrijk is voor vrijwilligers. En waardering. Wij zeggen altijd: goh je kunt dit zo goed, zou je niet eens dit of dat willen doen, want dat is hartstikke leuk. Echt, als ze er geen plezier in hebben, hou je ze niet vast. Dit onder-



### Kenmerken van vrijwilligers in de pedagogische civil society

In vergelijking met vrijwilligers die actief zijn op andere terreinen zien we:

- Mensen tot 45 jaar zijn vaker actief.
- Mensen met kinderen zijn vaker actief.
- Mensen doen vaker meerdere activiteiten tegelijkertijd: voor een organisatie, voor de buurt of de stad, of als informele hulp voor familie, bekende of vrienden.
- Mensen met een gezinsinkomen tussen € 38.000 en € 51.300 zijn vaker actief als vrijwilliger.
- Mensen doen vaker twee tot vijf jaar hetzelfde vrijwilligerswerk.
- Mensen hebben vaker zelf hulp gekregen van een organisatie of van anderen bij opvoed- en opgroei problemen.
- In sterk stedelijke gebieden zijn mensen het vaakst actief en in zeer sterk stedelijke gebieden het minst vaak.

### Waar en hoe zijn mensen actief in de pedagogische civil society?

- In georganiseerd verband: training of scholing verzorgen bij sportverenigingen, scholen, recreatie/hobby, club- en buurthuiswerk.
- In informele hulp: verzorgen van kinderen, oppassen.
- In de buurt of stad: organiseren van een feest, organiseren van activiteiten voor groepen in de buurt.

‘Ik zocht een plek voor mijn zoontje om veilig te kunnen spelen. Die plek vond ik in het buurthuis. Ik kwam altijd vroeg en hielp dan bij het klaarzetten van spullen. Dat bleef ik doen en het klikte erg goed met de leidster en zo ben ik begeleidster geworden. Mijn zoon gaat inmiddels naar school maar het blijft voor mij goede afleiding. Ik krijg ook waardering van andere ouders en tips voor de opvoeding van mijn eigen zoon.’

### Wanneer stoppen vrijwilligers met werk in de pedagogische civil society?

---

- Als de eigen kinderen er niet meer bij betrokken zijn.
- Als ze niet meer gevraagd worden.
- Als de persoonlijke omstandigheden wijzigen.
- Mensen die in het verleden actief zijn geweest noemen vooral tijdgebrek als reden dat ze zijn gestopt.

‘Vrijwel elke dag kwam ik in de speeltuin met mijn dochter. In de lunch-pauze van school aten wij daar samen onze boterhammen op. De speeltuin ging dicht want het bestuur was opgestapt. Toen zei de beheerder: als je wilt dat ie open blijft, moet je zelf in het bestuur gaan zitten. Dat heb ik toen gedaan met een aantal vrouwen uit de buurt. We wisten niet waar we aan begonnen, maar ik heb vol gehouden. Ik weet dat het eigenbelang is en dat het qua tijdbesteding uit de hand is gelopen. Maar zolang mijn dochter op de basisschool zit, wil ik het blijven doen.’

### Wat is de aanleiding om actief te worden in de pedagogische civil society?

---

Er zijn geen verschillen gevonden met mensen die op andere terreinen vrijwilligerswerk zijn gaan doen. Mensen worden gevraagd door een medewerker van een organisatie of ze bieden zelf aan om iets te doen. Dat laatste gebeurt vooral als er al contact is met de organisatie en iemand ziet dat er werk te doen is.

‘Als je vindt dat iets niet goed gaat, moet je ook zelf bereid zijn er een bijdrage aan te leveren. Een voetbalvereniging draait nu eenmaal op vrijwilligers. Ik vond dat er wat schortte aan de organisatie in het team waarin mijn zoon speelde. Vervoer, kleding en materialen waren niet goed geregeld. Toen heb ik me gemeld als vrijwilliger.’

Meer weten?  
[www.vrijwillige-inzet.nl/onderzoek](http://www.vrijwillige-inzet.nl/onderzoek)

voor elkaar of elkaars kinderen te doen. Maar toen ik dit onderzoek las dacht ik, ja, dat is een goede ontwikkeling, maar wat als je de verkeerde ouder aanspoort om af en toe gezinnen in de buurt de helpende hand toe te steken? Stel het is iemand die kwaad

wil met kinderen. Onze vrijwilligers hebben allemaal een verklaring van goed gedrag, maar hier gaat het gewoon om burens die elkaar helpen...?’

‘Het klinkt zwaarder dan ik bedoel. Maar mijn droom is meer verwetenschappelijking van wat we doen voor de jeugd. Nannies op de televisie krijgen bijvoorbeeld voor elkaar wat ouders – soms tot hun eigen verbijstering – niet lukt. Maar die zetten gewoonweg opvoedingsstijlen in waarvan bekend is dat ze werken. De vanzelfsprekendheid van kennis expliciteren en gebruiken – daar gaat het mij om. Het heeft iets te maken met je houding als professional of vrijwilliger: we doen dit nou wel, maar hoe kan het nog beter? Wat weten we daar al over – onder andere uit onderzoek – en hoe kunnen we dat toepassen in onze praktijk? Ik hoop dat we nieuwsgieriger raken en meer ruimte maken om kennis met elkaar te delen. En dat we meer honger krijgen naar nieuwe kennis. Dat geeft veel kansen voor het opvoeden en opgroeien van de jeugd.’

‘Het klinkt zwaarder dan ik bedoel. Maar mijn droom is meer verwetenschappelijking van wat we doen voor de jeugd. Nannies op de televisie krijgen bijvoorbeeld voor elkaar wat ouders – soms tot hun eigen verbijstering – niet lukt. Maar die zetten gewoonweg opvoedingsstijlen in waarvan bekend is dat ze werken. De vanzelfsprekendheid van kennis expliciteren en gebruiken – daar gaat het mij om. Het heeft iets te maken met je houding als professional of vrijwilliger: we doen dit nou wel, maar hoe kan het nog beter? Wat weten we daar al over – onder andere uit onderzoek – en hoe kunnen we dat toepassen in onze praktijk? Ik hoop dat we nieuwsgieriger raken en meer ruimte maken om kennis met elkaar te delen. En dat we meer honger krijgen naar nieuwe kennis. Dat geeft veel kansen voor het opvoeden en opgroeien van de jeugd.’

**Kees Bakker**

Voorzitter van de Raad van Bestuur van het Nederlands Jeugdinstituut

# Vrijwilliger

VEEL INSTELLINGEN DIE ACTIEF ZIJN BINNEN DE PEDAGOGISCHE CIVIL SOCIETY WORSTELLEN MET DE VRAAG: WAT KUNNEN VRIJWILLIGERS EN WAT MOETEN BEROEPSKRACHTEN DOEN? HOE TE KOMEN TOT EEN GOEDE WERKVERDELING? EÉN VAN DE FACTOREN DIE DEZE KEUZE KAN BEÏNVLOEDEN, IS HOE ER TEGEN VRIJWILLIGERS EN BEROEPSKRACHTEN WORDT AANGEKEKEN. WAT VERWACHTEN MENSEN VAN ZE? WELKE KWALITEITEN WORDEN DOOR MENSEN WEL OF NIET AAN ZE TOEGEDACHT? ONDERZOEK DOOR HET ERASMUS CENTRE FOR STRATEGIC PHILANTHROPY / DE ROTTERDAM SCHOOL OF MANAGEMENT VAN DE ERASMUS UNIVERSITEIT LEIDT TOT EEN AANTAL FACTOREN DIE MET ELKAAR SAMENHANGEN. MAAR LET WEL, HET ZIJN GEEN FEITEN, HET GAAT OM PERCEPTIES; OM HET BEELD DAT MENSEN VAN VRIJWILLIGERS EN BEROEPSKRACHTEN HEBBEN.

## ● ERVARINGSDESKUNDIGHEID

Van beroepskrachten wordt eigenlijk nooit aangenomen dat ze zelf ervaring hebben, zeker als ze een stuk jonger zijn dan de cliënt. Bij vrijwilligers is dit dus juist precies andersom.

## ● ALTRUÏSME

Een vrijwilliger roept het beeld op van een grotere persoonlijke betrokkenheid. Een vrijwilliger is er zonder geldelijke beloning en zonder een dwingende manager echt voor jou. Dat is voor sommigen een bijna unieke ervaring. Maar anderen zullen zich juist afvragen waarom deze persoon tijd in hun steekt; wat is de verborgen agenda? Wat moet je geven aan die vrijwilliger? Met beroepskrachten weet je dat tenminste zeker, die helpen jou en krijgen als beloning een salaris waar zij weer van kunnen leven.

# OF BEROEPSKRACHT?

## ● BETROUWBAARHEID

Beroepskrachten zijn vooral volgens subsidiegevers en andere betrokken organisaties betrouwbare partners. Het gaat dan met name om continuïteit in de relaties. In deze perceptie zijn beroepskrachten waarschijnlijk beter in het samenwerken met andere organisaties dan vrijwilligers. Zij vormen een heldere schakel in de keten. Maar voor de mensen die geholpen worden ligt dat soms anders. Vrijwilligers die beloven dat je ze altijd mag bellen, mag je echt ook in het weekend en tijdens hun vakantie bellen. Dat kan bij beroepskrachten echt niet. Vrijwilligers laten je niet in de steek terwijl beroepskrachten ineens een andere functie of baan hebben...

## ● MACHT

Van beroepskrachten wordt verwacht dat ze macht over mensen kunnen en willen uitoefenen, bijvoorbeeld door ze de toegang te ontfangen tot het buurthuis of nog erger. Vrijwilligers hebben geen formele macht, hoewel ze natuurlijk ook wel heel lastig kunnen doen.

## ● GEHEIMHOUDING

Ook deze is dubbel. Vrijwilligers zullen misschien roddelen over je, maar beroepskrachten moeten alles vermelden in het dossier! Beroepskrachten hebben ook te maken met meldingsplicht en de overdacht aan andere collega's.

## ● PROFESSIONALITEIT

Van een beroepskracht verwachten mensen een grotere kennis en professionaliteit omdat hij of zij er waarschijnlijk voor geleerd heeft. Daarbij denken mensen aan paternalistische interventies die zij ook wel eens beschouwen als niet meer dan boekenwijsheid. Soms kun je er volgens sommigen zelfs beter bang voor zijn. Beroepskrachten hebben hun eigen manier van werken en zolang je daarin meegaat, gaat het meestal wel goed.

## ● AFSTAND

Beroepskrachten staan in de perceptie van veel mensen op een grotere afstand dan vrijwilligers. Die afstand is geografisch omdat beroepskrachten vaak niet in de eigen buurt wonen, maar veel belangrijker is de emotionele, economische en culturele afstand. Vrijwilligers en de mensen die zij helpen, delen daarentegen vaak wel andere kenmerken zoals een levensovertuiging, opleidingsniveau, sociale klasse en al die andere subtiele dingen. Een grotere afstand hoort overigens bij de professionele distantie van de beroepskracht, terwijl nabijheid juist de kracht kan zijn van vrijwilligers. De kunst is om afhankelijk van de problematiek die speelt, deze nabijheid en distantie goed in te zetten.

Meer weten?  
[www.vrijwillige-inzet.nl/onderzoek](http://www.vrijwillige-inzet.nl/onderzoek)

# Zorg voor onszelf?

ESSAYBUNDEL OVER EIGEN KRACHT VAN JEUGDIGEN,  
OPVOEDERS EN OMGEVING, GRENZEN EN MOGELIJK-  
HEDEN VOOR BELEID EN PRAKTIJK

Aan het begin van deze eeuw lijken de eigen kracht van jeugdigen en ouders en de kracht van hun omgeving zowel uitgangspunt als doel van het jeugdbeleid en de praktijk. Welke theoretische en ideële concepten liggen hieraan ten grondslag? Is Nederland 'over-geprofessionaliseerd' als het gaat om opvoeden en opgroeien? Kan je simpelweg een deel van de professionals door vrijwilligers vervangen? Zijn we op zoek naar (nieuwe) opvoedingsidealen: van actief burgerschap tot alles eruit halen wat er in het individuele zelf zit? Of is het een vertaling van een steeds dominante maatschappij- en mensvisie: iedereen kan alles, en als dat niet lukt, dan ben je zelf verantwoordelijk?

Deze vragen heeft het ZonMw-programma Vrijwillige inzet voor en door jeugd en gezin voorgelegd aan een keur aan schrijvers, onder-

zoekers en professionals die in de dagelijkse opgroei- en opvoedpraktijk werkzaam zijn. Met 'Het meisje en het konijn' en 24 andere essays krijgt u een kleurrijk palet van analyses, overdenkingen en overtuigingen. Stuk voor stuk geschreven door gepassioneerde spelers in de jeugdsector.

