



Boordevol
praktische
tips!



Imke Tegels
Marjon Vlug



De Kleur van Duurzaamheid

Handboek voor multiculturele projecten

Ch. Maas Geesteranus

De Kleur van Duurzaamheid

Handboek voor multiculturele projecten

© 2008, Imke Tegels en Marjon Vlug

ISBN 978-90-70168-64-3
NUR 763

Trefwoorden:

allochtonen, autochtonen, duurzaamheid, handboek, inburgering, interculturalisatie, multicultureel, participatie, projecten, sociale cohesie

Vormgeving en illustraties: Klaas van der Veen (www.klaasloopt.nl)

Druk: drukkerij Van de Water, Schiedam

Dit handboek is eigendom van IVN Nederland en SME Advies. Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, geluidsband, elektronisch of op welke wijze dan ook zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van IVN Nederland en SME Advies.

Het handboek is onderdeel van het meerjarenprogramma KleurenKapitaal.

Deze uitgave is tot stand gekomen met financiële steun van de Nationale Postcode Loterij, de Provincie Zuid-Holland (programma Leren voor Duurzame Ontwikkeling) en het VSBfonds.



VSBfonds



IVN Nederland
Postbus 20123
1000 HC Amsterdam

SME Advies
Postbus 43016
3540 AA Utrecht

De Kleur van Duurzaamheid

Handboek voor multiculturele projecten

Imke Tegels
Marjon Vlug

Amsterdam/Utrecht, januari 2008

IVN Nederland
SME Advies

Inhoudsopgave

	Voorwoord	7
1	Inleiding	9
	1.1 KleurenKapitaal	10
	1.2 Het verbindende karakter van duurzaamheid	10
	1.3 Generaliserend karakter	11
	1.4 Woord van dank	11
	1.5 Leeswijzer	12
2	De kleur van duurzaamheid	15
	2.1 De betekenis van kleur	16
	2.2 De betekenis van duurzaamheid	17
	2.3 Aan de slag	18
3	De invloed van cultuur	21
	3.1 Typisch Nederlands...	22
	3.2 Wat is cultuur, religie, waarden & normen	24
	3.3 Nederlandse feestdagen	25
	3.4 Feestdagen uit andere culturen	27
4	Grootste verschillen bij projectmatig samenwerken	31
	4.1 Omgangsvormen	32
	4.2 Tijd	32
	4.3 Afspraken	33
	4.4 Communicatie	34
	Futiliteiten, maar óh zo belangrijk	37
	Eten en drinken, attenties, beleefdheden, handen schudden, communicatie, beeldmateriaal	
5	Het eerste contact	43
	5.1 Waarom samenwerken?	44
	5.2 Het vinden van organisaties	44
	5.3 Het contact	45
	5.4 Onderhouden contact	46
	<i>Voorbeeld: Wereldcafé's</i>	47
6	Van idee tot project	53
	6.1 'Het is maar een ideetje hoor'	54
	6.2 Partners zoeken	54
	6.3 Schrijven voorstel	55
	<i>Voorbeeld: Papier scheiden, dat levert wat op!</i>	57

7	Methodieken en instrumenten	63
7.1	Wat komt er bij kijken	64
7.2	Mini good practices	66
	<i>Voorbeeld: MilieuDivers</i>	69
8	Financiering van een project	75
8.1	Financiering aanvragen	76
8.2	Fondsen	77
8.3	Subsidies	77
8.4	Sponsoring	78
	<i>Voorbeeld: Multiculturele moestuin voor vrouwen</i>	80
9	Uitvoering van een project	85
9.1	Planning	86
9.2	Werving	87
9.3	Uitvoering	88
9.3.1	Bijeenkomsten	88
9.3.2	Excursies	90
9.3.3	Tot slot	91
9.4	Communicatie intern	93
	<i>Voorbeeld: Themacyclus Milieu</i>	96
10	Projectevaluatie	101
10.1	De financiers	102
10.2	De eigen organisatie	104
10.3	De deelnemers	105
10.4	Het grote publiek	106
	<i>Voorbeeld: Triple G – Lokale initiatieven op weg naar 2015</i>	107
11	Interculturaliseren van vrijwilligersorganisaties	113
11.1	Opvattingen over vrijwilligerswerk	114
11.2	Nut en noodzaak van interculturalisatie	115
11.3	Interculturalisatie: hoe?	116
	<i>Voorbeeld: New Vision</i>	119
12	Meer informatie	123
12.1	KleurenKapitaal partners	124
12.2	Overige organisaties	128
12.3	Financiers	130
12.4	Literatuur	132
12.5	Websites	134
	Bijlage Overzicht geïnterviewden	135



Handwriting practice lines on a white background, consisting of multiple horizontal blue lines.

Voorwoord

'Kleuren' is iets dat kinderen over de hele wereld doen - als ze de kans krijgen. Met potlood, verf, krijt, klei, zand, computers, fantasie en vooral: met elkaar. Je ziet het zo voor je. Kleur maakt vrolijk, geeft energie.

De wereld voor volgende generaties beter achterlaten dan dat wij haar gekregen hebben, is iets dat we steeds bewuster nastreven. 'Duurzaamheid' is daarbij het kernbegrip. De grote Bali-conferentie van december 2007 over klimaatverandering biedt daar een voorbeeld van: hoe we mondiale zaken met elkaar beter en duurzaam aanpakken, ook in onze eigen achtertuin. We zijn allemaal onderdeel van een mondiale gemeenschap, die we samen inkleuren, voor betaald en vrijwilligerswerk, voor samen-leven.

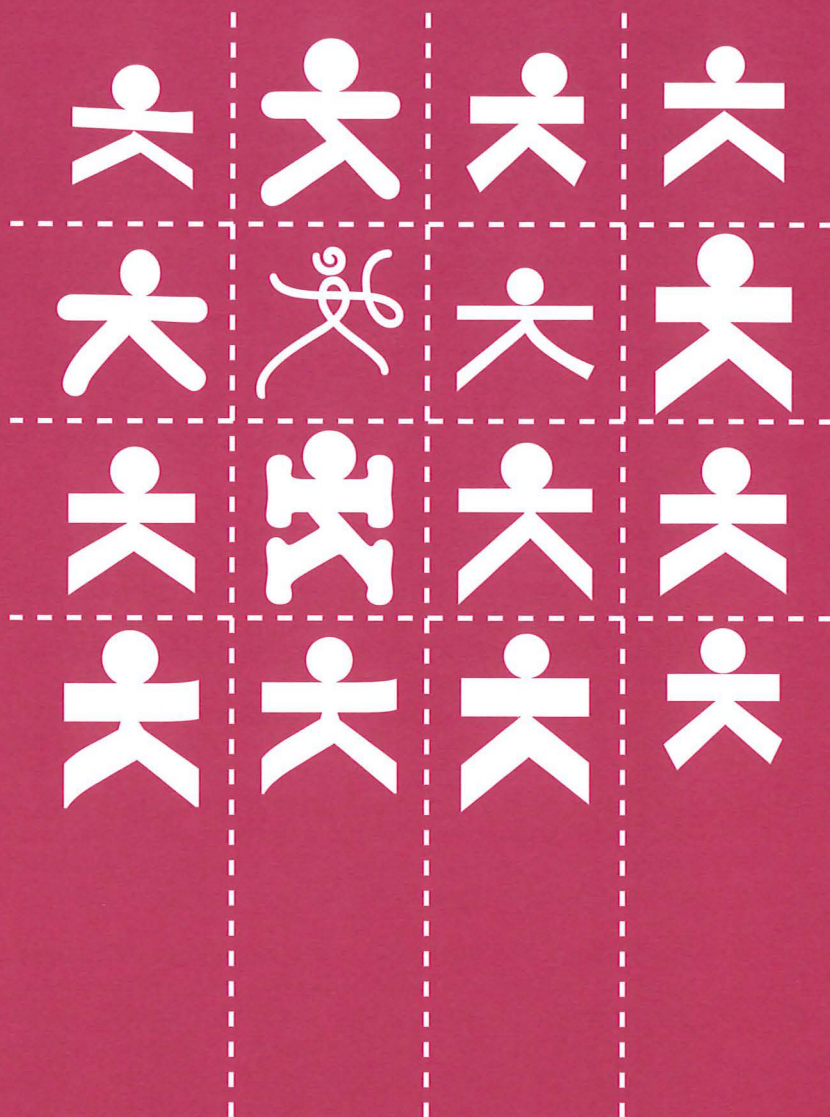
Funda Mijde: "Een voorbeeld voor dat samen-leven is de fietsvriendinnendag die ik met IVN hield op Internationale Vrouwendag in 2006. Met toenmalige minister Rita Verdonk fietsten 80 autochtone en allochtone vrouwen in koppels door het prachtige terrein van het Duinwaterbedrijf Zuid-Holland. De liefde voor de (Hollandse) natuur, het vrouwzijn, het typische Hollandse fietsen en een prachtige afsluiting met een lunch werd gedeeld. Grenzen vielen weg. Daarmee ook eventuele vooroordelen. Nieuwe dingen werden ontdekt en contacten gelegd. 'Jullie hebben duinen, wij hebben bergen, oerwoud en woestijn'. Ook de verschillen en de overeenkomsten over de vegetatie passeerden de revue: 'Oh, zijn brandnetels onkruid in Nederland? In Turkije maken we maken daar een verrukkelijke soep van'. 'Wij vroeger ook,' antwoordde een andere, wat oudere autochtone dame, 'alleen dat weten de jongeren niet meer'."

Globalisering, arbeidsmigratie, milieu- en politieke vluchtelingen, groeiend toerisme: het maakt het 'mondiale' van onze samenleving onherroepelijk. Bij een bezoek aan Rotterdam hoor je binnen het kwartier minstens 20 talen, en dit is niet anders in Singapore, Istanboel of Washington. Soms wordt dit aangeduid als verdwijnen van nationale identiteit, maar gelijktijdig worden de voordelen van het verbinden van culturen als iets positiefs gezien.

Tijd, energie en middelen steken in het verbinden van culturen vergt geen halsbrekende toeren met de praktische handvatten en tips in dit handboek. Het biedt, waar we ook vandaan komen, hulp om het makkelijker te maken bruggen te slaan met de wereld om ons heen. De keuze van de auteurs voor de titel 'De Kleur van Duurzaamheid', laat zien hoe wij zelf ons leven kleur kunnen geven als we bereid zijn kleur te bekennen. Te beginnen bij onszelf.

Funda Mijde,
Jurr van Dalen,
Hak van Nispen tot Pannerden,

*Columniste Telegraaf & ambassadrice IVN
Algemeen directeur IVN Nederland
Directeur SME Advies*



1 Inleiding

‘De Kleur van Duurzaamheid, handboek voor multiculturele projecten’ staat boordevol handige tips, ervaringen, handvatten, voorbeelden en achtergrondinformatie. Dit maakt het tot een praktisch handboek voor zowel vrijwilligers als betaalde krachten.

Alle facetten die horen bij projectmatig werken lopen als een rode draad door het boek: van het bedenken van een project, het zoeken van partners en deelnemers tot het terugblikken en afsluiten van een project.

Dit handboek laat zien dat multiculturele projecten inspirerend, verrassend en leuk kunnen zijn. Kennismaken met andere culturen kan spannend zijn, maar ook heel leerzaam. Daarnaast is het verrassend te ontdekken hoeveel overeenkomsten diverse culturen hebben.

Om multicultureel te kunnen werken zijn mensen en/of organisaties met verschillende culturele achtergronden nodig. Het boek is daarom uitdrukkelijk bedoeld voor zowel autochtone Nederlanders die graag activiteiten met allochtonen willen organiseren als andersom.

In dit hoofdstuk wordt achtergrondinformatie gegeven over de tot standkoming van dit boek en de wijze waarop is omgegaan met terminologie. Het hoofdstuk wordt afgesloten met een woord van dank en een leeswijzer.

1.1 KleurenKapitaal

Dit handboek maakt deel uit van 'KleurenKapitaal'. Dit programma wil zo veel mogelijk mensen van zo veel mogelijk verschillende culturen actief betrekken bij natuur, milieu en duurzame ontwikkeling.

KleurenKapitaal is tot stand gekomen op initiatief van het IVN Consultantschap Zuid-Holland en wordt uitgevoerd in de provincie Zuid-Holland. De kracht van KleurenKapitaal schuilt in de samenwerking van een grote en diverse groep organisaties die hun naam aan het programma hebben verbonden. KleurenKapitaal wordt gedragen door 17 organisaties. Een overzicht van deze organisaties is terug te vinden in hoofdstuk 12.1.

De kern van KleurenKapitaal wordt gevormd door zeven deelprojecten. Met deze projecten worden mensen in een multiculturele setting gezamenlijk geïnformeerd, betrokken en geactiveerd op het gebied van natuur, milieu en duurzaamheid. Vandaar ook de titel van het boek: 'De Kleur van Duurzaamheid'. De projecten en ervaringen vormen de basis voor dit handboek, aangevuld met nog enkele andere multiculturele projecten.

1.2 Het verbindende karakter van duurzaamheid

Natuur, milieu en duurzaamheid zijn actuele en veel besproken thema's. Het zijn thema's waar bijna iedereen, ongeacht afkomst of cultuur, een gevoel en beeld bij heeft. Deze beelden zijn sterk persoonsgebonden. Bij allochtonen zullen die beelden en gevoelens vaak gerelateerd zijn aan het land van herkomst. Natuur staat voor hen voor woestijn, tropisch regenwoud of uitgestrekte gebergten. Heel anders dan waar autochtone Nederlanders aan denken bij het begrip 'natuur'. Zij denken aan bossen, duinen, polders en weilanden met koeien.

Verdrietig om de Nederlandse herfst

Lourdes, een Boliviaanse vrouw, vertelde dat zij in het begin van de herfst naar Nederland kwam. Op dat moment verloren de bomen hun bladeren en werd alles grijs. "Het leek wel of de natuur dood ging." Lourdes moest hier om huilen en is twee maanden verdrietig geweest. Tot haar grote verbazing werd alles weer groen op het moment dat de lente aanbrak. Eindelijk kon ze weer vrolijk worden: de natuur was niet dood. De werking van seizoenen werd haar op die manier duidelijk. Dit was voor haar een heel nieuw fenomeen. In de regenwouden van Bolivia kent men geen seizoenen.

Onder andere door deze verschillende beelden en gevoelens zijn natuur, milieu en duurzaamheid thema's die bij uitstek geschikt zijn om met een multiculturele groep mensen de dialoog aan te gaan. Bijkomend voordeel is dat ze neutraal en politiek ongeladen zijn.

Dergelijke thema's kunnen ook worden gezien als opening voor andere vraagstukken en probleemgebieden. Zo kunnen projecten waarbij bewoners van een multiculturele buurt zich gezamenlijk inzetten voor meer en mooier groen in hun buurt ook een bijdrage leveren aan integratie.

1.3 Generaliserend karakter

Het schrijven van dit handboek was een boeiende zoektocht naar de juiste bewoordingen. We stonden voor de keuze op welke wijze we de verschillen tussen bevolkingsgroepen en culturen het beste konden aangeven. Om deze verschillen duidelijk te kunnen omschrijven, was het nodig te generaliseren en mensen, culturen en religies in 'hokjes' te plaatsen.

We hebben ook lang nagedacht over de bijbehorende benamingen. De keuze is divers: van autochtoon, Nederlander, tot kaaskop en van allochtoon, buitenlander, migrant tot nieuwe Nederlander. We hebben uiteindelijk gekozen voor de benamingen 'autochtone Nederlander(s)' en 'allochto(o)n(en)'; termen die bij iedereen bekend zijn. Voor de term 'autochtone Nederlander(s)' is gekozen omdat allochtonen, die al lang in Nederland wonen en soms ook genaturaliseerd zijn, ook Nederlanders zijn. Maar waar in het boek de term 'autochtone Nederlander' is gebruikt, wordt die groep Nederlanders bedoeld wiens ouders en voor(voor)ouders in Nederland woonden.

Bij het lezen van dit boek is het goed om dit generaliserende karakter in het achterhoofd te houden. Natuurlijk zijn alle allochtonen niet altijd te laat voor een afspraak en zijn autochtone Nederlanders niet allemaal controlfreaks.

De zoektocht naar benamingen zegt ook iets over de vraag voor wie het boek is geschreven. Om multicultureel te kunnen werken zijn mensen en/of organisaties met verschillende culturele achtergronden benodigd. Het boek is daarom uitdrukkelijk bedoeld voor zowel autochtone Nederlanders die graag activiteiten willen ondernemen met allochtonen als andersom. Daarnaast biedt dit handboek zowel voor vrijwilligers als betaalde krachten nuttige informatie, tips, adviezen en handvatten.

1.4 Woord van dank

Een woord van dank is op z'n plaats aan alle betrokkenen bij de projecten die in dit handboek zijn uitgewerkt; voor het delen van hun informatie en ervaringen en voor het meelesen en redigeren van de teksten die wij daarover aanleverden. Wij willen ook iedereen die wij hebben mogen interviewen bedanken: de deelnemers aan projecten en ervaringsdeskundigen. Zonder hen hadden we niet zo veel leuke kleine

voorbeelden kunnen aanhalen. Tot slot nog een woord van dank aan de meelezers. Hun kritische blik en nuttige kanttekeningen zijn de kwaliteit en leesbaarheid ten goede gekomen.

1.5 Leeswijzer

Het handboek is opgebouwd uit hoofdstukken die aangevuld worden met praktische tips en aanvullende informatie in kaders. Om het karakter van een handboek extra kracht bij te zetten, zijn de hoofdstukken zo geschreven, dat ze ook afzonderlijk leesbaar zijn. Daarom komen er soms dubbelingen in de teksten voor.

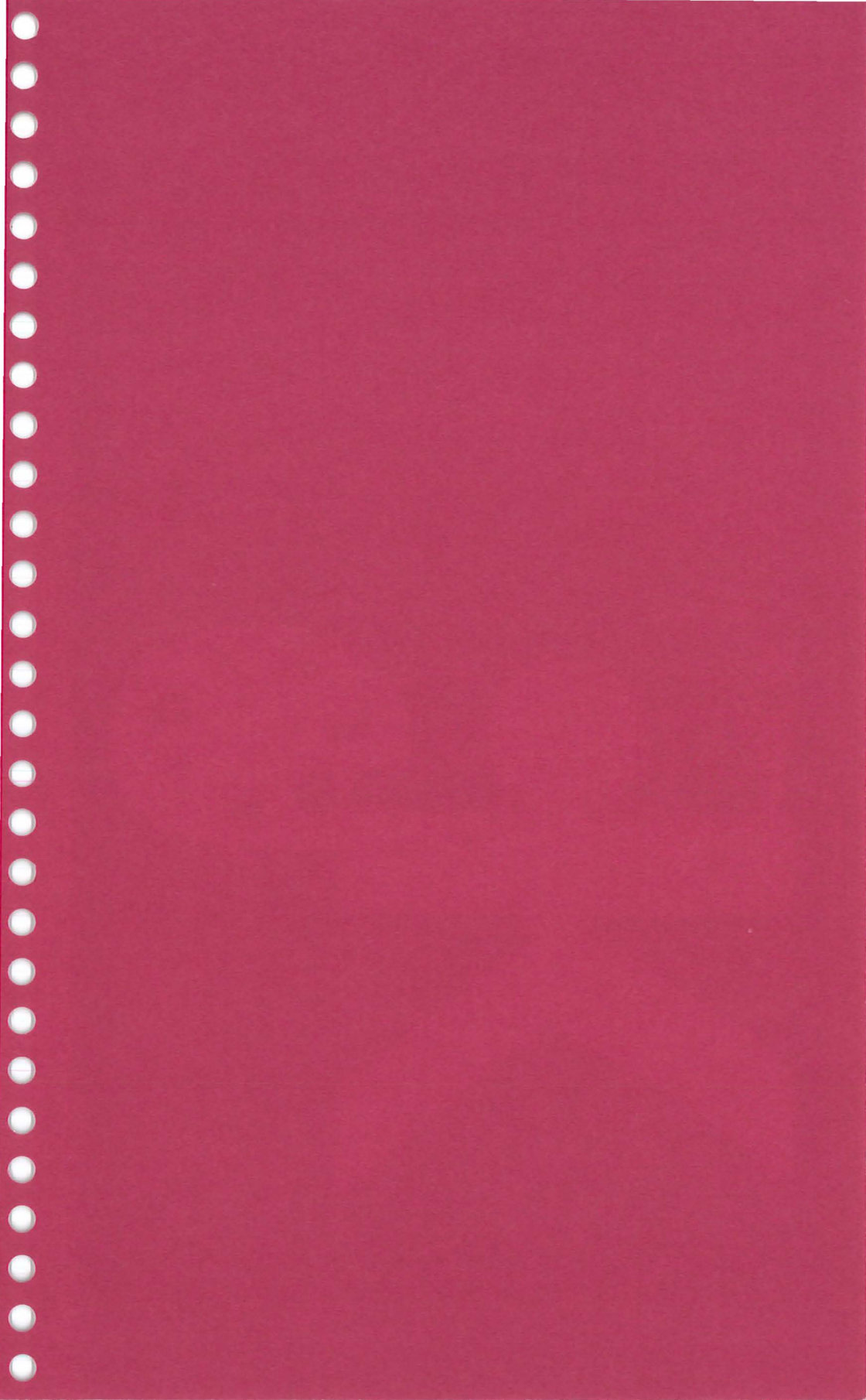
De hoofdstukken twee en drie geven een verklaring voor de titel en gaan in op cultuurverschillen. In hoofdstuk vier komen de opvallendste verschillen bij het uitvoeren van multiculturele projecten aan bod. Daarna volgt een hoofdstuk 'Futiliteiten' met handige weetjes die voor alle projecten bruikbaar kunnen zijn maar niet specifiek gekoppeld zijn aan een projectstap.

In de daarop volgende hoofdstukken – vijf tot en met tien – wordt per hoofdstuk een projectstap beschreven: van projectidee tot projectevaluatie. Deze hoofdstukken worden ondersteund door tips en afgesloten met een inspirerend praktijkvoorbeeld.

Vervolgens is voor organisaties die verder willen gaan dan het uitvoeren van multiculturele projecten een hoofdstuk over interculturalisatie opgenomen. Tot slot bevat hoofdstuk 12 verwijzingen naar organisaties, financiers en websites. Deze kunnen gebruikt worden om nadere informatie te verkrijgen of voor hulp en ondersteuning bij de uitvoering van een project.

*Imke Tegels
Marjon Vlug*

januari 2008





2 De kleur van duurzaamheid

In dit hoofdstuk staat de titel van het boek centraal. De eerste paragraaf gaat over de betekenis van kleur. Sommige kleuren hebben in veel landen ongeveer dezelfde betekenis; de kleur rood staat bijvoorbeeld voor gevaar. Maar kleuren kunnen ook totaal verschillende betekenissen hebben.

Het is belangrijk dat je alert bent op het feit dat mensen dingen anders kunnen interpreteren dan jij, terwijl het voor jou zo vanzelfsprekend is wat je bedoelt.

Het tweede deel van de titel is het begrip duurzaamheid. De tweede paragraaf geeft een korte beschrijving van dit begrip. In de laatste paragraaf wordt aangegeven dat je elkaar niet alleen moet kunnen verstaan, maar dat je ook in dezelfde fase moet zijn. Iemand die nog met heel andere dingen bezig is, staat wellicht niet zo open voor duurzaamheid.

2.1 De betekenis van kleur

Wat zou het somber zijn zonder kleuren en wat zouden we veel vragen moeten stellen als er geen kleuren waren. Kleuren zeggen meer dan je denkt. Een banaan wordt geel als hij rijp is en bruin als hij niet goed meer is. De blauwe verpakking van chocola staat in veel Europese landen voor melkchocolade en bij koffie voor cafeïnevrije koffie. Rood trekt zo sterk de aandacht dat het in heel de wereld gebruikt wordt als signaalkleur. Denk maar aan verkeerslichten, verkeersborden, achter- en remlichten, het rode teken op de warmwaterkraan; het is overal hetzelfde. Rood wordt gebruikt als signaalkleur: fout, verkeerd, verboden. Groen staat daar tegenover: goed, akkoord, toegestaan.

De symboliek van kleur

De kleur groen heeft nog meer betekenissen. In de katholieke kerk wordt gedurende een aantal weken na Driekoningen een groen liturgisch gewaad gedragen. Met deze kleur wordt uitdrukking gegeven aan hoop en de terugkerende vruchtbaarheid van de natuur. Voor moslims is groen de kleur van de oase. Daarom is voor de mantel van Mohammed groen gekozen. Het symboliseert inzicht, wijsheid en toewijding. Vele vrome moslims zullen uit respect dan ook nooit groen dragen. Voor Chinezen betekent groen lang leven. Maar groen is ook een rare kleur; enerzijds de kleur van natuur en van veiligheid en anderzijds de kleur van vergif en griezelige gedachten. Groen wordt ook in verband gebracht met negatieve zaken, omdat aan het menselijk lichaam geen spoortje groen te bespeuren valt en dus vaak geassocieerd wordt met alles wat niet-menselijk is. Denk maar aan draken, buitenaardse wezens, et cetera.

Kleurensymboliek is afhankelijk van tijd, land, cultuur, traditie en van plaatselijke omstandigheden. In het Missale Romanum (1570) kregen kleuren een specifieke betekenis waardoor men personen als Maria en Jezus gemakkelijk kon herkennen of om liefde, lijden of heiligheid uit te drukken. Kleur hielp zo mee om de afbeeldingen op mozaïeken, muurschilderingen, schilderijen, beelden, iconen en gebrandschilderde ramen te begrijpen. De betekenis van een bepaalde kleur kan verschillen van cultuur tot cultuur. Zo wordt in het westen de kleur zwart met rouw en dood geassocieerd; in China en Japan is dat de kleur wit. Ook de kleur rood heeft in China een andere betekenis dan in het westen. Rood betekent daar succes. Zo krijgen kinderen voor hun verjaardag vaak een rode envelop met geld. In China geloofde men dat de leden van de keizerlijke familie rechtstreekse afstammelingen waren van de zon. Alleen zij mochten daarom de kleur geel dragen. Als gewone burgers geel droegen wachtte hen de doodstraf. In Azië wordt geel nog steeds beschouwd als een heilige kleur. Het is ook de spirituele kleur van het Boeddhisme.

Niet universeel

De betekenis van kleur is niet universeel maar, onder andere afhankelijk van cultuur en tijdsgeslacht. Europeanen kunnen het raar vinden dat

er in China en Japan geen onderscheid gemaakt wordt tussen groen en blauw. Voor Russen is het juist raar dat in West-Europa lichtblauw en donkerblauw vaak gewoon 'blauw' worden genoemd. In het Russisch zijn daar twee verschillende woorden voor.

Niet iedereen heeft dus dezelfde associatie bij kleuren. Ze kunnen overal in de wereld andere betekenissen hebben. Het is altijd belangrijk om te kijken of associaties, gedachten en betekenissen die je zelf hebt kloppen met die van een ander.

2.2 De betekenis van duurzaamheid

De term 'duurzaamheid' is inmiddels niet meer alleen voorbehouden aan stofzuigers en andere artikelen die lang kunnen meegaan. In 1987, toen het Brundtland-rapport 'Our common future' uitkwam, kreeg de term duurzaamheid er een betekenis bij. Duurzame ontwikkeling wordt in dit rapport beschreven als 'een ontwikkeling die voorziet in de behoefte van de huidige generatie zonder daarmee voor toekomstige generaties de mogelijkheden in gevaar te brengen om ook in hun behoefte te voorzien'.

Duurzame ontwikkeling staat inmiddels hoog op de internationale agenda. Niet alleen het rapport van de commissie Brundtland heeft daar toe bij gedragen, ook de VN Conferentie in Rio de Janeiro in 1992 zorgde ervoor dat het begrip breed onder de aandacht kwam.

Duurzame ontwikkeling is een ontwikkeling waarbij ecologische economische en sociale belangen in evenwicht zijn, zowel voor de huidige als de toekomstige generaties. Duurzame ontwikkeling betekent dat we gebruik maken van de natuur zonder onherstelbare schade aan te richten. Het is belangrijk dat de economie groeit, maar het mag niet ten koste gaan van de natuur of mensen. Duurzaamheid heeft niet alleen te maken met het klimaat of het uitsterven van bepaalde dieren of planten. Het gaat over drie P's: people (mensen), profit (winst) en planet (aarde). Er moet een gezonde mix gevonden worden tussen deze drie dimensies.

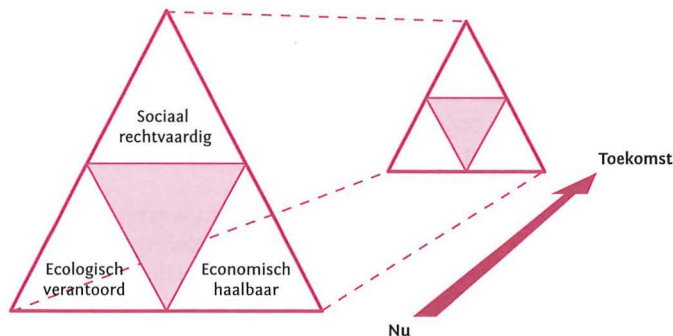


Fig 1. Duurzame ontwikkeling als concept (Hengstum 2001)

2.3 Aan de slag

Om in het dagelijks leven rekening te kunnen houden met de drie dimensies, zijn er vaak meerdere partijen en doelgroepen bij betrokken – allemaal met verschillende belangen. Het is belangrijk dat alle benodigde partijen en/of doelgroepen achter een idee of voorstel staan.

De piramide van Maslow

Je moet ook aansluiting vinden bij elkaar. Dit is er niet altijd, bijvoorbeeld doordat de belangen van samenwerkingspartners of de belangen van de doelgroep te ver uit elkaar (lijken) te liggen. De wetenschapper Maslow heeft geprobeerd om de motivatie van mensen, de redenen waarom mensen iets doen, in een volgorde te zetten. Hij deed dat met de volgende piramide:



Fig 2. De piramide van Maslow

Het eerste niveau vormt de basisbehoeften van de mens. Het gaat hier om de primaire behoefte aan eten, drinken, zuurstof, kleding en een dak boven je hoofd. Pas als dit gerealiseerd is, ontstaat ruimte voor andere behoeften. Het tweede niveau is bestaanszekerheid en veiligheid. Als je werkelijk honger hebt riskeer je bijvoorbeeld een onveilige situatie, zoals oorlog, om toch aan eten te komen.

Als aan de veiligheidsbehoefte voldaan is, komt het verlangen naar genegenheid boven; het derde niveau. Hieronder worden prettige sociale contacten verstaan. Zolang aan de behoeften in de voorgaande fases niet is voldaan, is er niet of nauwelijks ruimte voor behoeften op een hoger niveau.

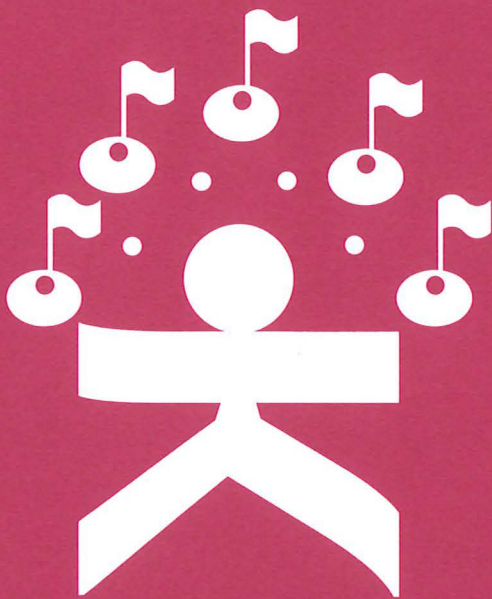
De vierde behoefte is erkenning en waardering. Het gaat hier zowel om waardering van jezelf als waardering door anderen. Bevrediging van deze behoeften kan men krijgen door prestaties en een bepaalde levenshouding.

De laatste en vijfde behoefte is het streven naar zelfontwikkeling. Deze behoefte ontstaat pas als aan alle andere (lagere) behoeftes voldaan is.

Iemand die zich op dit niveau bevindt, wordt in deze theorie beschouwd als een gezond denkend en evenwichtig persoon.

Accenten bepalen

Als mensen nog op het niveau verkeren waarin ze bezig zijn met het zoeken naar werk, goede huisvesting en voldoende geld om eten te kopen, zijn ze nog niet toe aan 'duurzaamheidsdenken'. Ze zijn op dat moment alleen bezig met zichzelf en kunnen nog niet denken aan anderen of de toekomst. Dit wil zeker niet zeggen, dat het dan onmogelijk is om projecten die met duurzaamheid te maken hebben met hen uit te voeren. Het is soms wel verstandig om bepaalde onderdelen in de samenwerking of het project meer te belichten zodat het beter past bij de fase waarin ze zich bevinden. Een activiteit waarbij mensen energie kunnen besparen, is ook een activiteit waarbij ze geld kunnen verdienen. Een project waarbij mensen op excursie gaan de natuur in, is ook een project waarbij je mensen leert kennen.



