

Moeder- en vadercentra



kennis en aanpak van
sociale vraagstukken

Moeder- en vadercentra



kennis en aanpak van
sociale vraagstukken

Werkblad beschrijving interventie

Colofon

Ontwikkelaar / licentiehouder van de interventie

Organisatie Movisie
Adres Churchilllaan 11
Postcode 3527 BG
Plaats Utrecht
E-mail info@movisie.nl
Telefoon 030 789 20 00

Contactpersoon

Naam Jamila Achahchah
Adres Churchilllaan 11
Postcode 3527 BG
Plaats Utrecht
E-mail j.achahchah@movisie.nl
Telefoon 06-55440627

Referentie in verband met publicatie

Charlotte Hanzon
Moeder- en vadercentra
Databank Effectieve sociale interventies
Movisie, Utrecht
Maart 2014

Het werkblad is een samenvatting van de beschikbare schriftelijke informatie zijn en geeft informatie over de interventie die van belang is voor de beoordeling van de kwaliteit, effectiviteit en randvoorwaarden van de interventie. Daarnaast is de informatie bedoeld voor bezoekers van de databank(en) van de samenwerkende organisaties.

Voor meer informatie en contact verwijzen wij naar www.movisie.nl/effectievesocialeinterventies

Dit is een gezamenlijk werkblad van de volgende organisaties



Inhoud

Colofon	3
1. Probleemomschrijving	6
2. Beschrijving interventie	7
3. Onderbouwing	14
4. Uitvoering	17
5. Onderzoek naar praktijkervaringen	21
6. Onderzoek naar de effectiviteit	26
7. Aangehaalde literatuur	27

Samenvatting Moeder- en vadercentra

Doelgroep

De doelgroep van de interventie Moeder- en vadercentra bestaat uit kwetsbare vrouwen en mannen die niet of nauwelijks participeren in de samenleving. De interventie richt zich op alle mensen die in de wijk wonen, ongeacht cultuur, afkomst, leeftijd of achtergrond. Het gaat om mannen en vrouwen met of zonder kinderen.

Doel

Het doel van Moeder- en vadercentra is dat kwetsbare bewoners in aandachtwijken hun kwaliteiten in kunnen zetten en de vaardigheden hebben om structureel deel te nemen aan de samenleving.

Aanpak

Een moeder- of vadercentrum is een buurtgerichte voorziening en heeft een eigen locatie. De bezoekers dragen zelf de verantwoordelijkheid voor het centrum. Zij kunnen deelnemen, meehelpen, vrijwilligerswerk doen of coördinator worden. De eigen kracht van mannen en vrouwen staat centraal. De basisprincipes van moedercentra zijn: zelforganisatie en zelfbeheer; open aanbod; werk wordt beloond; kinderen horen erbij; vrouwen nemen de leiding; diversiteit; ongedeeld leven en netwerk. Voor vadercentra zijn dat: meedenken, meebeslissen en meedoen; open aanbod; coachend vaderschap; werk en zorg zichtbaar maken; mannen ondersteunen elkaars leiderschap; sociale en culturele diversiteit; integrale aanpak en netwerk.

Uitvoerende organisaties

Een moeder- of vadercentrum kan zelfstandig functioneren of als onderdeel van een welzijnsorganisatie.

Onderzoek

Uit de zes belangrijkste onderzoeken naar de praktijkervaringen met de interventie kwam naar voren dat het interculturele karakter, de laagdrempeligheid en de veilige omgeving belangrijke succesfactoren zijn. Bezoekers groeien van consument naar producent. Als het vrijwilligersbeleid goed geregeld is in de centra, is er meer sprake van ontwikkeling van de bezoekers. Knelpunten hebben vooral te maken met het niet consistent naleven van de basisprincipes van de interventie, zoals zelforganisatie en zelfbeheer en diversiteit. Er is geen onderzoek gedaan naar de effectiviteit van de interventie of van vergelijkbare interventies.

Werkzame elementen

- Door het principe van zelfbeheer en meebeslissen leren de bezoekers verantwoordelijkheid nemen en leiding geven en wordt hun motivatie aangewakkerd.
- Bezoekers maken een proces door van bewustwording van de eigen talenten, het inzetten van deze talenten, het leren van nieuwe kennis en het overbrengen van de talenten en kennis naar anderen.
- Bezoekers en vrijwilligers ontwikkelen meer zelfvertrouwen en leren beter voor zichzelf op te komen, doordat ze gewaardeerd worden voor het werk dat ze doen en doordat ze leiding nemen.
- Het werk dat de bezoekers en vrijwilligers doen en de zorg die ze geven, wordt beloond.
- Bezoekers leren omgaan met diversiteit; door de samenwerking met mensen van diverse achtergronden leren ze hiervoor open te staan en elkaar te begrijpen.
- Doordat bezoekers anderen ontmoeten, bouwen ze een netwerk op, wordt hun eenzaamheid doorbroken en benutten ze elkaars talenten.
- De centra zijn laagdrempelig doordat kinderen mee mogen, activiteiten goed aansluiten op de behoefte, activiteiten vrij toegankelijk zijn en zowel de mensen als de locatie gastvrijheid uitstralen.

Uitgebreide beschrijving

1. Probleemomschrijving

Probleem

Veel mannen en vrouwen in aandachtwijken nemen structureel weinig deel aan de samenleving. De zorg van vrouwen voor hun gezin belemmert hen vaak om te participeren of een netwerk op te bouwen. Tegelijkertijd voelen mannen uit etnische minderheden zich soms tekort schieten in hun rol als vader, opvoeder, partner en kostwinner vanwege de emancipatie van vrouwen in hun omgeving.

Spreiding

Het probleem komt vaak voor in aandachtwijken in grote en kleine steden, bij zowel mannen als vrouwen. Vooral mensen met een allochtone achtergrond in deze wijken nemen niet deel aan de samenleving, maar ook bij mensen met een autochtone achtergrond komt het voor.

Gevolgen

Gevolgen van niet deelnemen aan de samenleving kunnen eenzaamheid en een geïsoleerd leven zijn. Een ander mogelijk gevolg is dat de gezinsleden van de betreffende mannen en vrouwen ook niet deelnemen aan de samenleving. Ook worden deze mensen minder gemakkelijk bereikt door zorg en hulpverlening. Daardoor verergeren problemen zoals een slechte gezondheid en wordt het moeilijk om de stap te zetten naar meedoen in de samenleving.