Alle bezoekers van het congres Opgroeien als samenspel krijgen deze essaybundel gratis uitgereikt. U kunt het boek ook bestellen: [www.swpbook.com](http://www.swpbook.com)

**Zorg voor onszelf?**  
**Heleen Jumelet & Jolien Wenink**  
Uitgeverij SWP  
ISBN: 9789088503290  
Prijs: € 27,90



## TEAM MAATSCHAPPIJ:

Actieplannen voor vrijwillige inzet in de pedagogische civil society

Op 22 mei vindt in Eindhoven de laatste werkconferentie 'Team Maatschappij' plaats. Tijdens deze interactieve dag staat de pedagogische civil society centraal. Hoe versterk je deze als gemeente? Hoe benut je de vrijwillige inzet van betrokken volwassenen en jongeren? Voor deze werkconferenties hebben we gemeenten gevraagd een team samen te stellen, minimaal bestaande uit vertegenwoordigers van een vrijwilligers- en een welzijnsorganisatie, een CJG-professional en een gemeenteambtenaar of bestuurder. Zo kunnen de deelnemers direct samen met elkaar aan de slag met een eigen actieplan om de pedagogische civil society te versterken.

Inspiratie hiervoor doen de deelnemers op tijdens een lezing van Lucas Meijs en een interactieve scenariogame, ontwikkeld door NJR en NJR het Bureau. Met uw uiteindelijke actieplan maakt u kans op een vervolgtraject, uitgevoerd door de CMO in uw regio (zie [www.cmonet.nl](http://www.cmonet.nl)).

Meer informatie over Team Maatschappij vindt u op [www.vrijwillige-inzet/team-maatschappij](http://www.vrijwillige-inzet/team-maatschappij). U kunt zich voor deze laatste conferentie, georganiseerd door K2, inschrijven door een email te sturen naar [anne.czyzewski@k2.nl](mailto:anne.czyzewski@k2.nl)



# PROFESSIONALS EN VRIJWILLIGERS HEBBEN ELKAAR NODIG

VOOR HET EERST IS SYSTEMATISCH ONDERZOCHT HOE NEDERLANDSE PROFESSIONALS EN VRIJWILLIGERS MET ELKAAR SAMENWERKEN AAN HET WELZIJN VAN DE JEUGD. EN HOE DAT NOG BETER KAN. MARIAN VAN DER KLEIN VAN HET VERWEY-JONKER INSTITUUT STELDE EEN HANDLEIDING OP. DIE IS NODIG, WANT IN DE TOEKOMST ZULLEN PROFESSIONALS EN VRIJWILLIGERS MEER DAN OOI

# Vrijwilligers kunnen een brug slaan tussen cliënten en professionals



**De overheid trekt zich terug, maar er zullen altijd jongeren blijven die begeleiding nodig hebben, of een steuntje in de rug.** Of ze nu het criminele pad op gaan, de kindertelefoon bellen, thuis geen Nederlands spreken of gewoon veel op straat spelen. Om hen en hun ouders te helpen zijn nu al op alle fronten behalve professionele hulpverleners ook vrijwilligers actief. Hoe ernstiger de problemen zijn, hoe groter het professionele aandeel in de hulpverlening. Maar zelfs in de gevangenis zorgen idealistische burgers ervoor dat kinderen hun gestrafte vader of moeder kunnen blijven zien. En het omgekeerde gaat ook op: juist als er geen problemen zijn, maar het erom gaat gezinnen een prettige omgeving te bieden om in op te groeien en op te voeden, leggen vrijwilligers een groot gewicht in de schaal.

**De Centra voor Jeugd en Gezin staan klaar om ook de jeugdzorg in**

**zich op te nemen.** Nu is het een goed moment om te onderzoeken hoe zij en andere professionele jeugdzorgorganisaties meer systematisch kunnen samenwerken met individuele vrijwilligers en vrijwilligersorganisaties. Voor het programma Vrijwillige Inzet voor en door jeugd en gezin hebben wij dit uitgezocht. We hebben onder andere een enquête gehouden onder medewerkers van CJG's, consultatiebureaus, de kindertelefoon, vrijwilligersorganisaties, migrantenorganisaties en sportverenigingen. Op tien projecten waarin vrijwilligers en professionals succesvol met elkaar samenwerken hebben we wat meer ingezoomd; daar hielden we groepsinterviews met zowel de vrijwilligers als de professionals. Ten slotte hebben we zes expertmeetings gehouden, met professionals van vergelijkbare organisaties, om echt dieper op vragen in te kunnen gaan. Zo konden we ons een goed beeld vormen van wat er al aan samenwerking gebeurt, waar

knelpunten zitten en wat succesfactoren zijn die zichzelf hebben bewezen.

**Het heeft me verbaasd hoe weinig structurele samenwerking er op dit moment is, vooral met vrijwilligersorganisaties.** Van de dertig CJG's die onze enquête hebben teruggestuurd was er welgeteld één die aangaf regelmatig iets samen te doen met vrijwilligersorganisaties. CJG's zijn wel aarzelend begonnen met het werven van individuele vrijwilligers, maar de vrijwilligersorganisaties in hun regio kennen ze zelden, laat staan dat ze er een warm contact mee onderhouden. Hier ligt echt een gemiste kans. De CJG's zouden het effect van hun werk kunnen versterken door samen op te trekken met bijvoorbeeld een migrantenorganisatie, een buurtvereniging, kerk of sportclub. Dat dit nog maar sporadisch gebeurt, is deels uit onwetendheid: de sociale kaart van de buurt staat nog niet helemaal op het net-

vlies. Het komt ook doordat gemeenten de CJG's niet altijd expliciet opdragen om de pedagogische civil society te versterken. En ten slotte speelt een rol dat professionals nu eenmaal gewend zijn om zaken zelf aan te pakken vanuit hun pedagogische deskundigheid, en niet om gebruik te maken van het enthousiasme dat er bij leken is.

**Toch valt er een wereld te winnen.** Vrijwilligersorganisaties en vrijwilligers kunnen bijvoorbeeld een brug slaan tussen cliënten en professionals. Soms lijkt het of ze – letterlijk en figuurlijk – elkaars taal niet verstaan, als ze elkaar al tegenkomen... Surinaamse en Afrikaanse Bijlmerbewoners zien zich dan bijvoorbeeld geconfronteerd met de 'witte blik' van professionele jeugdzorg. Wat heeft een alleenstaande moeder die met zes kinderen op een driekamerflat woont eraan als iemand van de jeugdzorg over 'triple p' begint? Zij wil liever dat er naar haar geluisterd wordt en

WINIE HANEKAMP, Landelijk Coördinator Ouders, Kinderen en Detentieprogramma bij Exodus Nederland:

'Ik vind het belangrijk dat onderzoek laat zien dat vrijwilligers een toegevoegde waarde hebben. Juist door hun betrokkenheid kunnen ze net dat stukje extra bieden. Al pleit ik er wel voor dat ook beroepsmatige hulpverleners door aandachtig te luisteren



dat haar vragen aan bod komen. Vrijwilligers – bijvoorbeeld van een migrantenorganisatie of een kerk – staan dicht bij de cliënt en kunnen die vaak wél bereiken. Soms kunnen ze net dat steuntje in de rug bieden dat nodig is, in andere gevallen maken ze dankzij hun nabijheid en goede contacten problemen zichtbaar die anders voor de professionele hulpverlener verborgen zouden blijven.

**Professionals en vrijwilligers vullen elkaar niet alleen aan, maar maken elkaar ook wijzer, daar ben ik van overtuigd.** Professionals hebben uiteraard deskundigheid in huis die bij vrijwilligers ontbreekt. Maar een voetbalcoach, een ervaren buurtvader, of een coördinator die al jaren bij Humanitas werkt is sterk in andere vaardigheden: mensen motiveren, coachen en enthousiast houden. Die kunst kunnen professionals van hen afkijken; ze hoeven niet zelf het wiel uit te

vinden dat elders al geolied draait. Andersom zouden professionals de vrijwilligers kunnen leren hoe je bijvoorbeeld in een vroeg stadium signalen kunt herkennen dat het niet goed gaat met een kind, en wat je daar het beste aan kunt doen. Misschien moeten professionele organisaties en vrijwilligersorganisaties elkaar gewoon eens uitnodigen.

**Voorbeelden van succesvolle samenwerking zijn er al wel.** Bijvoorbeeld het project Opvoeders in Actie van Stichting De Meeuw, waarin ouders met een Marokkaans-Nederlandse achtergrond kleinschalige bijeenkomsten rond opvoedthema's organiseren binnen hun eigen netwerk. Professionals zorgen voor het materiaal, trainen de vrijwilligers en helpen hen om andere opvoeders te bereiken. Het CJG komt in beeld als tijdens bijeenkomsten blijkt dat een gezin ernstige problemen heeft. De vrijwilligers weten dat ze het

naar hun cliënten, hun perspectief beter zien. Daarin kunnen ze iets leren van vrijwilligers. Vrijwilligers in de jeugdzorg horen soms dingen omdat cliënten hen vertrouwen. Dat vertrouwen wil je als vrijwilliger niet schaden, je wilt geen klikspaan zijn,

Marian van der Klein studeerde geschiedenis en had al vroeg belangstelling voor maatschappelijke vraagstukken. Ze promoveerde op de positie van moeders met jonge kinderen in het stelsel van sociale verzekeringen tussen 1890 en 1940. Na haar promotie stapte ze van het verleden over naar het hier en nu: voor het Verwey-Jonker Instituut verkent ze actuele vragen op het gebied van armoedebestrijding, sociale zekerheid, vrijwillige inzet en de combinatie van formele en informele zorg.

want daarmee ondermijnt je je eigen positie. Maar je moet wel weten wanneer je de professionals wel moet inschakelen. Daar zit een spanningsveld. Exodus Nederland werkt met bijna 2000 vrijwilligers. Zonder ondersteuning door beroepskrachten zakt heel

gezin dan door kunnen verwijzen naar een deskundige professional. Dat geeft hen ook rust; optreden in crisissituaties is te veel gevraagd van een vrijwilliger. Of neem het CJG in Den Bosch, dat jongeren die hun draai niet kunnen vinden doorverwijst naar Go4it. In dit netwerk helpen volwassenen met een goede baan of opleiding jeugdigen in het omgaan met problemen en onzekerheden, zodat ze beter richting kunnen geven aan hun eigen leven. Zo versterk je elkaar en vul je elkaar aan: samen kunnen professionals en vrijwilligers zorgen voor preventie en een goed opvoedklimaat.

**Er zijn vele soorten vrijwilligers en ook de professionals kun je niet over één kam scheren.** Daarom is het lastig om met één diagnose of één handleiding te komen. We hebben gezien dat er tussen de CJG's en vrijwilligersorganisaties nog veel koudwatervrees is, maar dat welzijnswerkers in de buurten veel meer

gewend zijn om met vrijwilligers om te gaan. Op scholen staat de organisatie van het vrijwilligerswerk eigenlijk nog in de kinderschoenen. Daar is bij vlagen veel behoefte aan ondersteuning door de ouders, maar aan een planmatige aanpak of 'verwachtingenmanagement' ontbreekt het vaak. Onlangs ging mijn oudste dochter voor het eerst naar de basisschool. Ik had het prima gevonden als mij toen gevraagd was: 'Wat vindt u leuk om te doen, hoe zou u ons de komende zes jaar willen helpen en hoeveel tijd heeft u daarvoor beschikbaar?' Maar dat gebeurde niet; het wordt min of meer overgelaten aan de wervingskracht van individuele juffen en meesters.

**Vrijwilligers hebben waardering en vertrouwen nodig; die rode draad zien we wel.** Waardering en vertrouwen wil iedereen natuurlijk graag, maar voor vrijwilligers is het de enige beloning voor hun werk. Het zit vaak in kleine dingen. Zeg

veel vrijwilligerswerk in. Er moeten mensen back-up kunnen bieden als situaties uit de hand lopen, er moet gedegen beleid zijn en dan heb je nog zaken als samenwerking met allerlei instellingen en financiële continuïteit. Laat als vrijwilligersorganisatie

## VIJF TIPS VOOR EEN GOEDE SAMENWERKING TUSSEN BEROEPSKRACHTEN EN VRIJWILLIGERS:

- 1 Beroepskrachten, toon je betrokkenheid bij de vrijwilligers en laat zien dat je hun werk belangrijk vindt!
- 2 Zorg voor een gelijkwaardige relatie tussen beroepskrachten en vrijwilligers, ieder werkt vanuit eigen deskundigheid en betrokkenheid aan hetzelfde doel!
- 3 Stimuleer een goed onderlinge band tussen vrijwilligers en tussen vrijwilligers en beroepskrachten.
- 4 Geef vrijwilligers die dat willen de mogelijkheid zich te ontwikkelen.
- 5 Laat vrijwilligers het werk op hun eigen manier inrichten en uitvoeren.