Cultuur kun je niet zien. Het zijn opvattingen, ideeën, voorkeuren, levensstijlen, gewoontes, enzovoort. De eigen cultuur is zo normaal en vertrouwd dat je het niet meer herkent als bijzonder. "Cultuur is al datgene wat vanzelfsprekend is. Als u aan een vis zou vragen wat hij ziet, dan noemt hij alles behalve het water. Dat is te normaal om waar te nemen. Pas op de toonbank van de visboer realiseert die vis zich hoe belangrijk water was." (Hans Kaldenbach (2007), 'De A is van Amalia, die is allochtoon')

Het is onmogelijk om alle culturen die in Nederland voorkomen te beschrijven. We hebben er voor gekozen om in de eerste paragraaf een aantal aspecten uit de Nederlandse cultuur te beschrijven zodat je besef krijgt van mogelijke culturele verschillen. Allochtonen zullen hier (gedrags)kenmerken van autochtone Nederlanders in herkennen, terwijl zij het op hun beurt kunnen ervaren als spiegel. In de tweede paragraaf worden de verschillen tussen cultuur, religie en waarden & normen kort geschetst.

Onlosmakelijk verbonden aan het begrip 'cultuur' zijn feestdagen en belangrijke gebeurtenissen. In paragraaf 3 wordt daarom een overzicht gegeven van de Nederlandse feestdagen en paragraaf 4 geeft een impressie van feestdagen uit een aantal andere culturen.

3.1 Typisch Nederlands...

Vraag aan een willekeurige buitenlander wat typisch Nederlands is en hij zal iets vertellen over klompen, tulpen of molens. Ondanks het feit, dat men in Nederland al lang niet meer op klompen loopt en tulpen oorspronkelijk uit Turkije komen, blijven die associaties hardnekkig bestaan. De molens die nog in Nederland te zien zijn, hebben meestal alleen een historische of educatieve functie. Ze worden niet meer gebruikt voor het malen van meel of het wegpompen van water. Maar voor de toeristen die Nederland bezoeken behoren molens net als klompen en tulpen tot de cultuur. Ook de oude gevels van de Amsterdamse grachtengordel en de uitgestrekte weilanden met koeien zijn deel van het beeld dat buitenlanders van Nederland hebben. Delfts blauw aardewerk is al eeuwenlang een Nederlands product dat over de hele wereld bekend is. En dan zijn er natuurlijk nog de oeroude Hollandse kaas en de kaasmarkten van Gouda en Alkmaar.

Colin White, een Amerikaan, schrijft in zijn boek 'The Undutchables' hoe hij tegen Nederland en autochtone Nederlanders in het bijzonder aankijkt. In het eerste hoofdstuk beschrijft hij hoe in Nederland het openbaar vervoer werkt. Regel nummer één: "Vorm zodra de trein het station binnen rijdt met andere wachtenden één menigte en blokkeer de deuren, zodat er niemand uit kan.". Het blijkt dat het ook anders kan. De eerste persoon die in Engeland op de bus wacht, vormt automatisch het begin van een hele lange rij.

Nog iets typisch Nederlands is de omgang met dieren. Dat huisdieren daadwerkelijk in huis leven en soms zelfs op slaapkamers slapen is lang niet overal zo. Voor menigeen echt onbegrijpelijk. Ook het uitgebreide assortiment diervoeding in Nederland is voor veel buitenlanders onvoorstelbaar.

In heel veel landen nemen ze de telefoon op met 'Hallo?'. Vervolgens is het de bedoeling dat diegene die belt zijn of haar naam zegt. Autochtone Nederlanders nemen de telefoon op met hun achternaam, voor- of allebei. Alleen 'hallo' vinden ze ongemanierd.

Nog meer typisch Nederlands

Nederlandse dijken, 1 april, 4 en 5 mei, snert, vla, sjoelen, 'Hollandse nieuwe', stroopwafels, stampot, beschuit met muisjes bij een geboorte, het koningshuis, Prinsjesdag, het drugsbeleid, Koninginnedag, het homohuwelijk, de kroket, de vlag uithangen voor een eindexamenkandidaat, de Abraham- of Sarahpop voor een 50-jarige, et cetera. Het is een bonte verzameling van typische Nederlandse (eigen)aardigheden waar je van kunt genieten, rekening mee moet houden of gebruik van kunt maken.

Mensen die voor dit boek zijn geïnterviewd noemden veelvuldig het koekje bij de koffie, of liever gezegd één koekje bij de koffie. Inmiddels is dit ook een veel geciteerde uitspraak van prinses Máxima. In veel

landen zijn lekkernijen een teken van gastvrijheid. Het lekkers is bij voorkeur zelf gemaakt. Het is onbeleefd om er niet van te nemen. Een Somalische vrouw vertelde dat zij haar kinderen probeert te leren het ook bij dat ene koekje te laten; anders eten zij zich helemaal vol. Maar als er gasten komen zorgt ook zij voor een goed gevulde tafel met zeker drie verschillende soorten lekkers.

Directheid

De eerder genoemde verschillen of bijzonderheden zijn vooral leuk om te weten. Onderstaande voorbeelden zijn handig en bruikbaar in projecten.

De vaakgenoemde directheid van autochtone Nederlanders is er een van. Zij zeggen waar het op staat en nemen geen blad voor de mond. Dat is duidelijk terug te zien in het 'nee-zeggen'. Een autochtone Nederlander zegt gewoon 'nee', als hij of zij niet kan, geen zin heeft of het druk heeft. Veel allochtonen zijn dat niet gewend. Zij zeggen voor Nederlandse begrippen altijd 'ja' en maken ruimte, tijd of zin als zij dat belangrijk genoeg vinden. Het blijft altijd afwachten wat er gebeurt en of dat 'ja' uiteindelijk toch niet 'nee' blijkt te zijn.

'Ik ga even plassen!'

Hatice, een Turkse vrouw, vertelde dat ze het zo raar vond dat Nederlanders maar 'gewoon' vertellen dat ze naar het toilet gaan, of erger nog, zeggen 'ik ga even plassen'. Daar moest zo aan wennen. Binnen haar cultuur is het gebruikelijk om gewoon weg te lopen zonder iets te zeggen. Dat kan komische situaties opleveren. Autochtone Nederlanders kunnen zich er over verbazen dat mensen ineens 'kwijt' zijn. Turken zullen verbaasd zijn over de Nederlandse openheid.

'Ik weet het niet'

Autochtone Nederlanders vinden het niet vervelend om te zeggen dat ze iets niet weten. Ze schamen zich er niet voor als dat zo is. Veel allochtonen zijn gewend om in zo'n geval te doen alsof ze het wel weten. Autochtone Nederlanders vinden het niet onbeleefd of dom als je aangeeft iets niet te weten, ze vinden het vooral duidelijk.

Je mening geven

Een autochtone Nederlander geeft eerst zijn mening en daarna de argumenten. Allochtonen geven eerst argumenten en daarna hun mening. Dat is voor autochtone Nederlanders heel verwarrend, ze vragen een mening en krijgen argumenten. Vaak stoppen ze dan al met luisteren.

Autochtone Nederlanders hebben van jongs af aan geleerd dat het belangrijk is om kritisch te zijn en een eigen mening te hebben over allerlei onderwerpen. Ze leren ook dat het belangrijk is om die eigen mening naar voren te brengen. Voor Nederlanders is kritisch zijn een vorm van eer. Je bent pas iemand als je kritisch bent.

Ik-cultuur

De Nederlandse cultuur is een ik-cultuur. Het is gebruikelijk om een eigen mening te vormen. Iedereen geeft dus andere antwoorden. Nederlandse kinderen leren al op jonge leeftijd van hun ouders 'het maakt niet uit wat anderen van je denken, het gaat erom wat je over jezelf denkt'. Veel zuidelijke culturen hebben een wij-cultuur. Zij denken eerst aan de gemeenschap, wat zij ervan (zullen) vinden en dan pas aan zichzelf.

Initiatief nemen

Voor autochtone Nederlanders is het belangrijk dat mensen zelf initiatief nemen. Ze waarderen het als mensen uit zichzelf komen helpen of taken op zich nemen. Ze houden niet van passieve, afwachtende mensen. 'Daar heb je niets aan'. Veel allochtonen zullen het juist beleefd vinden om te wachten tot een ander het initiatief neemt.

Fouten toegeven

Het is in Nederland – voor de meeste mensen – gebruikelijk om je eigen fouten toe te geven. Het afschuiven van fouten op anderen is echt 'not done'. Autochtone Nederlanders worden boos als je niet open en eerlijk bent. In Nederland kunnen ook autoriteiten (zoals een gemeente) toegeven dat zij een fout hebben gemaakt. Dat wordt juist gewaardeerd.

Niet enthousiast

Autochtone Nederlanders laten hun enthousiasme nooit zo blijken. Ze zeggen vaak iets door het tegendeel te ontkennen;

- Het eten was niet slecht.
- Dat meisje is niet onaardig.
- Het idee is niet verkeerd.

3.2 Wat is cultuur, religie, waarden & normen

Cultuur, religie, normen en waarden; woorden waarover in Nederland de laatste jaren veel gesproken wordt. In het woordenboek staat een opsomming van de mogelijke betekenissen van dat woord. De online versie van het Nederlands woordenboek 'Van Dale' definieert de begrippen als volgt:

cul•tuur (de - (v.))

- 1 (-turen/-tures) het verbouwen van gewassen => teelt
- 2 (-turen) geheel van voortbrengselen van een gemeenschap
- 3 kunst en wetenschap
- 4 (-turen) kweek: op een voedingsbodem gekweekte micro-organismen
- 5 stijl

re•li•gie (de - (v.), -giën/-s)

- 1 godsdienst

norm (de -, -en)

- 1 manier van handelen waarnaar een categorie van personen zich kan of moet richten
- 2 regel voor de normalisatie => criterium, graadmeter, ijkpunt, maatstaf, normering, standaard

waar•de (de - (v.))

- 1 betekenis die iets heeft als bezit of ruilobject
- 2 (~n) zedelijke, esthetische of persoonlijke betekenis van iets => belang, gewicht, gewichtigheid, importantie, zwaarte
- 3 (~n/~s) [muz.] (van een noot) tijdsduur
- 4 getal, bedrag dat een meter aanwijst

Als deze definities onder elkaar staan lijkt het onderscheid tussen religie en cultuur duidelijk. Toch blijkt het in de praktijk lastig om deze begrippen goed te gebruiken. Vaak worden de termen verwisseld en wordt gedrag toegekend aan cultuur terwijl het juist gerelateerd is aan religie en andersom. Hele (politieke) discussies zijn ontstaan omdat mensen gedrag aan het verkeerde begrip toewezen waardoor men uiteindelijk vergat waar de eigenlijke discussie over ging. Het is dan ook belangrijk niet te verzanden in discussies over wat waardoor wordt veroorzaakt, maar de nadruk te leggen op mogelijke verschillen tussen mensen van diverse afkomsten.

Cultuur is soms heel lokaal

Mohamed, Nederlander van Marokkaanse komaf: "Ik ben opgegroeid in de Afrikaanderwijk, een wijk in Rotterdam. Dat is een multiculturele buurt. Je leert daar andere culturen kennen, maar ook de straattaal. Een Nederlands jongetje gebruikt ook woorden uit andere talen, dat is heel normaal. De cultuur die ik heb geleerd is al heel anders dan die van iemand uit Hillegersberg. In de Afrikaanderwijk had je ook de 'Brabantse' huisjes. Nog voor de gastarbeiders kwamen, kwamen Brabanders naar Rotterdam om te werken in de havens. Zij kregen hun eigen huisjes, die ook echt anders waren dan de huizen die er stonden. Het was bedoeld om de Brabanders een gevoel van thuis te geven. Inmiddels zijn ze wel afgebroken. Je zag toen al het verschil tussen de Brabantse straten en de rest van de wijk. Later werden de Brabanders Rotterdammers en kwamen de verschillen tussen de autochtonen en allochtonen."

3.3 Nederlandse feestdagen

Bij een cultuur horen ook feestdagen, gedenkdagen en andere belangrijke gebeurtenissen. Het is verstandig om op deze dagen geen activiteiten te organiseren, tenzij ze juist in het teken staan van die dagen. Het is ook niet verstandig om bijeenkomsten op zondag te plannen. Deze bijeenkomsten worden vaak als werk gezien en de zondag is, nog meer dan de zaterdag, echt een vrije dag. Excursies kunnen weer wel op zondag, die lijken meer op een uitstapje.

Onderstaand een kort overzicht van de belangrijkste algemene feestdagen in Nederland.

30 april, Koninginnedag

Een nationale feestdag, waarop de meeste mensen – als op de zondagen – vrij hebben. De datum is de verjaardag van oud-koningin Juliana. In het hele land worden veel activiteiten georganiseerd voor jong en oud en zijn er vrijmarkten.

4 en 5 mei

Op 4 mei worden de slachtoffers van de Tweede Wereldoorlog herdacht. Om 20.00 uur wordt iedereen geacht twee minuten stil te zijn, uit respect voor oorlogsslachtoffers. 4 Mei is geen vrije dag. Op 5 mei wordt het einde van de oorlog gevierd. Eens in de vijf jaar wordt 5 mei als nationale feestdag gevierd en hebben de meeste mensen een vrije dag.

Zomervakantie

De schoolvakantie in de zomer duurt in Nederland 6 weken. Nederland is in drie regio's verdeeld. In elke regio gaat de vakantie op andere momenten in.

5 december, Sinterklaas

Op deze dag vieren heel veel autochtone Nederlanders Sinterklaas. Het is vooral een kinderfeest, maar ook veel volwassenen vieren het. Van te voren wordt afgesproken wanneer en met wie het feest wordt gevierd. Uit naam van Sinterklaas geven mensen diegene met wie het gevierd wordt cadeautjes. Vaak wordt Sinterklaas, het weekend voor 5 december gevierd zodat mensen meer tijd hebben.

31 december en 1 januari, Oud & Nieuw

Op 31 december vieren autochtone Nederlanders oudejaarsavond, volgens de traditie worden er dan oliebollen gegeten. Nieuwjaarsdag, 1 januari, is een feestdag en dus voor vrijwel iedereen een vrije dag.

Nederland kent een joods-christelijke traditie. Veel nationale feestdagen danken hun ontstaan aan die traditie. Onderstaand een overzicht daarvan.

Goede vrijdag (lente)

De vrijdag voor Pasen, herdenking van de kruisiging van Jezus van Nazareth. Dit is geen officiële vrije dag.

Pasen (lente)

Valt op de eerste zondag en maandag, na de eerste volle maan in de lente. Met Pasen viert men de opstanding van Jezus. Ook de maandag geldt als een vrije dag.

Hemelvaart (lente)

Valt op een donderdag, 40 dagen na Pasen. Tijdens Hemelvaart wordt de terugkeer van Jezus naar zijn vader (God) in de hemel gevierd. Dit is eveneens een vrije dag.

Pinksteren (lente)

10 dagen na Hemelvaart. Dit feest wordt op twee aaneengesloten dagen – zondag en maandag – gevierd. Het is een herdenking van hoe de volgelingen van Jezus Gods Heilige Geest ontvingen. Wederom een vrije dag.

Kerstmis (winter)

Op 25 en 26 december wordt de geboorte van Jezus gevierd. Het is een familiefeest waarbij gezelligheid en lekker eten centraal staat. Vrijwel iedereen heeft deze dagen vrij. Op 26 december zijn wel steeds meer winkels geopend.

3.4 Feestdagen uit andere culturen

Het is niet alleen goed om met Nederlandse feest- en gedenkdagen rekening te houden bij het organiseren van activiteiten. Ook feestdagen uit andere culturen worden door een steeds groter wordende groep mensen in Nederland gevierd. Het is mogelijk juist deze dagen te gebruiken om de aandacht ergens op te vestigen. De keerzijde is dat veel mensen dan met de voorbereidingen en vieringen van deze feesten bezig zijn en daardoor geen tijd of aandacht hebben voor andere activiteiten.

Bij de meeste islamitische en hindoe-feestdagen wordt de precieze datum van een feestdag bepaald door de stand van de maan. Dat betekent dan ook dat de feestdagen niet vastliggen op een specifieke datum. Veel islamitische gemeenschappen in Nederland gaan uit van het tijdstip waarop de maan in het land van herkomst gezien wordt. Daardoor kunnen de begintijden van de islamitische feestdagen voor de verschillende groepen afwijken.

Onderstaand een kort overzicht van een aantal feestdagen uit verschillende culturen. Het is niet volledig. Op www.palet.nl (via het menu 'feest en gedenkdagen') staan de data voor de komende tijd vermeld en staat een uitgebreider overzicht.

Islamitisch nieuwjaar (winter)

Moslims vieren het begin van hun nieuwe jaar niet uitbundig, zoals Christenen en Chinezen dat doen. Islamitisch nieuwjaar is vooral een herdenkingsdag, waarbij een bezoek aan de moskee centraal staat. De datum is afhankelijk van de stand van de maan.

Chinees nieuwjaar (winter)

Chinees nieuwjaar, ook bekend als het Lente Festival, is het belangrijk-

ste feest voor de Chinezen. Het wordt gevierd op de eerste dag van de eerste maand van de Chinese kalender. Het valt in de maand januari of februari. De Chinese nieuwjaarsperiode eindigt met het lantaarnfestival, op de vijftiende dag van het nieuwe jaar.

Holi (voorjaar)

Het nieuwjaarsfeest van de Hindoestanen. Wordt op de eerste dag van de maand caita (maart/april) gevierd.

Keti Koti (zomer)

Op 1 juli viert men in Suriname Keti Koti. De naam betekent letterlijk 'kettingsnijdend'. Op die dag wordt de afschaffing van de slavernij in Suriname (1863) herdacht.

Onafhankelijkheidsdag Kaapverdianen (zomer)

Op 5 juli wordt gevierd dat Kaapverdië in 1975 onafhankelijk werd van Portugal.

Divali (najaar)

Dit Hindoestaanse feest valt jaarlijks in oktober of november en wordt vaak vergeleken met het Kerstfeest. Met Divali viert men de verlichting van de mens, de komst van het goddelijk licht.

De ramadan (najaar)

De ramadan is de jaarlijks terugkerende vastenmaand in de islam. Het is de maand waarin God de koran openbaarde. De maand begint als twee moslimgeleerden de nieuwe maansikkel aan de hemel zien staan. Tijdens de ramadan zal iedere volwassen moslim niet eten, drinken, roken of geslachtsgemeenschap hebben zolang de zon op is. Kinderen, zieke en oude mensen en zwangere vrouwen zijn vrijgesteld van de vasten.

Iftar (najaar)

Iftar is de maaltijd die gedurende de vastenmaand ramadan door moslims genuttigd wordt direct na zonsondergang.

Aid-el-Fitr / Zakaâtu el -Fitr (najaar)

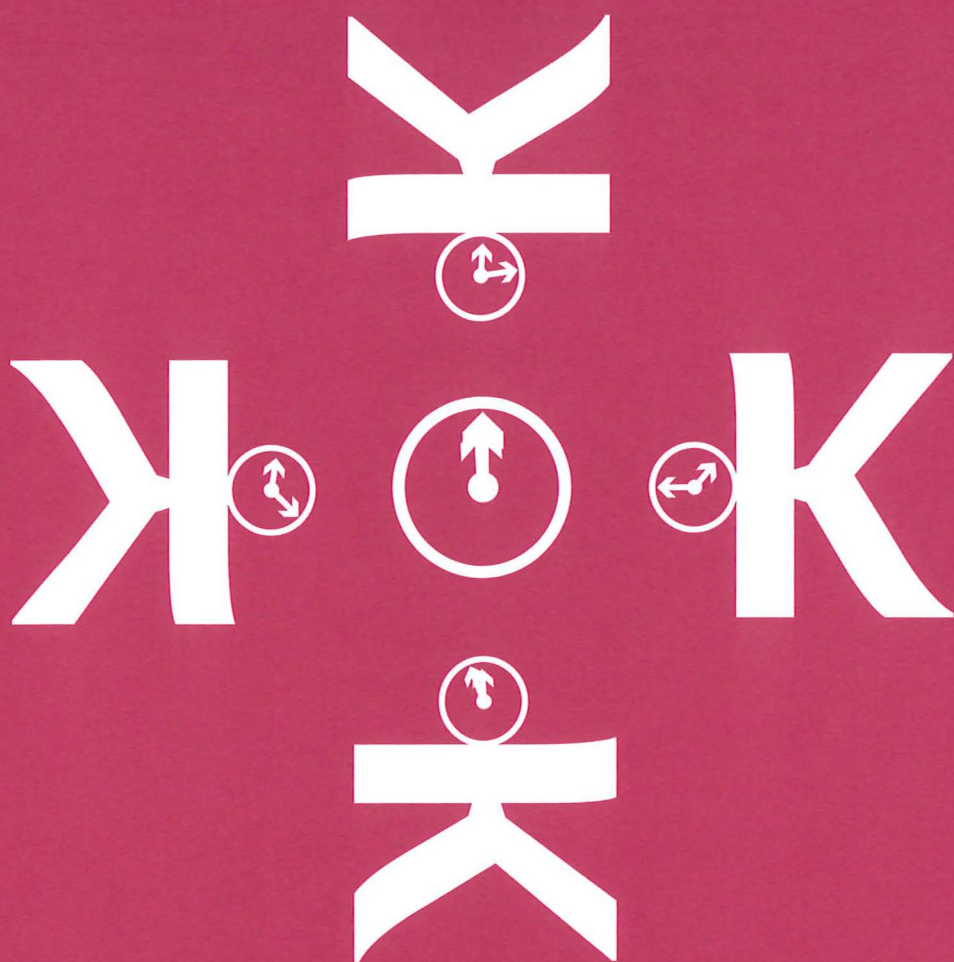
Ook wel het Suikerfeest of 'feest van het ontbijt' genoemd. Deze dag is een van de grootste feesten voor de moslims en wordt gehouden na de beëindiging van de vasten. Moslims trekken vaak traditionele feestkleuren aan en gaan bij elkaar op bezoek.

De dag van Aid-el-Fitr is een feest voor iedereen die de plicht van de vasten heeft volbracht. De dag begint met een gezamenlijke bijeenkomst in de moskee. Voor het vervolg van het feest, met overvloedig eten en lekkernijen, worden vrienden en kennissen – zowel moslims als niet-moslims – uitgenodigd.

Het offerfeest (winter)

Het offerfeest (ook wel slachtfeest genoemd) wordt gevierd ter nagedachtenis aan de profeet Ibrahim, die bereid was zijn zoon te offeren

in opdracht van God. Op deze dag worden door moslims enkele dieren geslacht. Het vlees wordt door hen gegeten en verdeeld onder armen, burens en familieleden. Doorgaans slacht men in Nederland een schaap – eventueel met meerdere mensen samen – om een overschot aan vlees te voorkomen. Het offerfeest wordt 70 dagen na het einde van de ramadan gevierd.



Als je allochtonen vraagt wat typisch Nederlands is, zegt bijna iedereen 'één koekje bij de koffie en daarna gaat de trommel dicht'. Autochtone Nederlanders geven juist aan dat de hoeveelheid lekkers zo opvalt bij bijeenkomsten die georganiseerd worden door allochtonen. Maar veel of weinig koekjes maken een project helaas niet succesvol.

Om dit handboek te kunnen schrijven zijn diverse interviews gehouden. Op de vraag 'Wat valt je op als je een project doet met allochtonen of juist met autochtone Nederlanders?', komen steeds dezelfde vier thema's naar boven. Er zijn duidelijk verschillen op het gebied van omgangsvormen, tijd, afspraken en communicatie. Voordat stapsgewijs de projectstappen aan bod komen, wordt kort aandacht besteed aan deze vier thema's.

4.1 Omgangsvormen

Voor Noord-Europeanen is het gebruikelijk om snel zaken met elkaar te doen. Nadat alles is geregeld praat je nog wat na over koetjes en kalfjes. Bij veel culturen begint het gesprek juist vaak met koetjes en kalfjes en komt men pas tot zaken als men elkaar wat beter kent. Soms zijn twee of meer afspraken nodig om een vertrouwensband op te bouwen.

Nederlanders staan erom bekend erg direct te zijn. Ze zeggen bijvoorbeeld het er niet mee eens te zijn, iets niet leuk te vinden of er geen tijd voor te hebben. Zo'n uitspraak is een momentopname. Het is doorgaans niet op de persoon gericht en vaak geldt het ook alleen maar voor een specifiek onderdeel of onderwerp. Geen tijd betekent niet 'nooit tijd', maar 'nu even niet'.

De Nederlandse directheid

Sarah, een Somalische vrouw die al enkele jaren in Nederland woont, maakte al snel kennis met de Nederlandse directheid. Op het moment dat ze bij de sociale dienst aanklopte voor hulp zei de medewerkster 'Nee, ik heb nu geen tijd voor je'. Dit verbaasde haar zeer. In haar cultuur was het ondenkbaar om iemands hulpvraag niet te beantwoorden, hoe druk je het ook hebt. Ze heeft de medewerkster gedurende lange tijd niet aangekeken, zelfs niet als ze geroepen werd, omdat ze diep beledigd was. Sarah: "Als je 'nee' zegt, beledig je mensen, wat ook effect heeft op de verdere persoonlijke relatie."

Sarah probeert inmiddels nu ook vaker 'nee' te zeggen en dan ook goed uit te leggen waarom ze 'nee' zegt. Maar het blijft toch wel erg moeilijk.

4.2 Tijd

Autochtone Nederlanders houden er van om controle te houden. Ze weten de hele dag redelijk precies hoe laat het is. Ze vinden het belangrijk op tijd te komen. Dat is een Nederlandse manier van respect tonen. Wie op tijd is wordt bovendien betrouwbaar gevonden. De uitdrukking 'op tijd komen' is een heel verwarrende. Eigenlijk betekent het, dat je 5 minuten te vroeg aanwezig moet zijn. Als je precies op tijd binnen komt, ben je eigenlijk te laat.

Een vergadering om 14.00 uur begint ook om die tijd en eindigt zoals afgesproken, bijvoorbeeld om 16.00 uur. Mocht het toch uitlopen, dan worden er uitgebreid excuses gemaakt. Bovendien is het dan legitiem om aan te geven dat je echt geen tijd hebt om langer te blijven. Als je tevoren weet dat je later komt of eerder weg gaat laat je dat weten aan je gastheer of gastvrouw. Bij binnenkomst of weggaan maak je excuses als je te laat bent of eerder gaat.

Waar autochtone Nederlanders heel stipt zijn rond tijdsafspraken, gaan andere culturen daar losser mee om. Een half uur later komen of beginnen komt vaak voor. Evenals de mogelijkheid dat mensen veel eerder weg moeten of nog andere (dubbele) afspraken hebben.

Een flexibele planning

De slottraining van het energiebesparingsproject 'Dat levert wat op' van SME Advies duurt in principe van 9.00 uur tot 15.00 uur. Dit wordt zo'n twee maanden tevoren afgesproken zodat men voldoende tijd heeft om bijvoorbeeld voor oppas voor de kinderen te zorgen.

Tot nog toe is geen enkele training volgens planning begonnen en afgelopen. Er zijn altijd enkele deelnemers die te laat komen of toch eerder weg moeten omdat de naschoolse opvang niet is gelukt of de buurvrouw toch niet kon oppassen. Ook moet er regelmatig een deelnemer tussen de middag naar huis om de kinderen op te vangen.

Tip Zorg dat je planning ruim is zodat je niet je hele programma hoeft te wijzigen als je later begint. Probeer de eindtijd ook flexibel te maken, zodat je eventueel eerder kunt stoppen. Bijna iedereen vindt het prettig om iets eerder naar huis te kunnen gaan.

Voor allochtonen is het niet gebruikelijk afspraken al ver vantevoren te maken, bijvoorbeeld een afspraak voor over drie maanden. Als je dit toch doet is het gebruikelijk om tussentijds contact te hebben. Als dit niet gebeurt, kunnen mensen concluderen dat de afspraak niet door gaat. Daardoor is de kans groot dat ze er niet zullen zijn.

4.3 Afspraken

Autochtone Nederlanders zijn vrij stipt in het maken van afspraken. Vaak worden aan het begin van de samenwerking de verwachtingen over en weer uitgesproken. Als de samenwerking leidt tot een project, worden de taken onderling verdeeld en schriftelijk vastgelegd, bijvoorbeeld in notulen of zelfs in een contract. Dat laatste kan bij allochtonen afschrikken of geïnterpreteerd worden als wantrouwen. Het is dan ook belangrijk om het luchtig te houden en samen af te stemmen hoe je de afspraken gaat vastleggen.

Ook eenvoudige afspraken worden door autochtone Nederlanders vaak in e-mails of brieven vastgelegd, bijvoorbeeld aantallen deelnemers, locaties, tijdstippen, et cetera. Opverhoopte wijzigingen worden zo snel mogelijk doorgegeven zodat alles toch exact volgens plan kan verlopen. Allochtonen zijn hier vaak wat gemakkelijker in. 'Hoe meer zielen hoe meer vreugd' en 'We komen er samen wel uit' is vaak het motto.

Meer mensen dan verwacht

Ecomare organiseert al jaren excursies voor allochtone vrouwen. Mieke, medewerkster van Ecomare, is al regelmatig verrast doordat de dag anders liep dan was afgesproken. De enthousiaste deelnemers hadden extra mensen meegenomen waar Ecomare niet op had gerekend. Bovendien waren enkele deelnemers slecht ter been. Er moest veel geïmproviseerd worden om iedereen een leuke dag te geven; er moest een grotere ruimte worden gezocht, het programma moest zo worden aangepast dat ook minder valide mensen konden deelnemen en de lunch moest worden uitgebreid. De vrouwen en zeker ook de medewerkers van Ecomare hebben uiteindelijk een geweldige dag gehad.

4.4 Communicatie

Om een goede samenwerking tot stand te brengen en een project te laten slagen is de onderlinge communicatie tussen de diverse deelnemende partijen altijd van groot belang. Dit geldt nog sterker binnen multiculturele projecten.

Het is goed om van elkaar te horen hoe het project loopt en of alles nog loopt als gepland. Het is nog belangrijker om goed te communiceren als het anders loopt of dreigt te lopen. Laat elkaar weten wat er waarom mis gaat zodat je samen oplossingen kunt bedenken en kunt bepalen of het probleem werkelijk zo groot is. Als mensen uit verschillende culturen in een project samenwerken, bestaat de kans dat er verschillende opvattingen over onderlinge communicatie zijn.

Opdrachtgevers en/of subsidiegever staan vaak positief tegenover samenwerkingsprojecten van autochtone en allochtone organisaties, zeker omdat deze nog relatief weinig voorkomen. Maar er bestaat ook enige scepsis over de haalbaarheid van deze projecten. Het is daarom van belang om met de opdrachtgever en/of subsidiegever te communiceren. Mocht het project anders lopen dan gepland, is het goed dat ook die partijen weten hoe de zaken er voor staan zodat ze niet voor verrassingen komen te staan bij de eindevaluatie.

Goede communicatie

SME Advies en TEMA-NL (een Turks-Nederlandse organisatie) voerden samen het project 'Iedere vogel vliegt in zijn eigen zwerm' uit. Het doel was om Turken die in Nederland wonen kennis te laten maken met de Nederlandse natuur. De rol van TEMA was het vinden van Turkse organisaties die geïnteresseerd waren in deelname aan het project. TEMA gaf vervolgens de namen van die organisaties door aan SME, zodat zij natuurexcursies konden organiseren voor deze groepen.

Bij de uitvoering van dit project was het voor beide organisaties moeilijk om een goede weg te vinden in de onderlinge communicatie. Het kostte TEMA meer moeite dan verwacht om

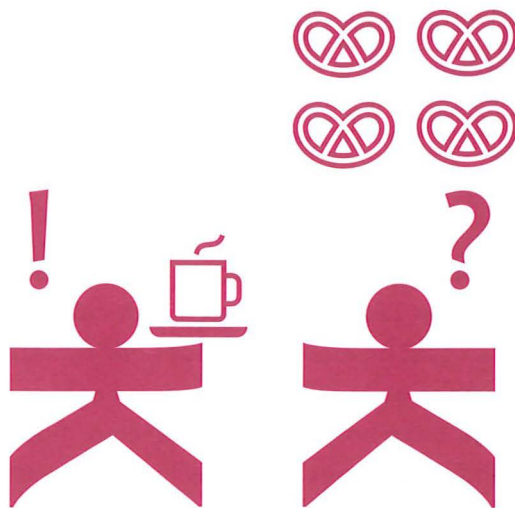
.....



