

# Do's en Don'ts bij Buurtvaderprojecten

Verslag seminar 30 maart 2004 - Hotel Conferentiecentrum Zonheuvel in Doorn

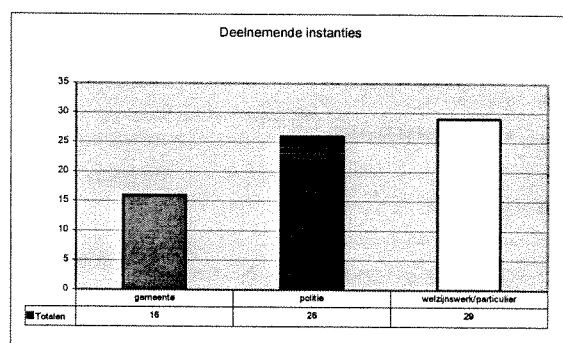


Tekst: Andries Turksma

**'Buurtvaderprojecten: Het gaat om meedoen in de buurt, om participatie en cohesie. Het effect is overlastvermindering en een betere samenwerking tussen allochtonen en autochtonen. Maar overvraag de buurtvader niet. Zij zijn niet verantwoordelijk voor het op het goede pad krijgen van jongeren. Ze zijn onderdeel van de participatie in de buurt.'** Aldus een van de opbouwwerkers uit Den Bosch tijdens het Seminar Do's en Don'ts bij Buurtvaderprojecten.

Dit seminar blijkt te voorzien in een grote behoefte. De ruim 90 deelnemers vormen een zeer gemengd gezelschap: buurtvaders, politie en ambtenaren vullen de zaal. Kern van de dag zijn de *do's en don'ts* bij buurtvaderprojecten; de succesfactoren en de knelpunten. Een bijkomend voordeel is dat we met zoveel verschillende groepen, veel van elkaar kunnen leren.

De dag wordt geopend met een welkom door Lizzy Doorewaard, Algemeen Directeur SBI. Zij heet de aanwezigen welkom. Met twee eigen hotel conferentiecentra en 150 trainers is SBI training & advies een van de grootste trainingsbureaus van Nederland.



Het SBI geeft onder andere vorm aan haar maatschappelijke verantwoordelijkheid door congressen te organiseren met actuele en maatschappelijke thema's. Zo waren er eerder congressen over onderwerpen als: pesten op het werk, het vinden en binden van nieuwe vrijwilligers en natuurlijk veel congressen over medezeggenschap (het SBI is marktleider op het gebied van trainingen voor ondernemingsraden).

SBI-trainers zijn betrokken bij het eerste buurtvader-initiatief in Amsterdam dat vele andere gemeenten inspireerde. En niet alleen gemeenten maar ook buurtbewoners ondernemen actie. Langzamerhand zien we dat naast Marokkaanse vaders, ook Surinaamse, Turkse en Nederlandse vaders hun verantwoordelijkheid hierin nemen. En niet alleen vaders, maar ook moeders sluiten zich aan bij dergelijke projecten zoals bij een experiment in Utrecht.

## Situatie in 's Hertogenbosch

Paul Hilgers, coördinator Minderheden van de Gemeente 's Hertogenbosch schetst vervolgens de situatie in Den Bosch. Daar heeft de gemeente formeel geen minderhedenbeleid, maar een generiek achterstandsbeleid. De afdeling Welzijn moet overigens wel dat 'niet-bestaande' minderhedenbeleid coördineren. Kernwoorden bij de afdeling zijn de bevordering van het sociale leefklimaat, sociale redzaamheid en leefbaarheid. Dat betekent de laatste jaren een verschuiving van stedelijk werken naar maatwerk in de wijken.