### De allergrootste valkuil:

Beschouw vrijwilligers nooit als onbetaalde beroepskrachten!

als professional: 'Fijn dat je er bent.' Deel eens een compliment uit: 'Dat heb je goed opgelost, want zo'n makkelijk gezin is het niet.' Geef een presentje aan het eind van het jaar. Toon belangstelling als een vrijwilliger uitvalt door ziekte. Vraag de vrijwilliger wat zijn drijfveren zijn om het werk te doen, zodat je hem optimaal kunt ondersteunen. Bied coaching en intervisie aan voor wie dat op prijs stelt. Geef als het even kan vrijwilligers de mogelijkheid om zich te ontwikkelen. Laat hen niet jaar in jaar uit hetzelfde doen. Zo kun je mensen voor langere tijd binden en die duurzaamheid is heel goed voor een project. Het is bijvoorbeeld een van de succesfactoren voor Thuis op Straat, een laagdrempelig initiatief dat in verschil-

lende steden loopt en waar buurtbewoners onder zeer terloopse begeleiding van professionals speelactiviteiten organiseren. In Amsterdam-Noord hebben wij het project goed kunnen bestuderen. Hier blijkt duidelijk dat de langdurige aanwezigheid van buurtvrijwilligers de ouders en kinderen vertrouwen geeft. Kinderen die vroeger onder begeleiding op het plein gespeeld hebben, gaan als ze wat ouder zijn zelf weer jongere kinderen begeleiden. Zo ontstaat er een hechte band.

**Wat beslist niet werkt is opdrachten geven.** 'Er is een klus en helaas geen geld, dus doe het alsjeblieft voor niets, maar wel zoals ik het wil.' Mislukking gegarandeerd.

mensen doen waar ze goed in zijn en ondersteun dat. En inderdaad, luister naar vrijwilligers en geef ze ruimte en waardering. Kijk goed naar talenten van mensen. Als mensen iets willen doen waar op dat moment geen plek voor is, kijk dan wat ze nog

Geef vrijwilligers een stem bij de inrichting van het project en de vrijheid om hun werkzaamheden naar eigen inzicht in te richten. Een duidelijk afgebakende taakverdeling helpt daarbij en voorkomt bovendien dat vrijwilligers hetzelfde doen als professionals, maar dan onbetaald. Bij het project Opvoeders in Actie is het bijvoorbeeld goed gelukt om een duidelijke taakverdeling te maken. De professionals van Stichting de Meeuw zorgen voor voorlichtingsmateriaal en begeleiding, maar hoe de avonden met ouders worden ingericht, is volledig aan de vrijwilligers. Zo laat je niet alleen de vrijwilligers in hun waarde, je versterkt ook hun grootste kracht: het feit dat ze ‘één van ons’ zijn.

**Professionals aarzelen soms om vrijwilligers in te schakelen omdat ze hen onvoldoende deskundig vinden.** Ons onderzoek legt bloot dat dat gebrek betrekkelijk is. Ten eerste omdat

vrijwilligers niet zelden wel degelijk een hoop deskundigheid meenemen of opbouwen. Ze zijn bijvoorbeeld zelf afkomstig uit de jeugdzorg of het agogisch werk en willen jongeren blijven helpen, maar dan zonder die zware verantwoordelijkheid op hun schouders. Of ze zijn speciaal geselecteerd en worden zo grondig opgeleid dat hun kunnen bijna professionele vormen aanneemt; we zien dit bijvoorbeeld bij Humanitas en de Kindertelefoon. Ten tweede omdat deskundigheid lang niet in alle situaties nodig of zelfs maar gewenst is. Wél als je ouders en kinderen begeleidt bij een omgangsregeling na een ingewikkelde scheiding, of als je mentor bent van een zeer moeilijk opvoedbare puber, die bij Jeugdzorg in behandeling is. Dat kunnen explosieve situaties zijn waarmee iemand moet weten om te gaan. Niet als het erom gaat de sfeer te verbeteren en het dagelijks leven wat meer schwung te geven. In sommige buurten is het al mooi als mensen

meer kunnen en willen. Als begeleider moet je ongehaastheid uitstralen. Vrijwilligers besteden tijd aan jouw organisatie dus jij moet ook tijd voor hen nemen. Eigenlijk raar dat Centra voor Jeugd en Gezin zo weinig samen doen met vrijwilligersorganisaties.

## DE HANDLEIDING PEDAGOGISCHE CIVIL SOCIETY VOOR BEGINNERS.

Hoe professionals en vrijwilligers goed kunnen samenwerken rond jeugd en gezin wordt in juni gepresenteerd op Opgroeien als Samenspel; het slotcongres van twee ZonMw-programma's. De handreiking zal worden toegezonden aan alle CJG's en verschijnt ook op [www.verwey-jonker.nl](http://www.verwey-jonker.nl) en [www.vrijwillige-inzet.nl/onderzoek](http://www.vrijwillige-inzet.nl/onderzoek).

contact met elkaar hebben. Daar moet je geduld oefenen en beginnen met voorzichtige stapjes: mensen die met elkaar over hun kinderen praten langs de lijn van het voetbalveld bijvoorbeeld. In die situaties zijn toegankelijke, informele vrijwilligers veel meer op hun plaats dan professionals en zou deskundigheid alleen maar afstand scheppen.

**Een valkuil in bezuinigingstijd is dat burgers te veel op zichzelf worden teruggeworpen.** Ik zie in de politiek een voorkeur voor het informele circuit. Burenhulp en andere spontane initiatieven ‘vanuit de mensen zelf’ zijn je van het. Maar daarmee schieten politici hun doel voorbij, net als diegenen die alleen vertrouwen hebben in deskundigen met een graad in de pedagogische wetenschappen. Vanwaar toch die blinde vlek voor ouderwets, georganiseerd vrijwilligerswerk? Vanwaar die neiging om vrijwilligerscoördinatoren

te zien als een vervelende tussenlaag, die mensen het initiatief uit handen zou nemen? Het tegendeel is waar, blijkt uit ons onderzoek. Het is juist de tussenlaag die zorgt voor een goede match tussen vraag en aanbod. Dankzij die tussenlaag zullen professionals en vrijwilligers elkaar beter weten te vinden en goede manieren ontdekken om samen te werken. Dan kunnen er nieuwe netwerken, nieuwe vangnetten ontstaan die alle betrokkenen veel voldoening schenken.

Laat ze eens onderzoeken wat er allemaal mogelijk is. En kijk dan ook naar landelijke organisaties als Exodus Nederland. Wij hebben ook lokaal heel veel te bieden.’



Wij(k) en onze kinderen Hoe geef je in de buurt concreet vorm aan de pedagogische civil society? Hoe versterk je actief burgerschap en sluit je aan bij informele initiatieven? En wat betekent het voor de rol/taak van professionals en overheidsfunctionarissen? Drie gemeenten gaan het avontuur aan, op zoek naar 'de diamantjes in de wijk'.





**Ouders voor ouders** Kersverse ouders krijgen na de geboorte van hun eerste baby te maken met allerlei zaken die hen voorheen onbekend waren. Bij de ontwikkeling naar het ouderschap kunnen ze in Nederland echter nauwelijks rekenen op begeleiding. De oplossing? Groepsbijeenkomsten voor ouders in de kinderopvang! Projectleiding: Stichting Parent Foto Bert Beelen/Hollandse Hoogte.





Oesh Jongeren stimuleren sportief bezig te zijn, hun agressie te reguleren, hun talenten te ontplooiën en bij te dragen aan het oplossen van problemen in de wijk. Dat kan prima via actieve, sterke, jeugdgerichte vechtsportverenigingen. Projectleiding: Koninklijke Nederlandse Krachtsport en Fitnessfederatie

Foto Koen Verheijden/Hollandse Hoogte.



Actieve moslimjongeren Kaderleden van moslimorganisaties krijgen training en begeleiding in het werven en motiveren van moslimjongeren om zelf ook vrijwilliger te worden. Deze jonge vrijwilligers zetten activiteiten op voor andere jongeren, bijvoorbeeld in achterstandswijken. Projectleiding: IHSAN

[www.vrijwillige-inzet.nl/P009](http://www.vrijwillige-inzet.nl/P009)







**Steun voor vluchtelinggezinnen** Problemen van kinderen in vluchtelinggezinnen komen vaak niet goed in beeld omdat de aandacht uitgaat naar hulpvragen van de ouders. Vrijwilligers zien een escalatie van problemen binnen een gezin soms ruim van te voren aankomen, maar zijn onvoldoende in staat om hier iets aan te doen. Via een verbeterprogramma leren de vrijwilligers hoe zij meer aandacht kunnen besteden aan opvoedingsproblemen. Projectleiding: Vluchtelingenwerk Midden-Nederland

Foto Martin Roemers/Hollandse Hoogte.

[www.vrijwillige-inzet.nl/P081](http://www.vrijwillige-inzet.nl/P081)



# OPVOEDEN ALS NETWERKEN

STEL JE BENT NEDERLANDER EN JE VERHUIST VOORGOED NAAR MAROKKO. DAN LUKT HET JE VAST NIET OM JE KINDEREN GEHEEL OP Z'N NEDERLANDS TE BLIJVEN OPVOEDEN. DIE WORDEN OP SCHOOL ALS ONAANGEPAST GEZIEN, BRUTAAL OF TE DRUK. DAT ZORGT VOOR DE NODIGE PROBLEMEN. ONGETWIJFELD KOMT DE LERAAR OP BEZOEK OM EENS EEN WOORDJE MET DE OUDERS TE SPREKEN. EN OM ADVIES TE GEVEN HOE HET WEL MOET. MAAR JA, JE GAAT ALS HOLLANDSE MOEDER JE KIND NIET HEEL STRENG AANPAKKEN. DUS JE ZULT OP ZIJN MINST ÉÉN OF ANDERE MIDDENWEG MOETEN ZIEN TE VINDEN. ANDERS-OM GELDT DAT NATUURLIJK OOK VOOR MIGRANTENouders IN NEDERLAND. HET IS VOOR HEN ONMOGELIJK OM IN NEDERLAND KINDEREN GEHEEL 'OP ZIJN MAROKKAANS' OP TE VOEDEN. MAAR DE NEDERLANDSE OPVOEDING IS VOOR HEN MEESTAL EEN STAP TE VER. HOE VINDEN ZIJ HUN MIDDENWEG? WAAROP EN HOE PASSEN ZIJ HUN OPVOEDSTIJL AAN? EN BIJ WIE ZOEKEN ZE STEUN? PROFESSOR MARIETTE DE HAAN VAN DE UNIVERSITEIT UTRECHT ONDERZOCHT DE PEDAGOGISCHE GEMEENSCHAP IN DE MULTI-ETNISCHE WIJK: 'DE KUNST IS OM BRUGGEN TE SLAAN TUSSEN VERSCHILLENDE WERELDEN.'



MARIETTE DE HAAN (UNIVERSITEIT UTRECHT)

‘Wij focussen niet op opvoedingsproblemen. In veel onderzoek zijn de problemen het uitgangspunt. Wij kijken naar wat migrantenmoeders hebben geleerd en hoe zij zich dat eigen hebben gemaakt. Waar halen zij hun informatie vandaan? Wie is daarbij belangrijk? Om het in onze termen te zeggen: wij onderzoeken het opvoedkapitaal – zeg maar de opvoedkundige kennis, visie en vaardigheden – en we kijken naar de opvoednetwerken. Die netwerken zijn belangrijk. Je zou denken dat we in onze individualistische samenleving het allemaal zelf uitzoeken, maar dat is niet zo. We kijken de kunst af bij anderen, vragen advies aan de lerares, lezen boeken over opvoeding en er is natuurlijk altijd wel een opa, oma of ander familielid dat je raad wil geven.

In dit onderzoek werken we samen met Allemaal Opvoeders, van onder andere Micha de Winter, naar de pedagogische civil society. In beide projecten gaat het erom in kaart te brengen wie betrokken zijn bij de opvoeding van kinderen, met als uitein-

delijke vraag hoe je pedagogische gemeenschappen kunt versterken. Ons onderzoek onder migrantenmoeders laat zien dat zij bij de opvoeding van hun kinderen vaak intensief gebruik maken van anderen, maar hen soms ook bewust links laten liggen.

Er is weinig aandacht voor de transformatie die allochtone opvoeders doormaken. Vaak gaan mensen ervan uit dat zij vanuit de eigen traditie opvoeden dan wel ‘vernederlandst’ zijn. De praktijk laat echter een mengeling zien. Ouders gebruiken zowel opvoedingspraktijken uit het land van herkomst als uit het land van aankomst. Hoe actiever ouders bruggen slaan tussen die twee werelden hoe vaardiger zij worden in het laveren tussen die werelden.