Futiliteiten, maar óh zo belangrijk

In het boek worden veel punten behandeld waar je aandacht aan moet besteden als je een multicultureel project of activiteit gaat uitvoeren. Toch is er ook een aantal futiliteiten, die óh zo belangrijk zijn, maar niet echt onder een bepaalde projectstap horen. Het zijn aspecten, dingen of tips die net de puntjes op de spreekwoordelijke 'i' kunnen zijn. Futiliteiten waardoor iemand het gevoel kan krijgen dat er net iets meer zorg en aandacht aan is besteed. Futiliteiten die er voor zorgen dat partners en deelnemers mogelijk ook in de toekomst graag blijven samenwerken. In deze paragraaf staan deze punten kort beschreven. Hiervoor is o.a. Kaldenbach (2007) geraadpleegd.

Deze futiliteitenlijst is zeker niet compleet. Als je ergens over twijfelt, iets niet weet of denkt het mogelijk verkeerd te interpreteren, moet je het gewoon vragen. Iedereen waardeert het als iemand moeite doet om je tegemoet te komen of rekening met je te houden.



Eten en drinken

- Eten is in veel culturen veel belangrijker dan in de Nederlandse cultuur.
- Serveer naast koffie en thee ook iets lekkers.
- Lunchen met een broodje kaas en een glaasje melk is voor veel mensen te simpel.
- Een goede lunch bestaat zowel uit iets warm als iets kouds.
- Serveer bij de lunch niet alleen koffie en thee maar ook melk en karnemelk.
- Houd er rekening mee dat niet iedereen varkensvlees eet. Moslims kunnen vragen of het vlees Halal is.
- Maak eventueel gebruik van een cateraar die ook niet-Nederlandse gerechten aanbiedt.

Attenties

- Een fles wijn als bedankje is een typisch Nederlands gebruik. Veel moslims drinken geen alcohol, een fles wijn is dan dus niet geschikt.
- Nederland heeft een typische leescultuur, waardoor een boekenbon vaak wordt gewaardeerd. In veel landen wordt veel minder gelezen waardoor je beter een ander cadeautje mee kunt nemen.
- Iets zoetigs, koekjes of chocola bijvoorbeeld is altijd goed. Let er erop dat er geen likeur in de chocolaatjes zit.

Beleefdheden

- In Nederland is elkaar in de ogen kijken een teken van betrouwbaarheid. Autochtone Nederlandse kinderen krijgen tijdens hun opvoeding vaak te horen: 'Kijk me aan als ik tegen je praat.'. Tegen vrijwel alle immigranten is thuis het tegenovergestelde gezegd: 'Kijk me niet zo brutaal aan als ik tegen je praat'. Ze kijken juist weg als ze bijvoorbeeld bestraft worden. Dit verschil kan tot verkeerde conclusies leiden.
- Autochtone Nederlanders zijn over het algemeen niet 'aanrakerig'. Vaak schrikken ze van iemand die hen aanraakt. Als een vrouw in gesprek een man aanraakt zal de man snel denken dat de vrouw iets van hem wil. Als een man een man aanraakt kan gedacht worden dat hij homo is. Bij vrouwen is dit niet het geval. Hoe zuidelijker de bevolking, des te meer ze elkaar aanraken. Brazilianen raken elkaar gemiddeld iedere 6 minuten aan.
- Er is een natuurlijke afstand tussen mensen. Als mensen dichtbij gaan staan zal de ander, indien mogelijk, bij voorkeur een stapje achteruit zetten. Maar de afstand is tussen landen wel verschillend. In West-Europa is de natuurlijke afstand tussen mensen zo'n 60 centimeter. In Japan is deze afstand groter namelijk 90 centimeter. Waarschijnlijk zullen Nederlanders, in gesprek met een Japanner, automatisch een stapje naar voren doen om de afstand te verkleinen. De Japanner zal vervolgens een stapje achteruit zetten om de afstand weer te vergroten! In Saoedi-Arabië is de afstand juist veel kleiner, slechts 25 centimeter.





Handen schudden

- Autochtone Nederlanders geven elkaar een ferme hand. Dat wekt vertrouwen. Allochtonen van de eerste generatie vinden die manier van handen geven dwingend en agressief, zeker door vrouwen.
- Van de islamitische en joodse gelovigen geeft een klein deel, ongeveer een half procent, geen hand aan iemand van de andere sekse. Ze tonen zo respect, door niet haar lichaam aan te raken. De vraag 'Mag ik u een hand geven?' kan hier uitkomst bieden.
- Veel moslims leggen, na het schudden van een hand, hun hand even op hun hart. Dit betekent, ik draag u een warm hart toe.

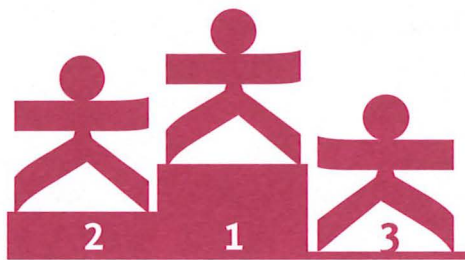
Communicatie

- Veel allochtonen zeggen 'ja', ook als ze 'nee' bedoelen. Dat is een teken van respect. Autochtone Nederlanders zullen nooit 'ja' zeggen als ze 'nee' bedoelen, ze zeggen hoogstens 'misschien' of 'waarschijnlijk'.
- Allochtonen zeggen vaak 'moeten' als ze 'willen' bedoelen. Je moet me helpen, kan vriendelijk bedoeld zijn. Veel Nederlanders horen een dwingende toon en zeggen al snel 'Ik moet helemaal niets!'.
- Als een autochtone Nederlander een toezegging doet, bijvoorbeeld dat hij een locatie zal regelen, wordt dat ook als een afspraak gezien. In Nederland houd je je daaraan. Als dat niet lukt bel je zo vroeg mogelijk af. Wie zich aan zijn afspraken houdt is, voor een autochtone Nederlander, betrouwbaar. Die toont respect, ook door op tijd te komen. In zuidelijke landen heeft 'zeggen dat je iets gaat doen' soms een andere betekenis. Het is meer een plan, een idee. Het hangt van de context af of het tot een concreet gedrag leidt.

- In Nederland is het normaal dat kinderen volwassenen tegenspreken. Het wordt zelfs aangemoedigd dat kinderen zelf denken en hun mening geven. Ook op het werk komt het vaak voor dat de baas (binnen grenzen) wordt tegengesproken, dat een medewerker kritisch is en mee denkt met de organisatie. In zuidelijke landen wordt dit gedrag vaak brutaal gevonden. In Nederland hebben bazen, docenten, et cetera niet automatisch gezag, dat moeten ze eerst 'verdienen'.

Beeldmateriaal

- Niet iedereen vindt het leuk om op de foto te gaan. Soms is iemand bang dat hij of zij er niet leuk op staat. Een ander wil niet op de foto vanwege zijn of haar geloof. In beide gevallen is het netjes om te vragen of je een foto mag maken. Fotograferen op de rug is meestal geen probleem.
- Geef aan waarvoor je de foto wilt gebruiken. Voor gebruik in besloten kring is het vaak geen probleem; op de voorpagina van de krant is een ander verhaal. Stuur het beeldmateriaal waar iemand op staat ook naar hem of haar op. Mensen kunnen heel trots zijn op het feit dat zij in een folder of evaluatie staan (genoemd).





Multiculturele projecten hebben de meeste kans op succes als ze worden opgezet door meerdere organisaties met verschillende culturele achtergronden. Bijvoorbeeld door een Nederlandse natuur- en milieuorganisatie en een lokale Surinaamse organisatie.

De eerste stap die je moet zetten is dan ook het zoeken van de juiste samenwerkingspartner. Zeker als je nog geen of weinig ervaring hebt met intercultureel werken kan dit best een moeilijke stap zijn. Naar mate je meer ervaring opdoet en al beschikt over een eigen netwerk, wordt het steeds eenvoudiger.

Dit hoofdstuk geeft een aantal nuttige handvatten en tips om projectpartners te zoeken. Het hoofdstuk is geschreven vanuit de gedachte dat er (nog) geen netwerk aanwezig is.

5.1 Waarom samenwerken?

Vrijwel iedere organisatie heeft een eigen netwerk en eigen expertise. De kracht van samenwerkingsprojecten is dat deze aspecten aan elkaar kunnen worden gekoppeld. De expertise van een natuurorganisatie is kennis van de natuur. De kans is groot dat een Surinaamse belangenorganisatie daar veel minder van weet. Maar zij weten wel veel over de Surinamers in Nederland, hun cultuur en hun interesses. De organisaties zouden met elkaar kunnen samenwerken om de Surinamers eens door de bril van een autochtone Nederlandse natuurliefhebber te laten kijken en autochtone Nederlanders op hun beurt iets te leren over de natuur in Suriname. Door op deze manier samen te werken kunnen beide organisaties gebruik maken van hun netwerk en expertise en elkaar hiermee van dienst zijn. Samenwerking versterkt.

5.2 Het vinden van organisaties

Om te kunnen bepalen wat voor type organisatie geschikt is als samenwerkingspartner is het goed eerst te bepalen wat het doel is van het project en voor wie het is bedoeld. Denk bijvoorbeeld na over de vraag op welke plaatsen deze mensen komen of van wat voor organisatie ze eventueel lid zouden kunnen zijn. Dit soort informatie kan al naar een (type) organisatie leiden.

Een volgende stap is het bedenken van het type organisatie waarmee je binnen het project graag zou willen samenwerken en wat hun rol in het project zou kunnen zijn. Probeer er achter te komen of al eerder een soortgelijk project of activiteit is georganiseerd en welke organisaties daarbij betrokken waren. Dit kan een handige steun in de rug zijn bij het zoeken van partners.

Tip De werving en later de samenwerking met een partnerorganisatie verloopt het prettigst als beide organisaties – en eventueel hun achterbannen – echt iets aan het project hebben. Een organisatie moet zich niet ‘gebruikt’ voelen, bijvoorbeeld doordat ze het gevoel krijgen dat mensen alleen maar uit zijn op hun netwerk.

Met deze punten in het achterhoofd kun je gericht op zoek gaan naar geschikte organisaties. Denk daarbij aan buurt- en wijkorganisaties, thema-gerichte organisaties (zoals een Vogelvereniging), gezondheidscentra, scholen, geloofsgemeenschappen, sportverenigingen en zelforganisaties. De term zelforganisatie is een verzamelnaam. Meestal wordt hiermee een organisatie bedoeld van een groep mensen met dezelfde etnische achtergrond, zoals een Pakistaanse organisatie. Maar bijvoorbeeld ook een vrouwenorganisatie kan worden aangeduid als zelforganisatie.

Ook winkeliers, andere ondernemers en een woningbouwcorporatie

kunnen een geschikte partner zijn. Het internet, een telefoonboek of een gemeentegids zijn handige hulpmiddelen om dit soort organisaties te vinden.

Tip Voor projecten op lokaal niveau kun je ook contact zoeken met de gemeente en het plaatselijk welzijns-werk. Zij zijn goed op de hoogte van de lokale netwerken en kunnen mensen gericht doorsturen. In veel gemeenten bestaat een steunpunt voor vrijwilligerswerk. Ook zij hebben een uitgebreid netwerk waarvan je gebruik kunt maken.

5.3 Het contact

Er zijn meerdere manieren om contact te zoeken met mogelijke partnerorganisaties. Het beste is dat af te stemmen op het type organisatie. Bij migranten(zelf)organisaties, buurthuizen en ouderencentra werkt het vaak het beste om er een keer naar toe te gaan. Direct persoonlijk contact wordt door dit type organisaties gewaardeerd. Telefonisch contact, een brief of e-mail zijn onpersoonlijker en zullen daarom minder resultaat opleveren. Voor Nederlandse organisaties geldt juist het omgekeerde; daar werkt een telefoontje of mailtje juist wel. Direct persoonlijk contact volgt daarna.

Wanneer je langs gaat bij een organisatie of met iemand een afspraak hebt, moet je je goed voorbereiden. Ook hierbij geldt dat het type organisatie de inhoud en richting van het gesprek bepaalt. Bij Nederlandse organisaties is het gebruikelijk tijdens een eerste gesprek direct aan te geven waarom je daar zit en wat je van hen wilt. Bij migrantenorganisaties is het daarentegen veel gebruikelijker om eerst uitgebreid kennis met elkaar te maken en een vertrouwensband op te bouwen. Dat kost tijd. Het is daarom zinvol om hier meerdere afspraken voor te benutten. Als je het gevoel hebt dat het vertrouwen er is, wordt het tijd om wat concreter de plannen te gaan bespreken.

Tip Wanneer je via iemand anders bij een organisatie terecht bent gekomen (kruiwageneffect), kan het slim zijn om te vragen of hij/zij met jou mee wil gaan naar een afspraak. Er zit dan voor iedereen een bekende aan tafel. Dat wekt vertrouwen.

Om samen te kunnen werken met een mogelijke partnerorganisatie is het goed om op onderstaande vragen een antwoord te geven:

- Wie ben jij? En als je namens een organisatie komt: wat voor soort organisatie is dat en wat doet de organisatie?
- Wat is het plan? Vertel iets over de achtergronden van het plan, hoe het tot stand is gekomen en wat je er mee wilt bereiken.
- Waarom heb je juist met die organisatie contact opgenomen? Wat zou hun rol in het project zijn?

- Waarom is het voor die organisatie interessant om mee te werken? ('What's in it for me?').
- Wat kan jij of jouw organisatie de mogelijke partner bieden?
- Wat voor afspraken zou je willen maken?

Tip Als uit de gesprekken blijkt dat je niet bij de juiste organisatie aan tafel zit, of dat de organisatie – om wat voor reden dan ook – de samenwerking niet aan wil gaan, is het aan te raden om te vragen of zij nog andere organisaties kennen waarbij het project beter zou passen.

5.4 Onderhouden contact

Als je eenmaal een partner hebt gevonden, is het goed bewust energie te stoppen in het onderhouden van de contacten. Het gaat er daarbij om dat je niet alleen contact hebt over het project dat je samen uitvoert, maar ook in algemene zin aansluiting probeert te zoeken. Dat is goed voor de persoonlijke relaties en voor het verder uitbouwen van de vertrouwensband.

Vrienden maken

*Mohamed, projectleider bij het Rotterdams Milieucentrum:
"Ik ga regelmatig langs bij partnerorganisaties; een kop koffie drinken en met ze praten. Eerst ben ik klant, later word ik een vriend. Ik vertel wat ik doe en vraag ook naar hun werkzaamheden. Als ik ga, neem ik iedere keer iets mee, zoals posters of flyers. Zo maak je goede vrienden."*

Contact onderhouden kan op diverse manieren. Je kunt met enige regelmaat je gezicht laten zien. Bij een buurthuis zou je binnen kunnen lopen en met de mensen die er zijn een praatje maken. Een andere manier is de activiteiten een organisatie eens te bezoeken. Ook al heeft de activiteit een heel ander thema dan waar jij mee bezig bent, dan toch is het voor de contacten goed om er bij te zijn. Dit geldt ook andersom: nodig de partnerorganisatie uit voor de activiteiten die jij zelf organiseert.

Een andere manier om het contact te onderhouden is de partnerorganisatie op de hoogte te houden van de overige projecten of werkzaamheden van jou of jouw organisatie. Dit kan bijvoorbeeld via een (digitale) nieuwsbrief of door regelmatig te bellen.

Voorbeeld: Wereldcafé's

Aanleiding

Het IVN organiseerde in 2004 samen met Stichting Mondiale Samenleving (SMS) een conferentie genaamd 'Samenwerken aan een duurzame ontwikkeling'. Interculturele samenwerking op het vlak van natuur en milieu stond hierbij centraal. De aanwezigen waren van mening dat er vele kansen en mogelijkheden op dit gebied lagen. Voor het IVN de steun in de rug om dit thema op te pakken. Het IVN Consulentenschap Zuid-Holland heeft dit thema vervolgens vertaald in het project 'Wereldcafé's'.

Samenwerkingspartners

In de jaren voorafgaand aan de Wereldcafé's was het IVN al op zoek naar partnerorganisaties. Door regelmatig vertegenwoordigers van organisaties gezamenlijk uit te nodigen en te brainstormen over mogelijke activiteiten zijn de Wereldcafé's ontstaan.

Bij de totstandkoming en uitvoering van het project heeft het IVN Consulentenschap Zuid-Holland samengewerkt met een grote groep partnerorganisaties: Aarde-werk, COS Rijnmond & Midden Holland, DCMR, FORUM, Gemeente Den Haag – afdeling Milieucommunicatie, Landelijk Centrum opbouwwerk, Meander, Natuurmonumenten, Rotterdams MilieuCentrum, Stichting Boog, Stichting Mondiale Samenleving (SMS), Tema-NL en Vrouw en Milieu (VeM).

Doel en doelgroep

Mensen en organisaties vanuit verschillende culturele achtergronden werden per regio uitgenodigd om in een informele setting kennis met elkaar te maken en vervolgens gezamenlijk de mogelijkheden te verkennen voor actieve samenwerking rond natuur- en milieuonderwerpen.

Werving deelnemers

De deelnemers aan de Wereldcafé's zijn door de samenwerkingspartners benaderd. Deze organisaties hebben actief hun eigen netwerk ingezet. Organisaties met een eigen achterban hebben hun mensen actief benaderd en warm gemaakt voor deelname aan de Wereldcafé's.

Niet alleen diverse vrijwilligers- en zelforganisaties werden uitgenodigd, maar ook gemeenten en bestuurders. Bij diverse bijeenkomsten waren wethouders aanwezig. Bij de bijeenkomst in Rotterdam schoof de gedeputeerde milieu aan om te kijken hoe zo'n Wereldcafé verliep.

Activiteiten

In de maanden mei en juni 2005 zijn er in Dordrecht, Alphen aan de

Rijn, Den Haag en Rotterdam Wereldcafé's georganiseerd. Deze naam is ontstaan vanuit de gedachte dat iedereen een wereldburger is.

Na een korte introductie gingen de Wereldcafé's van start met een aantal presentaties van inspirerende voorbeeldprojecten waarin de thema's multiculturele samenleving en leefomgeving aan bod kwamen. Per voorbeeldproject werd ingegaan op de activiteiten, de betrokken organisaties, de succes- en leerpunten en het gevoel waarmee de initiatiefnemers terug keken op het project. Vervolgens was het voor de aanwezigen tijd om zelf aan de slag te gaan.

Onder het genot van een 'wereldpicknick' konden de deelnemers in groepen aan de slag. Iedere groep werd bijgestaan door een gastheer/-vrouw. Zij konden de groep waar nodig ondersteunen. In de groepen konden de deelnemers kennis met elkaar maken. Ze kregen de opdracht mee daarbij vooral te zoeken naar overeenkomsten en daarnaast het begrip 'leefomgeving' een gemeenschappelijke invulling te geven. Kernvraag daarbij was 'Wat geeft jou een thuisgevoel?' Herkenning, veiligheid, respect van mensen om je heen, voldoende groene ruimte waren kwalificaties die het gemeenschappelijk belang verwoordden. Iedereen moest daarna aangeven waaraan men vanuit de eigen organisatie werkt om dit thuisgevoel te bevorderen.



Vaarexcursie Biesbosch. Foto IVN

Aansluitend keken de deelnemers in groepen tijdens 'rondetafel-gesprekken' met elkaar welke kansen er lagen voor samenwerking met andere organisaties. Uitgangspunt was het versterken van de eigen activiteiten. Uiteindelijk zijn deze kansen vertaald naar concrete initi-

atieven, die met behulp van een speciaal daarvoor opgesteld formulier zijn vastgelegd. De initiatieven moesten wel aan een aantal randvoorwaarden voldoen, namelijk; gemakkelijk en op korte termijn uitvoerbaar, snel op te zetten en lage kosten. Aan het einde van de bijeenkomst hebben de groepen de initiatieven aan elkaar gepresenteerd en zijn er afspraken gemaakt voor de uitvoering.



Rondetafelgesprekken. Foto VeM

Het IVN Consulentenschap Zuid-Holland heeft tot en met december 2005 contacten onderhouden met de initiatiefnemers en hen waar mogelijk advies en informatie gegeven voor de uitvoering van hun ideeën.

Resultaat en effecten

De Wereldcafé's hebben laten zien dat zorg en aandacht voor de leefomgeving een gezamenlijk belang is en kan rekenen op belangstelling vanuit verschillende bevolkingsgroepen. Alle deelnemende organisaties hebben een belangrijke stap gezet door elkaar te leren kennen, van elkaar te leren en door samen te werken aan voorstellen die bijdragen aan een duurzame multiculturele samenleving.

Het resultaat van de bijeenkomsten was een 25-tal initiatieven die de deelnemers met elkaar hebben geformuleerd en afspraken om samen aan de nieuwe initiatieven te gaan werken. Een tweetal voorbeelden:

Tijdens het Wereldcafé in Den Haag raakten IVN-vrijwilligers en vrouwen van de Koerdische vrouwenvereniging Helin met elkaar in gesprek over de ontwikkeling van taalvaardigheid. Voor nieuwkomers is het belangrijk om na de taalcursus regelmatig Nederlands te spreken, bij voorkeur met mensen voor wie Nederlands de moedertaal is. Op die manier wordt de taalvaardigheid verder ontwikkeld. Dikwijls blijkt echter dat nieuwe Nederlanders nauwelijks contact hebben met mensen die de taal goed spreken. IVN Den Haag en Helin hebben hun ideeën hierover verder uitgewerkt en een aantal initiatieven bedacht waarbij natuur een belangrijke rol speelt. Beide organisaties hebben zich voorgenomen om viermaal per jaar op zondagen natuur- en milieuvacatures te organiseren met deelnemers van zowel Helin als het IVN. Gaandeweg wordt ook gekeken of het mogelijk is om aansluiting te vinden bij de Surinaamse en Iraakse organisaties.



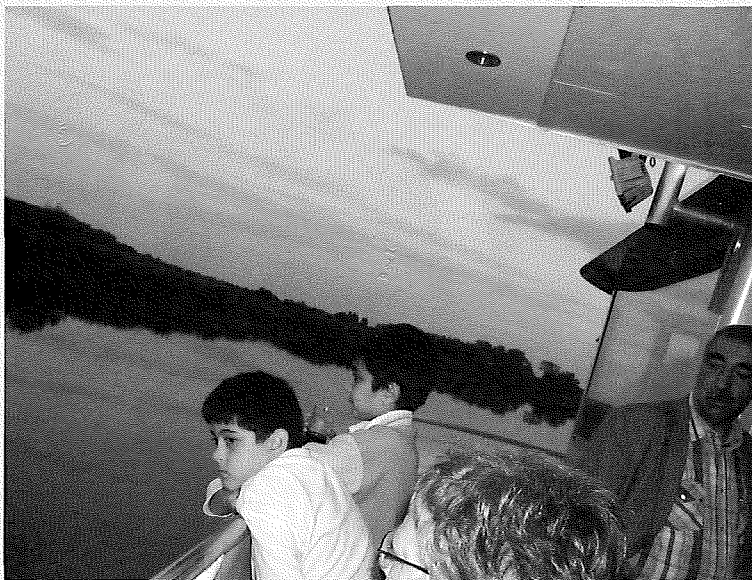
Vaarexcursie Biesbosch. Foto IVN

Bij het Wereldcafé in Dordrecht is de stichting Fazilet – een vrijwilligersorganisatie die zich richt op Turkse jongeren in de leeftijdscategorie van 12 tot 20 jaar – in contact gekomen met IVN Woesteland, de jongerenorganisatie van het IVN. Gezamenlijk onderzoeken zij nu de mogelijkheden om samen voor jongeren een natuurkamp te organiseren.

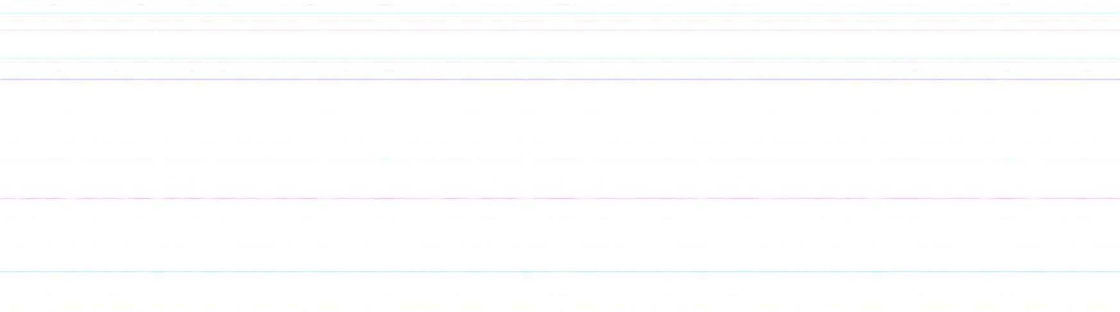
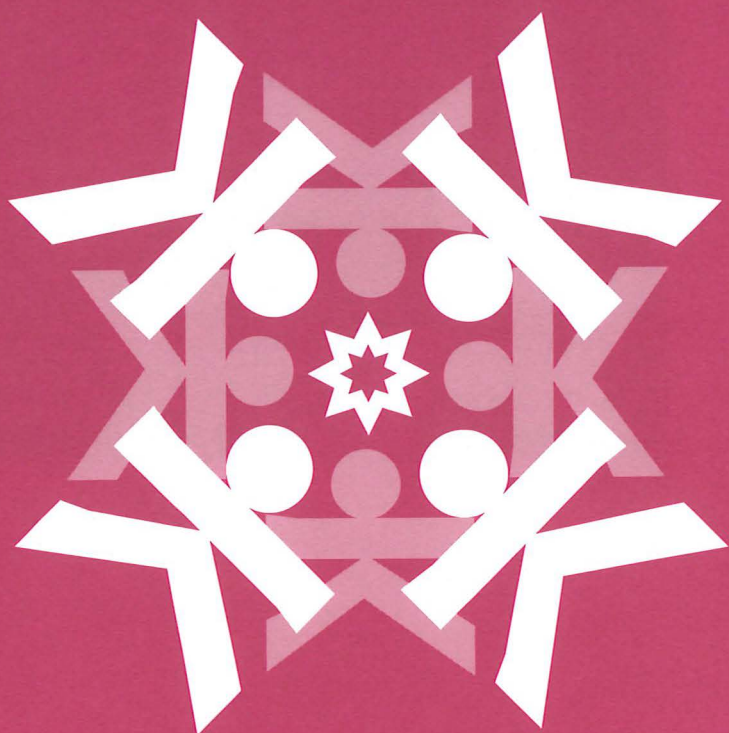
De resultaten van het project en korte omschrijvingen van enkele initiatieven zijn gebundeld in een handzaam boekje, genaamd 'Samen Inkleuren'.

Financiering

Het project is gefinancierd door een bijdrage van Fonds 1818 en het subsidieprogramma 'Leren voor Duurzame Ontwikkeling' van de Provincie Zuid-Holland.



Vaarexcursie Biesbosch. Foto IVN



Het begint vaak gewoon met een ideetje. 'Zou het niet leuk zijn als...' Lang niet al die ideeën monden uit in een project. Soms omdat het gewoon niet realistisch is, maar meestal omdat je niet de moeite neemt om te kijken of je het idee kan realiseren.

In dit hoofdstuk staan enkele handvatten om te komen tot een projectvoorstel. Het laat zien hoe een projectidee kan ontstaan en hoe het vervolgens uitgewerkt kan worden tot een echt project.

6.1 'Het is maar een ideetje hoor'

Een idee kan ontstaan doordat jouw organisatie en je nieuwe contact graag samen een project willen opzetten en uitvoeren. Het is goed om de expertise van de organisaties als uitgangspunt te nemen voor het te ontwikkelen projectidee. Je gaat dus expliciet naar een idee op zoek. Maar een idee kan ook als volgt ontstaan:

"Sandra sprak Pakpao, haar Thaise buurvrouw. Ze vertelde over het Oosterse gerecht dat ze gisteren voor de eerste keer had gemaakt. Het had wat flauw gesmaakt. Pakpao weet veel van kruiden en adviseerde Sandra de volgende keer wat verse koriander te gebruiken. Dat zou zorgen voor net dat beetje extra smaak."

Een idee is geboren; het lijkt Sandra leuk als Pakpao haar en haar vriendinnen wat meer leert over het gebruik van die kruiden.

Om te kijken of het mogelijk is om van dit idee daadwerkelijk een project te maken moet je jezelf de volgende vragen stellen:

- Zouden anderen dit idee ook interessant vinden?
 - Hoeveel mensen zouden dat zijn?
 - Wat is je doelgroep?
 - Wat wil je met dit project bereiken?
 - Hoe wil je dat doen?
 - Wat heb nodig om het uit te voeren?
 - Kun je het zelf regelen en wil je dat ook?
- Als je deze vragen positief kunt beantwoorden, kun je het idee uitwerken tot een project.

6.2 Partners zoeken

Als je samen met een organisatie of persoon een projectidee hebt bedacht, is er in ieder geval al een partner. Ook als je nog geen partnerorganisatie hebt, is het van belang om te kijken of je nog andere organisaties nodig hebt om je project te realiseren. Maak onderscheid tussen samenwerkingspartners en uitvoeringspartners. De samenwerkingspartners hebben een gelijkwaardige rol en zijn van begin tot het eind bij het project betrokken. De uitvoeringspartners doen slechts een deel van het project.

Tip Bedenk dat er grote verschillen zijn in de professionaliteit van organisaties. Van een koepelorganisatie met een eigen kantoor en eigen medewerkers in dienst kun je andere dingen verwachten dan van een kleine zelforganisatie.

Het is moeilijk om aan te geven wanneer je de zoektocht naar partners het beste kunt starten. Een mogelijke stelregel: zorg ervoor dat samen-

werkingspartners samen met jou aan de wieg van het project staan, zodat het een gezamenlijk project wordt. Bij de uitvoeringspartners is het een ander verhaal. Voor hen is het prettig als het voorstel concreet is, dat hun rol duidelijk is, dat zeker is dat het project doorgaat en dat de eventuele financiering dus geregeld is. Zo weet de organisatie waar zij aan toe is.

Tip Zorg er voor dat de uitvoeringspartners ruimte krijgen voor hun eigen inbreng; natuurlijk binnen de eventuele randvoorwaarde van het project.

6.3 Schrijven voorstel

Je kunt een idee concreter maken door een projectvoorstel te schrijven. Hierin staan een aantal essentiële onderdelen van een project. Je kunt het zo uitgebreid maken als je zelf wilt. Onderstaand een aantal onderdelen die in een projectvoorstel thuishoren. Ieder onderdeel wordt geïllustreerd door een voorbeeld dat terugslaat op het idee van Sandra in paragraaf 6.1.

- **Inleiding**
Beschrijf kort wat de aanleiding van het project is. Waarom wil je dit project doen? Hoe is het idee ontstaan?
Sandra kan hier vertellen over de ontmoeting die zij met haar buurvrouw Pakpao had.
- **Doel en doelgroep(en)**
Vervolgens benoem je het doel van het project. Wat denk je met het project te bereiken? Benoem daarnaast voor wie het bedoeld is.
Een doelstelling van het idee van Sandra zou kunnen zijn 'Meer te weten komen over de verschillende soorten kruiden en de wijze waarop die kruiden gebruikt kunnen worden.' Haar doelgroep is zichzelf samen met haar groep vriendinnen.
- **Verwachte resultaten**
Maak je doel concreet, bijvoorbeeld door antwoord te geven op de volgende vragen: 'Hoeveel activiteiten ga je organiseren?', 'Hoeveel mensen zullen daar aan deelnemen?' en 'Waar vinden de activiteiten plaats?'
Pakpao kan Sandra en haar negen vriendinnen in drie avonden alles vertellen wat ze van kruiden weet. Iedereen komt om de twee weken in Sandra's huis bij elkaar.
- **Aanpak**
Vanaf nu ga je het project concreter maken. Je omschrijft op welke wijze je het doel gaat realiseren, hoe je de doelgroep kunt bereiken en hoe je ze aan het project kunt laten deelnemen.
Sandra besluit al haar vriendinnen zelf te bellen om te vragen of zij het leuk vinden om wat meer over de kruiden te weten

te komen. Pakpao stelt voor om iedere keer eerst iets over een aantal soorten kruiden te vertellen. Daarna doen ze een spel, waarbij iedereen aan de kruiden mag ruiken en proeven. Vervolgens moeten ze zeggen welk kruid ze denken dat het is. Daarna gaan ze samen een klein gerechtje maken, waarin de smaak van de kruiden goed te proeven is.

- Planning

In dit onderdeel leg je vast hoe lang het project duurt en welke activiteiten wanneer plaats vinden.

Iedere woensdag van de oneven weken komen Pakpao, Sandra en haar vriendinnen bij elkaar, drie keer achter elkaar. Het project duurt in totaal daarom vijf weken.