Het Minderhedenoverleg is opgeheven en wordt vervangen door een Multicultureel Platform. Aan projectsubsidies besteedt Den Bosch € 85.000,- bijvoorbeeld voor Marokkaanse jongeren en het Platform van Marokkaanse organisaties. Daarnaast gaat € 85.000,- naar de emancipatie van allochtonen. De stad bekent kleur, biedt gelegenheid tot ontmoeting en streeft naar een tolerant leefklimaat. Zo doen zij onderzoek naar de voorwaarden waaronder het (ook) voor allochtonen goed toeven is in de stad. Een van de moeilijkste onderdelen is het accommodatiebeleid voor zelforganisaties.

## Slimme coalities

Hilgers geeft aan dat ontwikkeling niet alleen de verantwoordelijkheid van de gemeente. Zij stimuleren en faciliteren beleid. De gemeente is op zoek naar nieuwe arrangementen en slimme coalities. Zo is het bedrijfsleven niet geïnteresseerd in beleid, maar in bekwame arbeidskrachten. Daarom moet je hen pas inschakelen wanneer het concreet wordt. Tweede beleidspijler voor de gemeente is het vrijwilligersbeleid en actief burgerschap. Dit nam plaatselijk toe met 10%. Daarbinnen vallen ook de buurtvaders. Hun succes is een voorbeeld voor anderen. Het gemeentelijke beleid drijft op vrijwilligers en op het maatschappelijke middenveld.

Vrijwilligers die contact hebben met de gemeente moeten rekening houden met een aantal aspecten:

- De gemeente heeft behoefte aan commentaar (met een spreekbuis)
- De gemeente zit graag voor een dubbeltje op de eerste rang.
- De gemeente verwacht een onvoorwaardelijke inzet
- Voor vrijwilligers is de waardering twijfelachtig

*De vrijwilliger moet*

- Betrouwbaar zijn
- 'Nee' kunnen zeggen
- De wederzijdse afhankelijkheid beseffen
- De gebruikelijke normen en waarden hebben
- Accepteren dat de macht bij de politiek ligt
- Er rekening mee houden dat hij/zij 'kaalgeplukt' wordt
- Goed voor zichzelf zorgen
- Zich onafhankelijk organiseren, zonder overheidsbemoediging
- Denken aan opvolging, dus aandacht hebben voor kadervorming en training.



#### *Situatie in Utrecht*

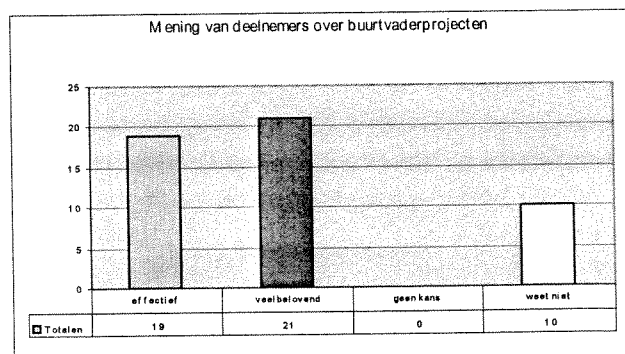
Na deze inleiding geeft Mostafa El Filali, stafmedewerker Interculturalisatie bij de gemeente Utrecht, een beeld van de buurtvaderprojecten in Utrecht. Ook de gemeente Utrecht deed in 1997 afstand van het Minderhedenbeleid op grond van een onderzoek door de Universiteit van Utrecht. Hieruit bleek dat dit beleid teveel het accent legde op problemen. Daarvoor in de plaats kwamen twee sporen: interculturalisatiebeleid (dus niet breed zoals in diversiteit, maar gericht op de interactie autochtoon en allochtoon) en achterstandsbeleid.

#### *Sociale cohesie*

Een derde van de inwoners van Utrecht is allochtoon, de helft van de jongeren heeft een of twee ouders van niet-westerse afkomst. Deze wetenschap legt de nadruk op sociale cohesie: samen niet apart, met rechten en plichten. De gemeente wil daarom interesse en ontmoeting bevorderen. Het buurtvaderproject is hiervan een voorbeeld.