**Migranten** komen naar Nederland met een erfenis van normen, waarden en gewoonten. Wat wij vaak van moeders horen is dat ze in het land van herkomst niet zo hoefden na te denken over de opvoeding. Het ging daar vanzelf. Deels omdat kin-

deren daar veel meer in een gemeenschap opgroeien dan in Nederland, maar natuurlijk ook omdat je je niet bewust bent van wat je gewoon vindt. Komen ze echter hier, dan merken ze dat hun manier van doen, botst met onze cultuur. Dus moeten ze er ineens over nadenken. Als je vanuit de traditie je kinderen heel streng opvoedt en die kinderen merken dat het er in andere gezinnen veel losser aan toegaat, gaan zij thuis ook meer ruimte claimen. Dat levert conflicten op. Je wordt je ervan bewust dat jouw manier van opvoeden hier niet werkt. Maar wat moet je dan?

Juist daarom zijn die netwerken zo belangrijk. Want tot wie richten de moeders zich? Enerzijds heb je de vertrouwde groep mensen om je heen; allemaal met dezelfde culturele achtergrond. Maar zij lopen tegen soortgelijke problemen aan. In deze groep blijken vooral de mensen die hier al wat langer wonen gewaardeerd te worden om hun adviezen. Zij weten hoe het in Nederland werkt en hoe je daar mee om

kunt gaan. Maar ook Nederlanders zijn bronnen van informatie en advies. En dan niet alleen professionals. Ook bijvoorbeeld de buurvrouw vervult een rol. Met haar kunnen ze niet alleen praten; ze kunnen ook ‘afkijken’ hoe het er in ons land aan toe gaat. Tot hoe laat blijven die kinderen buiten? Hoe praten de ouders tegen de kinderen? Let de buurvrouw op de kinderen? Soms nemen ze die gewoonten over, soms juist niet.

Door het cultuurverschil worden ouders onzeker. Ze zijn bewuster bezig met opvoeden en zoeken daarom contact met anderen. Ook buiten het eigen bekende familienetwerk. Het gevolg is wel dat ouders soms tegenstrijdige adviezen krijgen. Wel streng zijn, niet streng zijn... Uiteindelijk maken ouders allemaal eigen keuzen en ontwikkelen ze – juist omdat ze in verschillende netwerken functioneren – een hybride vorm van opvoeden waarbinnen ze elementen uit beide culturen samenvoegen.’

# HET VERANDEREND OPVOEDKAPITAAL

Wat zijn de opvoedvisies en vaardigheden waar de migrantenmoeders mee geworsteld hebben? Wat hebben ze – in hoeverre – overgenomen van de Nederlandse cultuur of juist niet? Drie voorbeelden.

## ● STRUCTUUR

Moeders lijken het aanbrengen van structuur in de opvoeding, in het bijzonder een regelmatige dagplanning voor het kind, over te nemen van de Nederlandse opvoedingstraditie. Het gaat dan bijvoorbeeld om het regelmatig naar school brengen van de kinderen, orde en netheid in huis, op tijd eten en naar bed, en een rustige omgeving. Ze leren dit van burens of Nederlandse vriendinnen, van familie die dit ook heeft overgenomen van Nederlanders of van professionals zoals een schoolmaatschappelijk werker, onderwijzeres of schoolarts. Het verwerven van structuur in de opvoeding zien deze moeders als een positieve verworvenheid die zij weliswaar nodig hebben in de Nederlandse context, maar die zij er ook aan te danken hebben.

**‘Dat structuur hebben, dat heb ik echt wel moeten leren. Na schooltijd mag je kind een uurtje vrij spelen. Daarna even zitten met mama en dan iets educatiefs doen, een puzzeltje of voorlezen. Daarna handen wassen en dan eten en na het eten weer vrij spelen voor het slapen.’**

**‘Ja, dan kom je hier en ja, het is toch een andere omgeving. Dan pak je het anders aan, ook omdat**

**je het om je heen ziet. Je gaat ook even denken van: een kind dat om elf uur naar bed gaat, zit de volgende dag echt niet geconcentreerd in de klas. Dan denk je toch, zo kan het ook, of zo hoort het eigenlijk.’**

## ● DISCIPLINE

Veel moeders vinden het belangrijk dat hun kind hen respecteert en naar hen luistert. In de Nederlandse context met de vrijere waarden en normen moeten ze er een schepje bovenop doen om te zorgen dat hun kinderen ook echt naar hen luisteren. Daarnaast vrezen de meeste ouders dat hun kinderen ‘verkeerde vrienden’ ontmoeten als zij te veel en te vaak buiten zijn zonder de controle van ouderen.

Een deel van de moeders is minder streng geworden: zij zien om zich heen dat een vrijere opvoeding goed gaat en gaan onderhandelen en overleggen in plaats van verbieden. Wel stellen ze – als compromis – regels in die de ‘schade’ moeten beperken. Door duidelijke afspraken te maken over wat er wel en niet mag (alleen voetballen buiten, geen alcohol drinken op een feest), een tijd af te spreken en te praten met hun kinderen (met wie was je, wat heb je gedaan), hopen moeders dat kinderen

zich enerzijds houden aan hun normen en waarden, maar anderzijds wel gewoon mee kunnen doen met andere kinderen. De moeders ervaren vaak dat deze nieuw verworven opvoedvaardigheden onder spanning staan door de opvattingen van de oudere generatie. Dit wordt versterkt door de jaarlijkse bezoeken aan Marokko waar de moeders in een omgeving terugkomen die niet strookt met de nieuw verworven normen.

**‘Het schoolfeest, ja. Daar probeer je over te praten. Stel je voor dit gebeurt, wat ga je dan doen? Daarom hebben we ook gezegd van nou, we gaan het schoolfeest ook niet helemaal vanaf de eerste keer verbieden, want we leven ook in een andere samenleving en in een andere tijd. Dus ja, we zijn niet van het verbieden, dat niet, maar ook niet van het volledig loslaten en zeggen van: Nou oké, het is goed, ik zie je wel weer verschijnen.’**

## ● COMMUNICEREN

Opvallend is dat communiceren met kinderen door allochtone ouders die enige tijd in Nederland wonen, belangrijker wordt gevonden. Regels worden uitgelegd, ouders willen weten wat er omgaat in hun kinderen, leven met hen mee en zijn op de hoogte van wat er met

hen gebeurt. Dit in contrast met hun eigen opvoeding in het land van herkomst. Ook al zijn de ouders overtuigd van deze nieuwe opvoedmethode, toch ervaren zij ook spanning omdat deze meer westerse houding niet goed past bij de normen en waarden die zij vanuit hun traditie belangrijk vinden, zoals het respect voor ouderen. Ook in dit opzicht leven de ouders letterlijk tussen twee werelden. Terwijl zij in de Nederlandse context leren dat kinderen aangesproken dienen te worden als serieuze gesprekspartners, was dit in de cultuur van herkomst minder vanzelfsprekend.

**‘En dat vind ik best moeilijk want een moeder die de regels verzint en ze opdraagt dat is iemand tegen wie je als kind opkijkt en bij wie je smoesjes moet verzinnen om onder die regels uit te komen. Een ouder aan wie je alles vertelt, ja, dat is iemand die geen regels kent.... Dat, dat is een soort van gespleten persoonlijkheid.’**

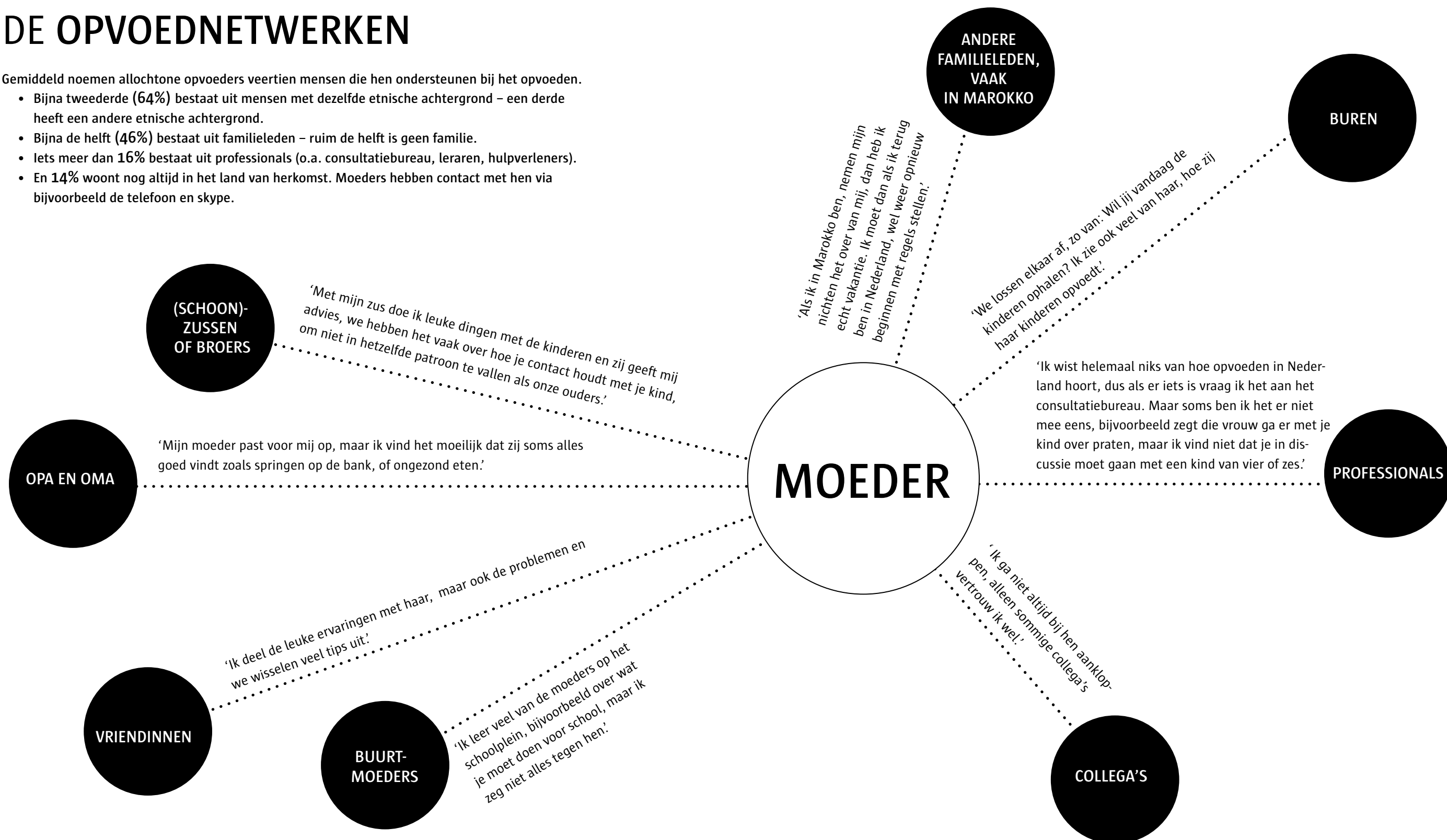
Omwille van de leesbaarheid zijn de citaten van de moeders in dit artikel ingekort en aangepast.

**Mariette de Haan: ‘Wat de resultaten laten zien, is dat deze opvoeders zeer actief bezig zijn hun opvoedkapitaal verder te ontwikkelen binnen een cultureel heterogene omgeving. Soms wordt dit proces sterk bepaald door de Nederlandse omgeving, of een ander netwerk buiten de eigen gemeenschap, maar soms ook door het voortdurend navigeren tussen verschillende werelden met hun verschillende normatieve kaders.’**

# DE OPVOEDNETWERKEN

Gemiddeld noemen allochtone opvoeders veertien mensen die hen ondersteunen bij het opvoeden.

- Bijna tweederde (64%) bestaat uit mensen met dezelfde etnische achtergrond – een derde heeft een andere etnische achtergrond.
- Bijna de helft (46%) bestaat uit familieleden – ruim de helft is geen familie.
- Iets meer dan 16% bestaat uit professionals (o.a. consultatiebureau, leraren, hulpverleners).
- En 14% woont nog altijd in het land van herkomst. Moeders hebben contact met hen via bijvoorbeeld de telefoon en skype.





## ● VERTROUWEN

De allochtone moeders zoeken vooral steun bij mensen die ze vertrouwen; bij wie ze hun zorgen kunnen uiten zonder angst dat deze op straat komen te liggen. Daarnaast speelt fysieke nabijheid een rol, simpelweg omdat dat makkelijk is.

## ● CULTURELE IDENTIFICATIE

Voor moeders is het belangrijk te kunnen praten met mensen met dezelfde culturele achtergrond. Die begrijpen hun problemen met het leven tussen twee culturen. Zussen en schoonzussen zijn bijvoorbeeld belangrijk, ook omdat ze van dezelfde generatie zijn:

‘We willen niet in hetzelfde patroon vallen als onze ouders.’

Een voorkeur hebben mensen die ervaring hebben met opvoeden in Nederland. Dat geldt ook voor nieuwkomers.