Tip Om een goed beeld te kunnen krijgen van de planning is het handig om een schema of een tabel te gebruiken. Dan kun je in één oogopslag zien wanneer wat gaat gebeuren.

- Financiën

Bedenk wat voor kosten er gemaakt moeten worden om het project te kunnen uitvoeren. Grofweg zijn er twee soorten kosten: personele kosten en materiële kosten. Organisaties die beroepsmatig aan een project meewerken, zullen voor een medewerker een uurtarief hanteren voor het aantal uren dat zij aan een project zullen besteden. Bij materiële kosten gaat het om kosten voor bijvoorbeeld de huur van een locatie, eten en drinken, reiskosten en bedankjes voor mensen die ook aan het project hebben meegewerkt.

Pakpao wil geen geld voor de avonden dat ze haar verhaal komt doen. Dat betekent dat er geen personele kosten zijn. Er is wel wat geld nodig om de kruiden, de ingrediënten voor de gerechten en wat te drinken voor iedereen te kopen. Sandra wil Pakpao op de laatste avond natuurlijk ook een mooi cadeau geven als bedankje.

- Afspraken

Het is goed om alle afspraken die zijn gemaakt vast te leggen. Die kunnen bijvoorbeeld gaan over de taakverdeling: wie gaat wat, wanneer doen.

Sandra spreekt met haar vriendinnen af om bij verhindering uiterlijk twee dagen tevoren te bellen om dat te melden. Wanneer meer dan 4 vriendinnen afbellen, zal de avond worden verplaatst. In overleg met Pakpao wordt dan een nieuwe dag afgesproken. Pakpao bedenkt de recepten voor de gerechtjes en doet de boodschappen daarvoor.

Tip Schrijf je het voorstel zonder partnerorganisatie, laat het dan eens lezen aan een collega of kennis. Zij kunnen aangeven of ze het een leuk voorstel vinden en je wellicht ook nog tips geven voor verbetering.

Voorbeeld:

Papier scheiden, dat levert wat op!

Aanleiding

Uit een aantal projecten van SME Advies bleek dat Marokkanen en Turken best hun steentje willen bijdragen op milieugebied, maar dat ze het wel fijn vinden als daar iets tegenover staat. Er kwam ook naar voren dat zij hun afval slecht scheiden. Men wist niet goed waarom je dit zou moeten doen en voor wie. In gesprekken werd ook duidelijk dat het vaak moeilijk gevonden werd om afval gescheiden op te slaan, omdat je het niet altijd direct kunt wegbrengen. Op grond van deze gegevens is SME in gesprek gegaan met de stichting SMT, inmiddels SMN (samenwerkingsverband Marokkanen in Nederland).

Uitgangspunten voor een mogelijk project vanuit SME Advies waren daarom:

- Iets doen voor het milieu.
- Het moest iets opleveren voor de deelnemers zelf, een bekende van hen of een bekende organisatie.
- Het moest gemakkelijk zijn voor de deelnemers, weinig moeite kosten.

SMT gaf aan dat op dat moment de volgende zaken voor de Marokkaanse organisaties een rol speelden:

- Subsidies namen af; een financiële aanvulling was zeker welkom.
- Om subsidie te krijgen moesten veel organisaties iets doen voor een bredere groep dan alleen hun eigen achterban.
- Het verbeteren van het imago van de (Marokkaanse) organisatie.

Het resultaat was een project waarin SME en SMT het scheiden van papier wilden bevorderen bij Marokkaanse huishoudens. SME en SMT wilden proberen om Marokkaanse organisaties te stimuleren papier in te zamelen. De organisaties zouden in hun eigen kring en in hun omgeving mensen oproepen mee te doen. De opbrengst was voor de organisatie. Het project heeft gelopen van januari 2004 tot en met april 2006.

Doel en doelgroep

Georganiseerde groepen Marokkanen, met name zelforganisaties of moskeeverenigingen en hun achterban, te informeren over en te stimuleren tot papier inzamelen.

Doelstellingen

Het project was bedoeld om het percentage gescheiden ingezameld papier vergroten; gewoontegedrag realiseren; meer informatie verspreiden over het scheiden van andere afvalstromen; contacten tussen gemeente en allochtone doelgroepen bevorderen; contacten tussen autochtone en allochtone bewoners bevorderen; organisaties leren zelf financiën te zoeken.

Vorbereidingsfase

Nadat SME samen met SMT het globale projectidee had ontwikkeld, kon het verder worden uitgewerkt. Er moest bijvoorbeeld antwoord komen op de vraag in hoeveel gemeenten het project moest gaan plaats vinden en het aantal organisaties dat mee zou kunnen doen. SMT moest het ook haalbaar achten; zij zouden de organisaties gaan werven die mee zouden gaan doen.

Vervolgens moesten SME en SMT kiezen in welke volgorde ze te werk zouden gaan; eerst de gemeente proberen te werven en na een akkoord op zoek gaan naar organisaties, of juist andersom.

Overwegingen om de werving te starten bij een gemeente waren:

- Het project kon zeker plaats vinden.
- Het was zeker dat de gemeente bereid was een (kleine) financiële bijdrage te leveren.

Overwegingen om de werving te starten bij (zelf)organisaties waren:

- Het was mogelijk dat organisaties enthousiast waren maar dat de gemeente niet akkoord ging.
- Alleen de organisaties met eigen terrein konden mee doen, die selectie kon vooraf plaatsvinden.

Om de kans dat organisaties wilden meedoen aan het project zo groot mogelijk te maken, kozen SME en SMT voor een opzet waarbij gestart werd bij (zelf)organisaties. Dit om bij de organisaties het idee te versterken dat ze een belangrijk deel vormden van het project en niet het laatste sluitstuk.

Uitvoeringsfase

De bedoeling was acht organisaties te gaan werven om deel te nemen aan het project. SMT zou de werving van de organisaties op zich nemen. SME zou de organisaties vervolgens helpen om de noodzakelijke dingen te regelen met de gemeente en de papierinzamelaar en hulp te bieden bij het mobiliseren van de achterban. Toen er twee organisaties gevonden waren in dezelfde stad, startte het gemeentelijke traject. Dat bleek een stuk moeilijker dan verwacht; lange trajecten werden opgestart, vergaderingen werden gehouden, beleidsstukken werden geschreven, et cetera. De gemeente had talrijke excuses om het project niet te laten plaats vinden, bijvoorbeeld: het beleidsplan was nog niet klaar, ze wilde geen organisaties voortrekken, ze wilde geen bovengrondse containers, afval werd volledig ingezameld door externen, et cetera.

Doordat SME en SMT menig organisatie teleur moesten stellen omdat hun gemeente niet mee wilde doen, besloten ze alsnog te kiezen voor de andere variant; eerst de gemeente werven en vervolgens de organisaties. Dit bleek nog steeds niet gemakkelijk; het aantal organisaties dat ruimte had voor een papiercontainer op eigen terrein was zeer

klein, zeker in de grote steden waar juist veel Marokkanen wonen. Als ze zo'n grote ruimte al hadden was deze nog niet altijd bereikbaar voor een grote vrachtwagen die de container moest komen legen.

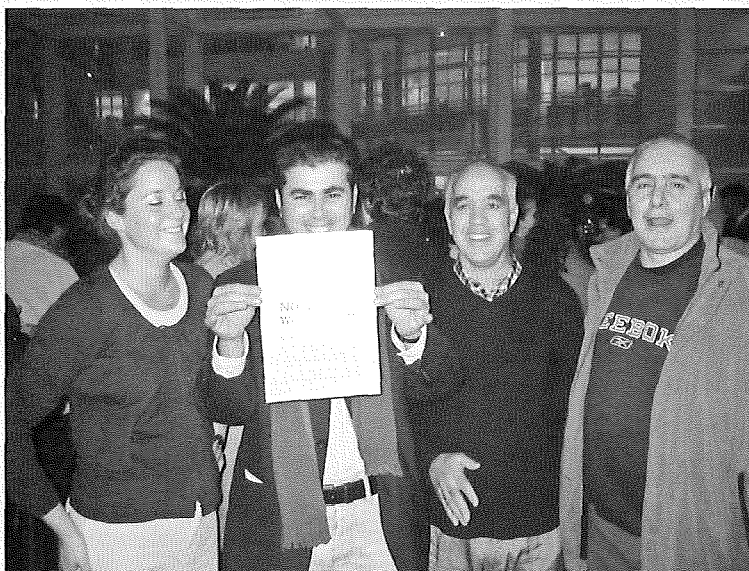
Communicatie

De communicatie in het voortraject verliep wat moeizaam. Als eenmaal de gemeente en de organisaties waren geworven en de container was geplaatst, liep het goed. De gedachte dat de achterban wel papier in wilde zamelen voor hun eigen organisatie, bleek juist. De container werd officieel geopend. Er was een afvalclown voor de kinderen en de eerste dozen papier werden samen met een hoge ambtenaar in de container gegooid. Er werd veel papier in gezameld. SME maakte een draaiboek, folders, posters en flyers die de organisatie zelf onder de achterban verspreidde.

Om het bereik verder te vergroten werd een aantal scholen in de deelnemende gemeenten een educatief papierproject aangeboden. Het ging om drie scholen in Den Haag en Roosendaal. Om de (volwassen) deelnemers enthousiast te maken, is er een excursie georganiseerd voor de moskee in Roosendaal naar Parenco, een papierfabriek.



Excursie naar papierfabriek. Foto: SME Advies



Uitreiking nominatie voor de Gulden Klinker. Foto El Ouahda



Uitreiking Zapseld. Foto El Ouahda

Conclusie

Ondanks de vele tegenslagen was het project voor SME en SMT niet mislukt.

Er is veel tijd gestoken in de voorbereidingsfase door de beweegredenen van de doelgroep goed te analyseren. De aannames die bij de aanvang van het project zijn gedaan, namelijk dat mensen bereid zijn een bijdrage te leveren aan het milieu als ze weten waarom ze het doen en voor wie, bleek goed te kloppen.

Ondanks het feit dat het project in minder gemeentes heeft plaats

gevonden dan gepland, was het bij de twee gemeentes waar het heeft gelopen zeer succesvol. Ook de deelnemers waren heel enthousiast. De organisatie uit Den Haag is zelfs genomineerd voor de 'Gouden Klinker' (prijs voor een aansprekend lokaal project) en de 'Zapspeld' (prijs in het kader van de campagne 'Nederland Schoon').

Financiering

Het project is gefinancierd door SMOM (subsidieregeling van het Ministerie VROM), het VSBfonds en Stichting DOEN.

Er heeft veel overleg plaats gevonden tussen SME/SMT en de financiers, mede door de vele vertraging in het traject door onvoorziene externe factoren. In de uitvoeringsperiode was er o.a. een aardbeving in Marokko, waren er aanslagen in Engeland en werd Theo van Gogh vermoord. Dit had veel invloed op de Marokkaanse organisaties. Daarnaast werden de verwachte resultaten niet gehaald. SME en SMT hebben daarom overlegd met de financiers over de vraag hoe ze het laatste deel van de toegekende gelden zouden besteden. De subsidiegevers vonden het heel prettig om tijdens het project betrokken te worden bij de tegenslagen die SME en SMT hebben ondervonden en niet pas na afloop bij het inleveren van de eindevaluatie voor een volongen feit te komen te staan.



De methodiek is vaak de smaakmaker van een project; het krijgt er een gezicht door. Met de keuze voor een methodiek bepaal je de werkwijze om het doel te bereiken.

Maar waar moet je op letten als je een methodiek kiest? En wat voor methodieken zijn er? Dit hoofdstuk gaat in op deze vragen. Daarnaast worden er van een aantal methodieken die voor interculturele projecten zijn gebruikt korte omschrijvingen gegeven.

7.1 Wat komt er bij kijken

Ieder project heeft een bepaald doel voor ogen. Naast het doel wordt er een keuze gemaakt voor wie het project bedoeld is: de doelgroep. Het doel en de doelgroep vormen samen de twee belangrijkste ingrediënten voor de keuze van een instrument of methodiek. Daarmee wordt het 'hoe' van een project bepaald.

Het is belangrijk om je bij het kiezen van het instrument of de methodiek te verplaatsen in de leefwereld van diegene voor wie het project is bedoeld. Op zoek gaan naar herkenningspunten voor de deelnemers van een project is een van de sleutels tot succes. Jongeren hebben bijvoorbeeld een andere manier van communiceren dan volwassenen en stedelingen leven in een totaal andere omgeving dan mensen op een boerderij. Het is voor de (potentiële) deelnemers aan een project plezierig als zij zich iets kunnen voorstellen bij het thema van het project. Wijkgerichte thema's als mobiliteit, groen en sociale voorzieningen spreken meer tot de verbeelding dan beleidsplannen.

Paksoi als herkenningspunt

Een van de deelnemers aan het project 'Multiculturele moestuin voor vrouwen' is een vrouw van Chinese afkomst. De Nederlandse taal is erg moeilijk voor haar. Ondanks de 35 jaar dat ze in Nederland woont, heeft ze de taal niet of nauwelijks geleerd. Ze heeft voornamelijk in de keuken van een Chinees restaurant gewerkt. Maar bij het zien van paksoi in de voorbeeldtuin beginnen haar ogen te glimmen en roept ze enthousiast "paksoi, paksoi!". Ondanks de taalbarrière komt deze vrouw iedere week weer terug.

Steeds meer wordt binnen projecten bewust gebruik gemaakt van creatieve methoden om mensen erbij te betrekken. Het gebruik van visualisatiemiddelen, zoals plaatjes, foto's, films en kleurrijke posters, is daar een goed voorbeeld van. Maar ook het inspelen op de zintuigen van de deelnemers aan een project kan goed werken.

Tip Bij natuurgerichte projecten kan dat vrij gemakkelijk worden bereikt. Bijvoorbeeld door de deelnemers verschillende soorten kruiden uit de natuur te laten plukken, te laten voelen en er vervolgens zelf gerechten mee te laten maken.

Projecten die op deze manier aantrekkelijk gemaakt worden, bieden het voordeel dat de drempel voor deelname niet zo hoog is. Daarnaast is het ook prettig, vertrouwd en – niet onbelangrijk – leuk.

Naast het aantrekkelijk maken van het project, is het aan te bevelen om bij de keuze van het instrument of de methodiek in ieder geval met de volgende vier punten rekening te houden.

Looptijd van het project

De ene methodiek vergt meer voorbereidingstijd dan de andere. Maar niet binnen ieder project is tijd voor een uitgebreide voorbereiding. In dat geval is het verstandig om te kiezen voor een gemakkelijker methodiek. Een cursus vergt doorgaans veel voorbereiding. Er moet materiaal worden gemaakt om de cursus te kunnen geven en ook de cursusleider moet zich goed kunnen voorbereiden. Een excursie is sneller te regelen. Dat geldt zeker als je zelf al de kennis in huis hebt om een excursie te geven of gebruik kunt maken van een ervaren begeleider.

Tip Zorg dat de input (de energie, tijd en moeite die je in je methode en project steekt) en de output (het resultaat) in balans zijn.

Gewenste resultaat

Het instrument of de methodiek moet goed aansluiten bij wat je met het project wilt bereiken. Als je graag wilt dat een groep mensen veel kennis vergaart over een bepaald thema is een cursus een beter instrument dan een eenmalige bijeenkomst. Maar als het doel is om mensen kennis te laten maken met de natuur net buiten de stad, is een excursie juist heel geschikt.

Tip Zorg dat het 'resultaat' dat je behaalt met je methodiek voldoet aan het doel dat je hebt gesteld.

Aantal deelnemers

Bij veel projecten is vooraf al nagedacht over het aantal mensen dat je zou willen bereiken. Dat is van belang bij de keuze van het instrument of de methodiek. Als het de bedoeling is om met een project 1.000 mensen te bereiken, is een excursie (bijvoorbeeld een vaartocht op een grote rondvaartboot) gemakkelijker dan een cursus.

Tip Zet niet te hoog in met het aantal deelnemers. Begin met een realistisch aantal. Je kunt je project altijd nog opschalen.

Benodigde achtergrondkennis

Tot slot is het goed om stil te staan bij de kennis die deelnemers nodig hebben om aan het project mee te kunnen doen. Als er veel gecommuniceerd wordt en er wordt geen tolk ingeschakeld, moeten de deelnemers het Nederlands redelijk machtig zijn. Maar ook inhoudelijke kennis van een onderwerp kan van groot belang zijn. Een van de projecten binnen KleurenKapitaal is een cursus over de Millennium Ontwikkelingsdoelen. Om aan de cursus te kunnen deelnemen hadden de cursisten een basiskennis van projectmatig werken nodig. Voor een laagdrempelige excursie is achtergrondkennis helemaal niet nodig.

Tip Als je de doelgroep onvoldoende kent, overleg dan eerst met enkele deelnemers uit de doelgroep om een goed beeld te krijgen van hen.

7.2 Mini good practices

Er zijn in de loop der jaren veel instrumenten en methodieken ontwikkeld. Het is ondoenlijk om in dit boek alle mogelijkheden te bespreken. Onder andere via het internet zijn vele gedetailleerde omschrijvingen beschikbaar voor wie er gebruik van wil maken. In deze paragraaf worden een aantal korte en algemene omschrijvingen gegeven van methodieken en instrumenten die binnen KleurenKapitaal en aanverwante projecten zijn toegepast. Maar ook in de omschrijving van de projectvoorbeelden worden diverse methodieken en instrumenten beschreven.

Je kunt gebruik maken van bestaande methodieken en instrumenten; het wiel hoeft niet opnieuw te worden uitgevonden. Het is daarbij wel belangrijk de methodiek of het instrument aan te passen aan de nieuwe situatie en de doelgroep.

Cursus train-de-trainer (I)

SME Advies heeft de milieucursus 'Dat levert wat op' ontwikkeld voor Turken en Arabisch-taligen (o.a. Marokkanen, Irakezen, Iranen, Egyptenaren) met als doel hen informatie te geven over milieu. De cursus bestaat uit 6 bijeenkomsten waarin vier milieuthema's mondeling worden toegelicht. Er wordt een groot aantal praktische tips gegeven die niet ten koste gaan van comfort of grote uitgaven vereisen. SME heeft gekozen voor een cursusvorm waarin praten, interactie en uitwisseling centraal staan. Dit sluit goed aan bij de doelgroep. De cursus wordt gegeven door iemand uit de doelgroep: de coach. Hij of zij is opgeleid door SME en meestal geworven door de initiatiefnemer van de cursus. De coaches gaan zelf op zoek deelnemers. SME heeft tijdens de training een aantal manieren ontwikkeld om de cursus vorm te geven; een spel, een quiz, interactieve vragen, et cetera. De coaches kiezen hierin hun eigen weg. Allochtonen hebben heel vaak een veel groter netwerk dan autochtone Nederlanders. Het is voor hen dan ook vaak veel makkelijker om deelnemers te vinden. De deelnemers doen niet alleen mee om wat te leren maar zeker ook vanwege de gezelligheid.

Cursus train-de-trainer (II)

Het Rotterdams Milieucentrum heeft de cursus 'Rotterdams Milieu-voorlichter' ontwikkeld voor jongeren. Doel van de cursus is om jongeren van 14 tot en met 29 jaar op te leiden zodat zij voorlichting kunnen geven over luchtkwaliteit, klimaat en duurzame ontwikkeling aan hun leeftijdsgenoten. Zij spreken tenslotte dezelfde taal en weten daardoor wat hun publiek belangrijk vindt.

Bij de werving van de cursisten wordt gebruik gemaakt van bestaande netwerken en bijeenkomsten zoals hogescholen, iftarbijeenkomsten, vrouwenstichting, algemene mailing.

De cursus bestaat uit vijf bijeenkomsten; drie daarvan gaan over de inhoudelijke thema's, in de andere twee staat communicatie centraal. Daarnaast gaan de cursisten op een stadsnatuurexcursie onder leiding

van deskundigen. Na de cursus zijn de deelnemers in staat zelfstandig voorlichting te geven. Zij beschikken hiervoor over twee educatiepakketten bestaande uit een informatief boekje en een dvd.

De voorlichtingen vinden plaats op scholen, buurt- en clubhuizen en jongerencentra, die afzonderlijk worden aangeschreven. De voorlichters ook zelf op zoek naar luisteraars.

Cursus via intermediairs

SME Advies ontwikkelde samen met het ROC Gouda en de CITO-groep de cursus 'Milieu in en om het huis, dat levert wat op!'. Deze is geïnspireerd op de eerder genoemde cursus 'Dat levert wat op!', maar is speciaal ontwikkeld voor inburgeraars of mensen die een cursus Nederlands volgen. Doel is de deelnemers meer informatie te geven over milieuge-relateerde zaken die ze thuis tegen kunnen komen. Het gaat om informatie die ze van de gemeente, energie en waterbedrijven ontvangen zoals afvalkalenders, meterstandenkaartjes, rekeningen, et cetera. Er wordt ook aandacht besteedt aan het besparen van energie. Het is een cursus die voor iedere gemeente op maat wordt gemaakt zodat er aandacht besteed kan worden aan de eigen gemeentelijke situatie.

Omdat het lesgeven aan deze groepen speciale vaardigheden vereist heeft SME er voor gekozen de lessen door de eigen docenten te laten geven. Alle partijen zijn tevreden over de cursus. De docenten omdat het maatschappijgericht onderwijs is en ze voldoen aan de milieu-eindtermen van de inburgeringcursus. De cursisten zijn tevreden omdat ze de informatie die ze opgestuurd krijgen leren begrijpen en geld kunnen besparen door middel van de water- en energiebesparende tips. De gemeenten zijn tevreden omdat zij een moeilijk bereikbare doelgroep over hun afvalbeleid kunnen informeren.

Wijkschouw

Het IVN zet regelmatig de methodiek 'schouwen' in om op een leuke en laagdrempelige manier belangen, behoeften en wensen van mensen over de leefbaarheid in de wijk te inventariseren. Dit gebeurde ook in Middelburg.

De deelnemers kregen, aan het begin van de schouw, een korte toelichting waarin werd uitgelegd waarom de schouw was georganiseerd en wat de initiatiefnemers met de uitkomsten wilden doen. Dit was belangrijk zodat de deelnemers vooraf wisten dat niet al hun wensen overgenomen zouden worden, maar dat ze eerst door het wijkmanagement beoordeeld moesten worden.

Toen alles duidelijk was, liepen de deelnemers een speciaal voor de schouw uitgestippelde route door de wijk. Ze moesten aangeven wat zij positieve punten van de wijk vonden en wat de verbeterpunten waren. Ze konden ook hun ideeën over de toekomstige ontwikkelingen van de wijk geven. De uitkomsten van de schouw werden besproken met de deelnemers, de wijkwethouder en enkele raadsleden.

Vervolgens was er nog tijd ingeruimd voor een discussie.

Met de ideeën die naar voren kwamen, gingen de bewoners na de schouwbijeenkomst vervolgens in groepjes met elkaar aan de slag. Ze werden verder uitgewerkt en enkele zijn gerealiseerd.

Een goede ondersteuning daarbij was noodzakelijk om de plannen realistisch te houden.

Voorlichting gecombineerd met film

TEMA Nederland en SME Advies voerden samen het project 'Iedere vogel vliegt in zijn eigen zwerm' uit. Doelgroep van het project was de Turkse achterban van TEMA. De organisaties wilden de doelgroep kennis laten maken met natuur en milieu in Nederland door voorlichtingsbijeenkomsten te houden. De voorlichtingsbijeenkomsten begonnen met een film over ontbossing in Turkije. De deelnemers werden door de film geconfronteerd met de gevolgen. Daarna kon gemakkelijk een discussie op gang worden gebracht over de mogelijkheden om er als individu wat aan te doen. Doordat de film zich afspeelde in Turkije konden de deelnemers zich veel voorstellen bij de problemen van ontbossing. Zo werden ze zich bewust dat ze zorgzaam om moeten gaan met natuur en milieu; niet alleen in Turkije maar ook in andere landen zoals Nederland.

Excursies

Het bovengenoemde project had na de voorlichtingsbijeenkomst nog een vervolg. Na de voorlichting gingen de deelnemers de praktijk in en werd in overleg een natuur- of milieuexcursie georganiseerd. Er was een map met diverse voorbeeldexcursies waaruit de deelnemers konden kiezen of waaruit ze inspiratie konden putten om zelf een excursie te bedenken. Het bleek dat de organisaties het lastig vonden om zelf een locatie uit te kiezen. Zij vonden het prettiger als TEMA en SME mogelijkheden aandroegen waaruit zij konden kiezen. Uiteindelijk bleek dat een keuze uit twee excursies al genoeg was. Zelfs dan vroegen zij vaak aan TEMA welke excursie het leukst was.

Voorlichting in een spelvorm

Het project 'Water in de wijk' is een project dat VeM, centrum Vrouw en Milieu en SME Advies samen uitvoerden in Arnhem. Met de slogan 'Schoon water hou je helder' voerde de gemeente campagne voor een gezond en veerkrachtig watersysteem. 'Water in de Wijk' was één van de projecten die uitvoering gaf aan deze campagne, met als specifiek doel een beter werkende riolering en minder waterverontreiniging te realiseren. Naast de geijkte voorlichtingsmaterialen als persberichten en folders, werd een tiental voorlichtingsbijeenkomsten gehouden, met name voor allochtone wijkbewoners. Daarin werd gebruik gemaakt van een vragenslang. Alle deelnemers kregen enkele vragen en antwoorden, maar die hoorden niet bij elkaar. Samen moesten ze de antwoorden bij elkaar gaan zoeken. De begeleider had de mogelijkheid om, als de vraag beantwoord was, extra informatie te geven. De vragen werden afgewisseld met enkele waterproefjes die de deelnemers zelf uitvoerden. Alle deelnemers bleven op deze manier betrokken.

Voorbeeld: MilieuDivers

Aanleiding

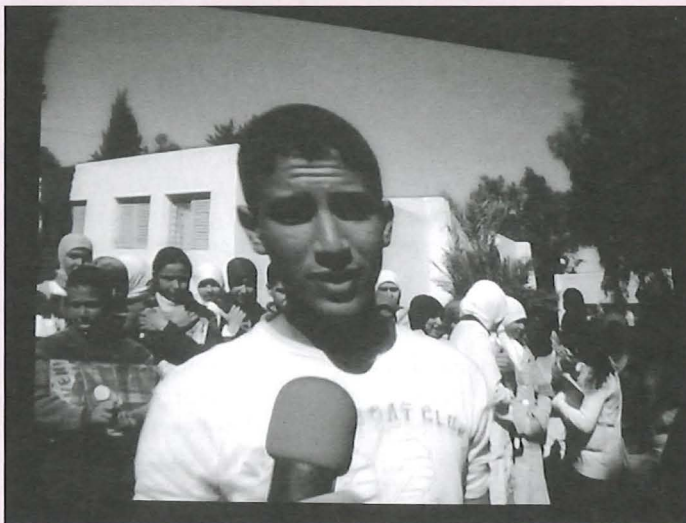
Rotterdam is de werkomgeving van het Rotterdams Milieucentrum (RMC). De Rotterdamse regio heeft een grote en gevarieerde groep allochtonen: de stad kent meer dan 150 nationaliteiten. Net als in de rest van Nederland, bestaan ook de Rotterdamse natuur- en milieuorganisaties voornamelijk uit autochtone Nederlanders. Dit terwijl een groot aantal oudere allochtonen een 'groene achtergrond' hebben. Zij zijn in hun land van herkomst opgegroeid op het platteland. Rotterdam telt veel jongeren. Zij zijn doorgaans geen lid van de lokale natuur- en milieuorganisaties en nemen ook niet deel aan de activiteiten. Het RMC wilde hier graag verandering in brengen.

Doel en doelgroep

Het project MilieuDivers is ontwikkeld om een verandering aan te brengen in de Rotterdamse situatie. Het is gericht op het laten participeren, het motiveren en het activeren van autochtone Nederlanders en allochtonen, in het bijzonder jongeren, bij de thema's natuur en milieu in de regio Rotterdam.

Activiteiten

Binnen MilieuDivers is gekozen voor een tweeledige aanpak. Enerzijds zijn een aantal op de doelgroep gerichte activiteiten uitgevoerd. Anderzijds zijn kaderbijeenkomsten en cursussen georganiseerd. Daardoor is een breed activiteitenaanbod gerealiseerd.



Cineac Nador. Foto: RMC, Emile van Rinsum

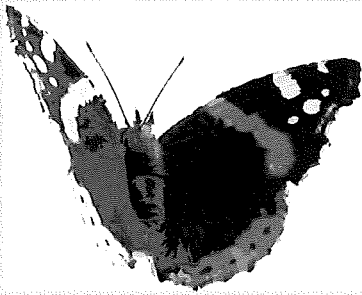
In diverse wijken zijn bijeenkomsten georganiseerd over natuur en milieu. Daar werd de videodocumentaire 'Cineac Nador' vertoond, die is gemaakt in en rond de stad Nador, in het noorden van Marokko. De film laat zien dat er in Marokko een aantal natuur – en milieuorganisaties zijn die zich actief inzetten voor behoud van de natuur en verbetering van het milieu. Aansluitend op de wijkbijeenkomsten zijn de deelnemers rondgeleid in de groene gebieden rondom Rotterdam tijdens een 'Stilte naast (en in) de stad'-excursie.

Voor wijkbewoners zijn daarnaast diverse workshops georganiseerd over energieverbruik, luchtkwaliteit en klimaat. Het belangrijkste dat in deze workshops aan bod kwam is wat men zelf kan doen in eigen huis, straat, buurt en stad.



Atalantajongeren. Foto: RMC, Wouter Bouwman

Voor de doelgroep jongeren is in oktober en november van 2006 het programma FLEX M uitgezonden op ETV – een lokale educatieve tv-zender – bestaande uit vijf afleveringen over luchtkwaliteit. Onderdeel van het programma is een rap met de titel 'Rotterdam heeft (schone) lucht nodig', geschreven door de Rotterdamse rapper Clifton Giersthove. Bovendien is voor jongeren de cursus 'Rotterdams Milieuvorlichter' in het leven geroepen. De deelnemers worden opgeleid om voorlichting te kunnen geven over luchtkwaliteit, klimaat en duurzame ontwikkeling aan hun leeftijdsgenoten. Zij spreken tenslotte de zelfde taal en weten daardoor wat hun publiek belangrijk vindt. De voorlichtingen vonden plaats op scholen, buurt – en clubhuizen en jongerencentra. Tijdens de ramadan (een heilige vastenmaand voor moslims) zijn in verschillende wijken iftarmaaltijden georganiseerd met als onderwerp 'milieu'. Tijdens de milieu-iftar avonden kwamen onderwerpen als klimaat, energiebesparing en luchtvervuiling aan bod.



Logo MilieuDivers

In maart 2007 zijn 15 Rotterdamse jongeren voor een stage afgereisd naar Marokko. Daar hebben ze de Marokkaanse jongeren zo veel mogelijk geleerd over de natuur in Nederland, het milieu, klimaat, duurzame ontwikkeling en ontwikkelingssamenwerking. In het Marokkaanse Nador hebben de Nederlandse en Marokkaanse jongeren samen een vlindertuin aangelegd.

Terug in Nederland hebben de deelnemers ook op een binnenterrein in de Kaapstraat (Rotterdam Zuid) een vlindertuin aangelegd. Het project heeft de naam van een vlinder gekregen: het Atalanta-project.

Werving samenwerkingspartners en deelnemers

Om het project MilieuDivers succesvol te laten verlopen zijn er veel verschillende communicatiemiddelen gebruikt, variërend van digitale nieuwsbrieven en aankondigingen op internet tot het verzenden van persberichten en het informeren van de achterban van het RMC. Het persoonlijk benaderen van de doelgroep heeft ook een belangrijke plek ingenomen bij de werving van deelnemers.

De projectleider heeft veel contacten in de wijken gelegd en die gedurende het project intensief onderhouden. De contacten kwamen tot stand op plaatsen waar buurtbewoners bij elkaar komen. Door daar vervolgens regelmatig informele en laagdrempelige gesprekken te voeren, ontstond een vertrouwensband. Dat bood de basis voor het gezamenlijk organiseren van een wijkactiviteit. De organisaties nodigden vervolgens hun eigen achterban uit voor de activiteiten, waardoor een goede opkomst haast gegarandeerd was.

Veelvuldig en persoonlijk contact is ook ingezet voor de jongeren die aan MilieuDivers hebben meegedaan. Projectleider Mohamed had voorafgaand aan activiteiten en bijeenkomsten in het kader van het Atalantaproject vaak contact met de deelnemers. Twee dagen tevoren belde hij ze op, de volgende dag stuurde hij een sms'je en op de dag zelf belde hij nog een keer.

Resultaat en effecten

Het Milieucentrum heeft met het project MilieuDivers veel allochtonen- en jongeren bereikt. Vanuit de allochtone gemeenschap hebben voornamelijk Turken, Marokkanen en Surinamers aan het project deelgenomen. De deelnemende jongeren varieerden in leeftijd van 14 tot en met 29 jaar.