#### *Participatie*

Het beleid van de gemeente is gericht op participatie, zowel maatschappelijk en politiek als in arbeid. Nederland heeft traditioneel veel vrijwilligersorganisaties, maar het merendeel daarvan is 'wit'. In Utrecht zijn er 60 migrantenorganisaties. Na de herijking van 2003 moeten organisaties zich meer open stellen en zaken in de wijk aanpakken. De introductie van dit nieuwe beleid ging gepaard met veel emotie en discussie. Het effect van deze herijking is dat de aparte adviesraden samengevoegd worden met die van autochtonen en andere nationaliteiten. Dit zorgt voor meer interactie tussen de verschillende bevolkingsgroepen. Daarnaast streven zij ernaar om meer leden te krijgen in de wijk-, en gemeenteraad. Interculturalisatie geldt ook voor de instellingen. Nederland is veranderd. Daarom moeten organisaties als politie, onderwijs intercultureel competent worden.



#### *Buurtvaders in Utrecht*

De buurtvaderprojecten is een stap in de goede richting. In feite horen de bewoners niet meer aan wat er anders moet gaan maar veranderen zij zélf de wijk door er dagelijks twee á drie uur rond te kijken. Echte onveiligheid komt de laatste drie jaar vooral door Marokkaanse jongens. Overigens gaat het met de meeste jongeren, ook de Marokkaanse, goed. Maar deze relatieve kleine groep zorgt wel voor een gevoel van onveiligheid. Om dit te voorkomen is de betrokkenheid van de ouders zeer belangrijk.

Het succes van de buurtvaders is ook te danken aan de ondersteuning van de opbouwwerkers en de begeleiding en scholing van SBI training & advies. De kwaliteit van het SBI blijkt niet alleen bij buurtvaderprojecten maar ook bij projecten waarbij ouderparticipatie centraal staat.

#### *Ondersteuning van buurtvaders*

Een van de trainers/adviseurs bij het SBI die vanaf de wieg bij buurtvaderprojecten is betrokken, is Hoessein Aarab. Hij schetst hoe zijn eigen achtergrond een belangrijke factor is geweest bij het succesvol adviseren en trainen bij buurtvaderprojecten.

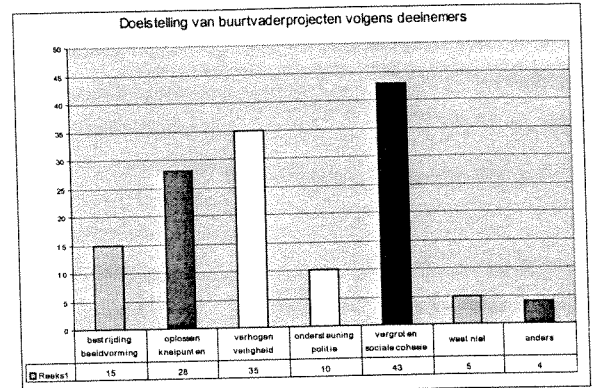
Hij is in 1970 van het Atlasgebergte in Marokko naar Den Bosch verhuisd. Hij werkt sinds 1983 als trainer/adviseur op het gebied van omgaan met allochtonen. Eerst bij Kerk en Wereld en Kontakt der Continenten, nu bij SBI training & advies. Hij werkt sinds het begin van de jaren '90 met buurtvaders in Amsterdam, dat breidde zich succesvol als een olievlek uit. Nu werkt hij onder andere in Gouda, Utrecht en Den Bosch. De twee laatste projecten vielen in de prijzen van 'Vrijwilligers van het jaar'.

### Het succes van buurtvaderprojecten

Dat buurtvaderprojecten effectieve acties zijn blijkt alleen al uit de daling van het aantal klachten in de wijk. Deze daalden bijvoorbeeld in 's Hertogenbosch (Kruiskamp) van tweehonderd naar één melding per maand. Maar ook in andere steden (Eindhoven, Lelystad, Nijmegen, Antwerpen) was er een significante daling van het aantal klachten. Het is een goedkope manier en het heeft naast de daling van de klachten een positief effect op het veiligheidsgevoel, de onderlinge samenhang en binding in de wijk.