De combinatie tussen werk en zorg voor het gezin is een belemmering voor zelfontplooiing en daarmee participatie. Voor allochtone mannen en vrouwen binnen deze doelgroep geldt dat het voor hen moeilijk is om te integreren in de Nederlandse samenleving vanwege taal- en cultuurbarrières.

2. Beschrijving interventie

2.1 Doelgroep

Uiteindelijke doelgroep

De doelgroep van de interventie bestaat uit kwetsbare vrouwen en mannen die niet of nauwelijks participeren in de samenleving. Zij hebben vaak geen of een klein sociaal netwerk, geen betaald werk of vrijwilligerswerk, een laag inkomen en geen of een lage opleiding. Een moeder- of vadercentrum richt zich op alle mensen die in de wijk wonen, ongeacht cultuur, afkomst, leeftijd of achtergrond. Het gaat om mannen en vrouwen met en zonder kinderen. Als er kinderen zijn, dan worden zij wel nadrukkelijk bij het centrum betrokken. Daarom is de naam moeder- en vadercentra gekozen.

Een deel van de doelgroep wordt niet bereikt door reguliere instanties.

Voor vrouwen is er een iets andere aanpak dan voor mannen (zie paragraaf 2.3.). Bij vrouwen is er meer aandacht voor leiderschap en zelfvertrouwen, bij mannen meer voor respect voor elkaar en zorg voor anderen.

Intermediaire doelgroep

In deze interventie is er geen sprake van een intermediaire doelgroep.

Selectie van doelgroepen

Mannen en vrouwen met weinig sociale contacten worden bereikt dankzij mond-tot-mondreclame en een fysieke plek in de wijk. De interventie is specifiek geschikt voor deze doelgroep omdat het centrum laagdrempelig en herkenbaar is.

De doelgroep wordt niet door een professional geselecteerd. Moeder- en vadercentra zijn *bottom-up* zelfinitiatieven, die draaien op eigen initiatief, zelforganisatie en zelfbestuur. Een belangrijk uitgangspunt is dat iedereen wel ergens goed in is. Moedercentra zijn in eerste instantie gericht op vrouwen en hun kinderen, vadercentra op mannen en hun kinderen. Mannen en vrouwen hebben in principe gescheiden centra, hoewel er voorbeelden zijn van centra die ook activiteiten organiseren waaraan bijvoorbeeld de partners van de vrouwen of mannen kunnen deelnemen. De centra richten zich op mannen en vrouwen uit de wijk, maar bezoekers van buiten de wijk zijn ook welkom.

Contra-indicaties

Er zijn geen contra-indicaties bekend op grond waarvan de interventie niet toegepast zou kunnen worden.

2.2 Doel

Hoofddoel

Het hoofddoel van de interventie Moeder- en vadercentra is dat kwetsbare bewoners in aandachtwijken hun kwaliteiten kunnen inzetten en de vaardigheden hebben om structureel deel te nemen aan de samenleving.

Subdoelen

We onderscheiden de volgende subdoelen van de interventie.

1. Bezoekers hebben nieuwe vaardigheden en talenten ontwikkeld.
2. Het bewustzijn van de eigen kwaliteiten en het zelfvertrouwen van bezoekers zijn vergroot.

3. Er is een brug geslagen tussen de leefwereld van de bezoekers en de buitenwereld in de vorm van meer sociale contacten en netwerkverrijking.
 4. Mannen geven invulling aan het vaderschap en de opvoeding van hun kinderen.
 5. Bezoekers hebben kennis van thema's zoals gezondheid, opvoeding en inkomen.
-

2.3 Aanpak

Opzet van de interventie

Het opzetten van een nieuw moeder- of vadercentrum begint bij een initiatiefnemer uit de wijk. In de startfase van een centrum verricht de initiatiefnemer in eerste instantie bestuurlijke en uitvoerende taken. Als het centrum eenmaal goed draait, kunnen de taken verdeeld worden tussen de coördinator, het bestuur en de vrijwilligers. Welke stappen er nodig zijn om tot een centrum te komen, is te lezen in hoofdstuk 4 onder het kopje Implementatie.

In het centrum vinden activiteiten plaats die georganiseerd worden door de bezoekers zelf. Daardoor is er geen vast activiteitenprogramma met een bepaalde duur of doorlooptijd. De interventie is een continu proces, er is geen afgebakende tijd waarbinnen bezoekers binnen het centrum actief zijn. De coördinator heeft het overzicht over alles wat er in en voor het centrum gebeurt: organisatie van activiteiten, public relations (pr) en het onderhouden van contacten met de buitenwereld. Ook is de coördinator een luisterend oor voor de bezoekers van het centrum en bewaakt hij of zij dat er steeds gewerkt wordt vanuit de basisprincipes.

De planning en organisatie van activiteiten wordt gedaan door een activiteitengroep. Deze kan bestaan uit de coördinator, gastvrouwen of -heren en vrijwilligers. Omdat de verantwoordelijkheid voor de uitvoering ligt bij de wijkbewoners die het centrum bezoeken, kunnen de planning en organisatie en de samenstelling van een activiteitengroep verschillen per centrum. Een centrum is meestal meerdere dagen per week open. Bezoekers kunnen binnenlopen wanneer zij willen of gericht voor een activiteit komen. Het aantal contactmomenten varieert en is afhankelijk van de grootte van het centrum en de behoefte van de bezoekers. De bezoekersaantallen van moeder- en vadercentra in Nederland lopen sterk uiteen, van 75 tot 600 of meer per week.

Locatie en uitvoerders

Het centrum heeft bij voorkeur een eigen locatie. Bij het opzetten van het centrum kiest de initiatiefgroep een beschikbare locatie in de eigen wijk.

De uitvoering van de interventie is de verantwoordelijkheid van de wijkbewoners die het centrum bezoeken; de organisatie en het beheer liggen in hun eigen handen.

De coördinator van het centrum kan iemand zijn uit de doelgroep zelf die in dienst is gekomen van de stichting of de welzijnsinstelling. Het kan ook een welzijnswerker zijn van de welzijnsinstelling, die vanuit zijn of haar beroepsmatige achtergrond als coördinator is aangesteld. De functie van coördinator kan door een vrijwilliger vervuld worden, maar voor de continuïteit en duurzaamheid is het beter om hiervoor een betaalde kracht aan te nemen.