Door dit grote aantal deelnemers is het RMC er in geslaagd om op veel plaatsen een discussie op gang te brengen over de thema's natuur en milieu.

Financiering

Het heeft een behoorlijke tijd geduurd voordat de financiering voor het project rond was. Een lokale milieuorganisatie die met jongeren en allochtonen aan de slag wilde, wekte veel verbazing bij overheden en subsidieverstrekkers. Uiteindelijk heeft een motie van een Rotterdams raadslid er voor gezorgd dat de gemeente financiële steun gaf om het project te kunnen realiseren. Verder heeft MilieuDivers gelden gekregen van de Provincie Zuid-Holland (programma 'Leren voor Duurzame Ontwikkeling'), een viertal Rotterdamse deelgemeenten en een bijdrage uit het budget van 'Lokale Agenda 21'.



Stilte naast de stad excursie. Foto: RMC, Karin Oppelland

Succes- en leerpunten

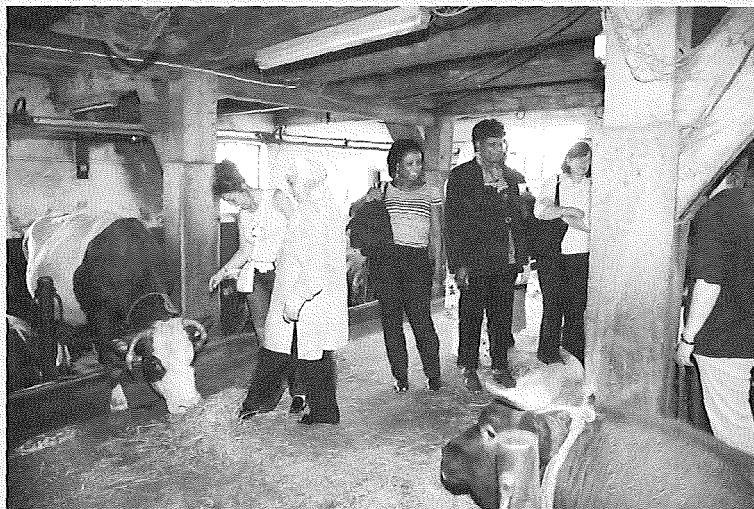
Het RMC heeft met MilieuDivers vele successen behaald. De activiteiten zijn druk bezocht. De zalen waren soms te vol om alle belangstellenden een zitplaats te kunnen bieden. De lowbudget videodocumentaire Cineac Nador en het lekkere eten waarvoor bij iedere bijeenkomst werd gezorgd hebben daar zeker aan bijgedragen.

Ook vanuit de politiek en het bestuur van de Rotterdamse deelgemeenten was tijdens de uitvoering van het project veel interesse. Inmiddels zijn ook milieuentra uit andere grote steden, zoals Amsterdam en Den Haag geïnteresseerd in de projectmethodiek.

Een andere succesfactor waren de locaties. Door te kiezen voor bekende en vertrouwde locaties, was er niet of nauwelijks een drempel voor deelname.

Een van de belangrijkste aandachtspunten bij de opzet van een dergelijk project is de planning. Het RMC heeft de ervaring dat de lokale allochtone(zelf)organisaties niet gewend zijn ver vooruit te plannen. Als de contacten er eenmaal zijn, wil men graag op een zo kort mogelijke termijn een activiteit uitvoeren. Die termijn is een aantal keer

slechts één week geweest. Dit kan problemen opleveren bij de verdere logistieke organisatie, zoals catering, versturen van uitnodigingen en het vinden van gastsprekers. Toch is juist dan een flexibele instelling erg belangrijk om het project te laten slagen. Door hiermee als organisatie al vooraf rekening te houden is het mogelijk om die flexibiliteit ook te bieden.



Stilte naast de stad excursie. Foto: RMC, Karin Oppeland



Nu helder is wat je gaat doen en met wie je dat gaat doen, is het tijd om te kijken wie het wil en wie het kan betalen. Soms heb je de luxe dat je binnen je reguliere budget ruimte hebt om nieuwe projecten te bedenken en uit te voeren. Het is dan mogelijk om je projectplan op te nemen in het jaarplan en daar vervolgens budget voor te reserveren. Nadeel is, dat je dan waarschijnlijk maar één keer per jaar nieuwe projecten kunt opstarten.

Maar waar haal je financiering vandaan als je niet bij zo'n (vrijwilligers)organisatie werkt? Een mogelijkheid is om gebruik te maken van fondsen, subsidies of sponsoring door bedrijven. Deze mogelijkheden worden na een algemene paragraaf over het aanvragen van financiering in drie paragrafen uiteengezet.

8.1 Financiering aanvragen

Het aanvragen van financiering is op sommige punten vergelijkbaar met solliciteren; persoonlijk contact en een goede voorbereiding zijn erg belangrijk. Als je dit goed doet, vergroot je de kans op toekenning. Een persoonlijk gesprek met een mogelijke financier is de eerste stap. Laat je voorstel ook aansluiten bij de actualiteit of bij de doelstellingen van een fonds, subsidiegever of sponsor. In het gesprek met de financier krijg je waarschijnlijk tips om je voorstel zo uit te werken dat het (nog) beter binnen hun doelstellingen past.

Je kunt in een project makkelijk het accent verleggen. Een fonds gericht op kinderen stuur je een voorstel over kinderen in de natuur en een fonds gericht op groen krijgt een voorstel over de natuur en kinderen. Het voorstel is in alle twee de gevallen hetzelfde maar de manier waarop je het opschrijft en het accent legt is verschillend.

Sommige financiers hebben nog geen of weinig ervaring met multiculturele projecten. Juist daarom is een goede motivatie van wat je wilt gaan doen, waarom je dat wilt gaan doen, waarom het dat aantal uren kost en waarom het de beoogde kosten met zich meebrengt. Zeker omdat multiculturele projecten vaak intensief zijn en daarom duurder dan niet-multiculturele projecten. Degene die jouw aanvraag beoordeelt moet zich op basis van deze informatie kunnen inleven in de situatie en er een goed beeld van krijgen.

Tip Omdat er nog weinig voorstellen van allochtone organisaties komen, kan in het – in een samenwerkingsverband van een allochtone en autochtone organisatie – voordeel bieden om de allochtone organisatie het voorstel in te laten dienen. Dat betekent wel dat alle correspondentie met de financier via die organisatie moet verlopen.

Waar vind je fondsen en subsidies?

Er zijn diverse websites en boeken waar fondsen worden genoemd. Er is een fondsendisk: een beschrijving van 600 financiers. Beschikbaar als cd-rom of in boekvorm. Op de website www.fondsenwervingonline.nl zijn – tegen betaling – diverse fondsen terug te vinden. Op de website van grote fondsen zoals het VSBfonds (www.vsbfonds.nl) of Fonds 1818 (www.fonds1818.nl) staan verwijzingen naar andere financiers.

Subsidies staan beschreven op websites van de gemeente, de provincie en het rijk. Mocht je niets kunnen vinden neem dan telefonisch contact op. Vraag wel eerst naar de betreffende afdeling waar je project mogelijk onder zou kunnen vallen. Het algemene secretariaat zal niet op de hoogte zijn van alle mogelijke subsidies. In hoofdstuk 12.3 staan enkele financiers genoemd die mogelijk bij je project aansluiten.

8.2 Fondsen

Een fonds beheert een vermogen. Er zijn fondsen waar particulier geld aan kunnen geven, zoals het Astma Fonds. Maar er zijn ook fondsen die hun middelen op een andere manier binnen krijgen. Dat kan geld zijn van een loterij, van een vermogend particulier die geld heeft nagelaten voor speciale doeleinden of van een bedrijf dat via een fonds bepaalde activiteiten wil stimuleren.

Ga na, voor je een aanvraag indient, of een fonds aansluit bij je project. Op de website staat meestal voldoende informatie. Voor een project met ouderen en natuur heeft het geen zin om geld aan te vragen bij het fonds van Jantje Beton dat zich richt op kinderen.

Over het algemeen kun je gedurende het gehele jaar bij een fonds terecht. Je dient je voorstel in en bij de eerstvolgende ronde wordt het voorstel beoordeeld. Je moet wel rekenen op zo'n 3 tot 5 maanden wachttijd voordat je iets hoort. Het is prettig om dat van te voren na te vragen zodat je weet waar je aan toe bent. Er is natuurlijk ook altijd een kans dat je voorstel niet of niet volledig wordt toegekend.

Tip Houd er rekening mee dat een groot aantal fondsen de regel hanteert dat een project nog niet gestart mag zijn op het moment dat je de aanvraag indient. Je mag pas beginnen met je project als er financiering is toegekend.

De grotere fondsen hebben vaak een formulier waarin je project kort moet worden toegelicht. Vaak bestaat ook de mogelijkheid je eigen projectvoorstel toe te voegen. Bij veel fondsen moet je de statuten, een uittreksel van de Kamer van Koophandel en een opgave van de samenstelling van het bestuur mee sturen.

Tip Controleer goed of alle stukken in de juiste aantallen zijn toegevoegd en door de juiste mensen zijn ondertekend. Het zou jammer zijn als je een ronde moet overslaan.

De kleinere fondsen hebben niet altijd een formulier. Besteed in je projectvoorstel minimaal aandacht aan: aanleiding van het project, doel, doelgroep, verwacht resultaat, aanpak en kosten.

8.3 Subsidies

Subsidies worden beschikbaar gesteld door het rijk. Het zijn subsidiepotten die al jaren bestaan of (tijdelijk) in het leven worden geroepen omdat het onderwerp op dat moment actueel is. Subsidies zijn er op alle niveaus te vinden; op gemeentelijk, provinciaal als rijksniveau. Grote subsidiepotten hebben vaak een begin- en sluitingsdatum.

Als je voorstel later binnenkomt doet het niet mee, zelfs al is het maar één dag te laat. Maar er zijn genoeg potten die het hele jaar door open zijn en waarvoor geldt 'wie het eerst komt wie het eerst maalt'. Je maakt dus meer kans in het begin van het jaar, als de pot nog vol zit, dan aan het eind. Aan de andere kant; aan het eind van het jaar moet de pot vaak wel leeg!

Voor grote subsidiepotten geldt meestal, net als bij fondsen, dat er een formulier is waarin je het projectvoorstel moet weergeven. Voor subsidiepotten zonder formulier kun je de onder 'fondsen' genoemde opzet gebruiken. Het is afhankelijk van de subsidie hoe lang je moet wachten op een reactie. Houd rekening met minimaal 6 weken tot 4 maanden, uitzonderingen daargelaten.

Veel gemeenten hebben ook kleine subsidiepotjes waar een korte bondige aanvraag vaak voldoende is. Het gaat dan niet om grote hoeveelheden geld; denk aan wijkgebonden budgetten of gelden voor burgerinitiatieven.

Tip Subsidies en fondsen worden zelden aan individuen uitgekeerd.

Als je dus als individu een project wilt uitvoeren en een fonds of subsidiegever benadert, moet je zelf rechtspersoon zijn om in aanmerking te komen. Bijvoorbeeld door een stichting op te richten. Een andere manier is het vinden van een organisatie met een rechtspersoon die mede namens jou de aanvraag wil indienen.

Er zijn ook Europese subsidies. Aanvragen daarvoor zijn vaak lastig in te dienen en nemen veel tijd in beslag. Vaak heb je een Europese partner nodig wat het project nog ingewikkelder maakt. Soms gaat de procedure in verschillende rondes waardoor het wel eens meer dan een jaar duurt voordat je hoort of je aanvraag is toegekend.

8.4 Sponsoring

Naast fondsen en subsidies kun je ook het bedrijfsleven een bijdrage vragen voor je project. Veel grote bedrijven hebben een officieel sponsoringsbeleid, bijvoorbeeld grote banken. Zij sponsoren vaak (lokale) projecten met een maatschappelijke doelstelling. De procedure is meestal gelijk aan die van het aanvragen van subsidies en fondsen. Je kunt ook een sponsoringsbijdrage vragen aan kleine bedrijven. Vraag hen ook in dit geval tevoren of wel eens projecten worden gesponsord en wat voor projecten dat zijn. Dat geeft wat meer zich op hun eisen of op eventuele accenten die je het project zou kunnen geven om het project beter te kunnen laten aansluiten bij de eisen van de sponsor.

Bedrijven sponsoren ook wel eens in natura. Dat scheelt vaak geld én het bedrijf kan laten zien waar het goed in is. Kijk bij het zoeken naar bedrijven die werkzaam zijn in de buurt van het project; bijvoorbeeld de lokale supermarkt voor het verzorgen van de lunch en het tuincentrum voor het aanleveren van plantjes. Zorg er voor dat je vooraf weet wat je het bedrijf kan bieden voor haar sponsoring, maar vraag ook het bedrijf zelf wat zij er voor terug zouden willen.

Voorbeeld: Multiculturele moestuin voor vrouwen

Aanleiding

Een Marokkaanse moeder en een Nederlandse moeder ontmoetten elkaar geregeld op het schoolplein van een Amsterdamse school waar hun kinderen naar toe gaan. Ze raakten met elkaar in gesprek. Zo ontstond het idee om een project op te zetten dat een brug kan slaan tussen culturen. Een van de moeders had een biologieachtergrond. Zij wilde graag natuur- en milieueducatie als middel benutten. Het idee voor een cursus multicultureel tuinieren was al snel geboren. Er werd voor een moestuin gekozen, omdat dat een vorm van natuur is die veel mensen uit andere culturen ook aanspreekt. Om tot een professionele werkorganisatie te komen, werd de Stichting Hart voor de Natuur opgericht.

Doelen

Uitgangspunt voor het project werd gevormd door de vraag 'Wat bindt culturen in de omgang met de natuur?' en concretere onderliggende vragen als 'Vind iedereen – ongeacht culturele achtergrond – het leuk om met hun handen in de grond te wroeten?' Om concrete resultaten te kunnen behalen wilden de initiatiefneemsters een groep vrouwen leren om groente en bloemen te verbouwen waarmee zij in hun eigen levensonderhoud kunnen voorzien.

Doelgroep

De doelgroep voor deze cursus was een mix van Marokkaanse, Nederlandse, Surinaamse en Turkse vrouwen, in de leeftijdscategorie van 18 tot 80 jaar en wonend in het Amsterdamse stadsdeel Westerpark.

Activiteiten

De cursus ging in mei 2007 van start. Tijdens een feestelijke bijeenkomst gaf de voorzitter van het Stadsdeel het officiële startschot. Daaraan voorafgaand had een kennismakingsbijeenkomst plaats gevonden voor de deelnemers. Vervolgens kwam de groep wekelijks bij elkaar in de tuin en het leslokaal van de Mr. R. de Roos-tuin (een schoolwerktuin) in het stadsdeel Amsterdam Westerpark. De cursus begon met gezamenlijk koffie/thee drinken en het uitwisselen van ervaringen, ontdekkingen en nieuwe ideeën. Er werd bijvoorbeeld gesproken over natuurvriendelijke shampoo, henna en activiteiten die op enkele boerderijen plaats vonden. Daarna volgde nog een klein stukje theorie, bijvoorbeeld over het groeiproces van gewassen. Met de cursisten werd ook gesproken over visies op de relatie tussen mens en natuur. Vervolgens gingen de cursisten de tuin in. Iedereen kreeg een eigen moestuin van 2 bij 5 meter met dezelfde gewassen;

zowel groenten als bloemen en kruiden. Na het verwijderen van het onkruid, werden er nieuwe gewassen gepoot of gezaaid. Tot slot kon er (voor zo ver mogelijk) worden geoogst. De cursisten mochten de oogst mee naar huis nemen. Onderling werden ideeën uitgewisseld op wat voor manieren de gewassen bereid konden worden.

De cursus werd gegeven door een tuinierdocente. Zij bereidde wekelijks de bijeenkomsten voor en werd daarin bijgestaan door de educatief medewerker van het schooltuinencomplex. Daarnaast was er een gastvrouw. Zij was ruim voor de les begon al aanwezig en zorgde voor de koffie en thee. Na de lessen ruimde ze het lokaal weer op.

Werving deelnemers

Uitgangspunt is dat zowel autochtone als allochtone vrouwen deelnemen, in een ongeveer gelijke verhouding. Er was ruimte voor 14 deelnemers. Er zijn diverse wervingsmethoden gebruikt. De initiatiefneemsters zijn naar een buurthuis gegaan en hebben de groepen die daar regelmatig samenkomen benaderd. Ook hebben ze in het buurthuis een aantal sleutelpersonen gevonden, die hen verder op weg hebben geholpen. Bovendien zijn er flyers verspreid en zijn er via bestaande contacten mensen benaderd.

Vinden van partners

De school van de kinderen van de initiatiefneemsters deed mee aan het Schoolwerktuinenprogramma van het Stadsdeel Westerpark. Zodoende was een van de initiatiefneemsters al een aantal keer in de Schoolwerktuin geweest. Ze heeft contact opgenomen met de educatief medewerker van deze tuin. Zo is het balletje gaan rollen en werden via, via contacten gelegd met ambtenaren van het stadsdeel, welzijns-werk, stadsdeelraad, et cetera.

De initiatiefneemsters zijn zelf op zoek gegaan naar (natuur)organisaties en fondsen die hen konden helpen. Door al deze gesprekken kreeg het project steeds meer vorm en zijn er partners gevonden die het project ondersteunden.

Resultaat en effecten

De groep cursisten bestond uit 8 allochtone dames (afkomstig uit Kroatië, Turkije, China, Jamaica, Groot-Brittannië en Amerika) en 6 autochtone dames. Voor veel vrouwen – met name de autochtone – was het multiculturele aspect een van de belangrijkste redenen om zich aan te melden.

In de loop van de cursus, hebben de deelnemers zelf steeds meer dingen aangedragen, verhalen verteld en dingen meegenomen, zoals paksoi-zaadjes. Het gebeurde steeds vaker dat de ze aan het einde van de les eigenlijk nog niet naar huis wilden.

Een deel van de allochtonen ziet hun deelname als mogelijkheid om de Nederlandse taal beter te leren. Een vrouw van Marokkaanse afkomst vertelde dat zij in het begin wat terughoudend was en nauwelijks deelnam aan de discussies. Gaandeweg vond ze het steeds leuker om mee te praten en kon ze zich steeds beter uitdrukken in het Nederlands.

Financiering

Het zoeken naar voldoende financiering heeft veel tijd in beslag genomen. Het was voor de initiatiefneemsters – die nog geen ervaring hadden met het benaderen van fondsen binnen de 'groene' sector – een lastig proces waarbij ze graag meer ondersteuning hadden gehad. Uiteindelijk werd financiering gevonden via een particulier fonds en door middel van sponsoring in natura. Het stadsdeel heeft de moestuinen ter beschikking gesteld en af en toe kregen de cursisten koekjes van een Marokkaanse bakkerij.

Aan de deelnemers werd een eigen bijdrage van € 1,- per les gevraagd. Dat was niet voldoende voor het oorspronkelijke idee om de gastvrouw en de tuinierdocente een redelijke financiële vergoeding te geven. Daar bleef nu maar weinig geld voor over.

Succes- en leerpunten

Het werken met verschillende culturen was soms lastig. Bijvoorbeeld het maken van afspraken kon problemen geven. Deze werden deels veroorzaakt door de taalachterstand van een aantal allochtone deelnemers. Maar de grote diversiteit kan ook juist als kracht van het project worden aangemerkt. De cursisten voelden zich allemaal thuis, stelden zich open en respecteerden elkaar. Ook het feit dat het project door een combinatie van een Marokkaanse en Nederlandse vrouw is opgezet heeft op (potentiële) financiers een positief effect gehad. Het langdurige voortraject, waarin met veel mensen en instellingen is gesproken, heeft geholpen. Door de gesprekken kreeg het project vorm en werd tegelijkertijd draagvlak gecreëerd.

Voor alle cursisten was er wat te halen: voor de een was dat de oogst van het tuintje en voor de ander de discussie over natuurfilosofie.



Uitwisselen ervaringen. Foto: Annet van Hoorn

Er is een aantal leerpunten te onderkennen. Zo kwam de aanmelding van autochtone Nederlandse cursisten al snel op gang. Voor deze groep ontstond een wachtlijst. De aanmelding van allochtone vrouwen liep minder soepel. Het heeft behoorlijk wat moeite gekost om voldoende vrouwen te vinden die wilden deelnemen. Veel allochtone vrouwen hebben jonge kinderen en kunnen daar niet altijd gemakkelijk oppas voor vinden. Dit kan een van de redenen zijn waarom deze vrouwen zich niet aanmeldde.

Er was nog een ander probleem; de bijeenkomsten vonden plaats op vrijdagochtend. Vrijdag is voor Islamieten een gebedsdag. Islamitische vrouwen zijn op die dag ook druk bezig met de voorbereidingen voor het weekend (boodschappen doen, koken, et cetera). Er is dan geen tijd om nog een cursus te volgen.

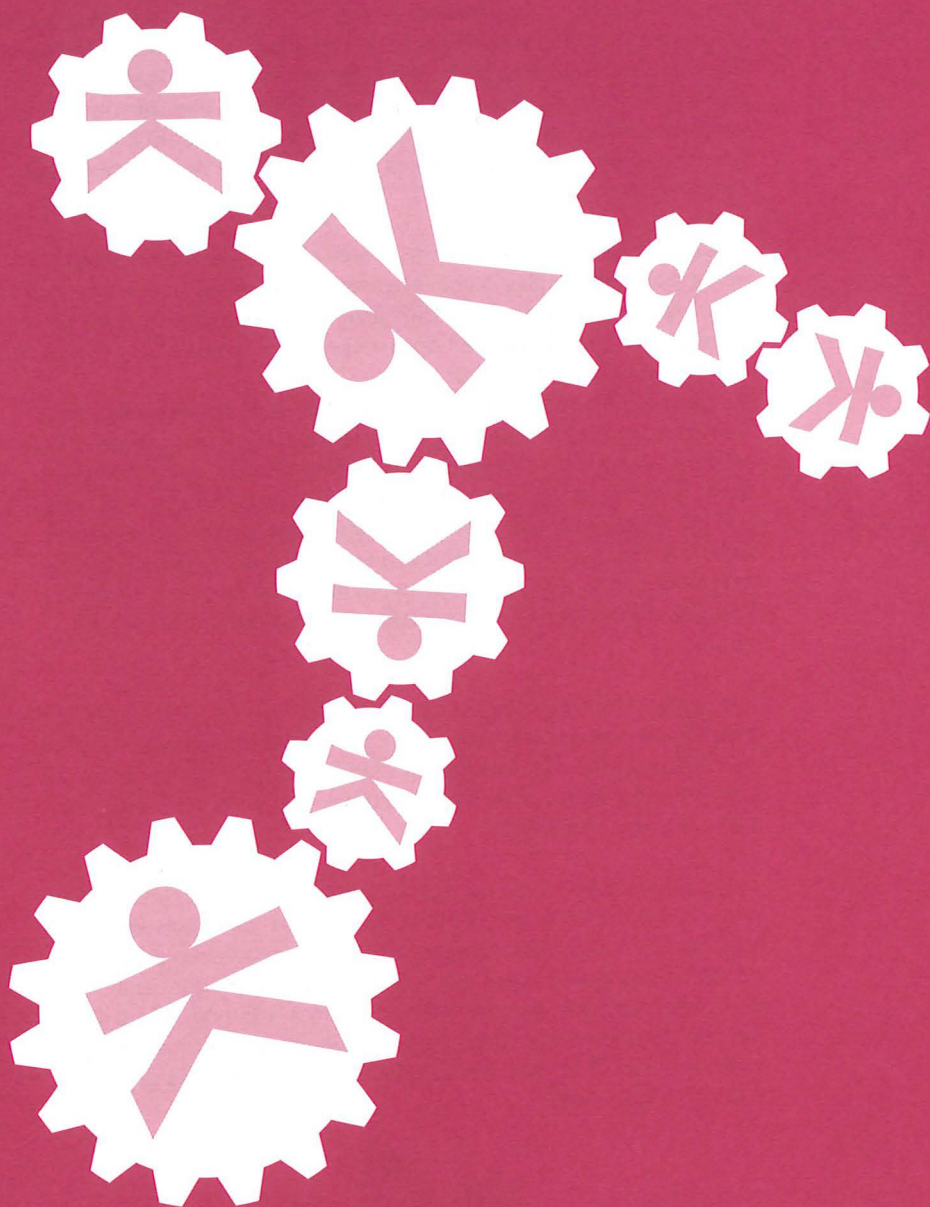
De rol van tuinierdocente werd ingevuld door de Nederlandse initiatiefneemster. De Marokkaanse initiatiefneemster had in eerste instantie de rol van gastvrouw op zich genomen. Maar door haar zwangerschap heeft zij zich in een vroeg stadium teruggetrokken. Met behulp van het welzijnswerk is een nieuwe gastvrouw gevonden, wederom van Marokkaanse afkomst. Het zou mooi zijn als de rolverdeling op een zeker moment omgedraaid zou kunnen worden: een allochtone vrouw als docent en een autochtone Nederlandse vrouw als gastvrouw.

Het project was zeer tijdsintensief. Zowel het voortraject als de voorbereidingen van de bijeenkomsten hebben veel tijd gekost. Er waren weinig soortgelijke voorbeeldprojecten te vinden, waardoor de initiatiefneemsters het gevoel kregen zelf het wiel uit te moeten vinden. Dat was soms best lastig.

De gesprekken over de visies van de cursisten over de relatie tussen mens en natuur vormden een abstract deel van de cursus en waren lang niet voor alle cursisten goed te volgen, deels vanwege de taalbarrière. Er is bewust voor gekozen dit deel er toch in te laten. Voor een aantal cursisten was het juist de reden om aan de cursus deel te nemen. De tuinierdocente en de gastvrouw vonden dit het leukste onderdeel van de cursus. Het gaf hen energie om met de deelnemers te discussiëren.



In de tuin. Foto: Joze van Stigt



9

Uitvoering van een project

Geen enkel project ziet er hetzelfde uit. Er zijn projecten met veel of met weinig betrokkenen, met organisaties of met individuen, met materiaal of zonder materiaal, ze duren slechts enkele weken of juist enkele jaren.

Gelukkig hebben projecten ook overeenkomsten. Ieder project neemt tijd in beslag, er moet een planning worden gemaakt, er moeten mensen geworven worden, het project moet daadwerkelijk uitgevoerd worden en er moet worden gecommuniceerd. Al deze facetten komen als aparte paragrafen in dit hoofdstuk aan bod.

9.1 Planning

Autochtone Nederlanders zijn gek op plannen. Datum, tijd en plaats worden vastgelegd in de agenda; daarmee is de planning rond. Tenzij bericht ontvangen wordt dat de afspraak niet door gaat. Dit is zeker niet overal zo. Veel culturen leven veel meer met de dag. Al gaan ook zij steeds meer plannen.

Tip Maak een planning met elkaar, niet voor elkaar. Zo weet je zeker dat het haalbaar is voor beide partijen en kun je er elkaar ook makkelijker aan houden.

Autochtone Nederlanders spreken vaak het liefst af op wat langere termijn, 3 à 4 weken. Ze zullen terughoudend zijn als er iets op korte termijn geregeld moet worden. Ze gaan er eigenlijk vanuit dat de agenda van mensen dan al vol zit. Allochtonen willen juist niet wachten. Zodra men enthousiast is gemaakt is het plezierig als het diezelfde week kan starten of geregeld kan zijn. Men is teleurgesteld als er veel tijd tussen zit. De deelnemers of betrokkenen moeten tegen die tijd nogmaals geïnformeerd worden in de hoop dat ze ook dan nog enthousiast zijn.

Kan het morgen al?

Ömer, een medewerker van TEMA NL heeft diverse Turkse organisaties nagebeld om natuur- en milieuexcursies voor hen te verzorgen. Hij hoorde lange tijd niets, tot hij op een donderdag een telefoontje van een moskee. Ze hadden er met het bestuur over gesproken en wilden graag op excursie. Of het komende zondag zou kunnen? Ze hadden 25 mensen die graag mee willen.

Een ander aspect van plannen is het inschatten van het aantal uren dat je nodig hebt voor de uitvoering van je project. Als je de uren voor een project gaat berekenen neem dan een aantal uren 'onvoorzien' op. Zeker als je voor de eerste keer met een allochtone of juist autochtone organisatie gaat samenwerken is er een grote kans dat er nog een aantal onvoorziene zaken op je pad komt. Bij een ruime planning hoef je niet meteen naar je opdrachtgever/financier om aan te geven dat je de projectplanning niet haalt.

Vergeet niet bij het maken van je planning rekening te houden met:

- de mogelijke lange reactietijd van vrijwilligersorganisaties. Vaak komen besturen maar 1x per maand bij elkaar, als je pech hebt zit de eerst komende vergadering vol en komt jouw project pas over twee maanden aan de beurt.
- feestdagen, waardoor mensen niet of slecht bereikbaar zijn (zie ook hoofdstuk 3.3 en 3.4).
- de zomervakantie. Houd voor autochtone Nederlanders de zes weken van de schoolvakantie aan en vergeet niet bij landelijke projecten rekening te houden met de vakantiespreiding. Houd voor projecten met wat oudere allochtonen en allochtonen zonder schoolgaande kinderen

rekening met een zomerstop van begin juni tot half september. Veel allochtonen gaan lange tijd naar familie.

- de zondag voor autochtone Nederlanders. Vroeger was het voor christenen echt een rustdag, dat is het nog bij streng gelovigen in Nederland. Verder is het meer een familiedag. Een bijeenkomst is daarom niet zo geschikt voor een zondag. Een excursie kan wel. Maar laat die niet te vroeg beginnen.
- de vrijdag is voor moslims een gebedsdag, voor joden is dat de zaterdag.
- volle agenda's. Probeer als je mensen wilt activeren voor iets nieuws aan te sluiten bij bestaande bijeenkomsten.
- het juiste tijdstip. Organiseer voor niet werkende vrouwen bijeenkomsten binnen schooltijden.

9.2 Werving

Bij de meeste projecten zijn deelnemers nodig. Deelnemers voor wie of met wie je iets organiseert, deelnemers die je iets wilt leren of deelnemers die ergens in participeren. Maar hoe kom je aan die deelnemers? Er zijn natuurlijk heel veel communicatiemiddelen die je kunt inzetten om mensen te werven; een mailing, een persbericht, folders, posters, et cetera. Maar zulke middelen werken niet bij alle doelgroepen.

Sleutelfiguren

Een goed resultaat kun je bereiken door gebruik te maken van sleutelfiguren. Dit zijn mensen die de weg kennen in de gemeenschappen waaruit ze afkomstig zijn of waarmee ze werken. Ze hebben gezag en beschikken over een (groot) netwerk. Als deze mensen enthousiast zijn, kunnen ze je helpen mensen te werven. Zorg ervoor dat je aan je sleutelfiguur duidelijk kunt aangeven wat het doel is van je project of de activiteit, zodat hij of zij de juiste personen kan benaderen. Het is handig als je middelen reserveert om deze mensen (indien nodig) ook te kunnen betalen. Houd er rekening mee dat je de sleutelfiguren niet 'uitbuit' en alleen maar gebruikt om contacten te leggen. Bedenk van te voren wat je voor hen kunt betekenen.

Tip Ga dus op zoek naar sleutelfiguren die dicht bij de doelgroep staan. Een vrouw met schoolgaande kinderen kent meer moeders met kinderen dan een gepensioneerde man.

Mondelinge toelichting

Een andere methode die goed werkt is het geven van een mondelinge toelichting aan een groep mensen. Organiseer dan niet een losse bijeenkomst waar je over het project wil vertellen en waar je dus weer mensen voor moet werven, maar sluit aan bij bestaande bijeenkomsten op locaties waar mensen toch al komen, zoals vrouwencentra, zelforganisaties, wijkraden en sportverenigingen. Je kunt er ook voor kiezen om mensen individueel te benaderen. Bij

voorbeeld door portiekgesprekken en huis-aan-huisbezoeken.

Vertalen

Vertalen of niet vertalen; je kunt er uitgebreide discussies over voeren. Soms kun je die achterwegen laten omdat bijvoorbeeld een gemeente het standpunt heeft nooit iets te vertalen. Als dit niet het geval is zul je zelf een keuze moeten maken.

Je eigen taal trekt de aandacht. Zeker in landen met een ander schrift (bijvoorbeeld Grieks, Chinees, et cetera), zal je eigen taal opvallen. Maar ook in landen als Engeland of Frankrijk met hetzelfde schrift als in Nederland, zal een Nederlands bord of poster opvallen. Je oog valt er automatisch op, juist omdat het anders is en het zo makkelijk leest.