### Belemmeringen

Er is echter nog een verbeteringslag te maken wat betreft de samenwerking tussen buurtvaders, politie en gemeente. Deze drie zijn nog onvoldoende met elkaar verweven. Een van de oorzaken hiervan ligt in het ontstaan van deze projecten. Deze zijn geboren vanuit onvrede, nood en onmacht. De ouders werden verweten schuldig te zijn aan de onveiligheid in de buurt. Vanuit deze situatie hebben de vaders actie ondernomen maar het gevoel voor onderwaardering blijft in bepaalde gevallen. Omdat de betrokken partijen soms onvoldoende samenwerken is niet altijd duidelijk wat de rolverdeling.



### Do's en Don'ts

Buurtouders zijn over het algemeen bescheiden mensen die als vrijwilliger (zonder machtsmiddelen) de jongeren tegemoet treden. Ze wekken vertrouwen bij de jongeren omdat ze hen behandelen zoals ze zelf graag behandeld willen worden. Zet buurtvaders niet in voor het klaren van allerlei klusjes. Praktijkvoorbeelden zijn dat buurtvaders gevraagd worden portier te zijn bij een discotheek of te patrouilleren in een andere buurt. Buurtvaders zijn wijkgericht, dus vraag hen niet te werken niet in een andere omgeving.

Gemeenten en politie moeten zich ook realiseren dat buurtvader zijn geen pretje is. Zij worden in de wijk soms bekeken als verlengstuk van de politie en als 'Hollander'. Ga er dus niet vanuit dat een dergelijke betrokkenheid op te leggen is, sommige dingen groeien vanzelf. Ook schamen sommige vaders zich omdat ze niet kunnen lezen of schrijven. Toch kunnen ze veel doen, soms alleen maar door voor een kopje thee te zorgen.

Overhaast het ontwikkelen van buurtvaderprojecten niet. Het is beter het initiatief 'organisch' te laten groeien dan het op te leggen. Een project is nooit te kopiëren want elke wijk is verschillend. Het belangrijkste is en blijft dat het een initiatief moet zijn van de buurtbewoners zelf. Het advies aan de gemeenten en instanties; geef hen waardering in de vorm van aandacht, meng je niet in hun beleid en behandel hen gelijkwaardig.

### Het trainen van buurtvaders

In feite zijn buurtvaders niet genoeg 'bewapend' wanneer het gaat om kennis en vaardigheden. Daarom is het trainen van buurtvaders zo belangrijk. Dit vergroot naast hun zelfvertrouwen, vaardigheden op het gebied van het aanspreken van jongeren op hun gedrag.

Dergelijke trainingen zijn allemaal maatwerk, gericht op de situatie in die speciale wijk en op die specifieke deelnemers. Er wordt veel geoefend in communicatie, dat is immers een van de belangrijkste wapens van de ouders. Want het luistert nauw hoe je jongeren aanspreekt. Dat houdt in dat er veel rollenspellen zijn met jongeren als tegenspelers waarbij veel uitgewerkte rollen zijn zoals de 'sneaky', 'stille' en de 'leegloper'. Buurtvaders beseffen en bespreken hierbij hun kwetsbaarheid. Dat is belangrijk want ze worden door de jeugd juist aangesproken op hun gevoelige punten met uitspraken zoals 'Ga jij je eigen zoon eerst maar eens opvoeden'. Bij het tweede onderdeel van de training staat de presentatie naar andere instanties centraal, denk hierbij aan netwerkontwikkeling, houding naar ouders, naar scholen. Het gaat erom dat je jongeren ook iets kunt bieden zoals de wetenschap dat er huiswerkbegeleiding bestaat.

Tot slot van de training wordt er vastgesteld wat het doel is van het project. Uiteindelijk gaat het om realistische doelstellingen die acceptabel zijn voor iedereen.