Gastvrouwen of gastheren (gesubsidieerde baan of vrijwilliger) staan de coördinator bij en ontvangen de bezoekers. Ze zorgen dat iedereen zich welkom voelt en organiseren activiteiten. Daarnaast zijn er andere vrijwilligers die zich inzetten voor het centrum. Zij nemen klussen op zich zoals koken of schoonmaken en verzorgen activiteiten.

Inhoud van de interventie

Werving bezoekers

Een moeder- of vadercentrum werft bezoekers via mond-tot-mondreclame van buurtbewoners en een stevig netwerk in de wijk. Hiervoor zijn bij de start van een nieuw centrum goede pr en goede contacten van belang (zie ook hoofdstuk 4).

Ontwikkeling bezoekers en activiteiten

Het uitgangspunt van de interventie is dat iedere bezoeker talenten en vaardigheden heeft, bijvoorbeeld op het gebied van opvoeding. Die zet hij of zij in bij cursussen, activiteiten of onderhoud van het centrum. Door het zichtbaar maken en waarderen van taken die de mannen of vrouwen in het centrum doen, groeit hun zelfredzaamheid (Van der Zwaard & Kreuk, 2012). Zij worden zich daardoor bewust van hun kwaliteiten, die zij vervolgens ook in hun privésituatie kunnen inzetten. Nieuwe vaardigheden leren bezoekers door deel te nemen aan cursussen en door te leren van elkaar. De bezoekers helpen elkaar bij het aanpakken van problemen, zoals het omgaan met een slechte gezondheid en problemen die daaruit voortkomen. Veel van de bezoekers komen eerst als bezoeker naar een moeder- of vadercentrum, gaan er daarna vrijwilligerswerk doen, worden gastheer of gastvrouw en stromen soms door naar de functie van coördinator binnen een centrum. In enkele gevallen maken zij de overstap naar betaald werk of vrijwilligerswerk elders. Zij worden dan minder actief in het centrum of verlaten het.

Omdat de activiteiten door de bezoekers zelf bedacht en georganiseerd worden, is er geen vast activiteitenpakket dat in alle centra uitgevoerd wordt. De initiatiefnemers en bezoekers bepalen het aanbod zelf, op basis van de lokale behoefte en aanwezig talent. Thema's die in de cursussen aan bod komen, zijn bijvoorbeeld opvoeding, inkomen, werkervaring, gezondheid, integratie en de buurt. Voorbeelden van andere activiteiten die ondernomen worden, zijn speelgoeduitlenen, kinderoppas, zwemlessen, weggeefwinkel, taallessen en computercursussen.

De cursussen en activiteiten worden niet in chronologische stappen opgezet, maar er wordt gewerkt vanuit de basisprincipes van de interventie. Dit is het kader waarbinnen centra zelf hun activiteiten vormgeven en organiseren. Hierdoor sluit de aanpak optimaal aan bij de behoefte en belevingswereld van de doelgroep.

De basisprincipes zorgen ervoor dat het centrum laagdrempelig is en dat er daadwerkelijk ruimte is om van elkaar en met elkaar te leren. Daardoor kunnen de bezoekers zich ontwikkelen en aan creativiteit en vernieuwing werken. Vrouwen of mannen die zich ver genoeg ontwikkeld hebben in het centrum, kunnen doorstromen naar betaald werk of vrijwilligerswerk elders. Ze hebben dan geen rol meer in het centrum of een minder actieve rol.

Basisprincipes

De aanpak van een centrum is gebaseerd op een aantal basisprincipes. De coördinator en gastvrouwen en gastheren hebben een belangrijke rol in het uitdragen van de basisprincipes. Het is een houding die zij proberen over te dragen op bezoekers en die vorm krijgt door de manier waarop bezoekers ontvangen worden, activiteiten worden georganiseerd en de sfeer in een centrum. De basisprincipes zijn geformuleerd als een huis: de pijlers, het dak, ramen en een deur. Wanneer één element wordt weggelaten, is het geen echt huis meer. Het fundament en de pijlers zijn de meest essentiële principes waarop de interventie gebouwd is. Als deze niet aanwezig zijn, stort het huis – en dus de interventie – in. De ramen en deuren symboliseren een brede, open blik naar buiten en naar anderen toe. Het dak bovenop het huis staat voor leiderschap. De basisprincipes van een moedercentrum en een vadercentrum onderscheiden zich enigszins van elkaar. Bij vadercentra ligt de nadruk op het leren zorgen en omgaan met gezamenlijk leiderschap. Bij moedercentra ligt de nadruk op het leren nemen van leiding, het opbouwen van zelfvertrouwen en het kunnen combineren van zorg en werk.

Fundament moeder- en vadercentra: de eigen kracht van vrouwen en mannen

Iedere vrouw of man is op haar of zijn eigen gebied deskundig. Die deskundigheid kan voor anderen ingezet worden om zich verder te ontwikkelen of om anderen iets te leren. De vrouwen en mannen versterken elkaars kracht en spreken elkaar aan op wat zij kunnen en weten.