Met andere woorden, vertalen loont, je trekt in ieder geval de aandacht. Houd wel de onderstaande punten in gedachten:

- Vertalen is kostbaar. Je kunt ook enkele koppen laten vertalen of een korte samenvatting laten maken. Misschien ken je iemand die het zelf kan vertalen in plaats van een officiële vertaler.
- Nederland heeft een leescultuur. Veel landen hebben dat veel minder; houd het kort.
- Als verwezen wordt naar een persoon of organisatie voor meer informatie, vergeet dan niet duidelijk te maken dat men mogelijk alleen Nederlands spreekt.
- Door informatie te vertalen trek je mogelijk een breder publiek, namelijk mensen die de Nederlandse taal niet machtig zijn. Maak vervolgens die mensen duidelijk of bijvoorbeeld het voorlichtingsmateriaal ook vertaald is.

9.3 Uitvoering

Ieder project is weer anders; in het ene project staan bijeenkomsten centraal, bij een andere excursies. Natuurlijk zijn er ook projecten waarbij een langere samenwerking is vereist, bijvoorbeeld bij een cursus of een combinatie van bijeenkomsten en excursies. Al deze activiteiten hebben enkele overeenkomstige en specifieke aandachtspunten. Door rekening te houden met deze punten zorg je er voor dat je het aantal deelnemers niet onbedoeld kleiner laat worden.

9.3.1 Bijeenkomsten

Ambassadeur

Als je een bijeenkomst wilt organiseren voor een bepaalde doelgroep is het aan te bevelen om zo mogelijk iemand uit die doelgroep te betrekken bij de organisatie. Je kunt dan gebruik maken van zijn of haar netwerk en kennis. Autochtone Nederlanders zullen eerder naar een Marokkaanse bijeenkomst gaan als er op de aankondigingposter ook Nederlandse namen staan en andersom.

Tip De Nederlandse cultuur is een ik-cultuur. De Marokkaanse en Turkse cultuur is een wij-cultuur met vaak een veel groter en hechter netwerk dan autochtone Nederlanders. Laat je sleutelfiguur uit de doelgroep dus zelf het netwerk aanboren. Het resultaat is veel kleiner als je slechts aangeeft 'Ik heb je naam gekregen van ...'.

Locatie

Kies voor laagdrempelige locaties die bekend zijn bij de doelgroep. Denk hierbij aan buurthuizen, vrouwencentra, scholen, wijkposten, moskeeën, et cetera. Locaties waar mensen toch al komen en die dicht in de buurt liggen. Allochtonen zijn vaak meer gericht op de eigen wijk en autochtone Nederlanders op de hele stad. Zij zullen sneller bereid zijn om te reizen dan allochtonen.

Tijdstip van bijeenkomsten

Het tijdstip is afhankelijk van je doelgroep. Wil je vrouwen trekken, kies dan zoveel mogelijk voor afspraken overdag, bij voorkeur onder schooltijd van jonge kinderen zodat die nog gebracht en gehaald kunnen worden. Op veel scholen hebben de kleinste kinderen op woensdag en vrijdag vrij. De overige dagen zijn dus meer geschikt voor een bijeenkomst. Wil je juist mannen bereiken kies dan juist voor de avond.

Positie van vrouwen

Autochtone Nederlanders zijn gewend dat vrouwen hun eigen gang gaan en zelf bepalen wat ze doen of laten. Bij veel andere culturen is dit anders of is het handig om er in ieder geval niet vanuit te gaan. Vaak is er een traditionele taakverdeling tussen man en vrouw; de vrouwen zorgen voor het huis en de kinderen en de mannen voor de financiën en alles wat zich buitenshuis afspeelt. Het is goed mogelijk dat bij een bijeenkomst voor vrouwen dat mannen meekomen om hun vrouwen te begeleiden.

Vrouwen en mannen, samen of apart?

Het is moeilijk om hier een algemene uitspraak over te doen. Bij autochtone Nederlanders kun je zeggen dat het niet uit maakt of groepen gemengd zijn of apart. Bij allochtone vrouwen en mannen is dat moeilijker. De wat oudere en/of streng gelovige mannen en vrouwen zullen zich waarschijnlijk prettiger voelen als de groep uit alleen mannen of alleen vrouwen bestaat. Een docent van de andere sekse is over het algemeen geen probleem. Het is het handigst om bij het maken van je projectplanning rekening te houden met gescheiden groepen. Als het eenmaal zover is kun je aan de personen zelf vragen of het noodzakelijk is om gescheiden groepen te maken.

Eten en drinken

Autochtone Nederlanders zijn al snel tevreden met een kopje koffie of thee en eventueel een broodje kaas of ham voor de lunch. Bij allochto-

nen is eten veel belangrijker. Daar wordt de koffie en/of thee vaak vergezeld met schalen vol heerlijke koekjes en is de lunch veel uitgebreider. Er zal minimaal iets warm te eten zijn.

Tip Allochtonen zijn mogelijk teleurgesteld als ze een (Nederlandse) lunch krijgen met alleen wat broodjes. Autochtone Nederlanders zijn echter blij verrast als ze bijvoorbeeld een Marokkaanse lunch voorgezet krijgen.

Gadgets

Zowel allochtonen als autochtone Nederlanders zijn gevoelig voor gadgets, de eerste groep nog iets meer dan de tweede. Het kan mensen net over de streep trekken om mee te doen.

Faciliteiten

Zorg er voor dat de locatie goed bereikbaar is met de auto én met het openbaar vervoer. Denk aan voldoende (gratis) parkeergelegenheid. Afhankelijk van het tijdstip van de bijeenkomst kan het aanbieden van kinderopvang ook zorgen voor meer deelnemers.

9.3.2 Excursies

Veel van de bovengenoemde aandachtspunten gelden ook voor het organiseren van excursies. In dat geval is het van belang ook goed na te denken over het vervoer en over de achtergrondinformatie die je mensen geeft.

Vervoer

Bij het organiseren van excursies speelt het vervoer een nog belangrijkere rol dan bij bijeenkomsten. Autochtone Nederlanders reizen over het algemeen gemakkelijk. Men vindt het wel prettig om een routebeschrijving te krijgen. Die bevat vaak een route per openbaar vervoer en per auto. Allochtonen reizen vaak wat minder makkelijk, zeker de wat oudere generatie. Als de locatie onbekend is zorgt dit voor enige spanning waardoor mensen al snel zullen afhaken. Het is dan slim om het vervoer van en naar de excursie plek volledig te organiseren, zelfs al is de excursie op loopafstand. Spreek af bij een bekende plek, bijvoorbeeld de locatie waar de groep zich normaal ook verzamelt en wandel mee naar de excursielocatie. Als dit te ver is, kun je ook gezamenlijk met de bus of tram reizen. Als het noodzakelijk is om vaak over te stappen of om ver te lopen is het het handigst om busvervoer te regelen. Dit is wel erg kostbaar.

Op tijd

Bij een excursie is het belangrijk dat alle deelnemers op tijd aanwezig zijn. In Nederland betekent op tijd eigenlijk 5 minuten te vroeg. Veel allochtonen nemen 'op tijd', een stuk minder serieus dan autochtone Nederlanders. Houd er rekening mee dat mensen soms wel 15-30 minuten later komen dan is afgesproken. Het is goed om dit vooraf

met eventuele gids of rondleiders te bespreken zodat zij zich hierop kunnen instellen.

Aantallen

Het is bij het organiseren van een excursie ook prettig als je tevoren weet hoeveel mensen deelnemen. Autochtone Nederlanders geven vaak specifiek aan of ze er zijn of niet en met hoeveel personen ze komen. Ze plannen de excursie in. Ze zijn gewend om af te bellen als ze onverhoopt toch niet aanwezig kunnen zijn. Allochtonen bepalen veel meer op de dag zelf of ze zin hebben om te gaan en nemen eventueel mensen onverwacht mee. Het is dan lastig om aan te geven hoeveel mensen aanwezig zijn. Geef ook deze onzekerheid door aan de gids of rondleider zodat zij zich erop kunnen instellen.

Achtergrond informatie

Maak de deelnemers duidelijk wat ze kunnen verwachten. Wat voor kleding en schoeisel kun je aanbevelen? Zijn er mogelijkheden om gezamenlijk de meegebrachte lunch te gebruiken? Zijn er sanitaire voorzieningen aanwezig? Hoe laat is de excursie afgelopen en op welk tijdstip is iedereen weer thuis? Zet dit op papier zodat de organisatie deze informatie goed kan verspreiden.

Op chique

TEMA-NL en SME organiseerden samen natuur- en milieuexcursies voor Turkse groepen. Met een van de groepen gingen ze naar Eiland Brienenoord, een natuurgebied midden in Rotterdam. Veel vrouwen vonden een excursie echt een uitje en hadden zich mooi aangekleed. Ze hadden zich niet gerealiseerd dat ze een wandeling gingen maken over (soms modderige) zandpaden.

Een andere excursie ging naar de Paleistuin Noordeinde in Den Haag. Alles was geregeld en een VVV-gids zou de groep begeleiden. Het weekend ervoor had er onverwacht een bestuurswisseling plaatsgevonden waar iedereen nog van onder de indruk was. Het nieuwe bestuur wist niets van de excursie en de Imam vergat door alle consternatie de excursie nog een keer te noemen. Iedereen was het vergeten en de excursie werd afgelast terwijl de organisatoren en uitvoerders al in de startblokken stonden. Aan sommige omstandigheden kun je weinig doen.

9.3.3 Tot slot

Flexibel zijn

Probeer niet te veel vast te houden aan je oorspronkelijke projectidee als blijkt dat de deelnemers het project net iets anders willen inkleurden. Probeer daar – tot op zekere hoogte – in mee te gaan. Zo zorg je ervoor dat de deelnemers zich nog meer betrokken voelen en het ook hun project wordt.

Dansend door de Biesbosch

De IVN-afdeling Dordrecht organiseerde in de zomer voor een groep van 80 allochtone vrouwen een vaarexcursie door de Biesbosch. Deze groep associeerde 'zomer' met dansen, zingen en blijdschap. Tijdens de excursie werd er dan ook volop gedanst en gezongen. Dit tot grote verbazing van de IVN-begeleiders. Zij waren gewend om tijdens zo'n vaartocht stil en rustig te zijn om de natuur niet te verstoren. Zij hadden zich onvoldoende gerealiseerd dat er ook andere manieren waren om van de natuur te genieten. In plaats van zich afzijdig op te stellen, was het leuker geweest als ze mee waren gaan zingen.

Contact houden

Bij lang durende projecten is het belangrijk om goed contact te houden met de betrokken organisaties en de deelnemers. Ook hier vinden we de ik- cultuur en de wij-cultuur terug. Autochtone Nederlanders communiceren vooral zakelijk over wat er moet gebeuren en verder niet. Veel allochtonen vinden het ook prettig om 'gewoon' contact te houden, om betrokken te zijn bij elkaar en bij wat er speelt. Met andere woorden: ga eens een keer langs gaan omdat je in de buurt was, in plaats van altijd met een 'zakelijke' reden.

Gegevens

Bij veel (subsidie)projecten is het gebruikelijk om resultaten meetbaar te maken door aantallen deelnemers, adresgegevens, et cetera bij te houden. Veel autochtone Nederlanders zullen dit geen probleem vinden; zij zijn gewend om voor alles hun adresgegevens te moeten geven. Maar niet iedereen doet daar zo makkelijk over. Probeer er zoveel mogelijk rekening mee te houden. Beloof opdracht- en subsidiegevers dan ook niet uitgebreide adressenlijsten met parafen en handtekeningen maar bijvoorbeeld alleen een namenlijst.

Energierkening

Bij het energiebesparingsproject 'Dat levert wat op' is het de bedoeling dat de deelnemers de tweede bijeenkomst hun energierekening meenemen. Dit was voor veel van de deelnemende vrouwen een probleem. Het regelen van de financiën was de taak van de man, veel vrouwen kregen de rekening dan ook niet mee. Wat wilde die begeleidster eigenlijk met die rekening, vroegen ze erg wantrouwend?

Afsluiten van trajecten

Het is verstandig aandacht te besteden aan het afronden van trajecten en ze officieel af te sluiten. Bijvoorbeeld met certificaten bij een cursus of met een bedankje voor hun inzet. In beide gevallen wordt het zeer gewaardeerd als dit wordt overhandigd door iemand die lokaal bekendheid geniet, bijvoorbeeld de burgemeester of een wethouder. Zorg er wel voor dat de persoon of minimaal de functie van een persoon wel bekend is bij mensen. Een hooggeplaatst persoon bij de provincie is minder leuk dat een wethouder uit de eigen stad, die is minder bekend.

9.4 Communicatie intern

De interne communicatie, tussen de projectpartners dus, is minstens zo belangrijk als de externe communicatie; de communicatie met de buitenwereld. Communiceren lijkt gemakkelijk, we doen het tenslotte allemaal. Maar het blijkt dat iedereen er heel andere verwachtingen over kan hebben. De een wil precies weten hoe alles ervoor staat, de ander hoort wel als de taak is afgerond hoe het is gegaan.

Verwachtingen

Spreek verwachtingen die je hebt uit. Ga er niet vanuit dat de ander dezelfde verwachtingen heeft als jij of dat hij of zij je wel vertelt hoe het project loopt. Zoals in hoofdstuk 4 al aan de orde kwam, vinden veel allochtonen het vervelend om te zeggen dat iets niet goed gaat. Ze vinden het prettiger om te wachten met communiceren tot het wel goed gaat. In dat geval weet de andere partij niet dat ze hard aan het werk zijn om het project op de rails te krijgen. Als je op zo'n moment wel communiceert kan de andere partij meedenken over een aanpak die mogelijk wel werkt. Zo draag je het project met meerdere partijen.

Belangrijke afspraken

Het lijkt soms wantrouwig naar elkaar toe maar het is verstandig om taken en belangrijke afspraken op papier vast te leggen. Door dat te doen, worden de bovengenoemde verwachtingen verder gespecificeerd. Je kunt dit doen in de vorm van een contract, in een offerte of in notulen.

Het belangrijkste doel van het op papier zetten van de afspraken is dat voor alle partijen duidelijk is wat de verwachtingen zijn en een duidelijke taakverdeling is geformuleerd. Het is niet een document om juridische stappen te ondernemen als het project anders loopt dan verwacht.

Uitspreken van verwachtingen

Sadiye werkt bij een welzijnsorganisatie. Ze doet samen met een natuurorganisatie een project. Bij die organisatie gingen ze er vanuit dat Sadiye 30 Turkse vrouwen zou werven. Ze gingen er vanuit dat dat voor haar geen probleem zou zijn. Zij werkt immers bij een welzijnsorganisatie en is zelf Turkse. Sadiye dacht daarentegen dat zij het samen zouden doen en verwachtte ondersteuning van de natuurorganisatie bij de werving van de vrouwen.

Als ze vooraf hun verwachtingen zouden hebben uitgesproken en een duidelijke taakverdeling hadden gemaakt, had Sadiye in een vroeg stadium kunnen aangeven wat voor ondersteuning zij had verwacht. De natuurorganisatie had dan tijd kunnen vrijmaken om deze ondersteuning te bieden. Of Sadiye had aan kunnen geven hoeveel vrouwen zij zonder ondersteuning had kunnen werven.

Tip Autochtone Nederlanders leggen graag afspraken schriftelijk vast. Dat wordt niet gezien als wantrouwen maar als zakelijk en duidelijk.

Communicatiemomenten

Bedenk vooraf op welke manier je wilt communiceren en hoe vaak je bij elkaar denkt te moeten komen om het project succesvol te laten verlopen. Een goede afstemming kost meer tijd dan je denkt en wordt vaak vergeten mee te nemen in de projectbegroting. Je hoeft elkaar natuurlijk niet altijd te ontmoeten; je kunt ook veel regelen per mail of telefoon. Dat scheelt veel tijd.

Vaak heb je bij het opstarten van je project meer overlegmomenten nodig dan aan het eind. Je moet elkaar en elkaars werkwijze, nog leren kennen. Er zijn maar weinig projecten die 'vliegend' van start gaan. Voor het opstarten moet je tijd reserveren. Het is dan ook goed mogelijk dat je begint met een overleg per maand en eindigt met een overleg per kwartaal. Natuurlijk is de frequentie sterk afhankelijk van de complexiteit en duur van je project.

Tip Een projectbijeenkomst begint bij allochtonen vaak met koetjes en kalfjes, terwijl autochtone Nederlanders liever eindigen met koetjes en kalfjes. Zij komen liever meteen ter zake.

Tijdens overleggen of andere communicatiemomenten moet je eerlijk zijn tegen elkaar. Niet alles hoeft goed te gaan gedurende de uitvoering. Je hebt een gezamenlijk doel; een goed lopend project opzetten. Als er een keer iets mis gaat, moet je dat dan ook niet zien als falen van een bepaalde partij maar als een probleem dat opgelost moet worden. Je kunt dan gezamenlijk op zoek gaan naar de beste oplossing waar (indien nodig) iedereen een bijdrage aan zou kunnen leveren. Je blijft natuurlijk wel verantwoordelijk voor je eigen onderdeel zoals je dat op papier hebt vastgelegd.

Tip Meld niet alleen successen maar ook dingen die fout gaan. Dan weet de andere partij dat je bezig bent met het project. Als je niets laat horen, lijkt het alsof je niet doet.

Notulen

Het is belangrijk om afspraken en beslissingen die je gedurende het project neemt kort en bondig vast te leggen in notulen. Zo kun je altijd terugzien wat je hebt afgesproken zonder dat er veel tijd wordt besteed aan lange gespreksverslagen. Daarnaast is het handig voor mensen die afwezig waren om snel inzichtelijk te krijgen wat er is besproken.

Tip Besluit de vergadering met:
Dus ... Jan neemt contact op met Hassan zodat hij ...
Marleen reserveert ...
Sadiye schrijft ...
Bovendien hebben we afgesproken dat...
Zo loop je alle personen langs die aanwezig zijn
en benoem je hun taken. Je sluit af met algemene
afspraken. Eén persoon schrijft deze afspraken kort
op.

Voorbeeld: Themacyclus Milieu

Aanleiding

Veel allochtone vrouwen hebben interesse in thema's die verband houden met duurzaamheid. Toch zijn ze niet actief met het onderwerp bezig. Zij doen niet of nauwelijks vrijwilligerswerk bij organisaties die zich inzetten voor een duurzame samenleving. Dit komt onder andere omdat de vrouwen niet (goed) weten waar ze terecht kunnen. Vrouwen- en milieuorganisaties willen graag allochtone vrouwen bij hun activiteiten betrekken. Zij weten echter niet goed hoe zij deze groep kunnen bereiken. Omdat het thema duurzaamheid dicht bij de leefwereld van de meeste vrouwen – ongeacht cultuur en achtergrond – staat, vormt duurzaamheid een goede basis voor uitwisseling en dialoog.

VeM, centrum Vrouw en Milieu, organiseert daarom vanaf 2005 een Themacyclus Milieu. Voor vrouwen die kennis willen maken met milieuthema's en met vrouwen die al langer actief bezig zijn met dit onderwerp. Tot nu toe is dit project uitgevoerd in Rotterdam, Utrecht, Den Haag, Tilburg, Amsterdam, Dordrecht, Apeldoorn en Groningen.

Doel

De Themacyclus Milieu is er op gericht (allochtone) vrouwen te betrekken bij thema's die verband houden met natuur en milieu. De deelnemers worden gestimuleerd om actief met deze thema's aan de gang te gaan. Dit kan vrijwilligerswerk zijn bij organisaties die bijdragen aan natuur, milieu of een duurzame samenleving. Maar het kan ook zijn dat ze zich bewuster zijn van hun dagelijkse handelen en de gevolgen ervan.

Doelgroep

Met dit project worden vrouwen bereikt die tot dan toe niet actief met duurzaamheid bezig waren. Bij deze groep wordt de interesse voor het thema aangewakkerd, doordat zichtbaar wordt gemaakt dat het onderwerp dicht bij het dagelijks leven staat. Vrouwen worden in de gelegenheid gesteld actief met het onderwerp aan de slag te gaan. Zij krijgen een concreet middel in handen om te participeren in de Nederlandse samenleving op een thema dat hen aanspreekt.

Activiteiten

Het project bestaat uit een aantal bijeenkomsten, meestal vier of vijf. Kenmerkend voor deze bijeenkomsten is dat er steeds een praktische invulling wordt gegeven aan een bepaald onderwerp van het brede thema duurzaamheid. De keuze van de onderwerpen luistert nauw. Ze moeten tot de verbeelding spreken, dicht bij de dagelijkse leefwereld van vrouwen liggen, zichtbaar en tastbaar zijn. Onderwerpen

waar VeM nu doorgaans voor kiest zijn: 'Religie en milieu', 'Cosmetica en milieu', 'Voeding en milieu', 'Milieu: wat kan je zelf doen?'. Maar ook andere onderwerpen kunnen aan bod komen, zoals afval, water, energie en leefbaarheid in de wijk.

De deelnemers zijn tijdens de bijeenkomsten praktisch bezig, bijvoorbeeld door het maken van biologische crèmes en door samen biologisch te koken en te eten. Dit zijn de momenten voor de vrouwen om met elkaar in gesprek te gaan en informatie uit te wisselen. Indien nodig vertalen ze voor elkaar. Daarnaast is tijdens de bijeenkomst tijd ingeruimd voor voorlichting.

Na de laatste bijeenkomst van de Themacyclus is het project niet afgelopen. VeM zal vrouwen die hebben deelgenomen aan de activiteit blijven stimuleren en ondersteunen om actief te blijven. Vrouwen krijgen de mogelijkheid lid te worden van het netwerk 'Vrouwen en Duurzaamheid'. Dit netwerk biedt vrouwen de kans in contact te komen met andere vrouwen die actief zijn op het gebied van duurzaamheid.



Biologisch koken. Foto VeM

Werving deelnemers

Binnen het project wordt speciale aandacht geschonken aan de werving van deelnemers. Daartoe worden grofweg twee methodieken gebruikt. Enerzijds de wat meer traditionele wervingsmethodieken via persberichten en via de lokale media (huis-aan-huisbladen, lokale radio en tv), aangevuld met folders.

De andere wervingsmethodiek is speciaal op allochtone vrouwen gericht. Uit de ervaring van VeM blijkt dat allochtone vrouwen zeer geïnteresseerd zijn in de Themacyclus, maar ze alleen door middel van persoonlijke benadering bereikt kunnen worden. Het werven komt daardoor met name aan op netwerken. Daarbij wordt gebruik gemaakt

van sleutelfiguren en lokale partners zoals zelforganisaties, buurthuizen, moedercentra, et cetera.

Samenwerking

De uitvoering van de Themacyclus verzorgt VeM altijd met een lokale partner. De contacten met deze lokale partners waren niet altijd nieuw. Soms komt VeM via, via bij organisaties terecht en ontstaat er een leuke samenwerking. Maar het gebeurt ook andersom: VeM is ook een aantal keer benaderd door een lokale organisatie met de vraag of er in hun gemeente een Themacyclus georganiseerd kan worden.

De betrokken vrouwen

Per stad zijn er gemiddeld 15 vrouwen bij een bijeenkomst aanwezig. Er zijn ook uitschieters, zoals een opkomst van 40 vrouwen in Den Haag bij de bijeenkomst over 'Religie en Milieu'. Sommige vrouwen namen deel aan één bijeenkomst, anderen aan twee, drie of (alle) vier de bijeenkomsten. Er wordt een diverse groep vrouwen bereikt. Divers qua culturele achtergrond, maar ook qua leeftijd, opleidingsniveau, taal- en milieukennis.



Biologische crèmes maken. Foto VeM

Resultaat en effecten

Bij de deelnemers aan de Themacyclus is de interesse voor het thema duurzaamheid gewekt. Zij zijn zich bewuster van hun dagelijkse handelen, zoals het watergebruik van het toilet of het nut van oud papier inzamelen. Verder hebben ze natuur-, milieu- en vrouwenorganisaties leren kennen. Uiteraard hebben de vrouwen ook elkaar leren kennen en hun ervaringen en verhalen kunnen vertellen.

Na afloop van de Themacyclus ontstaan nieuwe initiatieven. Zo is een groep Turkse en Marokkaanse vrouwen uit de Utrechtse wijk Overvecht op excursie geweest naar Texel. De deelnemers hebben daarna aan 60 andere vrouwen verteld over wat zij hebben gezien en gehoord tijdens de excursie. In Amsterdam is er een ochtend georganiseerd waarbij de deelnemers gezamenlijk naar de film 'An Inconvenient

Truth' hebben gekeken en ze vervolgens met elkaar in discussie zijn gegaan. In Groningen hebben een aantal deelnemers in verschillende buurthuizen voorlichting gegeven over biologisch koken en eten, gecombineerd met een zelfgemaakt biologisch menu.

Financiering

De Themacyclus Milieu kan worden uitgevoerd door een financiële bijdrage van diverse subsidieverstrekken, variërend van overheden tot lokale fondsen. Zo heeft VeM onder andere geld gekregen van het Ministerie van Sociale Zaken, VSBfonds, SKAN-fonds, Fonds 1818 en diverse gemeenten. Gemiddeld kent een Themacyclus 3 tot 4 financiers.

Bij het aanvragen van de subsidies wordt geprobeerd meerdere locaties/gemeenten mee te nemen in één aanvraag. Er wordt rekening gehouden met de 'nazorg' van het project. Daardoor is VeM in staat met een kleine financiële bijdrage uit de subsidiegelden initiatieven te ondersteunen van vrouwen die met een goed idee komen. Op deze manier kunnen de vrouwen meteen aan de slag met kleine activiteiten en zo hun enthousiasme behouden.

Succes- en verbeterpunten

De informele sfeer tijdens de bijeenkomsten is cruciaal. Het maakt dat vrouwen zich veilig en vertrouwd voelen, waardoor zij hun eigen ervaringen durven vertellen. De bijeenkomsten maken hen ook nieuwsgierig. Ze willen vaak meer weten over de thema's die aan de orde komen. Door ze na afloop wat informatie mee te geven, kunnen zij zich er verder in verdiepen.

Vrouwen worden geprikkeld bewuster om te gaan met hun leefomgeving en krijgen handvatten om iets te kunnen doen; zelf, thuis of via diverse organisaties waar ze als vrijwilliger de handen uit de mouwen kunnen steken.

Het taalgebruik vormt zo nu en dan een struikelblok. Ondanks de grote aandacht voor het taalgebruik, sluipen er soms toch moeilijke woorden in.

De bijeenkomsten zijn gericht op zowel autochtone als allochtone vrouwen, zodat uitwisseling plaats kan vinden en de drempel voor allochtone vrouwen lager wordt om bijvoorbeeld naar een 'witte' milieuorganisatie te gaan. Witte organisaties of autochtone Nederlandse vrouwen denken echter al snel 'dat weet ik al...' of 'zo'n bijeenkomst heb ik niet nodig'. Dat is jammer, want daardoor komt er geen uitwisseling tot stand, terwijl die juist heel waardevol is.



De laatste fase van een project is de evaluatiefase. De fase waarin je terug kijkt op het project en analyseert hoe het is verlopen. Bij evalueren gaat het om leren en verantwoorden. Is het gegaan zoals in het projectvoorstel stond beschreven? Is er veel mis gegaan, beter gegaan of gaandeweg veranderd? Dit alles kan in de projectevaluatie aan bod komen. Wat daar in moet staan, is afhankelijk voor wie je de evaluatie schrijft en wat zij willen zien.

In dit hoofdstuk komen vier doelgroepen aan de orde: de financiers, de eigen organisatie; de deelnemers en het grote publiek.

10.1 De financiers

Je project heeft waarschijnlijk geld gekost. Het is mogelijk gefinancierd door bedrijven, non-profit organisaties, fondsen, subsidies etc. Al deze organisaties moeten aangeven waar hun geld aan is besteed en of het geld goed is besteed. Dat proberen ze door het laten zien van projectevaluaties aan diegene aan wie zij verantwoording moeten afleggen. Jouw projectevaluatie dus.

Het oorspronkelijke projectvoorstel en de begroting is uitgangspunt van de evaluatie. Bij het schrijven van de evaluatie volg je de stappen van het voorstel en geef je aan of het project conform voorstel is uitgevoerd. Als dit niet het geval is beschrijf je waarom het anders is voorlopen en hoe het vervolgens wel is uitgevoerd. Het is zeker niet zo dat een financier verwacht dat projecten altijd precies zo lopen als oorspronkelijk is bedacht. Het zal hen eerder verbazen. Het is dan ook goed om er eerlijk over te zijn. Praktische vuistregel is dat bij een afwijking van de oorspronkelijke opzet van 10% of meer, een toelichting wordt gegeven. Beschrijf wat er is mis gegaan en waarom. Geef vervolgens aan welke oplossingen je hebt uitgetoetst en wat daar de ervaringen van waren. Zo zorg je er voor dat fouten omgezet worden in leermomenten en daar komt iedereen verder mee.

Tip Bij grote projecten is vaak een accountantsverklaring nodig. Overleg vooraf met de accountant wat hij van je verwacht op het gebied van projectadministratie. Hij zal minimaal verwachten dat je een urenadministratie bijhoudt. Zo voorkom je verrassingen achteraf. Vergeet ook niet de kosten voor de accountantsverklaring in je begroting op te nemen, ongeveer €600 à €1.000,-.

Zeker grote fondsen of subsidieverstrekkers hanteren standaard evaluatieformulieren. Ze zijn vaak van een website te downloaden of telefonisch op te vragen. Doe dit voordat je begint met evalueren; liefst zelfs voor het project begint. Zo kun je er voor zorgen dat je sommige vragen gedurende de hele voortgang in het achterhoofd houdt, zodat de antwoorden aan het eind minder tijd kosten. Denk bijvoorbeeld aan vragen als: 'Wat vonden de deelnemers van uw project?' Het is natuurlijk mogelijk om na afloop enkele deelnemers op te bellen en te vragen naar hun reactie. Het scheelt veel tijd als dit gedaan wordt tijdens de laatste bijeenkomst of afspraak. Misschien wil de subsidiegever wel deelnemerslijsten met handtekeningen. Het is prettig als dat tevoren bekend is, zodat je ze niet achteraf moet zien te verkrijgen.

Tip Neem het evalueren mee in je projectvoorstel en projectbegroting. Je kunt er ook voor kiezen om de evaluatie aan een externe over te laten. Een subsidiegever wil dat vaak gewoon vergoeden.

Mochten er geen evaluatieformats aanwezig zijn, dan staat hieronder een mogelijke opzet voor een evaluatie.

- **Inleiding:**
In dit hoofdstuk laat je zien hoe het projectidee tot stand is gekomen en geef je kort aan of het project geslaagd is of niet.
- **Doel, doelgroep(en) en verwachte resultaten:**
In dit hoofdstuk beschrijf je wat je wilde bereiken, bij wie en welke specifieke eindresultaten je bij het begin van het project had verwacht. Dit kun je overnemen uit je projectplan.
- **Aanpak gepland en aanpak gerealiseerd:**
In het volgende hoofdstuk zet je het voorstel en de werkelijke uitvoering tegenover elkaar. Wat is er anders gelopen en waarom?

Tip Een financier moet maar geloven dat een project daadwerkelijk is uitgevoerd. Hij is tenslotte niet bij de uitvoering aanwezig geweest. Het is daarom prettig om in de evaluatie veel details op te nemen. Dus niet alleen vermelden dat je vier bijeenkomsten hebt gehad, maar per bijeenkomst bijvoorbeeld de datum, het aantal mensen, de locatie en een bijzonderheid te beschrijven. Als er verslagen zijn, kun je die eventueel als bijlage toevoegen. Je kunt ook enkele foto's meesturen. Dit is ook van belang bij eventuele tussenevaluaties, zo weet de financier precies hoe ver je bent.

- **Leerpunten:**
In dit hoofdstuk komen de leerpunten. Wat heb je geleerd tijdens het project, wat viel op en wat was anders dan gedacht?
- **Conclusie:**
Hier staat beschreven wat er terecht is gekomen van je doel en resultaten. Per resultaat geef je aan hoe het is bereikt, met een korte toelichting.

Tip Kijk niet alleen naar de producten, een boekje, een bijeenkomst maar ook naar de effecten (bedoeld of onbedoeld).

- **Mogelijkheden voor de toekomst:**
In het een na laatste hoofdstuk blik je vooruit op de toekomst. Is het mogelijk om het project op te schalen (groter te maken), is het voor een andere doelgroep interessant, gaf de doelgroep aan ook iets anders te willen et cetera.

Tip Geef bij de toekomstmogelijkheden enkele randvoorwaarden aan. Misschien is de financier wel geïnteresseerd in de financiering van een vervolgproject.

- **Financiën:**
Het hoofdstuk financiën maakt de eindevaluatie compleet. In dit hoofdstuk wordt de oorspronkelijke begroting afgezet tegen de werkelijke uitgaven. Als er meer dan 10% verschil is tussen beiden, is het goed om hiervoor een verklaring te geven.