‘Ik wist helemaal niks. Ik leerde van mensen die hier al lang wonen. Bijvoorbeeld over de bibliotheek. Dat je daar boekjes kunt lenen om kinderen te leren lezen.’

## ● KENNIS

De ‘juf van school’, de maatschappelijk werkster of andere professionals gebruiken de moeders om specifieke kennis te vergaren die zij niet hebben. Vooral als er echt problemen zijn. Moeders maken duidelijk onderscheid tussen mensen die wel of niet ‘geleerd’ hebben. Daarom geven ze soms de voorkeur aan deskundigen en praten ze over sommige zaken liever niet met de eigen ouders of andere familieleden.

‘Ik ken mijn familie goed, maar als ik iets heb ga ik niet naar hun toe. Daar heb ik niets aan. Dan zoek ik iemand die mij wel kan helpen. Iemand die een diploma heeft.’

### Afstand wel/geen bezwaar

Steun uit het land van herkomst is soms wel, soms niet gewenst. Het voordeel is dat het vaak om familieleden gaat die emotioneel belangrijk zijn. En hulp of advies van opa of oma kan helpen, zowel voor de moeders als de (klein)kinderen. Een moeder: ‘Soms praten zij met de kinderen en zeggen ze dat mijn kinderen naar hun moeder moeten luisteren.’ Maar grootouders die in Marokko wonen begrijpen de Nederlandse situatie lang niet altijd: ‘Ik zeg je, mijn moeder, zij weet niet hoe het is hier. Ik kan het beter vragen aan mensen die hier wonen.’

# HET INZETTEN VAN OPVOEDNETWERKEN

Het feit dat moeders beschikken over netwerken waar zij steun bij opvoedingsvragen kunnen krijgen, wil nog niet zeggen dat zij deze netwerken ook gebruiken. Soms worden contacten bewust genegeerd, wordt raad in de wind geslagen en zoeken moeders buiten de eigen kring naar nieuwe kennis.

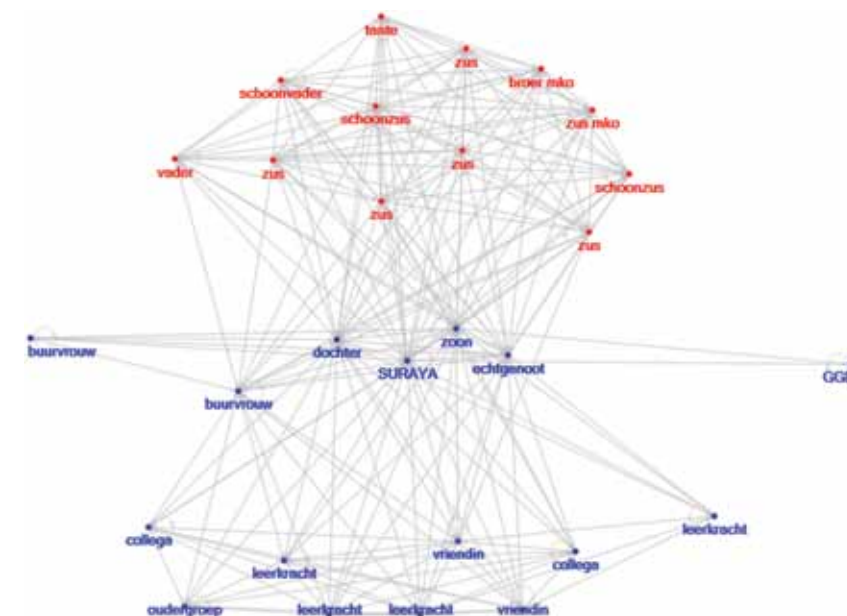
Grofweg zijn er twee manieren waarop de allochtone moeders hun opvoednetwerken gebruiken. Bij het ene type probeert de moeder voortdurend te laveren tussen het traditionele en het meer Nederlandse netwerk; bij het andere type gaat de moeder meer haar eigen gang, onafhankelijk van adviezen vanuit haar eigen netwerk.

## ● NAVIGATIESTRATEGIE

Veel moeders hebben zowel een hecht familienetwerk als een ‘ander’ alternatief netwerk waaraan zij steun ontnemen. De moeilijkheid bestaat er voor hen uit, raad uit beide netwerken te combineren. Wiens advies neem je wanneer aan? Hieronder staat een plaatje van twee verschillende netwerken die bij één moeder (Suraya)

horen: een familienetwerk en een buurt/schoolnetwerk. Hoe meer lijnen tussen verschillende personen, hoe hechter het netwerk.

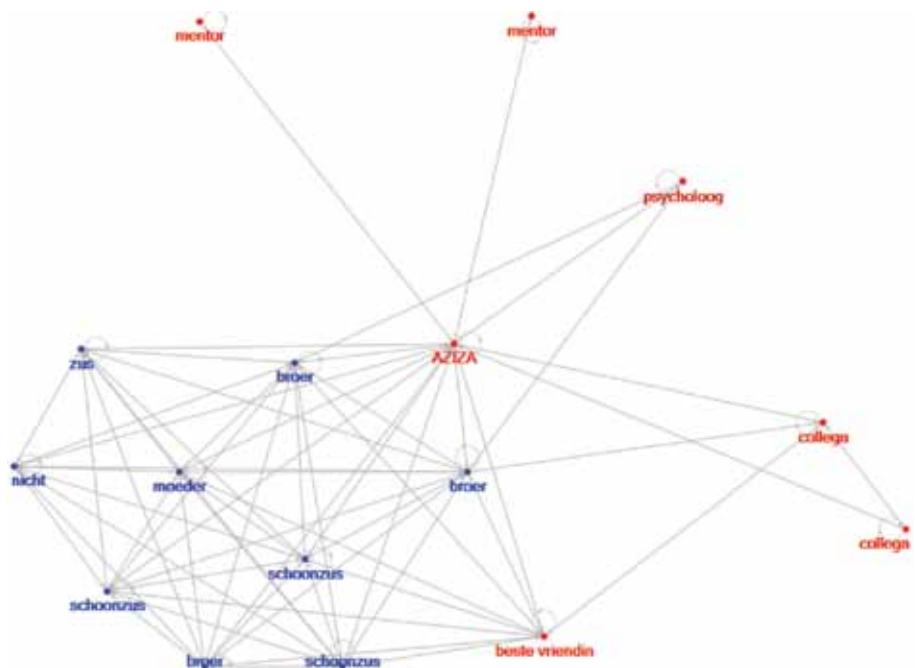
Deze moeder beschreef tijdens de interviews dat haar zoon gedragsproblemen had. Ze kreeg van haar familienetwerk het advies om strenger op te treden. Het schoolnetwerk adviseerde daarentegen haar zoon te laten onderzoeken. Daar ging zij in mee en zo kwam de moeder te weten dat haar zoon ADHD heeft. Structuur en medicatie bleken beter te helpen dan een harde hand. Maar dat wil niet zeggen dat zij voor een ander probleem het familienetwerk niet gebruikt. Deze moeder probeert het beste uit twee soms tegenstrijdige werelden te halen, met alle moeilijkheden van dien.



## ● ONAFHANKELIJKE STRATEGIE

Andere moeders maken een duidelijke keuze als het om opvoedingszaken gaat. Zij onttrekken zich aan het traditionele familienetwerk; ook als zij daar dagelijks in verkeren. Dit zijn vaak moeders die zichzelf 'anders' vinden. Hun opvattingen passen niet goed bij die van hun vaak hechte familie. Dat wil niet zeggen dat zij sterker vernederlandst zijn; ze kunnen ook juist traditioneler zijn. Als zij vragen over opvoedingszaken hebben, wenden zij zich tot andere bronnen: internet, televisie, boeken, of ze maken gebruik van professionals.

Een voorbeeld van zo'n netwerk is hieronder te zien. Duidelijk is dat deze moeder (Aziza) een hecht familie-netwerk heeft (het blauwe deel), maar dat zij daarnaast ook 'losse' contacten heeft, vaak in de professionele sfeer (het rode deel). Als deze moeder raad wil, probeert ze het advies van haar familie te vermijden: 'Dat is een bewuste keus want anders kom ik terecht in allerlei discussies waar ik geen zin in heb. Ik ben het niet eens met hun manier van opvoeden.'



Meer weten?  
[www.uu.nl/pedgemeenschap](http://www.uu.nl/pedgemeenschap)

HENK SMID DIRECTEUR ZONMW

# Wees jong!

Volwassen mensen hebben er soms van alles voor over om jong te lijken. Smeerseltjes voor de huid, geverfde kapsels, hippe kleren en als niets meer lijkt te helpen, is er altijd nog de chirurg die alles weer glad kan trekken. Toch is het meest kenmerkende van jong zijn niet de huid of het haar, maar simpelweg het feit dat iemand nog niet uitgegroeid is. Kinderen ontwikkelen zich, ervaren, groeien, worden wijzer. Groot groeien is een leerproces. Nieuwe kennis tot je nemen, iets uitproberen en zien of het werkt, experimenteren, vallen en opstaan. In theorie en praktijk. Dat is jong zijn. En net als kinderen, net als de jeugd, is ook de jeugdsector niet uitgegroeid. En laten we hopen dat de jeugdsector ook nooit uitgegroeid raakt. We hebben kennis nodig om al die kinderen, in al hun diversiteit, goed te begeleiden. Om ouders te ondersteunen bij de opvoeding. Om buurten een mooi opvoed- en

opgroei-klimaat te geven. Om specifieke problemen van specifieke groepen aan te pakken. Met meer kennis kunnen we de praktijk van alledag verbeteren en het beleid waar nodig aanpassen. Kennis vergt onderzoek dat is toegesneden op de eisen en de mogelijkheden van de praktijk. Onderzoek dat rekening houdt met verschillen tussen mensen, onderzoek waar mensen die in de praktijk werken, mee uit de voeten kunnen.

Maar boven alles heeft de jeugdsector mensen nodig met een jeugdige geest, beroepskrachten én vrijwilligers. Mensen die willen leren, die durven te vallen, kunnen opstaan en de moed hebben hun ervaringen te delen met anderen. Ook als er eens iets mis gaat.

En die jonge huid? Ach, laat iedereen toch vooral smeren, kleuren en straktrekken. Of niet. Maar blijf ervaren, blijf leren!





# 14 juni 2012 Opgroeien als samenspel

Het interactieve congres van de  
ZonMw-programma's  
**Vrijwillige Inzet voor en door jeugd en  
gezin en Diversiteit in het Jeugdbeleid**  
Congrescentrum 1931, Den Bosch

Foto David Rozing/Hollandse Hoogte.

KOM OP DONDERDAG 14 JUNI 2012 NAAR CONGRESCENTRUM 1931  
IN DEN BOSCH VOOR HET INTERACTIEVE CONGRES 'OPGROEIEN  
ALS SAMENSPEL' EN LAAT U VERRASSEN DOOR DE VELE RESUL-  
TATEN VAN DE ZONMW-PROGRAMMA'S VRIJWILLIGE INZET VOOR  
EN DOOR JEUGD EN GEZIN EN DIVERSITEIT IN HET JEUGDBELEID.  
RESULTATEN WAAR OOK U MEE AAN DE SLAG KUNT!

## WAAROVER?

Hoe kun je actief burgerschap rond opvoeden en op-  
groeien stimuleren? Hoe om te gaan met diversiteit in  
het jeugdbeleid? Hoe kunnen we eigen kracht van jon-  
geren en ouders een impuls geven? Wat betekent vraag-  
gestuurd werken? Op welke manier kunt u hier in het  
nieuwe jeugdstelsel mee aan de slag? Wat kan het CJG  
doen om de pedagogische civil society te ondersteunen?

## VOOR WIE?

Beroepskrachten uit de zorg voor jeugd en het welzijns-  
werk; beleidsmedewerkers van gemeenten; vertegen-  
woordigers van vrijwilligers- en migrantenzelforganisa-  
ties; jongeren(organisaties); studenten en docenten van  
maatschappelijk en (sociaal)pedagogisch georiënteerde  
beroeps- en universitaire opleidingen.

## WAT KUN JE DOEN?

### Personal shopping

Vroege vogels kunnen meteen hun slag slaan. Wat wilt u  
vandaag leren of doen? Onze 'personal shoppers' staan  
voor u klaar en denken mee over uw dagprogramma.

### Bijwonen talkshow onder leiding van dagvoorzitter Pieter Hilhorst

Met aan tafel onder meer jongeren, ouders en ver-  
tegenwoordigers van gemeenten, vrijwilligersorganisa-  
ties, migrantenzelforganisaties en jeugdinstanties.

### Bezoeken diverse workshops en posterpresentaties

De projecten van de programma's Vrijwillige Inzet voor  
en door jeugd en gezin en Diversiteit in het Jeugdbeleid  
presenteren hun resultaten. Wat hebben we geleerd uit  
ervaringen in de praktijk en uit onderzoek? Wat kunt u  
daarmee?