Pijlers moedercentrum	Pijlers vadercentrum
<i>Zelforganisatie en zelfbeheer</i> Medewerkers en bezoekers zijn samen verantwoordelijk voor programma, sfeer en organisatie. Zij worden hiervoor actief uitgenodigd door de gastvrouwen en de coördinator.	<i>Meedenken, meebeslissen, meedoen</i> Er is zelforganisatie en zelfbeheer waarbij iedereen mag meedenken, meebeslissen en meedoen. Gastheren en coördinator stralen deze houding actief uit.
<i>Open aanbod</i> Vrouwen kunnen een moedercentrum binnenlopen wanneer hen dat uitkomt. Vrouwen nemen zelf initiatief om activiteiten op te zetten en die sluiten daardoor aan bij hun behoeften.	<i>Open aanbod</i> Mannen kunnen een vadercentrum binnenlopen wanneer het hen uitkomt. De activiteiten ontstaan vanuit initiatieven van mannen zelf en sluiten aan bij hun behoeften. Gastheren en coördinator stimuleren en ondersteunen mannen om dit op te pakken.
<i>Werk wordt beloond</i> Zichtbaarheid en erkenning van het werk dat vrouwen doen, staat voorop. Al het werk dat in het centrum wordt gedaan, wordt beloond. Dat kan in geld zijn of in natura, bijvoorbeeld gratis deelnemen aan activiteiten en gebruikmaken van faciliteiten. De coördinator initieert het maken van afspraken over wie wanneer welke beloning ontvangt. Werken in een moedercentrum kan een opstap zijn naar betaald werk.	<i>Werk en zorg zichtbaar maken</i> Mannen moeten voor elkaar zorgen om het vadercentrum effectief te laten verlopen. Ze leren vaardigheden als koken en elkaar helpen met problemen oplossen. Gastheren en coördinator moedigen mannen aan om voor elkaar te zorgen en nodigen hen actief uit om deel te nemen aan activiteiten die zorgen voor elkaar stimuleren.
<i>Kinderen horen erbij</i> Kinderen kunnen altijd mee naar het moedercentrum zodat er een brug geslagen wordt tussen de eigen leefwereld en de buitenwereld. Daarnaast is er in de cursussen aandacht voor opvoeding, als daar behoefte aan is.	<i>Coachend vaderschap</i> Mannen worden ondersteund om een wezenlijke invulling te geven aan het vaderschap. Ze leren vaardigheden om activiteiten te ondernemen met hun kinderen. Gastheren en coördinator nodigen mannen actief uit om aan deze activiteiten deel te nemen.

Dak moedercentrum	Dak vadercentrum
<i>Vrouwen nemen de leiding</i> Iedereen wordt uitgenodigd om op een onderdeel leiding te nemen, de verantwoordelijkheid voor de leiding wordt gespreid. Een ieder wordt daarvoor gewaardeerd en erop aangesproken door de gastvrouwen en de coördinator.	<i>Mannen ondersteunen elkaars leiderschap</i> Het gaat er niet om zich boven een ander te stellen, maar om zich open te stellen voor elkaars ervaringen. Deze houding stralen gastheren en coördinator actief uit.

Ramen en deur moedercentrum	Ramen en deur vadercentrum
<p><i>Raam: Diversiteit</i> Een moedercentrum staat actief open voor alle verschillende vrouwen. Samenwerken is hierbij de succesfactor. Er is aandacht en waardering voor diversiteit. Gastvrouwen en coördinator stimuleren dit en stralen deze houding actief uit.</p>	<p><i>Raam: Sociale en culturele diversiteit</i> Een vadercentrum staat actief open voor alle verschillende mannen. Samenwerken is hierbij de succesfactor. Er is aandacht en waardering voor diversiteit. Gastheren en coördinator stimuleren dit en stralen deze houding actief uit.</p>
<p><i>Raam: Ongedeeld leven</i> Iedere vrouw is een persoon als één geheel, ondanks haar verschillende rollen, bijvoorbeeld moeder, vrouw, buurvrouw. In het aanbod komt de veelheid aan aandachtsgebieden terug, doordat vrouwen vanuit hun eigen behoefte thema's en activiteiten agenderen.</p>	<p><i>Raam: Integrale aanpak</i> Iedere man is een persoon als één geheel, ondanks alle aspecten waarmee hij te maken heeft zoals werk, kinderen, geldzorgen. Op al deze terreinen kunnen activiteiten worden ondernomen, doordat mannen vanuit hun eigen behoefte thema's en activiteiten agenderen.</p>
<p><i>Deur: Netwerk</i> Het persoonlijk netwerk van vrouwen wordt vergroot. Dit kan benut worden voor de eigen ontwikkeling en de ontwikkeling van het moedercentrum. In het netwerk van moedercentra leren zij van elkaar.</p>	<p><i>Deur: Netwerk</i> Het persoonlijk netwerk van mannen wordt vergroot. Dit kan benut worden voor de eigen ontwikkeling en de ontwikkeling van het vadercentrum. In het netwerk van vadercentra leren zij van elkaar.</p>

*Het huis van een moedercentrum:
(klik op het huis voor de animatie)*



*Het huis van een vadercentrum:
(klik op het huis voor de animatie)*



2.4 Ontwikkelgeschiedenis

Betrokkenheid doelgroep

Inherent aan de aard van de interventie is dat de mannen en vrouwen de centra zelf organiseren, besturen en verder ontwikkelen. De interventie is ontstaan vanuit drie moedercentra die in het kader van een onderzoeksproject als experiment zijn opgezet in Duitsland door vrouwen zelf (zie ook de paragraaf 'Buitenlandse interventie'). Bij de implementatie van de eerste drie moedercentra zijn vrouwen uit de doelgroep betrokken geweest. Zij hebben de moedercentra zelf opgezet, met technische ondersteuning vanuit de onderzoeksgroep (Jaeckel, 2008).

Buitenlandse interventie

De interventie is oorspronkelijk ontwikkeld in Duitsland, waar in 1982 de eerste drie moedercentra (Mütterzentren) ontstonden als experiment naar aanleiding van een onderzoek onder gezinnen met een minimuminkomen. Dit onderzoek uit begin jaren tachtig resulteerde in de basisprincipes voor een moedercentrum, die gebruikt zijn bij de implementatie van de eerste drie moedercentra (Jaeckel, 2008).

Later zijn in 21 andere landen ook moedercentra opgezet, in totaal meer dan duizend. In 1992 openden de eerste moedercentra in Nederland. In 2000 is het internationale netwerk van moedercentra, Mine, ontstaan (<https://minemothercenters.org/>). In alle landen wordt volgens dezelfde basisprincipes gewerkt, die zijn opgebouwd als een huis. Ieder centrum heeft daaraan zijn eigen invulling gegeven, bijvoorbeeld door meer aandacht te hebben voor een specifiek thema zoals werkgelegenheid of opvoeding.

Moeder- en vadercentra in Nederland

Specifiek voor Nederland is de ontwikkeling van vadercentra. In 2000 opende het eerste op vaders gerichte centrum. Dankzij subsidie van de overheid vanaf 2009 konden er tussen 2010 en 2012 in veertien gemeenten vadercentra opgezet worden. Ook ontstond er een apart netwerk van vadercentra. In Nederland kunnen de moeder- en vadercentra zelfstandig uitgevoerd worden, maar ze kunnen ook onderdeel zijn van een welzijnsinstelling. Van daaruit kan een centrum eventueel verzelfstandigen.