Activiteit:	Oorspronkelijke begroting:	Gerealiseerd:
Interviews	100 uur	120 uur
Groepsgesprekken	100 uur	80 uur

Verklaring: Het bleek lastig om alle deelnemers tegelijk te spreken. Daarom zijn vier groepsgesprekken komen te vervallen. De zo vrijgekomen 20 uur hebben we gebruikt om de deelnemers telefonisch te benaderen. Daardoor is niet gesproken met de verwachte 200 (20 bijeenkomsten x 10 deelnemers) maar met 170 mensen (16 bijeenkomsten x 10 deelnemers + 10 mensen telefonisch).

Tip Als er belangrijke wijzigingen zijn in het project of als er onderdelen niet van de grond komen is het slim om de financiers en/of opdrachtgevers hiervan vroegtijdig op de hoogte te stellen. Laat het niet pas in de eindevaluatie weten. Je zet ze dan voor het blok. Wellicht kiezen ze er dan voor niet de totale projectsubsidie uit te keren, omdat niet aan het projectvoorstel is voldaan.

10.2 De eigen organisatie

De evaluatie zal er anders uit zien als je hem voor je eigen organisatie schrijft. Het belangrijkste doel is dan 'leren', terwijl bij een evaluatie voor de financier 'verantwoorden' voorop staat. Het is lastig om goed te zien wat je geleerd hebt en wat belangrijk is om te weten voor een ander. Een goede methode is jezelf te laten interviewen door een collega die het project niet kent. Dingen die interessant zijn voor anderen, de onduidelijkheden en de toelichting die jouw keuzes kunnen verhelderen, komen dan vanzelf naar boven. Zo hoor je indirect wat er bijzonder is aan je eigen project.

Bij een evaluatie voor je eigen organisatie heb je een doel in gedachten. Moeten collega's het project gaan overnemen? Is het een basis voor vervolg? Wil je het project gaan opschalen of moet je juist laten zien dat er geen toekomst is voor het project. Deze verschillende doelen kleuren natuurlijk de evaluatie.

De globale opzet kan het zelfde zijn als in paragraaf 10.1 'De financiers'. Echter de hoofdstukken over de aanpak en de leerpunten zullen wat uitgebreider zijn omdat je meer in detail treedt. Terwijl de inleiding en het hoofdstuk met daarin doel, doelgroep en resultaten wat korter opgeschreven zou kunnen worden. Details zijn prettig voor een vervolg of opschaling. Voeg contactpersonen, adressen, telefoonnummers, etc. toe aan je evaluatie. Geef concrete informatie over personen: wie heeft je goed geholpen, met wie heb je een goede relatie opgebouwd. Waar heb je bijeenkomsten gehouden, waren daar kosten aan verbonden en zo ja hoeveel? Wat heeft veel meer tijd gekost en wat veel minder. Zodat je voor een komend projectvoorstel nog realistischere inschattingen kan maken.

Tip Maak, als je project is afgelopen, een projectdossier met de relevante stukken, producten en evaluatie zodat een andere of nieuwe medewerker zijn of haar voordeel er mee kan doen.

10.3 De deelnemers

Een evaluatie, gemaakt voor de deelnemers, krijgt wéér een andere inhoud. In dat geval staan de eindresultaten meer centraal. Is dat daadwerkelijk bereikt met de activiteiten die zijn opgezet? Wat hebben de deelnemers er aan gehad? Is aan hun verwachtingen voldaan? Hebben ze geleerd wat ze wilde leren?

Verder moet worden nagegaan of de activiteiten en het eindresultaat met elkaar in balans waren. Bij veel activiteiten en een gering resultaat is het goed te overwegen of het bijvoorbeeld niet met minder activiteiten had gekund, of juist andersom.

Stel dat je een activiteit georganiseerd hebt en daarvan een hoog resultaat verwachtte. Als dat resultaat uitbleef, zijn misschien je verwachtingen te hoog geweest of je inzet te laag. Maar dat betekent nog niet dat het project per definitie is mislukt.

Een mogelijkheid om te horen wat de deelnemers van het project vinden, is een groepsgesprek. In de groep bespreek je je vragen en bestaat de mogelijkheid om op elkaar te reageren. Het wordt dan snel duidelijk of bepaalde opmerkingen voor een grotere groep gelden of slechts voor één persoon.

Soms is het praktischer om de deelnemers een vragenlijst voor te leggen. Denk er dan aan dat beide partijen de vragen en de antwoorden moeten kunnen lezen. Als je de vragen bijvoorbeeld laat vertalen omdat de deelnemers Turks zijn, is er een grote kans dat zij de vragen in het Turks beantwoorden. Diegene die de antwoorden moet verwerken, moet deze taal dus ook machtig zijn. Als dat niet het geval is, is het handig om van te voren te vragen of iemand de antwoorden

voor je kan vertalen. In dat geval is het prettig als het slechts enkele vragen zijn. Een alternatief is het kiezen voor meerkeuze vragen. Met een vertaling ernaast weet je wat mensen hebben geantwoord.

Natuurlijk is het waardevol om onderdelen uit de deelnemersevaluatie te voegen bij de varianten voor de financiers en/of de eigen organisatie. Een goed citaat van een deelnemer kan meer zeggen dan alle conclusies bij elkaar.

Tip Vaak wordt vergeten de resultaten van de evaluatie door te geven aan de deelnemers. Als je een kort berichtje stuurt willen ze waarschijnlijk in de toekomst ook weer helpen.

10.4 Het grote publiek

Tot slot kun je een evaluatie schrijven voor het grote publiek. Denk hierbij aan een persbericht of bijvoorbeeld een artikel in een vakblad. Begin met de 5-w's; waar, wanneer, wat, waarom en wie, zodat duidelijk is wat het project inhoudt. Beperk je vervolgens tot de bijzonderheden van het project. Waarom is het project geslaagd? Wat waren de succes- en faalfactoren? In het persbericht of het artikel misstaan de nodige citaten natuurlijk niet. Het persbericht of het artikel kan weer opgenomen worden in de evaluatie voor de financiers.

Tip Zorg dat je op je eigen website en in je nieuwsbrief aandacht besteedt aan je project.

Voorbeeld:

Triple G – Lokale initiatieven op weg naar 2015

Aanleiding

In een groot deel van de wereld heerst nog altijd grote armoede. Toegang tot basisvoorzieningen als onderwijs, gezondheidszorg en zuiver drinkwater is onvoldoende. Er is nog altijd ongelijkheid tussen mannen en vrouwen. Natuur, milieu en klimaat verslechteren wereldwijd. In 2000 hebben de regeringen van vrijwel alle landen in de wereld ambitieuze doelstellingen geformuleerd om deze problemen te verminderen: de Millennium Ontwikkelingsdoelen (MOD).

Deze MOD, de relatie tussen deze doelen en duurzame ontwikkeling en hoe je er concreet mee aan de slag kan in een project, staan centraal in 'Triple G – lokale initiatieven op weg naar 2015'. Deze cursus is ontwikkeld door COS Rijnmond & Midden Holland en de Filipijnse vrouwenorganisatie Stichting Princess Urduja.

De titel 'Triple G' staat voor 'Groener, Gezonder en Gelijkwaardiger'. Het is, naast een verwijzing naar de inhoud van de millennium ontwikkelingsdoelen, ook een knipoog naar het begrip 'Triple P'. Dat staat voor People, Planet, Profit; de drie aspecten van duurzame ontwikkeling.

Doel

Het ontwikkelen van een cursus om de begrippen 'Millennium Ontwikkelingsdoelen' en 'duurzame ontwikkeling' toegankelijker te maken. De cursisten worden gestimuleerd na het volgen van de cursus internationale samenwerkingsprojecten en lokale voorlichtingsprojecten op te zetten.

Doelgroep

Het cursusmateriaal is ontwikkeld voor het vrouwelijk kader van migranten en vluchtelingenorganisaties die actief zijn op het gebied van internationale samenwerking. De reden om voor deze specifieke doelgroep te kiezen is dat de MOD door hun internationale karakter interessant zijn voor organisaties die al internationaal actief zijn. Daarnaast spreekt de inhoud van de MOD, zoals bijvoorbeeld het terugdringen van moedersterfte en gelijke toegang tot onderwijs voor meisjes vrouwen erg tot de verbeelding.

Cursusmateriaal

De cursus bestaat uit vier modules. Het materiaal is voor alle modules op dezelfde manier opgebouwd. Het bestaat uit een voorbeeldprogramma, theorie, hand-outs en oefeningen. De theorie en oefeningen

dienen als basis, aan de hand waarvan de trainer de training samenstelt.

Pilots

Na het ontwikkelen van het cursusmateriaal zijn twee series van pilot-cursussen georganiseerd. Tijdens de cursus staan de eigen projecten of projectideeën van de vrouwen centraal. De deelnemers krijgen tijdens de introductiebijeenkomst een korte inleiding op de MOD en duurzame ontwikkeling. Vervolgens wordt tijdens de vier cursUSDagen dieper op alle MOD ingegaan aan de hand van een stuk theorie, voorbeeldprojecten en oefeningen. Telkens wordt concreet gemaakt hoe de deelnemers met hun eigen projecten op een duurzame manier aan de betreffende MOD kunnen bijdragen.

De cursus bestaat uit een introductiebijeenkomst, gevolgd door vier cursUSDagen. Iedere cursUSDag wordt een andere module behandeld:

- Armoedebestrijding & duurzame ontwikkeling
- Gezondheidszorg & duurzame ontwikkeling
- Onderwijs & duurzame ontwikkeling
- Water & duurzame ontwikkeling

Naast de cursus krijgen de deelnemers aan 'Triple G' ook advies en begeleiding aangeboden. Hiermee worden de vrouwen en hun organisaties ondersteund bij het verwerken van de opgedane kennis in projecten en bij het leggen van externe contacten.



Deelnemers eerste pilot. Foto COS Rijnmond & Midden-Holland

Werving deelnemers

De deelnemers aan de pilots zijn door het COS geworven. Dit is gebeurd door gericht brieven te sturen aan vrouwen die al bij het COS

bekend waren, bijvoorbeeld doordat zij al eerder een cursus hadden gevolgd of voor begeleiding en advies hadden aangeklopt. In deze brief werd in een paar zinnen informatie gegeven over de inhoud van de cursus en de cursusdata. Twee deelnemers aan de cursus gaven aan dat het thema van de cursus voor hen de reden was om zich aan te melden. Beide hadden wel eens iets gehoord over duurzaamheid, maar wisten niet goed wat het betekende. Na een zoektocht op het internet kwamen ze daar achter en hebben ze zich aangemeld.

Aan de eerste pilot hebben 18 vrouwen deelgenomen. Zij vertegenwoordigden gezamenlijk 13 verschillende nationaliteiten. De deelnemers wisten bij aanvang van de cursus weinig tot niets over de MOD en duurzame ontwikkeling. Negen cursisten zetten samen met de cursusleiders van stichting Princess Urduja de 'Werkgroep Migranten Bruggenbouwers voor Natuur & Milieu' op, en verdiepten zich in de onderwerpen klimaatverandering en biodiversiteit. Het eindresultaat was een waaier met statements en een position paper, die de werkgroep mocht presenteren tijdens een Europese Conferentie over biodiversiteit.



Deelnemer presenteert haar ideeën. Foto COS Rijnmond & Midden-Holland

Resultaat en effecten

Aan de tweede pilot hebben 13 vrouwen deelgenomen, van 11 verschillende nationaliteiten. Ook deze groep is enthousiast met de thematiek van de cursus aan de slag gegaan. De cursisten van beide pilots zijn na afloop verder gegaan, zowel met hun eigen projecten als met het overdragen van kennis aan anderen. Zo heeft er een workshop over transportprojecten en duurzaamheid plaatsgevonden tijdens de landelijke

Burkina Faso dag in Rotterdam en heeft een cursiste een workshop over natuur en milieu gegeven bij Vluchtelingenwerk in Vlaardingen. Een andere cursiste is in de zomer met een groep jongeren naar Kongo gegaan om met leeftijdsgenoten te praten over biodiversiteit. Tot slot wil een cursiste natuur- en milieu educatie in haar alfabetiseringscursussen in Ghana laten opnemen. Verder volgen diverse deelnemers nu vervolgcursussen op het gebied van natuur, milieu en bestuurlijke vaardigheden.

Financiering

Het financieringstraject heeft meer tijd gekost dan was verwacht. Daardoor heeft het project in de planning vertraging opgelopen. Uiteindelijk is wel volledige financiering voor het project gevonden. Triple G heeft financiële steun gekregen van de Provincie Zuid-Holland, de Stadsregio Rotterdam, het Rotterdamse subsidiereglement Lokale Agenda 21 en de afdeling Jeugd, Onderwijs en Samenleving van de gemeente Rotterdam.

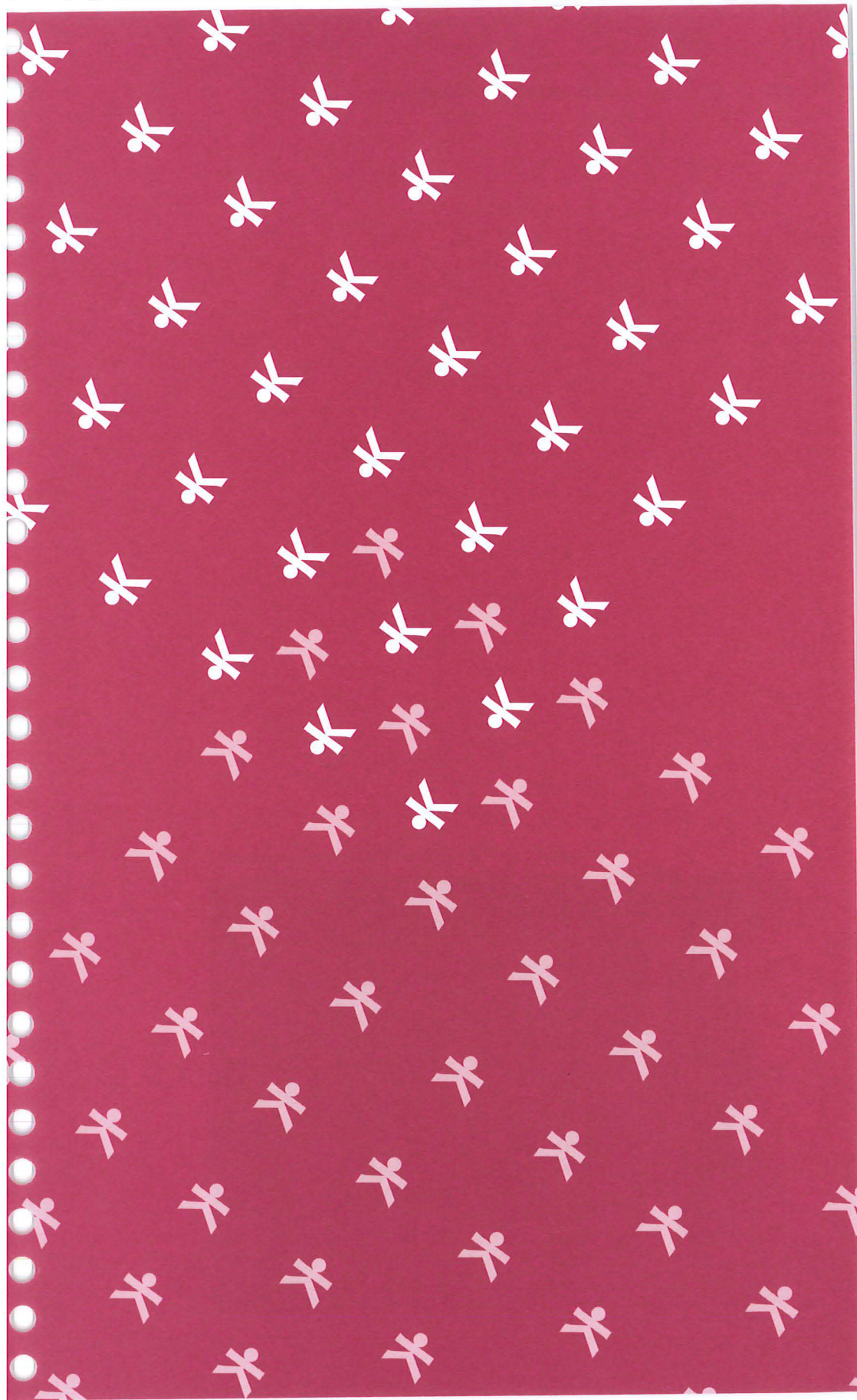
Succes- en leerpunten

Naast de theoretische kennis en praktische handvatten die de deelnemers tijdens de cursus opdoen, neemt 'groepswerking' een belangrijke plaats in. Doordat deelnemers met allerlei verschillende nationaliteiten gezamenlijk de cursus volgen, worden de vrouwen zich bewust van andere culturen en problemen die zich in de diverse landen van herkomst afspelen. Doordat iedereen aan een project werkt om een bijdrage te leveren aan de oplossing van deze problemen, stralen de vrouwen als individu en als groep kracht uit. De deelnemers geven zelf aan dat dit heel stimulerend werkt.

Na de uitvoering van de eerste pilot bleek dat het materiaal redelijk goed aansloeg bij de doelgroep. Sommige cursisten hadden geen basiskennis van projectmatig werken, wat het maken van de opdrachten voor hen moeilijk maakte. Naar aanleiding hiervan en van enkele andere observaties is het materiaal na de eerste pilot aangepast, door onder andere de theoriebeschrijvingen te vereenvoudigen. Verder is tijdens de tweede pilot gewerkt met cursUSDagen van zes uur (i.p.v. 8). Deze kortere tijdsduur beviel op zich beter, maar maakt dat niet alle stof behandeld kan worden. De langere cursUSDagen, of een verdeling van de cursus over meer dan vier cursUSDagen verdient dus toch de voorkeur.



Deelnemers tweede pilot. Foto COS Rijnmond & Midden-Holland



Dit boek is geschreven vanuit de wens organisaties handvaten te geven voor multiculturele projecten die al dan niet gezamenlijk met andere organisaties uitgevoerd kunnen worden. Interculturalisatie is de stap die daarna komt.

Bij interculturalisatie komen culturen bij elkaar en gaat men samen in één organisatie verder. Voor beroepsorganisaties zal interculturalisatie voornamelijk gericht zijn op diversiteit in het personeelsbestand. Voor vrijwilligers- en zelforganisaties gaat het om een gemengde groep van actieve mensen en leden.

Dit hoofdstuk gaat alleen in op het laatste aspect. Het biedt vrijwilligers- en zelforganisaties een eerste blik in de 'interculturalisatiekeuken'. Allereerst zal kort worden stilgestaan bij het Nederlandse begrip vrijwilligerswerk en de verschillende opvattingen daarover. Daarna volgt een paragraaf over nut en noodzaak van interculturalisatie. Het hoofdstuk wordt afgesloten met een paragraaf waarin aanwijzingen worden gegeven om zelf met interculturalisatie aan de slag te gaan.

11.1 Opvattingen over vrijwilligerswerk

Vrijwilligerswerk wordt overal in de wereld gedaan. Maar de wijze waarop en de definitie van het begrip is per land of regio verschillend. Vrijwilligerswerk speelt zich in Nederland af op een aantal belangrijke gebieden, zoals sport, recreatie, het groot brengen van kinderen en het verbeteren en in stand houden van de leefomgeving. Concreet betekent dit dat er allerlei activiteiten worden ondernomen binnen sportclubs, scholen, kinderclubs, bewonersorganisaties en maatschappelijke doelen, als natuur, armoede en ontwikkelingswerk. Vrijwilligerswerk heeft in dat kader dan ook vaak een kritische en signalerende functie naar de maatschappij.

Bij allochtonen is de wijze waarop vrijwilligerswerk in Nederland is georganiseerd vaak onbekend. Waar Nederlandse vrijwilligersorganisaties vaak aan één specifiek thema werken, richten zelforganisaties zich op een heel breed spectrum: van politiek en belangenbehartiging tot religie, cultuur en vrijetijdsbesteding. Allochtonen zijn mede daardoor doorgaans niet of nauwelijks actief in 'Nederlandse' vrijwilligersorganisaties, zoals een bestuur of een wijkraad. Dat betekent niet dat allochtonen in Nederland geen vrijwilligerswerk doen. Zij zijn juist heel actief op bijvoorbeeld het gebied van mantelzorg. Allochtonen doen ook vaak vrijwilligerswerk in eigen (zelf)organisaties, omdat ze zich hier thuis voelen en zich herkennen.

Redenen om vrijwilligerswerk te doen

Initiatiefnemers, leden en sympathisanten van vrijwilligers- en zelforganisaties worden doorgaans gedreven door (een combinatie van) idealen, interesses, persoonlijke belangen, gevoel van solidariteit en plichtsbesef. Door actief te zijn als vrijwilliger, wordt ervaring opgedaan en een nieuw persoonlijk netwerk opgebouwd. Vrijwilligerswerk kan daardoor ook een opstap zijn naar een (nieuwe) betaalde baan.

Redenen om geen vrijwilligerswerk te doen

Mensen kunnen diverse redenen hebben om geen vrijwilligerswerk te doen. Deels zijn deze redenen cultuur gerelateerd, maar deels ook niet. Het aspect 'tijd' is universeel. Vrijwilligerswerk kost tijd. Mensen met een drukke baan en een druk privéleven hebben geen tijd meer over om zich daarnaast in te zetten voor een organisatie of willen daar geen tijd voor vrijmaken.

Vrijwilligerswerk heeft ook een negatief imago, zowel onder jongeren als onder allochtonen. Vrijwilligerswerk zou saai zijn en het zou zonde van je tijd zijn om daarmee bezig te zijn, zeker wanneer je in dezelfde tijd ook een betaalde baan zou kunnen hebben. De benaming vrijwilligerswerk kan ook voor verwarring zorgen. Het woord 'werk' suggereert dat het om een betaalde baan gaat, wat niet zo is.

Geld verdienen

Economische migranten komen naar Nederland met het idee om geld te verdienen. Het idee dat je naar Nederland zou gaan om daar gratis te werken is ondenkbaar en heeft een laag aanzien. De 'achterblijvers' – die vaak leven van het geld dat naar hen wordt opgestuurd – zullen vrijwilligerswerk daarom maar moeilijk of niet kunnen accepteren.

Om vrijwilligerswerk te kunnen doen, is een bepaalde mate van geestelijke bagage gewenst. Iedere organisatie kent een eigen cultuur, structuur, inzichten, motieven en omgangsvormen. Niet iedereen heeft die bagage. Opvallend is bijvoorbeeld het relatief hoge aantal Antilliaanse vrouwen dat actief is als vrijwilliger vergeleken met Marokkaanse en Turkse vrouwen. Voor de laatst genoemde groep vrouwen is het niet gebruikelijk om in de openbaarheid te treden. Dit geldt niet voor Antilliaanse vrouwen. Voor hen is de drempel om vrijwilligerswerk te gaan doen dan ook lager dan voor Turkse of Marokkaanse vrouwen.

Tot slot speelt ook de onbekendheid met het begrip zoals dat in Nederland wordt gehanteerd een rol. Bij allochtonen is het bijvoorbeeld onbekend dat er in gesubsidieerde organisaties naast betaalde krachten, ook vrijwilligers werkzaam zijn.

11.2 Nut en noodzaak van interculturalisatie

Bij interculturalisatie draait het erom een organisatie zoveel mogelijk een afspiegeling van de samenleving te laten zijn. Om mensen van andere culturele achtergronden, ongeacht ras, kleur, religie de kans te geven zich aan te sluiten bij de organisatie. Dit betekent dat interculturalisatie veel verder gaat dan het organiseren van een multicultureel project. Het beïnvloedt de hele organisatie en organisatiestructuur in hoge mate.

Interculturalisatie van organisaties kan om meerdere redenen zowel nuttig als noodzakelijk zijn. Allereerst is intercultureel werken leuk en zinvol tegelijk. Door kennis, achtergronden, ervaringen, netwerken en krachten te bundelen kunnen waardevolle organisaties en activiteiten ontstaan. De betrokken vrijwilligers leren zo van elkaar, waardoor er ook begrip ontstaat voor elkaars cultuur. Dit kan een bijdrage leveren aan een prettige samenleving.

Daarnaast vormen geïnterculturaliseerde organisaties een goede afspiegeling van de Nederlandse samenleving. Deze organisaties besteden door hun diversiteit automatisch aandacht aan zowel de verschillen als overeenkomsten tussen mensen en tussen culturen. De kans dat de activiteiten die door deze organisaties worden opgezet een breed publiek aanspreken is daardoor groter dan van eenzijdig samengestelde autochtone of allochtone organisaties.

De laatste jaren is een duidelijke trend zichtbaar van overheden en subsidieverstrekkers die een steeds groter belang hechten aan interculturaliteit. Enerzijds is het voor geïnterculturaliseerde organisaties gemakkelijker om financiering te krijgen. Anderzijds betekent het ook dat organisaties die reguliere financiering ontvangen, van bijvoorbeeld een gemeente, worden verplicht intercultureel te werken. Interculturalisatie is dan een must.

11.3 Interculturalisatie: hoe?

De stap om met interculturalisatie aan de slag te gaan, kan voor sommige organisaties een hele grote zijn. Angst en weerstand tegen verandering zijn heel menselijke gevoelens die bij dit soort processen een rol spelen. Mensen, ongeacht cultuur, hebben de neiging om bestaande situaties in stand te houden. Met het bestaande weet je in ieder geval wat je hebt. Wanneer er iets verandert, is het maar afwachten. Gevolg kan zijn dat al gescheiden werelden zo langdurig op afstand van elkaar blijven bestaan.

Tip Ter oriëntatie zou je voorafgaand aan een discussie over interculturalisatie eens een tijdje bij een autochtone of allochtone organisatie kunnen meelopen. Daardoor leer je hoe zij te werk gaan, wat jullie daar als organisatie van kunnen leren en of dat iets is wat je, door een interculturalisatieproces in gang te zetten, zou kunnen bereiken.

Voorafgaand aan het proces moet binnen de organisatie worden nagedacht over de motivatie voor interculturalisatie en zullen de gewenste resultaten moeten worden vastgelegd. Vervolgens komt de vraag aan de orde hoe de interculturalisatie vorm te geven. Naar welke mensen van welke culturen is de organisatie op zoek? Hoe kunnen deze mensen worden bereikt? En wat is de reden dat deze mensen tot nu toe nog niet (of te weinig) betrokken zijn bij de organisatie? Pas als deze vragen beantwoord zijn kan het echte interculturalisatieproces van start gaan.

Tip Voer binnen de organisatie een zo breed mogelijke discussie over de vraag wat interculturalisatie voor jullie inhoudt. Als er overeenstemming bestaat over het feit dat interculturalisatie goed is voor de organisatie, betekent dit niet automatisch dat de visies over de wijze waarop dat moet gebeuren ook overeenstemmen.

Mogelijkheden

Interculturalisatie kan op verschillende manieren worden vormgegeven. Er is niet één juiste methode voor; het is maatwerk. De aanpak is sterk afhankelijk van het type organisatie, de grootte en het draagvlak.

Gaandeweg het proces zal de route die bij jouw organisatie past steeds verder kunnen worden uitgestippeld, in de gaten worden gehouden en waar nodig worden verlegd.

Ter inspiratie onderstaand een aantal mogelijkheden om als organisatie nieuwe vrijwilligers te kunnen werven:

- Via een vrijwilligerscentrale of -vacaturebank. Daarbij kun je als organisatie een profiel aangeven van het type persoon waar je naar op zoek bent. In sommige gemeenten zijn zelfs vrijwilligerscentrales die uitsluitend allochtone vrijwilligers werft, zoals bijvoorbeeld Het Multicultureel Centrum voor Participatie (MCP) in Rotterdam.
- Samenwerken met organisaties waar veel potentiële vrijwilligers komen, zoals instellingen voor volwasseneneducatie en taalonderwijs. Maar ook Centra voor Werk & Inkomen (CWI) kunnen behulpzaam zijn.
- Als binnen jouw organisatie al mensen met andere culturele achtergronden actief zijn, moet je juist deze mensen inzetten bij de werving van nieuwe vrijwilligers. Zij kunnen daarvoor onder andere gebruik maken van hun persoonlijke netwerken.
- Met name allochtonen geven aan best vrijwilligerswerk te willen doen; als ze er maar voor gevraagd worden. Bij het werven van nieuwe vrijwilligers kun je hier op inspelen door mensen rechtstreeks en persoonlijk te benaderen. Dit werkt beter dan folders, e-mails en brieven. Wanneer je mensen benadert, probeer je dan van te voren te verplaatsen in hun positie. Waarom zou het voor hen leuk zijn om als vrijwilliger bij jouw organisatie actief te worden?
- Ook het leggen van contacten met andere vrijwilligers- of zelforganisaties kan nuttig zijn. Er kunnen vergaande afspraken over samenwerking of samenvoeging worden gemaakt. Trek voldoende tijd uit om de plannen gezamenlijk vorm te geven.

Tip Mensen gaan zich thuis voelen bij een organisatie als ze daar zichzelf kunnen zijn en dingen kunnen doen die ze leuk vinden. Wanneer een organisatie zich al jaren voornamelijk richt op het geven van natuurexcursies en een nieuwe vrijwilliger het eigenlijk veel leuker vindt om workshops te geven over natuurfotografie, is het het overwegen waard om je als organisatie daarvoor open te stellen. Je kunt dan iemand de ruimte geven om die workshops te realiseren samen met andere vrijwilligers uit de organisatie, die wellicht ook affiniteit hebben met fotografie.

Randvoorwaarden

Houd bij interculturalisatie rekening met de volgende randvoorwaarden:

- Er moet draagvlak binnen de organisatie bestaan voor interculturalisatie. Van hoog tot laag: van bestuur tot de vrijwilliger die verantwoordelijk is voor de uitvoering van de activiteiten. Het moet voor iedereen

duidelijk zijn waarom het proces in gang gezet wordt en wat het oplevert, bijvoorbeeld een leuke, interessante en diverse organisatie.

- Er moet voldoende tijd beschikbaar zijn en organisaties moeten ook de tijd er voor willen nemen. Interculturalisatie is een geleidelijk proces waarin niet overhaast stappen mogen worden gezet.
- Je hebt als organisatie een lange adem nodig, omdat interculturalisatie een geleidelijk proces is en tijd nodig heeft. Wees tevreden met kleine successen en vier die ook.
- Organisaties en hun vrijwilligers moeten open staan voor diversiteit. Er moet ruimte gecreëerd worden, zodat nieuwe vrijwilligers zich welkom voelen in een organisatie.

Tip Van 2001 tot en met 2006 hebben FORUM en CIVIQ (in 2007 opgegaan in Movisie) het project 'Stap Twee' ontwikkeld. Interculturalisatie van het vrijwilligerswerk stond in dit project centraal. Belangrijkste eindproduct is de 'Routeplanner Stap Twee'. Die is te raadplegen via de website www.civiq.nl/staptwee. Het is een digitale handleiding voor interculturalisatie.

Voorbeeld: New Vision

Aanleiding

Allochtone organisaties willen op tal van terreinen in toenemende mate samenwerken met Nederlandse maatschappelijke organisaties. Tegelijkertijd is bij de autochtone organisaties, vooral de vrijwilligersorganisaties, de afgelopen jaren de behoefte gegroeid om contacten te leggen met allochtone organisaties. Ze kunnen elkaar dus versterken en zodoende hun doelgroep een beter aanbod doen van activiteiten, kennis en netwerken. Het project 'New Vision' speelt hierop in.

Doel

Kennismaking en uitwisseling zijn de kernpunten van het project 'New Vision'. Daarmee wordt draagvlak gecreëerd voor interculturalisatie binnen de deelnemende organisaties en worden bruggen gebouwd tussen allochtone en autochtone vrijwilligersorganisaties. Daarnaast worden allochtonen, onder andere in samenwerking met allochtonenzelforganisaties, geïnformeerd en gemotiveerd zelf vrijwilligerswerk te gaan doen. Dit moet vervolgens leiden tot een toename van vrijwilligers.

Doelgroep

Het project richt zich op jonge allochtone en autochtone vrijwilligers in de leeftijdscategorie van 14 tot en met 30 jaar, zelforganisaties, gemeenten, scholen en lokale steunpunten voor vrijwilligerswerk op lokaal niveau. Door deze groepen met elkaar in contact te brengen, draagt het project tevens bij aan integratie en participatie van diverse bevolkingsgroepen in de Nederlandse samenleving. Het project speelt zich af binnen de grenzen van de gemeente Alphen aan den Rijn.

Vorbereiding

Vrijwilligersorganisaties (allochtoon en autochtoon) zijn vanaf het eerste moment betrokken bij de opzet van het project. Zo is er een kennismakings- en brainstormbijeenkomst georganiseerd voor deze organisaties. Tijdens die bijeenkomsten werd het project gepresenteerd en konden de aanwezigen meedenken over de invulling en werkwijze van het project.