### Actief lunchen

Naast lunchen, netwerken en het bezoeken van stands  
en posters zijn er ook diverse andere lunchactiviteiten  
zoals miniworkshops, een lunchlezing door Micha de  
Winter en filmpjes van de activiteiten van diverse  
projecten.

### Meet & Greet

Als beroepskracht altijd al eens willen weten wat de  
vrijwilligers in jouw buurt doen en hoe je elkaars inzet  
kunt benutten? Als vertegenwoordiger van een migran-  
tenzelforganisatie kennis maken met een beleidsmede-  
werker van jouw gemeente? Grijp je kans om een  
afspraak te maken en een tafel te bemachtigen in de  
Meet & Greet-Lounge.

Het volledige programma vindt u op  
[www.zonmw.nl/jeugd](http://www.zonmw.nl/jeugd) en op [www.vrijwillige-inzet.nl](http://www.vrijwillige-inzet.nl).  
Hier kunt u zich ook aanmelden.



# Alles draait om **BINDING**

DE UITDRUKKING 'IT TAKES A VILLAGE TO RAISE A CHILD' STAMT UIT AFRIKA, MAAR GAAT EVENGOED OP VOOR NEDERLAND. HELAAS DRAGEN LANG NIET ALLE BUURTEN EVENVEEL BIJ AAN DE OPVOEDING VAN HUN KINDEREN. 'SCHOLEN EN VERENIGINGEN, WEES JE ERVAN BEWUST WAT JE KUNT BETEKENEN', ZEGT NORBERT BROENINK (DSP-GROEP) NAAR AANLEIDING VAN ONDERZOEK IN VIJFTIEN NEDERLANDSE 'VILLAGES'.







NORBERT BROENINK (DSP-GROEP)

‘**Buurten** verschillen sterk van elkaar en in elke buurt spelen bij de opvoeding van kinderen andere actoren een rol. Wie dat zijn? Jongeren die we het vroegen noemden familie en vrienden eerst. Direct erna kwamen scholen en sportverenigingen. En die zijn zich daar – gelukkig – in toenemende mate van bewust. Sportverenigingen die vroeger puur gericht waren op sport zie je nu bezig met het gedrag van kinderen. Ze leiden bijvoorbeeld jongeren op als coaches. Dat draagt bij aan het netwerk van informele verbanden in een buurt en kweekt ook een beter begrip tussen jong en oud. Het draagt bij aan de pedagogische civil society.

**Als** we het over de pedagogische civil society hebben, gaat het om de vraag waar kinderen iets leren, waar ze worden gestimuleerd, waar ze worden gecorrigeerd. We moeten het als samenleving meer zelf gaan oplossen, zorgen dat problemen minder in de professionele sfeer terechtkomen. Een voorbeeld: spreek je als buurman kinderen zelf aan bij ongewenst gedrag of wacht je op de hulpverlening? Stuur je een kind meteen van je sportclub als het rotzooi gaat trappen? Of ga je het gesprek aan om er iets

aan te doen? Juist voor zo’n kind kun je een belangrijke rol vervullen.

**Een** sterk netwerk van informele contacten binnen een buurt kan fungeren als een vangnet voor dergelijke kinderen. Scholen, buurt- en sportverenigingen zien dat steeds meer in en proberen hun rol uit te bouwen door het organiseren van inloopochtenden, bingoavonden of ouder-kindbijeenkomsten. Dat brengt generaties en bevolkingsgroepen met elkaar in contact. De ‘civil society’ wordt gevormd door vrijwillige verbanden tussen mensen. Dáár, in het netwerk van informele contacten, moet het gebeuren. Professionals en gemeenten moeten faciliteren, zorgen dat het ‘overbruggingscontact’ plaats vindt. Heb je dat goed voor elkaar, dan blijft het curatieve deel – het werk van de professionals – zo klein mogelijk.

**Het** is belangrijk om de lokale structuren te versterken. Zodat sportverenigingen, scholen en buurtverenigingen zich meer bewust worden dat ze een pedagogische rol vervullen. We hebben in de praktijk voorbeelden gezien dat dat goed mogelijk is.

**Buurtkenmerken** bepalen of een wijk een geschikte opgroeiplek is voor kinderen. Is de onderlinge binding, minimaal? Dan is de pedagogische kracht van een buurt klein. Een buurt met veel goedkope woningen, weinig speeltuinen en trapveldjes en grote doorstroming functioneert totaal anders dan een dorp waar mensen al generaties lang wonen. Alles draait om binding tussen mensen.

**Die** ontbreekt in Vinexwijken vaak nog. Deze buurten zijn volgens een plattegrond neergezet, bewoners zijn vanuit alle windstreken neergestreken. En toch functioneren ze wel. De tweeverdieners met kinderen die er wonen, laten zich makkelijk bij de buurt betrekken. Als professional hoef je vaak maar een zetje te geven – een activiteit, ontmoetingslocatie – om de sociale structuur te verstevigen.

**Anonieme** stadswijken zijn een heel ander verhaal, zeker bij grote etnische diversiteit. Binnen etnische groepen zijn contacten gewoonlijk intensief, tussen groepen ontbreken die soms. Ouders die ver van elkaar staan, zullen elkaars kinderen niet gauw ergens op aanspreken. Ook op scho-

len zie je minder tolerantie. En toch, als je daar connecties weet te leggen vertaalt zich dat altijd terug in een beter functionerende pedagogische civil society.

**De** factsheets met do’s en don’ts waarin we onze bevindingen gaan vastleggen, moeten fungeren als gereedschap voor de actoren in buurten. Een blauwdruk voor een ideale buurt zal het niet worden. Waarom niet? Simpel, die bestaat niet. Ieder mens heeft nou eenmaal zijn eigen idee van wat ideaal is. Gezichtspunten die we in de vijftien onderzochte buurten en dorpen hebben opgedaan, kun je ook niet zomaar van de ene op de andere toepassen. In dorpen, waar ouders elkaar overal tegenkomen, is niet dezelfde inzet nodig als in een anonieme stadswijk. En van een stadswijk kun je geen dorp maken. Feit is dat scholen, verenigingen, gemeenten en individuele burgers enorm kunnen bijdragen. Daarom zeggen wij: pak die handschoen op! In de handreiking die half juni 2012 gereed is, geven we voorbeelden van goede praktijken uit de wijken en laten we zien wat er allemaal mogelijk is om de rol in die pedagogische civil society te verstevigen.’

# DE VOLKS- BUURT

## De wijk

In volksbuurten wonen mensen die elkaar al lang kennen, maar ook mensen die soms snel weer verhuizen. De meeste volksbuurten zijn oudere wijken met goedkope huurwoningen. De laatste decennia is er veel aandacht geweest voor deze buurten. Soms zijn delen ervan gerenoveerd of gesloopt en vervangen door – duurdere – nieuwbouw met ook koopwoningen. Een deel van de bewoners van volksbuurten kent elkaar relatief goed en heeft vaak dezelfde normen en waarden. Het gaat mees-

tal om laaggeschoolde mensen waarvan er velen (ook financiële) problemen hebben. Gevolg is dat er veel hulpverleners en andere professionals in deze wijk actief zijn. In volksbuurten, zie je vaak twee gezichten: die van de oude buurt met de ‘bekende mensen’ en de starters en doorstromers, die de wijk ook relatief snel weer verlaten.

## De pedagogische kracht

Het beeld van het opvoedklimaat is wisselend. Veelal kennen mensen elkaar en spreken ouders en kinderen elkaar ook aan op gedrag. Ze houden elkaars kinderen in de gaten en zijn bereid om af en toe voor elkaar in te springen. Het delen van elkaars normen en waarden is hierbij een pre, al kan het ook zijn dat deze gedeelde normen juist leiden tot een negatief effect op het opvoedklimaat. Ook kennen volksbuurten meestal een laag inkomens- en opleidingsniveau wat negatief uitwerkt op het opvoedklimaat. Contact tussen ouders die er al een heel leven wonen en de doorstromers is er minder. Het zijn andere groepen met andere normen en waarden. Bovendien verhuizen deze nieuwe bewoners weer snel, wat de saamhorigheid niet ten goede komt.

## VOORBEELD

De Blokken in Hellendoorn is zo’n buurt. Gebouwd in de jaren ’60 en inmiddels deels gerenoveerd. Hierdoor zijn er starterswoningen (koop) met ‘doorstromers’ in de wijk gekomen. De school besteedt veel aandacht aan ouderbetrokkenheid en wil op korte termijn dé ontmoetingsplek worden voor kinderen tussen de 0-13 jaar en hun ouders.

## Conclusies

De ‘oude’ volksbuurt kent enerzijds een sterke onderling sociale samenhang waardoor mensen bereid zijn iets voor elkaar en elkaars kinderen te doen, anderzijds zijn de bewoners door een scala van problemen sterk aangewezen op hulpverleners en andere professionals. Het opbouwwerk, het jongerenwerk, de school en andere professionele instanties zijn belangrijke spelers voor het pedagogisch klimaat in de buurt. Met name bij wijken met veel starters en doorstromers kan meer geïnvesteerd worden in het creëren van verbanden tussen ‘oude’ en ‘nieuwe’ bewoners.

**DSP-groep onderzocht vijftien villages. Op basis daarvan zijn ze gekomen tot vier typen buurten die onderling verschillen in onderlinge betrokkenheid en de vorm van sociale verbanden. Deze vier typen moeten niet absoluut gezien worden. De vier typen zijn boven komen drijven na het vergelijken van de vijftien buurten. Als er meer villages onderzocht waren zouden er wellicht meer of andere typen ontstaan zijn.**

**KLAAS BLAAK**, jeugdwerker in de wijk Kersenboogerd en zakelijk leider van wijkcentrum Grote Waal in Hoorn:

In de wijk Kersenboogerd wonen 25.000 mensen. Er is een duidelijke tweedeling in het centrumgebied van de Kersenboogerd. Aan de ene kant van het spoor gaat het redelijk goed, aan de andere kant zie je vaker problemen ontstaan. De buurt vervuilt

# DE GEMENGDE BUURT

## De wijk

In de gemengde buurt wonen net als in een volksbuurt vaak mensen met een laag inkomen. De buurt is anoniemer dan in een volksbuurt en groepen leven in de buurt vaak naast elkaar. De gemengde buurt is een wijk met veel nationaliteiten en verschillende culturen. Niet zelden zijn dit relatief jonge wijken (jaren '80) die in rap tempo verslechterd zijn. Het zijn vaak wijken met veel dezelfde woningen, eentonig, met een verhuurklasse in de lagere segmenten. Er is een opeenstapeling van

problemen als rondslingerend vuil, illegaal grof afval, overlast van hanggroepen, onoverzichtelijke en onveilige situaties en een relatief hoge criminaliteit. In buurten met veel verschillende culturen is vaak een gebrek aan een gemeenschappelijke deler. Groepen in deze buurten hebben onderling wel een sterke binding, maar de binding tussen de groepen is gering. Volwassenen en kinderen in de buurt kennen elkaar maar in beperkte mate. Ook zie je relatief veel doorstroom en laaggeschoolde bewoners.

## De pedagogische kracht

Er is criminaliteit en onveiligheid door verkeerssituaties en weinig sociale cohesie. Kinderen groeien vaak op in pedagogisch zwakke gezinnen. Er zijn meestal weinig speelplekken en voor jongeren is er veelal niet veel te doen. Binnen de eigen groep vervullen familie en vrienden een rol in de opvoeding, door op te passen bijvoorbeeld. Ook opvoedadvies zoekt men in eigen kring, al spelen de huisarts en het consultatiebureau hier ook een belangrijke rol. Ook de functie van het jongerenwerk, het welzijnswerk en Centra voor Jeugd en Gezin is cruciaal voor het opvoedklimaat in deze wijken.

## Conclusies

Het opgroeiklimaat in deze buurten is minder sterk. Kinderen groeien soms op onder onveilige omstandigheden. Contact tussen de verschillende culturen zou wederzijds begrip en de sociale samenhang kunnen bevorderen. Scholen, de huisarts, het welzijnswerk en andere reguliere hulpverleners zijn van belang zowel voor het stimuleren van een beter opvoedklimaat als voor het 'opvangen' van problemen. Sport als pedagogisch instrument biedt mogelijkheden.