Andere namen waaronder de interventie bekend staat zijn: Ouder Kind centrum, Vrouw Kind centrum, Vrouwencentrum, Driegeratiecentrum en Mannencentrum.

2.5 Vergelijkbare interventies

De interventie 'Kulturhuske' is op bepaalde punten vergelijkbaar met 'Moeder- en vadercentra'. 'Kulturhuske' is opgenomen in de databank Effectieve sociale interventies.

Overeenkomsten en verschillen

- Doelen van Kulturhuske zijn: ontmoeting, talentontwikkeling, maatschappelijke participatie en bevordering van binding met de wijk. Bij Moeder- en vadercentra is ontmoeting een middel en geen doel op zich. Moeder- en vadercentra hebben daarnaast als doel zelfvertrouwen te vergroten, het ontwikkelen van nieuwe kwaliteiten, het leren kennen van de eigen talenten en het opdoen van kennis over maatschappelijke thema's zoals opvoeden.
- Een Kulturhuske heeft, net als een moeder- of vadercentrum een locatie in de wijk waar de doelgroep woont. Bij een Kulturhuske gaat het meestal om een leegstaande woning, bij een moeder- of vadercentrum is het meestal geen woning, maar een meer openbaar gebouw.
- De activiteiten in een Kulturhuske worden door bewoners zelf georganiseerd. Ook bij Moeder- en vadercentra worden activiteiten door de doelgroep zelf opgezet. Bij beide methodes ondersteunt een professional hen hierin.
- De activiteiten in een Kulturhuske zijn gericht op cultuur, dat hoeft bij Moeder- en vadercentra niet zo te zijn. Het activiteitenaanbod is daar veel breder, gebaseerd op de behoeften van de bezoekers.
- De doelgroep van een Kulturhuske omvat alle bewoners in de wijk, met aandacht voor de aanwezige diversiteit (etniciteit, sekse, leeftijd en sociaaleconomische status). Moeder- en vadercentra zijn specifiek gericht op vrouwen óf mannen en hun kinderen. Iedereen is er welkom, maar de centra richten zich vooral op mensen met een laag inkomen en lage opleiding, die niet bereikt worden door reguliere instanties en die geïsoleerd leven.

Toegevoegde waarde

Moeder- en vadercentra zijn specifiek gericht op mannen of vrouwen die geïsoleerd leven en niet bereikt worden door reguliere instellingen. Door de seksspecifieke aanpak bereiken de centra deze groep, voelen de mannen en vrouwen zich veilig en helpen zij elkaar zich verder te ontwikkelen. In moeder- en vadercentra is ontmoeting geen doel op zich, maar een middel om bezoekers een netwerk te laten opbouwen, van elkaar te leren en kennis te maken met mensen met andere achtergronden. Doordat moeder- en vadercentra zijn gericht op het ontwikkelen van zelfvertrouwen en het slaan van een brug tussen de eigen leefwereld en de buitenwereld, krijgen bezoekers de mogelijkheid om hun talenten te leren kennen én in te zetten, ook buiten het centrum. De bezoekers leren over allerlei thema's, bijvoorbeeld gezondheid, opvoeding en inkomen.

Deze kennis kunnen zij inzetten in hun eigen leven. Doordat bezoekers van een moeder- of vadercentrum kennismaken met mensen uit allerlei culturen en met allerlei achtergronden, leren ze elkaar beter begrijpen en wordt het gemakkelijker om in de samenleving te participeren.

3. Onderbouwing

Oorzaken

Factoren die ervoor zorgen dat de doelgroep weinig deelneemt aan de samenleving, zijn: weinig sociale contacten, weinig zelfvertrouwen en weinig kennis en vaardigheden om mee te doen aan de samenleving (zoals beheersing van de Nederlandse taal).

Het is voor mensen uit de doelgroep moeilijk om zelf verandering te brengen in hun situatie doordat ze weinig sociale contacten hebben en weinig zelfvertrouwen. Ze verkeren daardoor langdurig in deze situatie.

Specifiek voor mannen geldt dat zij zich door de emancipatie van vrouwen en dochters soms tekort voelen schieten in hun rol als vader en opvoeder, partner en kostwinner. Deze mannen zijn zoekende naar de rol die zij kunnen aannemen en hebben vaak weinig zelfvertrouwen.

Factoren die zorgen voor sociale uitsluiting, zijn: een lage opleiding, een slechte gezondheid geen werk of vrijwilligerswerk, het niet beheersen van de Nederlandse taal en weinig contacten in de buurt (van Echtelt, 2010). Deze factoren kunnen elkaar versterken. Dit zorgt er vervolgens voor dat het nog moeilijker wordt om het sociale isolement te doorbreken, actief te zijn in de samenleving en buiten de eigen kleine kring andere mensen te ontmoeten.

Aan te pakken factoren

Per factor is hieronder aangegeven met welk(e) subdoel(en) van de interventie deze wordt aangepakt.

Factor	Subdoel(en) interventie
Weinig zelfvertrouwen	2. Het zelfvertrouwen en bewustzijn van eigen kwaliteiten van bezoekers is vergroot.
Weinig sociale contacten	3. Er is een brug geslagen tussen de eigen leefwereld en de buitenwereld.
Weinig kennis en vaardigheden om mee te doen in de samenleving	1. Bezoekers hebben nieuwe talenten en vaardigheden ontwikkeld. 5. Bezoekers hebben kennis van thema's als gezondheid, opvoeding en inkomen.
Mannen voelen zich tekort schieten in de rol als vader door de emancipatie van vrouwen.	4. Mannen geven invulling aan het vaderschap en de opvoeding van hun kinderen.

Verantwoording

Bezoekers hebben nieuwe talenten en vaardigheden ontwikkeld

Dit subdoel wordt als volgt bereikt.

- De pijler 'Zelforganisatie en zelfbeheer' (voor moedercentra). Bezoekers leren nieuwe vaardigheden in de praktijk door zelf het centrum te beheren, met anderen samen te werken en activiteiten te organiseren.
- De pijler 'Meebeslissen, meedenken, meedoen' (voor vadercentra). Bezoekers leren nieuwe vaardigheden in de praktijk door gezamenlijk beslissingen te nemen voor het centrum, samen het centrum te beheren en activiteiten te organiseren.
- Het dak 'Vrouwen nemen de leiding' (voor moedercentra) betekent dat in een centrum vrouwen gestimuleerd worden om zelf de leiding te nemen. Zowel in de coördinatie van het centrum, het

organiseren van activiteiten en het verzorgen van workshops als voor de eigen ontwikkeling. Vrouwen krijgen hierdoor de mogelijkheid om leiderschapscompetenties te ontwikkelen.