Uitvoering

Het eerste half jaar is een zoekproces geweest. Er is veel tijd en energie gestoken in het verzamelen van de benodigde achtergrondinformatie, onder meer over de ervaringen die elders in Nederland zijn opgedaan op het gebied van interculturalisatie. Tevens zijn er contacten gelegd met jongeren ter introductie van het project. Hieruit bleek onder andere dat de toenmalige naam van het project

'Bruggen bouwen in Alphen aan den Rijn' voor hen geen aansprekende titel was. De naam is daarom veranderd in 'New Vision'.

Om het zo goed mogelijk aan te laten sluiten bij de lokale omstandigheden, kan er geen eenduidige aanpak worden gebruikt. Het is maatwerk. Daardoor zijn er verschillende activiteiten en methodieken inzetbaar. Er wordt gedacht aan het geven van voorlichting op verschillende locaties waar jongeren al regelmatig komen, zoals jongerencentra, scholen en bij zelforganisaties. Er zijn ook plannen voor het ontwikkelen en vertonen van een laagdrempelige film, ontwikkelen van een lesprogramma over vrijwilligerswerk voor middelbare scholen en het organiseren van uitwisselings- en kennismakingsbijeenkomsten.

Vooruitlopend op deze activiteiten is er voor een aantal VMBO-leerlingen van een lokale onderwijsinstelling een 'ontdekkingsreis' door het Alphense vrijwilligersland georganiseerd. Zestien leerlingen met diverse culturele achtergronden kregen de kans om een dagdeel bij verschillende vrijwilligersorganisaties op bezoek te gaan. Daar konden de leerlingen een blik werpen in de keuken van deze organisaties. Daardoor kregen zij informatie over vrijwilligerswerk dat deze organisaties – autochtoon en allochtoon – uitvoeren. En ze kregen ook een breder beeld van de mogelijkheden binnen het vrijwilligerswerk. Na afloop van de bezoeken wisselden de leerlingen de ervaringen met elkaar uit, waardoor een meer inzicht werd verkregen in het Alphense vrijwilligerswerk. De leerlingen kunnen deze ervaringen gebruiken bij de maatschappelijke stage die zij nog moeten lopen.

Samenwerking

Het project is een samenwerking van stichting Meander en Stichting Welzijn Alphen aan den Rijn en wordt uitgevoerd door hbo-stagiaires, onder andere van de opleiding Cultureel Maatschappelijke Vorming (CMV). Ze zijn gehuisvest bij het steunpunt vrijwilligerswerk van de Stichting Welzijn Alphen aan den Rijn, dat ook zorgt voor de dagelijkse begeleiding, terwijl Meander de intervisie verzorgt.

Aan het project is een klankbordgroep verbonden, bestaande uit een zorginstelling, een café en een alternatief filmhuis. Zij zijn bereid hun netwerk in te zetten om de doelgroep te bereiken, terwijl ook wordt meegedacht over start en verdere vormgeving van het project.

Werving deelnemers

Het werven van de deelnemers voor de activiteiten zal vooral gebeuren door persoonlijk contact met de doelgroep. De stagiaires zullen naar buiten worden gestuurd om contacten te leggen. Vrijwilligers- en allochtone(zelf)organisaties zijn al bekend bij het welzijnswerk. De stagiaires kunnen die contacten benutten en verder uitbouwen. Ze zullen regelmatig hun gezicht moeten laten zien om een vertrouwensband op te bouwen. Aandachtspunt is het gevaar dat de organisaties worden overvraagd. De meeste organisaties hebben het al erg druk. Sleutelbegrip bij het bereiken van de doelgroep is 'vindplaats gericht werken'; benader ze daar waar ze vaak komen, zoals op de hangplekken. En natuurlijk via het internet, waar ze een groot deel van hun tijd

'rondhangen'. De website www.alphen.nu is zo'n digitale hangplek voor jongeren.

Financiering

De financiering van het project is geregeld via de basissubsidies die zowel Stichting Meander als Stichting Welzijnswerk Alphen aan den Rijn jaarlijks ontvangen van respectievelijk de Provincie Zuid-Holland en de gemeente Alphen aan den Rijn. Dit betekent dat het project binnen de reguliere uren van deze organisatie uitgevoerd kan worden.

Knelpunten

Het belangrijkste knelpunt waar dit project mee te maken heeft gehad is het vinden van stagiaires. Er zijn relatief weinig studenten CMV en het aanbod van stageplaatsen is groot. Voor studenten blijkt de afstand van hun studiestad (Den Haag, Rotterdam of Leiden) naar Alphen aan den Rijn een probleem. Om studenten te enthousiasmeren voor deze stageplaats, zijn er contacten gelegd met de opleidingen voor klassikale introducties door Stichting Welzijnswerk Alphen aan den Rijn en Meander.

De eerste groep stagiaires heeft de stageperiode vooral op kantoor en achter de computer doorgebracht. Dat is een 'veilige' plaats. Zij vonden het leggen van contacten met allochtone organisaties moeilijk. De drempel om bij dergelijke organisaties binnen te stappen is vrij hoog. Daar komt bij dat de contactpersonen bij allochtone organisaties veelvuldig wisselen. Dat bemoeilijkt het opbouwen van een band met zo'n organisatie.



Kennismakingsbijeenkomst. Foto: Meander



In dit handboek is veel informatie gegeven over allerlei facetten van multicultureel werken en beknopte informatie over onderwerpen als duurzaamheid en cultuur. Het handboek is dan ook niet volledig. Over allerlei facetten en onderwerpen is nog veel meer te vertellen.

Op de volgende pagina's staan een aantal literatuurtips en verwijzingen naar relevante websites. Er is ook een overzicht opgenomen van namen en contactgegevens van organisaties die meer informatie kunnen geven over een aantal specifieke onderwerpen uit dit boek. Sommige van deze organisaties kunnen je ook verder helpen bij het uitvoeren van je eigen projecten.

12.1 KleurenKapitaal partners

Aarde-werk

www.aarde-werk.nl
Hugo de Grootstraat 8
2518 ED Den Haag
(070) 356 03 29

Aarde-werk werkt aan projecten die bijdragen aan duurzaam wonen en consumeren. Dit doen ze door nieuwe Nederlanders te informeren over goed omgaan met huishoudelijk afval, water, energie en voeding. Deelnemers worden in cursussen en voorlichtingen bewust gemaakt van de eigen bijdrage aan een duurzame wereld. Duurzaam op Aarde daar maken we Werk van!

COS Rijnmond & Midden Holland, centrum voor internationale samenwerking

www.cosrijnmond.nl
Postbus 686
3000 AR Rotterdam
(010) 275 59 55

COS Rijnmond & Midden Holland is een regionaal bureau dat door voorlichting en educatie werkt aan een actieve betrokkenheid van de bevolking bij internationale vraagstukken, waaronder duurzame ontwikkeling. Het uiteindelijke doel is een rechtvaardige en duurzame wereld een stap dichterbij te brengen.

DCMR, Milieudienst Rijnmond

www.dcmr.nl
Postbus 843
3100 AV Schiedam
(010) 246 81 63

De DCMR voert voor gemeenten in het Rijnmondgebied en voor de Provincie Zuid-Holland wettelijke milieutaken uit. Daarnaast ontwikkelt de DCMR milieu-instrumenten, registreert en behandelt milieuklachten en -calamiteiten, ontwikkelt milieubeleid en voert dit mede uit. Ook adviseert de DCMR bij ruimtelijke plannen en bouwprojecten.

FORUM, Instituut voor Multiculturele Ontwikkeling

www.forum.nl
Postbus 201
3500 AE Utrecht
(030) 297 43 21

FORUM is een landelijk kennis- en expertisecentrum. FORUM adviseert landelijke en lokale overheden en organisaties, ontwikkelt nieuwe methodieken en voert pilotprojecten uit. FORUM heeft de volgende programma's: jeugd en veiligheid; religie, emancipatie en identiteitsontwikkeling; onderwijs, arbeid en inburgering; sociale cohesie; immigratie en juridisch burgerschap.

Gemeente Den Haag, afdeling Natuur- en Milieueducatie en -communicatie

www.denhaag.nl
Postbus 12 651
2500 DP Den Haag
(070) 353 30 00

Deze afdeling bestaat uit specialisten op het gebied van educatie, voorlichting, communicatie en participatie in relatie tot natuur, milieu en duurzaamheid. Uitgangspunt bij alle activiteiten en projecten is het gemeentelijk milieubeleid. Er worden onder andere communicatiemiddelen en lespakketten ontwikkeld, les en participatieve projecten uitgevoerd. De stadsboerderijen maken deel uit van de natuur- en milieueducatie programma.

IVN Consulentschap Zuid-Holland

www.ivn.nl/zuidholland
Ochterveltstraat 41b
3015 XL Rotterdam
(010) 477 96 69

De missie van het IVN is het leveren van een bijdrage aan een duurzame samenleving door mensen te betrekken bij natuur, milieu en landschap. Alles wat IVN doet is daar op gericht: alle burgers – jong en oud, allochtoon en autochtoon – zich bewust laten worden van hun directe leefomgeving.

Landschapsbeheer Zuid-Holland

www.landschapsbeheerzuidholland.nl
Ieplaan 35
2742 ZG Waddinxveen
(0182) 68 36 53

Landschapsbeheer Zuid-Holland doet haar werk vanuit het besef dat de bescherming en het in stand houden van het landschap en de cultuurhistorie voortkomt uit de betrokkenheid van inwoners met hun leefomgeving. Samen met hen realiseert Landschapsbeheer de zorg voor landschap en natuur. Landschapsbeheer Zuid-Holland heeft geen eigen natuurterreinen, maar realiseert de doelstellingen op terreinen van particulieren, boeren en overheden.

Meander

www.stmeander.nl
Postbus 570
2400 AN Alphen aan den Rijn
(0172) 49 51 41

Stichting Meander werkt in de provincie Zuid-Holland aan de integratie en inburgering van migranten. Het doel van Meander is het verbeteren van de positie van migranten in de Nederlandse samenleving en het verbeteren van de relatie tussen autochtonen en migranten.

Movisie

www.movisie.nl
Winthontlaan 4-6
3526 KV Utrecht
(030) 789 20 38

MOVISIE Kennis en advies voor maatschappelijke ontwikkeling werkt voor en met overheden, burgerinitiatieven, vrijwilligers- en professionele organisaties met als doel de participatie en de zelfredzaamheid van burgers te bevorderen. MOVISIE is actief op de thema's welzijn, zorg, leefbaarheid en sociale veiligheid en maakt zich sterk voor zowel kennisoverdracht als kennisontwikkeling. Concrete producten zijn onderzoek, projectontwikkeling, adviezen, trainingen en cursussen, publicaties en methodieken.

Natuurmonumenten

www.natuurmonumenten.nl
Postbus 9955
1243 ZS 's-Graveland
(035) 655 97 37

Natuurmonumenten is een onafhankelijke vereniging die natuur, landschap en cultuurhistorie veilig stelt door gebieden aan te kopen, te beheren en te beschermen. Voor nu en voor toekomstige generaties. Natuurmonumenten krijgt steun van 879.000 leden. De vereniging beschermt en beheert bijna 99.570 hectare verdeeld over 345 natuurgebieden.

Rotterdams Milieucentrum

www.milieucentrum.rotterdam.nl
Coolsingel 57-63
3012 AB Rotterdam
(010) 465 64 96

Het doel van het Rotterdams Milieucentrum (RMC) is om van Rotterdam een natuur- en milieuvriendelijke stad te maken. Een leefbare stad waar het goed, gezond en veilig wonen is. Het RMC ondersteunt de ruim zestig Rotterdamse natuur – en milieugroepen en bewonersgroepen. Daarnaast initieert en ondersteunt het RMC projecten op het gebied van natuur, milieu en duurzaamheid.

SME Advies

www.sme.nl
Postbus 43016
3540 AA Utrecht
(030) 635 89 15

SME Advies is een communicatiebureau voor duurzaamheidsvraagstukken. De missie van SME Advies is om op innovatieve wijze een schakel te zijn tussen beleid en uitvoering en op te treden als vertaler van wat burgers beweegt. SME Advies kan worden ingezet voor methode- en strategieontwikkeling, advies, (praktijk)onderzoek, project- of procesmanagement en projectuitvoering.

SMS (Stichting Mondiale Samenleving)

www.sms-vluchtelingen.nl

Hollantlaan 6

3526 AM Utrecht

(030) 214 80 63

Stichting Mondiale Samenleving (SMS) is een organisatie van en voor vluchtelingen in Nederland. SMS is in januari 2002 opgericht en heeft inmiddels een netwerk van ruim 150 vluchtelingenorganisaties. SMS wil bijdragen aan de integratie en participatie van vluchtelingen in alle geledingen van de Nederlandse samenleving.

SONOR

www.sonor.nl

Bergsingel 299

3037 GW Rotterdam

(010) 265 27 37

Stichting Onderneming Opbouwwerk Rotterdam (SONOR) is een dienstverlenende organisatie met een warm hart voor de veelkleurige stad. SONOR biedt ondersteuning aan allerlei groepen bewoners in de buurten die een positieve bijdrage willen leveren aan de samenleving. SONOR streeft naar samenhang en diversiteit, zonder uitsluiting van groepen en/of personen. De directe beleving van bewoners staat daarbij centraal.

Stichting BOOG

www.boog.nl

Westeinde 51-53

2512 GV Den Haag

(070) 312 12 12

Stichting BOOG biedt advies en ondersteuning aan uiteenlopende groepen en instellingen die zich inzetten voor verbetering van de kwaliteit van samenleving op wijk- en buurtniveau. BOOG houdt zich onder andere bezig met vraagstukken op het gebied van wonen en woonomgeving, integratie, duurzame ontwikkeling en leefbaarheid. Het werkterrein is West-Nederland, in het bijzonder de regio Haaglanden.

TEMA Nederland

www.temanl.org

Eendrachtsstraat 150

3012 XR Rotterdam

(010) 411 34 34

TEMA-NL is een stichting die door allochtonen en autochtonen is opgericht. TEMA-NL houdt zich vooral bezig met het uitvoeren van pilotprojecten voor allochtonen en autochtonen waarbij heel veel aandacht wordt besteed aan zowel theoretische en praktische natuur en milieu educatie. TEMA is van oorsprong een organisatie die in 1992 in Turkije is opgericht.

VeM, Centrum Vrouw en Milieu

www.vrouwenmilieu.nl

Predikherenhof 13

3512 TJ Utrecht

(030) 232 17 26

VeM, centrum Vrouw en Milieu streeft naar een duurzame en kleurrijke wereld waarin vrouwen invloed hebben in de milieubeweging en vrouwenbelangen zijn verankerd in het milieubeleid.

Dit doet VeM door het ondersteunen van vrouwen die actief zijn op milieugebied, maar ook door hen te stimuleren om invloedrijke posities te bekleden. Daarnaast wil VeM nieuwe groepen vrouwen betrekken bij milieuzaken.

12.2 Overige organisaties

ACB Kenniscentrum voor emancipatie en participatie

www.acbkenniscentrum.nl

Kabelweg 37

1014 BA Amsterdam

(020) 627 94 60

ACB is een non-profit organisatie ter bevordering van de gelijkwaardige deelname van allochtonen aan het maatschappelijk verkeer. Dat doet ACB enerzijds door het ontwikkelen van methodes om blokkades en achterstanden weg te werken, en anderzijds door het versterken van de eigen kracht en (organisatie)capaciteiten van allochtonen.

Bureau Taal

www.bureautaal.nl

Pos tbus 18

6650 AA Druten

(0487) 58 15 90

BureauTaal is gespecialiseerd in communicatie in eenvoudig Nederlands. Naast het doen van taalonderzoek schrijft het bureau in opdracht ook teksten in begrijpelijke taal. Een handige service waar gebruik van gemaakt kan worden bij schriftelijke communicatie met de doelgroep van een project. BureauTaal verzorgt ook trainingen en kan worden ingehuurd voor het geven van communicatieadvies.

Instituut voor Publiek en Politiek

www.publiek-politiek.nl

Prinsengracht 911-915

1017 KD Amsterdam

(020) 521 76 00

Het Instituut voor Publiek en Politiek (IPP) ziet het als zijn missie om burgers te informeren over hoe de politiek en de maatschappij functioneren. Zo wil het IPP burgers enthousiast maken om daar zelf ook actief aan deel te nemen. Het IPP richt zich daarbij onder meer op thema's als participatie, diversiteit, burger & democratie en bestuurlijke vernieuwing.

Train-MCP (Multicultureel Centrum voor Participatie)

www.train-mcp.nl

Hang 10

3011 GG Rotterdam

(010) 477 18 35

Lokale vrijwilligerscentrale die uitsluitend allochtone vrijwilligers werft en begeleidt voor reguliere vrijwilligersorganisaties. Zij sluiten aan bij de wensen en capaciteiten van de persoon en niet op de noodzaak van de vrijwilligersorganisatie voor een nieuwe kracht.

Nicis Institute

www.nicis.nl

Postbus 90750

2509 LT Den Haag

(070) 344 09 66

Nicis Institute richt zich op het versterken van de sociale en economische kracht van steden. Nicis Institute werkt hieraan door een combinatie van activiteiten: het verrichten van onderzoek, kennisdeling en opleiding. Thema's waar het Nicis Institute zich onder andere op richt zijn wonen en welzijn & integratie. Er worden regelmatig interessante (netwerk)bijeenkomsten georganiseerd, welke doorgaans gratis toegankelijk zijn.

NSI Zuid-Holland

www.nsi-zh.nl

Rijnsburgersingel 59

2316 XX Leiden

(071) 568 03 90

Stichting Netwerken Sociale Initiatieven Zuid-Holland (NSI) is een kennisnetwerk over sociaal beleid waarin kennis wordt gehaald, gebracht, gedeeld en ontwikkeld. NSI heeft zich tot doel gesteld sociaal beleid te versterken en er samenhang in aan te brengen. Het gaat daarbij om sociale infrastructuur, maatschappelijke participatie en sociale facetten in ruimtelijk en economisch beleid. Belangrijke thema's zijn o.a. leefbaarheid in kleine kernen, participatie, inburgering en integratie.

CMO Stimulans

www.cmo-stimulans.nl

Graaf Florisstraat 41-43

3021 CC Rotterdam

(010) 433 19 11

Centrum voor maatschappelijke ontwikkeling Stimulans is een partner van de provincie Zuid-Holland in diversiteitsvraagstukken. Een belangrijke kerntaak van CMO Stimulans is de bundeling en overdracht van kennis en expertise over de multiculturele samenleving. In de regio Rijnmond en Zuid-Holland Zuid adviseert, ondersteunt en begeleidt CMO Stimulans gemeentes, algemene instellingen en maatschappelijke organisaties bij de uitvoering van het integratie- en inburgeringsbeleid.

Platform Buitenlanders Rijnmond

www.pbr.nu
Grotekerkplein 5
3011 GC Rotterdam
(010) 412 20 57

De Vereniging Platform Buitenlanders Rijnmond (PBR) is een onafhankelijke koepelorganisatie die migrantenzelforganisaties ondersteunt en begeleidt. Daarnaast draagt het PBR in het algemeen bij aan de emancipatie, participatie, integratie en acceptatie van allochtonen in de Nederlandse samenleving. Het PBR ondersteunt migrantenorganisaties en ontwikkelt projecten die organisatievorming en participatie van allochtonen op alle terreinen van de samenleving ten goede komen.

SPIOR

www.spior.nl
Postbus 3031
3003 AA Rotterdam
(010) 466 69 89

SPIOR staat voor Stichting Platform Islamitische Organisaties Rijnmond. Het is de koepelorganisatie van islamitische organisaties in Rotterdam en Omstreken. SPIOR zet zich in voor de bevordering van de participatie van moslims in de Nederlandse samenleving. Daartoe ontwikkelt SPIOR diverse diensten en voeren deze uit, op het terrein van maatschappelijke participatie & kadervorming, educatie & voorlichting en signalering & anti-discriminatie.

12.3 Financiers

Leren voor Duurzame Ontwikkeling

www.senternovem.nl/lvdo
SenterNovem
Postbus 8242
3503 RE Utrecht
(030) 239 34 12

Leren voor Duurzame Ontwikkeling (LvDO) is een programma dat mensen in de praktijk leert hoe ze een bewuste keuze voor duurzame ontwikkeling kunnen maken voor een betere leefomgeving, nu en in de toekomst. Het programma ondersteunt en financiert onder meer projecten op regionaal niveau met diverse samenwerkingspartners. Uitvoering van het programma vindt plaats op provinciaal niveau. De landelijke coördinatie is in handen van SenterNovem.

KNHM

www.knhm.nl
Postbus 33
6800 LE Arnhem
(026) 445 51 46

KNHM (Koninklijke Nederlandsche Heidemaatschappij) is een ideële organisatie die als doelstelling heeft een positieve bijdrage te leveren

aan de kwaliteit van de leefomgeving. De KNHM heeft jaarlijks circa 2,2 miljoen euro te besteden. Participatieve projecten waarin de betrokkenheid van mensen bij hun fysieke leefomgeving centraal staat komen in aanmerking voor ondersteuning.

Oranje Fonds

www.oranjefonds.nl

Postbus 90

3980 CB Bunnik

(030) 656 45 24

Jaarlijks geeft het Oranje Fonds financiële ondersteuning aan zo'n 1.500 organisaties en projecten in het hele land. Het Oranje Fonds ondersteunt projecten die de sociale infrastructuur verbeteren of vernieuwen, zoals de bouw van een gemeenschapshuis, of het wegwijs maken van allochtone vrouwen in Nederland. Daarnaast investeert het Fonds in projecten die een positieve sociale dynamiek op gang brengen, zoals ontmoeting tussen jong en oud, of gezamenlijke activiteiten van buurtbewoners in hun wijk of dorp.

Prins Bernard Cultuurfonds

www.cultuurfonds.nl

Postbus 19750

1000 GT Amsterdam

(020) 520 61 30

Het Cultuurfonds hanteert een brede definitie van het begrip cultuur. Ook natuur behoort tot het werkterrein van dit fonds. Binnen dit werkterrein is er aandacht voor natuurbehoud maar vooral voor projecten die gericht zijn op het vergroten van het bewustzijn van het belang van natuur in Nederland. Het budget voor dit werkterrein is per jaar bijna 1 miljoen euro.

Ruimte voor Contact

www.ruimtevoorcontact.nl

FORUM

Postbus 201

3500 AE Utrecht

(030) 297 41 41

Ruimte voor Contact is een stimuleringsregeling om op lokaal niveau activiteiten te stimuleren waarin autochtonen en allochtonen elkaar ontmoeten. Het doel is dat hierdoor duurzame contacten ontstaan, zodat mensen elkaar ook in nieuwe situaties weten te vinden. Organisaties die een lokaal project hebben dat binnen de doelstelling van Ruimte voor Contact valt kunnen een subsidieaanvraag indienen. Meer informatie over deze regeling is te verkrijgen via Forum.

SKAN Fonds

www.skansfonds.nl

Postbus 156

1200 AD Hilversum

(035) 624 96 51

Skanfonds biedt mensen in kwetsbare posities de kans om mee te doen in de samenleving. Jaarlijks is daarvoor circa 8 miljoen euro beschikbaar. Het Skanfonds steunt onder andere projecten op het gebied welzijn. Het fonds biedt niet alleen financiële steun. Ze denken ook mee met organisaties die een beroep doen op het fonds. Bijvoorbeeld door te verwijzen naar organisaties die bij de uitvoering van een project een rol kunnen spelen. Of door het geven van tips die kunnen helpen bij het werven van fondsen.

Stichting DOEN

www.doen.nl

Postbus 75621

1070 AP Amsterdam

(020) 573 73 33

Stichting DOEN is het fonds van de goededoelenloterijen: de Nationale Postcode Loterij, de BankGiro Loterij en de Sponsor Bingo Loterij. DOEN werkt aan een leefbare wereld waaraan iedereen kan meedoen. Dit doet zij door middel van subsidies, leningen, garanties en participaties voor initiatieven op het gebied van Duurzame Ontwikkeling, Cultuur, Welzijn en Sociale Cohesie. Stichting DOEN ondersteunt zowel kleine als grote initiatieven die bijdragen aan een kleurrijke en leefbare samenleving.

VSBfonds

www.vsbfonds.nl

Postbus 16

3500 AA Utrecht

(030) 230 33 00

Het VSBfonds heeft jaarlijks circa 45 miljoen euro beschikbaar voor donaties. Daarmee wil het fonds vooral bijzondere, niet-reguliere projecten een kans geven. De projecten die voor een donatie in aanmerking komen moeten zich afspelen het gebied van zorg & welzijn, natuur & milieu, kunst & cultuur of sport & vrije tijd. Naast het financieel ondersteunen van projecten heeft het VSBfonds enkele hulpmiddelen ontwikkeld, speciaal voor de kleinere stichtingen en verenigingen die nog relatief onbekend zijn met fondsenwerving.

12.4 Literatuur

De A is van Amalia, die is allochtoon. Een multiculti ABC.

Hans Kaldenbach (2007). Amsterdam: Prometheus. ISBN 9789044610369.

Een ABC over cultuur en cultuurverschillen. Het is een verzameling van ruim 350 verrassende feiten en interessante inzichten. Een leuk en laagdrempelig boek wat leuk is om te lezen als je met multiculturele projecten aan de slag bent of wilt gaan.

Een klop op de deur. Moskeeën en vrijwillige inzet.

Civiq (2005). Utrecht. Te bestellen via www.movisie.nl.

Moskeeën worden niet vaak gezien als vrijwilligersorganisaties. Toch is het interessant om zo naar moskeeën te kijken. Driekwart van de moskeeën in Nederland organiseert, naast religieuze bijeenkomsten, ook sociaal-culturele en maatschappelijke activiteiten én werkt met vrijwilligers. Deze brochure geeft een beeld van de verschillende soorten moskeeën, hun activiteiten en relaties met gemeenten en steunpunten vrijwilligerswerk.

Elkaar leren kennen = Leren van elkaar. Eigen identiteit en interculturele dialoog.

Ido Abram en Jenny Wesly (2006). Utrecht / Rotterdam: Forum & Uitgeverij Ger Gijjs. ISBN 9789067345019.

Een praktisch handboek dat de dialoog tussen culturen op gang brengt en in alle denkbare situaties te gebruiken is. De methode is bruikbaar voor allerlei ontmoetingen waarin cultuur en identiteit centraal staan; voor jongeren en ouderen, scholieren en leraren, ouders en kinderen, professionals en vrijwilligers; in kleine groepen, in clubverband en in organisaties.

Handreiking Interetnische Contacten.

Karen Bebelaar (2007). Utrecht: FORUM. Te downloaden op www.forum.nl.

Deze handreiking is bedoeld voor mensen die activiteiten willen uitvoeren om contacten tussen verschillende bevolkingsgroepen te stimuleren. De handreiking richt zich voornamelijk op interetnische contacten. De handreiking is opgebouwd uit vragen en aandachtspunten, gegroepeerd rond een aantal thema's.

Mostafa's moestuin. Meer groen in de regenboog.

Jan van Ginkel en Mostafa El Filali (2004). Zwolle/Orvelte: LCO. ISBN 9080482374.

Een boek voor beroepskrachten en vrijwilligers die zich inzetten voor de verbetering van de leefbaarheid van een wijk, de stadsrand en het buitengebied. Het boek gaat uit van de natuurbeleving van allochtonen en bevat veel praktische tips voor de uitvoering van diverse 'groene' en interculturele wijkactiviteiten.

Nieuwe Nederlanders Natuurlijk. Een groene visie op integratie.

Een multiculturele kijk op milieu.

Annick de Witt (2006). Beek-Ubbergen: Stichting wAarde. ISBN 9076661146.

Een beknopte publicatie over allochtonen en hun relatie tot de natuur en (leef)milieu. Er wordt uitgelegd waarom natuur en het openbaar groen een rol kunnen spelen bij integratie van allochtonen. Naast algemene theorie staan er ook ruim 10 inspirerende voorbeelden in het boekje.

12.5 Websites

www.allochtonen.web-log.nl

Eén van de meest complete weblogs op het gebied van allochtonen en integratie, met actuele berichten van en over allochtonen in Nederland.

www.civiq.nl/staptwee

Een digitale handleiding voor interculturalisatie van vrijwilligerswerk, ontwikkeld door FORUM en CIVIQ (in 2007 opgegaan in Movisie). Op de website is een heel stappenplan opgenomen wat door organisaties gebruikt kan worden bij het interculturalisatieproces.

www.interculturelecommunicatie.nl

Een website boordevol informatie, (wetenschappelijke) artikelen en verwijzingen over interculturele communicatie, interetnische relaties, minderhedenstudies, interculturele hulpverlening, management en onderwijs.

www.instrumentenwijzer.nl

Omschrijvingen van een groot aantal methodieken, met een gedetailleerde omschrijving. De omschreven methodieken hebben een waardering in de vorm van een aantal sterren. Deze waardering wordt toegekend nadat de methodiek is getoetst op een aantal criteria, waaronder de mate van duurzaamheid en de bijdrage aan het vergroten van de sociale samenhang.

www.kleurenkapitaal.nl

De website van het programma waar dit handboek onderdeel van uitmaakt. KleurenKapitaal is een Zuid-Hollands programma waarin een groot aantal organisaties samenwerkt. Het doel is om zo veel mogelijk mensen van zo veel mogelijk verschillende culturen te betrekken bij de thema's natuur, milieu en duurzame ontwikkeling.

www.ruimtevoorcontact.nl

De subsidieregeling 'Ruimte voor Contact' is bedoeld om op lokaal niveau projecten te ondersteunen die ontmoetingen tussen allochtonen en autochtonen tot stand willen brengen. Op de site is ook een overzicht opgenomen van interessante voorbeeldprojecten. Goed te gebruiken als inspiratiebron!

www.vrijwilligerswerk.nl/duizendeneenkracht

In drie jaar tijd 50.000 allochtone vrouwen vrijwillig actief. Dat is de inzet van het programma Duizend en één Kracht. Gemeenten, vrijwilligersorganisaties, vrijwilligerscentrales en migrantenorganisaties werken intensief samen om dit plan te laten slagen. Zelf deelnemen of geïnteresseerd in meer achtergrondinformatie over dit project? Deze website geeft hierover ruim voldoende informatie.

Voor de tot standkoming van dit handboek zijn een aantal mensen geïnterviewd. Onderstaand een overzicht daarvan.

- Nora Amour
Gastvrouw bij het project 'Multiculturele moestuin voor vrouwen'
- Nienke Blauw
COS Rijnmond & Midden Holland, projectleider 'Triple G'.
- Christien Brouwer
Initiatiefneemster project 'Multiculturele moestuin voor vrouwen'.
- Pervin van Eer
Stichting Meander, projectleider 'New Vision'.
- Mohamed Hacene
Rotterdams Milieucentrum, projectleider 'MilieuDivers'.
- Sarah Muse
Deelneemster cursus 'Triple G'
- Marieke Schreuder
DCMR, Milieudienst Rijnmond, beleidsmedewerker huishoudens en duurzaam bouwen (tot juli 2007).
- Fredericke Schüller
Stichting Welzijn Alphen aan den Rijn, medewerkster Steunpunt Vrijwilligers en betrokken bij het project 'New Vision'.
- Lourdes Villamil
Deelneemster cursus 'Triple G'

De Kleur van Duurzaamheid

Dit handboek is geschikt voor vrijwilligers en beroeps-krachten, zowel allochtoon als autochtoon, die graag multi-culturele projecten willen opstarten. In de praktijk blijkt namelijk dat veel organisaties en mensen het (te) spannend vinden om met andere culturen om te gaan. Multiculturele projecten en samenwerkingsverbanden worden daarom vaak vermeden. De juiste achtergrondkennis en een open houding kunnen er voor zorgen dat multicultureel werken goed verloopt.

In dit handboek zijn mogelijke knelpunten en obstakels die je tegen kunt komen bij multiculturele projecten in kaart gebracht. Met deze informatie kunnen drempels in een vroeg stadium worden weggenomen.

Alle facetten die horen bij projectmatig werken lopen als een rode draad door het boek heen: van het bedenken van een project, het zoeken van partners en deelnemers tot het terugblikken en afsluiten van een project.

Het handboek staat boordevol handige tips, ervaringen, handvatten, voorbeelden, achtergrondinformatie en voorbeeldprojecten op het gebied van duurzaamheid. Dit maakt het tot een praktisch en laagdrempelig handboek.

Het handboek laat zien dat multiculturele projecten vooral ook inspirerend, verrassend en leuk kunnen zijn. Kennismaken met andere culturen kan spannend zijn, maar ook heel leerzaam. Daarnaast is het verrassend hoeveel overeenkomsten de diverse culturen hebben.