## VOORBEELD

De Kersenboogerd in Hoorn is een relatief nieuwe wijk uit de jaren '80. In het centrum en de noordzijde van de wijk zijn er veel problemen, zoals hanggroepen, vervuiling van de openbare ruimte en weinig sociale controle. De jeugd noemt na ouders, vrienden en familie vooral de sporttrainer als belangrijke persoon voor hen, gevolgd door de leerkracht.

sneller, er is meer overlast van hangjongeren, veel verschillende etnische groepen, eenzijdige bouw van goedkope huurwoningen en weinig sociale samenhang. Wat Norbert Broeninink beschrijft bij de gemengde buurt is duidelijk van toepassing op dit deel

van de wijk. Het onderzoek is herkenbaar en de uitkomsten verbazen me niet. Ik denk dat voorlopig de professionals nog aan zet zijn. Zij kunnen de voorwaarden creëren zodat bewoners zich zelf meer verantwoordelijk gaan voelen voor het opvoedklimaat in

# HECHTE KLEINE KERNEN

## De wijk

In hechte kleine (dorps)kernen bestaat een nauwe band tussen de bewoners. Bewoners kunnen onderling verschillen in opleiding en inkomen, maar iedereen kent elkaar en komt elkaar tegen. Het percentage allochtonen is in deze kernen vaak laag, waardoor cultuurverschillen niet veel aan de orde zijn. Ook het geloof kan in deze kernen nog een belangrijke rol spelen.

## De pedagogische kracht

Deze buurten zijn zelfredzaam: er zijn veel zelforganisaties vanuit jeugd en ouders. Je ziet hier weinig professionele inzet en over het algemeen een vrij positief opvoedklimaat.

Bij kerkelijke kernen zie je dat de zelfredzaamheid ook groot is doordat de kerk veel functies op zich heeft genomen. Het vrijwilligerswerk rondom de kerk is groot en daarmee heeft de kerk met haar vrijwilligers ook een relatief grote rol als vangnet binnen het opvoedklimaat. Hechte kleine kernen zijn voor jongeren tussen de 12 en 18 jaar minder uitdagend en er zijn relatief weinig ontplooiingsmogelijkheden.

## Conclusies

De saamhorigheid in hechte kleine kernen kan positief, maar soms ook negatief uitpakken: iedereen kent elkaar en kan elkaar ook aan spreken, maar nieuwkomers integreren bijvoorbeeld moeilijk. De sociale samenhang

wordt bepaald door gemeenschappelijke waarden en normen. Doordat deze kernen sterk zelfredzaam zijn en vaak een rijk verenigingsleven hebben, is de rol van de gemeente beperkt tot een ondersteunende taak. Extra aandacht vergen activiteiten voor de wat oudere jeugd.

## VOORBEELD

Blauwhuis in Friesland is een goed voorbeeld van een hechte kleine kern. Inmiddels is het dorp onderdeel van een grote gemeente, maar de verbondenheid in het dorp met zo'n 500-1000 inwoners is groot. Het dorp heeft drie jeugdketen die op het erf van een particulier staan. Deze worden door de gemeente gedoogd en gewaardeerd omdat jongeren hierin zelf actief zijn. Vanuit de Stichting Dorpsbelang is een fietstocht langs de keten georganiseerd om zo de jongeren betrokken te houden bij het dorpsleven.

de buurt. Ik geloof daarbij in het principe van de Brede School. Samen met het onderwijs, het welzijnswerk, de kinderopvang, sport- en andere verenigingen, de bibliotheek en het CJG maken we een breed netwerk om de kinderen in de wijk. De school is

daarbij de spil. Daar zitten de kinderen, daar komen de ouders. Met een ouderhuiskamer kun je al veel doen. En we gaan mensen vragen naar hun talenten. Wat kunnen ze? Wat willen ze? Ouders, maar ook de kinderen zelf, willen best wat doen. Maar je moet



# NIEUWE, HOMOGENE BUURTEN

## De wijk

In de nieuwe homogene buurten is de achtergrond van de bewoners veelal gelijk, maar de onderlinge verbanden zijn nog pril. Nieuwe (vinex)wijken ontstaan vaak vanuit de tekentafel. Ze trekken mensen aan die overal vandaan komen en elkaar nog niet kennen.

Er is tevoren goed nagedacht over de inrichting van de wijk: een afwisselend woningaanbod, relatief brede straten, veel nieuw groen en voorzieningen voor buitenactiviteiten.

Bewoners zijn vaak redelijk welvarende jonge gezinnen, waarvan beide ouders werken.

## De pedagogische kracht

In de nieuwe (Vinex)buurten zien we relatief veel buitenspeelmogelijkheden. Er zijn veel kinderen in de buurt en ouders letten ook meer op elkaars kinderen dan gemiddeld. Doordat er veel tweeverdieners wonen, is er een grote(re) rol voor crèche en kinderopvang, waar kinderen een deel van de week vertoeven.

De sociale relaties zijn echter nog zeer pril en ontstaan vanuit een praktisch nut: oppassen op elkaars kinderen om even boodschappen te doen of kinderen om de beurt naar school brengen. Sport- en andere vrijetijds-activiteiten zijn belangrijk, maar moeten in het strakke tijdschema passen.

## Conclusie

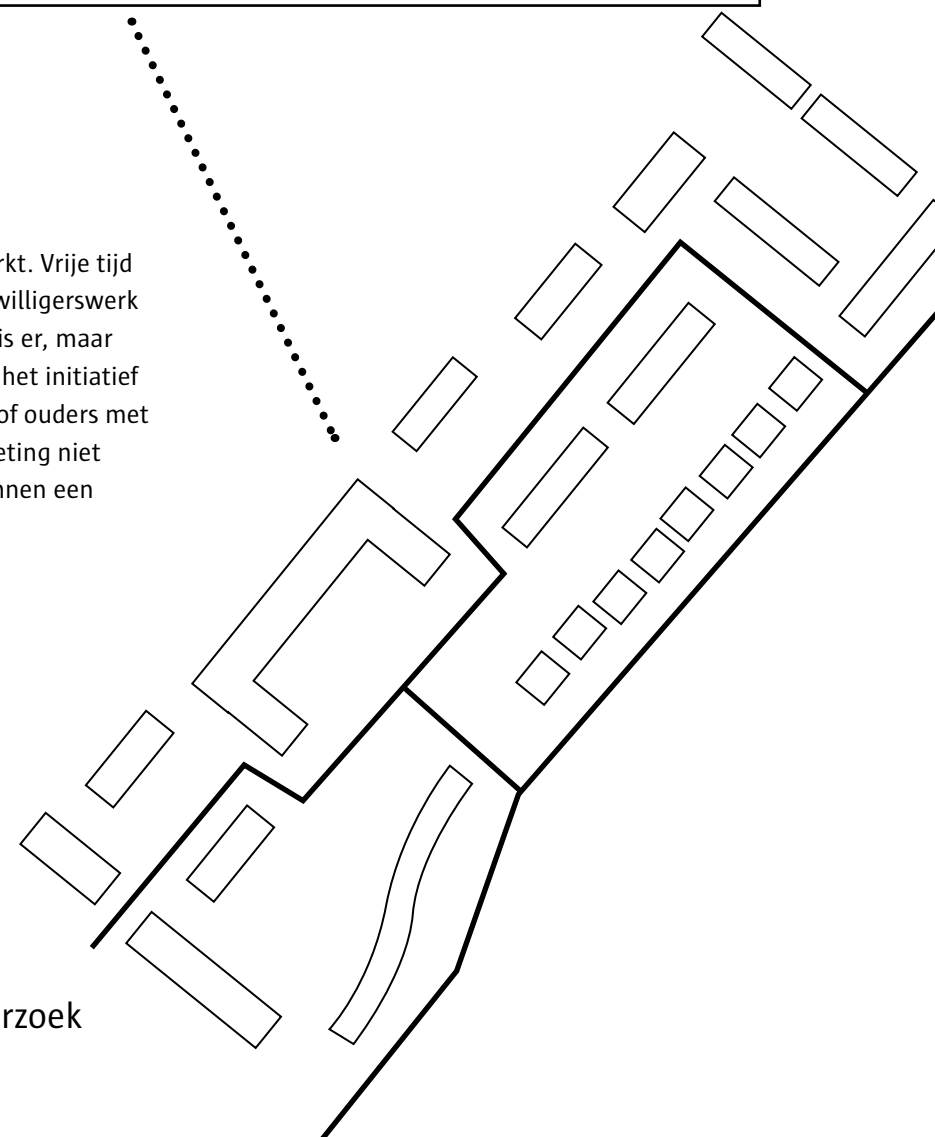
De professional speelt een belangrijke pedagogische rol: de crèche, het consultatiebureau, de kinderopvang, de school en de buitenschoolse opvang nemen een deel van de opvoeding voor hun rekening. Omdat in veel gezinnen beide ouders werken, is de mogelijkheid voor

## VOORBEELD

De Filosofenbuurt in Huizen is een rijke Vinexbuurt. Bewoners beoordelen het opgroeiklimaat van goed tot heel goed. De school speelt volgens de ouders een belangrijke rol, namelijk door het aanleren van sociale vaardigheden, niet pesten, normen en waarden, respect en omgaan met elkaar. Aan de sportvereniging wordt dezelfde rol toegekend.

spontane ontmoeting of afspraken beperkt. Vrije tijd is kostbaar en vaak volgepland. Ook vrijwilligerswerk moet daarop worden afgestemd. De wil is er, maar het werkt het beste als een professional het initiatief neemt. Voor gezinnen zonder kinderen, of ouders met een eerste kind, is de onderlinge ontmoeting niet altijd vanzelfsprekend. Deze groepen kunnen een extra stimulans gebruiken.

Meer weten?  
[www.vrijwillige-inzet.nl/onderzoek](http://www.vrijwillige-inzet.nl/onderzoek)



ze uitnodigen, aanspreken op hun talenten. Dat werkt. De uitkomsten van dit onderzoek laten zien dat we op het goede spoor zitten. Nu zou ik graag meer succesverhalen willen horen. Waar is het goed gegaan? Waarom? Hoe? Wat zijn succesfactoren?



# Mentoring en migrantenjeugd

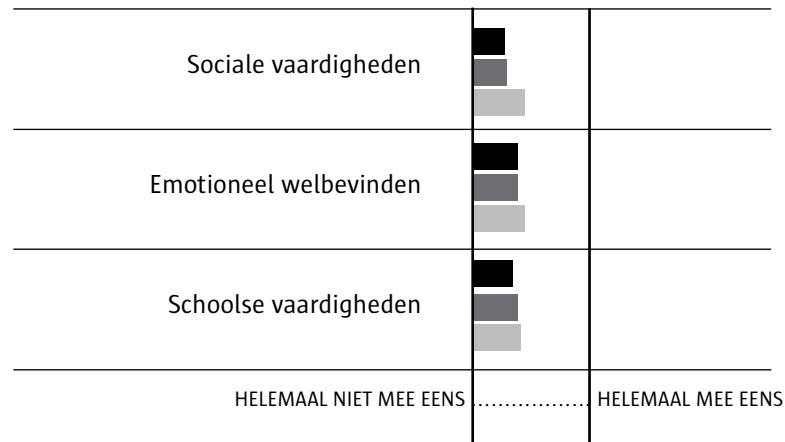
EEN NEDERLANDS-TURKS MEISJE MET WEINIG ZELFVERTROUWEN, EEN NEDERLANDS-MAROKKAANSE JONGEN MET SCHOOLPROBLEMEN OF EEN JONGEN UIT SOMALIË DIE NET IN NEDERLAND WOONT EN BIJNA NIEMAND KENT. KAN EEN MENTOR DEZE JONGEREN HELPEN? DOOR BIJVOORBEELD REGELMATIG MET HEN AF TE SPREKEN OM NAAR DE FILM TE GAAN, TE HELPEN BIJ DE KEUZE VOOR EEN OPLEIDING OF GEWOON TE PRATEN OVER WAT ER IN DE JONGERE OMGAAT? E-QUALITY EN HET INSTITUUT VOOR INTEGRATIE EN SOCIALE WEERBAARHEID (RIJKSUNIVERSITEIT GRONINGEN) HEBBEN ONDERZOEK GEDAAN NAAR DE VRAAG OF MENTORING WERKT VOOR MIGRANTENJEUGD EN WAT DE WERKZAME FACTOREN ZIJN.

## EEN MENTOR HELPT! OOK VOOR MIGRANTENJEUGD

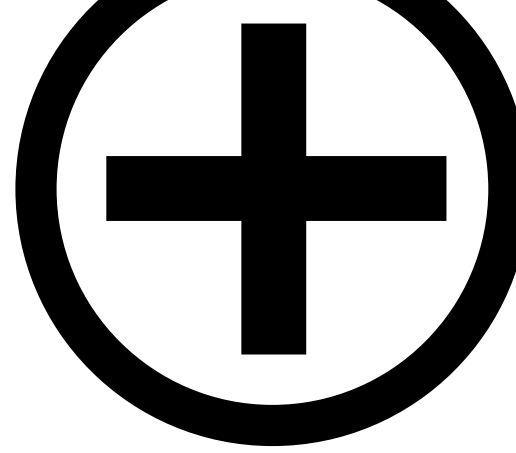
Het hebben van een mentor helpt heel veel jongeren verder, blijkt uit het onderzoek. Voor autochtone jongeren, voor jongeren van wie de ouders of grootouders in het buitenland geboren zijn (de 2e en 3e generatie migranten) en nog meer voor jongeren die zelf in het buitenland geboren zijn (de 1e generatie migranten).