- De pijler 'Werk en zorg zichtbaar maken (voor vadercentra). Zorg voor elkaar wordt gewaardeerd en is nodig om het centrum efficiënt te laten draaien. Hierdoor ontwikkelen de bezoekers meer competenties om voor anderen te zorgen.
- Het dak 'Mannen ondersteunen elkaars leiderschap' (voor vadercentra). De bezoekers leren dat het er niet om gaat zich boven een ander te stellen. Ze leren om zich open te stellen voor elkaars ervaringen en anderen te ondersteunen in wat zij doen.

Het zelfvertrouwen en bewustzijn van de eigen kwaliteiten van bezoekers is vergroot

Dit subdoel wordt als volgt bereikt.

- De pijler 'Werk wordt beloond' (voor moedercentra). Iedere bijdrage van een bezoeker wordt gewaardeerd, hoe klein ook. Daardoor leren bezoekers dat zij talenten hebben, dat deze ertoe doen en krijgen zij meer eigenwaarde.
- De pijler 'Zelforganisatie en zelfbeheer' (voor moedercentra). De kwaliteiten die bezoekers al bezitten, zetten zij in voor de organisatie en het beheer van de centra. Daardoor worden deze kwaliteiten zichtbaar.
- De pijler 'Meebeslissen, meedenken en meedoen' (voor vadercentra). De kwaliteiten die bezoekers al bezitten zetten zij in om samen met anderen beslissingen te nemen en het centrum gezamenlijk te beheren, Daardoor worden deze kwaliteiten zichtbaar.
- De pijler 'Werk en zorg zichtbaar maken (voor vadercentra). Zorg voor elkaar wordt gewaardeerd en is nodig om het centrum efficiënt te laten draaien. Bezoekers die zorg- en opvoedingskwaliteiten bezitten, leren zich hiervan bewust te zijn en deze kwaliteiten te waarderen door ze in de praktijk in te zetten.
- Het dak 'Vrouwen nemen de leiding' (bij moedercentra). Bezoekers die leiderschapskwaliteiten bezitten, leren zich hiervan bewust te zijn en deze kwaliteiten te waarderen door ze in de praktijk in te zetten.

Er is een brug geslagen tussen de eigen leefwereld en de buitenwereld

Dit subdoel wordt als volgt bereikt.

- Het raam 'Diversiteit (sociaal en cultureel)'. Bezoekers leren elkaars normen en waarden waarderen en erkennen. Hierdoor komen ze gemakkelijker met elkaar in contact.
- De deur 'Netwerk'. Het persoonlijke netwerk van bezoekers wordt vergroot doordat ze via het centrum mensen ontmoeten. Dit kan hen helpen zich verder te ontwikkelen.
- De pijler 'Kinderen horen erbij'. Doordat ouders hun kinderen kunnen meenemen, hebben ze de mogelijkheid om buiten hun eigen leefwereld anderen te ontmoeten. Tegelijkertijd maken de kinderen daardoor ook kennis met anderen.

Mannen geven invulling aan het vaderschap en opvoeding van hun kinderen

Dit subdoel wordt als volgt bereikt.

- De pijler 'Coachend vaderschap' (voor vadercentra). Bezoekers worden gestimuleerd om een actieve rol op te pakken als opvoeder. Ze leren activiteiten te ondernemen met hun kinderen. Door dit in de praktijk op te pakken, brengen zij deze competenties over op hun kinderen.
- De pijler 'Werk en zorg zichtbaar maken' (voor vadercentra). Doordat zorgen voor elkaar wordt gewaardeerd, leren bezoekers dat het goed is dat zij voor anderen zorgen, zoals voor hun kinderen.

Bezoekers hebben kennis van thema's zoals gezondheid, opvoeding en inkomen

Dit subdoel wordt als volgt bereikt.

- De pijler 'Open aanbod'. Het aanbod van activiteiten sluit aan op de ontwikkelingsbehoefte van de aanwezige bezoekers. Als zij meer willen leren over een thema als opvoeding, dan kan daar een workshop of informatiebijeenkomst over georganiseerd worden. De kennis van andere bezoekers wordt hierbij volledig benut doordat zij een activiteit zelf kunnen organiseren. Hierdoor zijn de activiteiten en de kennisoverdracht laagdrempelig.

Werkzame elementen

- Door de principes van zelfbeheer en meebeslissen leren de bezoekers verantwoordelijkheid nemen en leiding geven en wordt hun motivatie aangewakkerd (2, 3, 5).
- Bezoekers maken een proces door van bewustwording van hun talenten, het inzetten van deze talenten, het leren van nieuwe kennis en het overbrengen van de talenten en kennis naar anderen (2, 3, 5).
- Bezoekers en vrijwilligers ontwikkelen meer zelfvertrouwen en leren beter voor zichzelf op te komen, doordat ze gewaardeerd worden voor het werk dat ze doen en doordat ze leiding nemen (2, 3, 5).
- Het werk dat de bezoekers en vrijwilligers doen en de zorg die ze elkaar geven wordt zichtbaar gemaakt en beloond (2, 3, 5).
- Bezoekers leren omgaan met diversiteit; door de samenwerking met mensen van diverse achtergronden leren ze hiervoor open te staan en elkaar te begrijpen (2, 3, 5).
- Doordat bezoekers anderen ontmoeten, bouwen ze een netwerk op, wordt hun eenzaamheid doorbroken en benutten ze elkaars talenten (2, 3, 5).
- De centra zijn laagdrempelig doordat kinderen mee mogen, activiteiten goed aansluiten op de behoefte van de doelgroep, activiteiten vrij toegankelijk zijn en de mensen en de locatie gastvrijheid uitstralen (2, 3, 5).

Betekenis scores:

2 = Veronderstelling in de aanpak

3 = Onderbouwing

5 = Praktijkervaringen

6 = Effectonderzoek

4. Uitvoering

Materialen

De volgende materialen zijn beschikbaar voor de uitvoering en de evaluatie van de interventie.

In de gratis 'Toolbox moeder- en vadercentra' (Andries, Achahchah & Van Grinsven, 2013) is informatie te vinden over de uitgangspunten en de uitvoering van de interventie. Hierin zijn veel verwijzingen opgenomen naar meer documentatie die bij de uitvoering gebruikt kan worden. Bijvoorbeeld over het opzetten van een centrum, de werving van de doelgroep, evaluaties, onderzoeken, praktijkvoorbeelden en informatie over groei en ontwikkeling. Onderdeel van de Toolbox is de publicatie 'Van initiatief tot moedercentrum. Stappenplan voor het opzetten van een moedercentrum' (Bruins, 2005). Hierin staat beschreven wat er nodig is om een moedercentrum op te zetten.

De Toolbox is te downloaden van de website www.movisie.nl.

Type organisatie

Een moeder- of vadercentrum kan zelfstandig functioneren of als onderdeel van een welzijnsorganisatie. Een zelfstandig centrum kan bestaan in de vorm van een vereniging, een coöperatie of een stichting. Een *vereniging* heeft leden (bezoekers en vrijwilligers van het centrum), de ledenvergadering is het hoogste besluitvormende orgaan. Er is een bestuur waarvan de bestuursleden niet hoofdelijk aansprakelijk zijn. Een *coöperatie* is een onderneming, maar heeft ook leden (bezoekers en vrijwilligers van het centrum). De ledenvergadering is het hoogste besluitvormende orgaan. Er kan gekozen worden voor volledige, beperkte of hoofdelijke aansprakelijkheid van de leden. Een *stichting* heeft geen leden en het hoogste besluitvormende orgaan is het bestuur. De bestuursleden hebben geen hoofdelijke aansprakelijkheid. Het bestuur van de vereniging, coöperatie of stichting kan bestaan uit vrijwilligers of andere betrokkenen bij het centrum.

Ook als het centrum onderdeel is van een welzijnsinstelling, blijft het uitgangspunt dat het centrum door de bezoekers zelf beheerd wordt. De coördinator van het centrum legt in dat geval verantwoording af aan de leidinggevende van de welzijnsinstelling. Het is ook mogelijk om te starten als onderdeel van een welzijnsorganisatie en daarna te verzelfstandigen.

In 2012 waren er 59 moeder- en vadercentra uit diverse Nederlandse regio's aangesloten bij het Landelijk Netwerk Moeder- en vadercentra (LNM). Eind 2012 is de landelijke ondersteuning van dit netwerk gestopt omdat de subsidie ervoor wegviel. Het netwerk heeft geprobeerd zelfstandig verder te gaan als stichting, maar is nu niet actief.

Opleiding en competenties

De volgende specifieke competenties en / of training zijn vereist voor de uitvoering van de interventie.

Competenties coördinator

Het is niet bekend aan welke opleidingseisen een coördinator moet voldoen. Ook is er geen cursus of opleiding beschikbaar voor deze specifieke functie. Als er sprake is van een betaalde welzijnsprofessional, is het aannemelijk dat deze minimaal een mbo-opleiding heeft.

Een coördinator moet voldoen aan het volgende profiel (Bruins, 2005).

- Je kunt altijd bij hem/haar terecht.
- Zij/hij behandelt iedereen gelijkwaardig, maakt geen verschil.

- Zij/hij heeft een luisterend oor.
- Zij/hij kent haar eigen grenzen en kan nee zeggen.
- Zij/hij kan delegeren en neemt niet alles op de eigen nek.
- Zij/hij kan afstand nemen.
- Zij/hij is zakelijk, kan beslissingen nemen, heeft overzicht.
- Zij/hij heeft een toekomstvisie, weet waar zij naartoe wil, heeft financieel inzicht.
- Zij/hij heeft ervaring met moedercentra c.q. vadercentra.
- Zij/hij heeft inzicht in de werkwijze van moedercentra c.q. vadercentra en staat daar achter.
- Zij/hij is geïnteresseerd in de moedercentra c.q. vadercentra en in de visie en de werkwijze die daarbij hoort.
- Zij/hij kan omgaan met een multicultureel team.
- Zij/hij is gericht op de ontwikkeling van vrouwen c.q. mannen, op kansen creëren, op groei.
- Zij/hij is gericht op loopbaanontwikkeling en doorstroming van vrouwen.
- Als vrouwen of mannen komen en gaan, weet zij/hij nieuwe vrouwen of mannen te werven en de medewerk(st)ers weer tot een team te maken.

De professional heeft competenties nodig om te werken vanuit de acht bakens van Welzijn Nieuwe Stijl (zie www.invoeringwmo.nl).

Kwaliteitsbewaking

Evaluatie

Bij de start van het centrum stelt de initiatiefgroep een plan op met daarin onder andere het doel van het centrum en welke activiteiten ondernomen worden om dat te bereiken (Bruins, 2005). Ieder jaar wordt teruggeblikt op de activiteiten van het centrum en bekeken of de doelgroep van het centrum bereikt wordt en de doelen worden behaald. De evaluatie wordt uitgevoerd door de coördinator, het bestuur of de initiatiefgroep van het centrum en eventueel andere vrijwilligers. Van de evaluatie wordt een verslag gemaakt waarin ook een financiële verantwoording opgenomen is. Op basis van de evaluatie wordt vooruit gekeken en bepaald of er bijvoorbeeld activiteiten aangepast moeten worden of dat er andere activiteiten georganiseerd moeten worden.

Personeels- en vrijwilligersbeleid

Ook het personeels- en vrijwilligersbeleid wordt jaarlijks geëvalueerd door de coördinator, de initiatiefgroep en eventueel vrijwilligers. Zo krijgt de coördinator inzicht in bijvoorbeeld de benodigde extra wervingsacties voor vrijwilligers, aanpassing in begeleiding of aanvulling van specifieke deskundigheid binnen de groep vrijwilligers en personeel. In functioneringsgesprekken met gastvrouwen en gastheren en eventueel vrijwilligers komt aan bod of zij zich voldoende kunnen ontwikkelen, of ze tevreden zijn en of er wensen zijn voor scholing. Van deze gesprekken wordt een verslag gemaakt waarin de afspraken voor het komende jaar worden vastgelegd.