Voor de 2e en 3e generatie blijkt een mentor vooral te kunnen helpen bij het verbeteren van prestaties op school en het vergroten van vertrouwen in zichzelf en de toekomst. Jongeren uit de 1e migratiegeneratie hebben vaak dezelfde voordelen van een mentor, maar krijgen ook beter contact met anderen (leraren, vrienden, ouders), kunnen zich meer thuis gaan voelen in Nederland en trotser worden op hun culturele achtergrond.

Wat heeft de mentorgebeleiding de jongere opgeleverd?



■ Autochtoon  
 ■ Migrant 2e/3e generatie  
 ■ Migrant 1e generatie



‘Een mentor is iemand die je gewoon alles kunt vertellen. Iemand waar ik gewoon altijd naar toe kan als ik in de problemen zit.’

(citaat jongere)

# MIGRANTENJONGEREN EN HUN HULPVRAGENVRAGEN

● Houd er rekening mee dat migrantenjongeren die niet in Nederland geboren zijn (1e generatie), vaak met andere vragen zitten dan jongeren die hier wel geboren zijn (2e/3e generatie). Een jongere van de 1e generatie kan op een breed terrein hulp nodig hebben: het leren van de taal, de juiste weg vinden bij instanties, de keuze voor een opleiding en een eigen plek vinden in de maatschappij. Een jongere van de 2e/3e generatie wil meestal een mentor voor hulp bij schoolse vaardigheden zoals bij het plannen en maken van huiswerk.

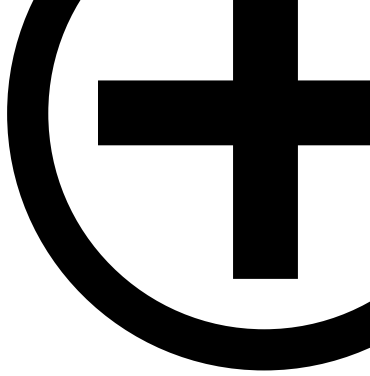
● Kijk goed of de vraag van de jongere te maken heeft met diens migrantenachtergrond, bijvoorbeeld dat de ouders van de jongere de Nederlandse maatschappij of het Nederlandse schoolstelsel niet goed kennen. Maar bedenk ook dat veel vragen of problemen van migrantenjongeren veel meer met de leeftijd of de sociaaleconomische situatie van het gezin te maken hebben. Relateer dus niet klakkeloos alle vragen van migrantenjongeren aan hun migrant-zijn.

‘Kijk, als je helemaal geen familie hebt en je zit in deze maatschappij met al zijn bureaucratie en al zijn eisen, dan is het soms goed dat je iemand hebt die weet hoe die wegen bewandeld moeten worden, of iets handiger te bewandelen zijn.’ (citaat mentor)

● Zorg voor management van verwachtingen. Bespreek de vragen met de jongere, ouders en diens mentor, en maak afspraken over het doel dat jongere en mentor willen bereiken. Bekijk hierbij kritisch welke begeleiding de mentor kan bieden. Soms is een mentor niet voldoende, en is professionele begeleiding nodig.

● Pas het type ondersteuning aan bij de hulpvraag van de jongere. Voor het begeleiden bij schoolse zaken, zoals huiswerk, hoeft de mentor niet per se een rolmodel voor de jongere te zijn. De mentor moet dan vooral goed kunnen helpen en aansluiten bij de aanpak van de jongere. De mentor heeft wel duidelijk een voorbeeldfunctie als het gaat om het beter leren omgaan met anderen.

‘Bij de jongere thuis gaat het heel anders dan ik gewend ben, in ieder geval hoe het er in huis aan toe gaat. Geen tafel waar je aan kan zitten om je huiswerk te maken of kasten waar je spullen en boeken opruimt. Ja, die hebben ze wel maar die is iedere keer anders. Er zijn wel tafels in huis maar niet echt een studieplek of zo.’ (citaat mentor)

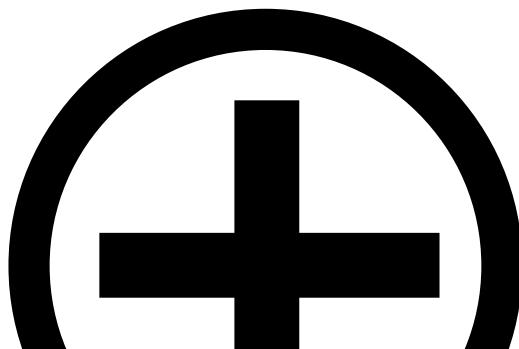




## WELKE MENTOREN?

- Kijk bij het koppelen van een jongere met een mentor in de eerste plaats naar gezamenlijke kenmerken, zoals interesses (sport, hobby's etc.), humor en eigenschappen (bijv. ambitie). Deze kenmerken zijn vast te stellen in een intakegesprek met de mentor en de jongere.
- Het matchen van een mentor en een jongere op uiterlijke kenmerken zoals geslacht, culturele achtergrond of leeftijd is minder belangrijk. Voor een geslaagd mentortraject maakt het weinig uit of het koppel hier in verschilt of juist hetzelfde is.
- Houd wel rekening met de voorkeur van de jongere en diens ouders voor het geslacht en de etniciteit van de mentor: bijvoorbeeld als een meisje met een islamitische achtergrond graag een vrouwelijke mentor wil.

‘Je eigen ideeën een beetje los laten, niet helemaal loslaten maar wel even parkeren. En te denken: nou, ik luister, ook al ben ik het er niet mee eens of heb ik er hele andere ideeën over, toch laten merken van: ik ben wel geïnteresseerd.’ (citaat mentor)



‘Het is niet dat ik niet iemand in de ogen wil kijken of zit te liegen als ik naar beneden kijk, maar het gaat gewoon zo in Afrika. Als je daar iemand in de ogen kijkt die ouder is dan jij, ben je gewoon respectloos.’ (citaat jongere, 1e generatie)

- Mentoren die gemotiveerd zijn om iets voor anderen te doen en een open houding hebben ten opzichte van culturele verschillen en de belevingswereld van jongeren, bereiken de beste resultaten.
- Kennis over andere culturen aanbieden in een training is geen must. Belangrijker is het bieden van handvatten voor het omgaan met culturele verschillen in de training, maar vooral in intervisie met andere mentoren. Naast persoonlijke begeleiding is intervisie een goede manier om mentoren onderling tips en ervaringen te laten uitwisselen over hoe ze met cultuurverschillen om kunnen gaan. Een open houding is het allerbelangrijkste.
- Een mentorrelatie kent niet alleen opbrengsten voor de jongere. Mentoren leren zelf ook van het contact met de jongeren en vinden dat leuk. Ze krijgen een kijkje in de leefwereld van jongeren, in het bijzonder van jongeren met een andere culturele achtergrond.

‘Ik heb ontzettend veel van die gasten geleerd. Dat is een wereld waar ik absoluut geen idee van had.’ (citaat mentor)

# DE PROJECTORGANISATIE

- De steun van ouders is van groot belang voor alle jongeren in een mentorproject. Voor kinderen uit migrantengezinnen kan het extra belangrijk zijn om ouders er bij te betrekken omdat ouders soms het idee en het doel van mentoring niet kennen. Informeer hen dus over wat de mentor doet en laat hen kennismaken.
- Om het vertrouwen van ouders te winnen kan het helpen, als de mentor een vrouw is, of bijvoorbeeld uit dezelfde etnische groep komt. Maar let op: sommige ouders willen juist een mentor die heel anders is dan hun kind. Vraag dus aan de ouders en de jongere zelf of ze specifieke wensen hebben.
- Als je met het mentorproject een etnisch diverse groep jongeren wilt bereiken, zoek dan ook contacten met instanties buiten het bekende (school en welzijn) circuit. Benader bijvoorbeeld de huiswerkklass van de moskee, geef voorlichting bij migrantenorganisaties en gebruik media die de doelgroep het meest aanspreekt.
- Gebruik vragenlijsten of andere meetinstrumenten om (vereiste) eigenschappen van een mentor, vragen van de jongere en resultaten inzichtelijker te maken. Bedenk dat dit geen vervanging is van ervaring en intuïtie.

## Brochure mentorprojecten

Dit artikel is gebaseerd op de brochure Mentorprojecten en migrantenjeugd. Zowel de brochure als het gehele onderzoeksrapport kunt u vinden op [www.e-quality.nl](http://www.e-quality.nl).

## Duurzaamheid

Een aanbeveling specifiek voor (potentiële) financiers van mentorprojecten: Veel mentorprojecten zijn met een ontwikkelingsslag bezig, bijvoorbeeld door onderzoek te laten doen naar de resultaten, door doelen en vragen te objectiveren en bijvoorbeeld door een strengere selectie van jongeren, zodat zij meer gericht hun doelgroep bereiken. Dergelijke ontwikkelingen kunnen een belangrijke impuls zijn voor de kwaliteit en effectiviteit van mentoring. Echter, de huidige financiële onzekerheid voor veel recent gestarte projecten, maar ook voor sommige mentorprojecten die al jaren goed lopen, biedt onvoldoende mogelijkheid om daadwerkelijk een professionelere manier van werken met vrijwilligers door te voeren.

‘Qua achtergrond zijn de verschillen maximaal.

Wat ons bindt is de humor en interesse in elkaar.’

(citaat mentor)

Neem een gratis abonnement of bestel extra nummers om uit te delen tijdens uw activiteiten, congressen of bijeenkomsten.



Inzet is het magazine voor iedereen die binnen gemeenten, de jeugdsector, Centra voor Jeugd en Gezin of het welzijnswerk met vrijwilligers werkt. Inzet biedt een gevarieerd overzicht van vrijwilligersprojecten, meningen en achtergrondinformatie. U kunt u abonneren of kosteloos extra nummers bestellen om uit te delen via [www.vrijwillige-inzet.nl](http://www.vrijwillige-inzet.nl)

## Colofon

### Samenstelling en eindredactie:

Marcel Senten

### Basisconcept:

Carel Jansen, Marcel Senten,  
Cecile Vossen

### Met medewerking van:

Karin van Gorp, Loes Hartman, Hankie  
Hol, Aleida Soonius, Ellen Spanjaard,  
Jolien Wenink

### Teksten:

Edo Beerda, Mariette Huisjes, Marcel  
Senten, Cecile Vossen

### Fotografie:

Sietske Raaijmakers, Ries van Wendel  
de Joode en anderen

### Vormgeving:

Ontwerpstudio Spanjaard

### Drukwerk:

Drukkerij Geers

### Programmacoördinatie ZonMw:

Jolien Wenink, Karin van Gorp

Deze special van INZET over onderzoek is een samenwerkingsproject van het ZonMw-programma Vrijwillige inzet voor en door Jeugd en Gezin en het ZonMw-programma Diversiteit in het Jeugdbeleid.

Het ZonMw-programma Vrijwillige Inzet stimuleert de actieve rol van bewoners van buurten, wijken en dorpen (civil societies) bij het opvoeden en opgroeien van kinderen en jongeren. Het programma wil samenwerking en uitwisseling tussen gemeenten, jeugdzorg, welzijnswerk en vrijwilligersorganisaties stimuleren op het gebied van actief burgerschap rond opvoeden en opgroeien. Financier is het ministerie van VWS.

Het ZonMw-programma Diversiteit in het Jeugdbeleid is gericht op het verbeteren van de kansen van migranten jeugd. Het programma versterkt kennis en vakmanschap in de praktijk van de preventieve, ontwikkelingsgerichte jeugdsector. De ministeries van VWS en BZK financieren het programma.

Meer informatie over jeugd bij ZonMw vindt u op [www.zonmw.nl/jeugd](http://www.zonmw.nl/jeugd).

De ZonMw-programma's werken samen met:



Ministerie van Volksgezondheid,  
Welzijn en Sport



Vereniging van  
Nederlandse Gemeenten



Kennis en advies voor  
maatschappelijke ontwikkeling

Nederlands  
Jeugd  
instituut



Ministerie van Binnenlandse Zaken en  
Koninkrijksrelaties

**pedagogische civil society** <de ~;-ties>  
dat deel van de samenleving waar  
burgers (kinderen, jongeren, ouders  
en andere volwassenen) in vrijwillige  
verbanden verantwoordelijkheid  
nemen voor een pedagogisch klimaat  
waarin het goed opvoeden en op-  
groeien is, in samenwerking met of  
juist als tegenkracht tot overheden  
(gemeenten, de jeugdsector, het  
welzijnswerk), bedrijven en andere  
civil society organisaties (bijvoorbeeld  
sportverenigingen).