Rol coördinator en bestuur

De coördinator en (in het geval van een zelfstandige stichting) het bestuur hebben als taak de basisprincipes van een moeder- of vadercentrum te bewaken. Als het fundament of één van de vier pijlers (zie paragraaf 2.3.) niet meer aanwezig is, valt het huis in elkaar en is er geen sprake meer van een moeder- of vadercentrum.

Randvoorwaarden

- De interventie moet plaatsvinden in een wijk waar kwetsbare mensen wonen die niet of nauwelijks participeren in de samenleving. In een wijk waar dat niet het geval is, zal er geen behoefte zijn aan een moeder- of vadercentrum en heeft het opzetten ervan geen nut.

- Als het centrum onderdeel is van een welzijnsinstelling, dan moet het principe van zelfbeheer en zelforganisatie gehandhaafd blijven. De professional van de welzijnsinstelling werkt alleen ondersteunend.
- Het centrum moet laagdrempelig zijn en toegankelijk voor iedereen. Dat betekent dat het gebouw zo moet zijn ingericht dat iedereen zich er thuis kan voelen.
- Sponsoring, subsidie of fondsen zijn nodig om het centrum draaiende te houden, vooral als het geen deel uitmaakt van een welzijnsinstelling.
- Om een centrum te kunnen starten, is een beschikbare ruimte nodig.
- Voor het succesvol opzetten van een centrum is het belangrijk dat de initiatiefnemers elkaar goed kennen of leren kennen.

Meer over de voorwaarden voor het opzetten van een moeder- of vadercentrum is te lezen in de volgende paragraaf 'Implementatie'.

Implementatie

Het duurt ongeveer twee jaar om te komen van het idee van een moeder- of vadercentrum tot de opening van het centrum. Dit is afhankelijk van allerlei factoren zoals de beschikbaarheid van een ruimte en hoe goed de leden van de initiatiefgroep elkaar kennen. De initiatiefgroep kan bestaan uit vrijwilligers of professionals die ervaring hebben met vergelijkbare buurtcentra of activiteiten, bewoners die graag een moeder- of vadercentrum in hun wijk willen opzetten of welzijnsprofessionals die de doelgroep willen stimuleren om een centrum te gaan beheren.

Er zijn twee stappenplannen (Bruins, 2005; Schwab, 1999) beschikbaar die initiatiefnemers kunnen gebruiken bij het opstarten van een centrum. Hieronder worden de belangrijkste elementen uit beide weergegeven.

Fase 1: Ideevorming: de oorspronkelijke initiatiefnemer(s) betreft mensen en inventariseert de mogelijkheden.

- Bondgenoten zoeken en contacten leggen, bijvoorbeeld met de gemeente en andere organisaties.
- De bewoners, problematiek en bestaande activiteiten en mogelijkheden in de wijk in beeld brengen en de haalbaarheid van een centrum onderzoeken (onder andere financiën en locatie).
- Een initiatiefgroep samenstellen en uitgebreide kennismaking organiseren.

Fase 2: Realisatie: de initiatiefgroep legt het plan en het doel vast, regelt de locatie en betreft samenwerkingspartners.

- Doel en doelgroepen bepalen en plan van aanpak maken vanuit de basisprincipes van de interventie.
- Begroting maken met verwachte inkomsten en uitgaven en financiële administratie regelen.
- Personeelsbeleid maken: profielen, taken en vergoeding voor de initiatiefgroep, gastvrouwen of gastheren en vrijwilligers.
- Werven van gastvrouwen of gastheren en vrijwilligers.
- Activiteitengroep samenstellen en een plan voor activiteiten en pr maken.
- Locatie gebruiksklaar maken.

Fase 3: Verdere ontwikkeling: opening en promotie, verdieping en verbreding, verbetering, vernieuwing door de initiatiefgroep en eventuele eerste vrijwilligers.

- Feestelijke opening en pr.
 - Start activiteiten.
 - Evaluatie: terug- en vooruitkijken.
 - Uitvoeren personeelsbeleid.
 - Verdere ontwikkeling: verdiepen, verbeteren, verbreden, vernieuwen.
-

Kosten

Hieronder staat een voorbeeld van een begroting voor een startend moedercentrum (Bruins, 2005). Deze modelbegroting is gebaseerd op de ervaringen van moedercentra in Gelderland. In dit voorbeeld is een agoog betrokken om de activiteiten van het centrum te ondersteunen. In het derde jaar kan er een tweede agoog betrokken worden. Ook zijn er vanaf het tweede jaar extra medewerkers (zoals gastheren en -vrouwen) actief, die werken met behoud van uitkering in het kader van re-integratie. Kleinere centra kunnen rekening houden met lagere personeels- en organisatiekosten. Ook kunnen in een klein centrum de huisvestingskosten beperkter blijven door bijvoorbeeld onderhoud en schoonmaak door vrijwilligers uit te laten voeren.

Personeelskosten

20 uur coördinatie

20 uur agoog/opbouwwerker

(eventueel vanaf derde jaar) 20 uur tweede agoog

Twee maal 20 uur medewerker vanuit re-integratietraject

(eventueel vanaf tweede jaar) extra tweemaal 20 uur medewerker vanuit re-integratietraject

De totale kosten zijn afhankelijk van de uurtarieven, in de voorbeeldberekening is dit € 48.256 in het jaar van oprichting.

Huisvesting

Huur locatie per jaar: (€ 1.500 per maand) €18.000

Inrichting (eenmalig bij oprichting): € 20.000

Onderhoud per jaar: € 2.000

Kantoor, telefoon: € 1.000

Schoonmaak: (€ 75 per week, 44 weken) € 3.750

Totaal: € 45.750 in het oprichtingsjaar (volgende jaren € 25.750).

Organisatiekosten

Vrijwilligersvergoeding: (tien maal € 700) € 7.000

Deskundigheidsbevordering: € 8.000

Activiteiten, materialen, docenten: € 10.000

Totaal: € 25.000.

Inclusief een post onvoorzien van € 5.000 komt het uit op een totaal van € 124.006 in het oprichtingsjaar.

Mogelijke financieringsbronnen

Voor personeelskosten kan subsidie van de gemeente, bijvoorbeeld van de afdeling Sociale Zaken (bij re-integratietrajecten), aangevraagd worden. Voor huisvesting en organisatiekosten kan financiering gevonden worden in de verkoop van consumpties en tweedehandskleding, deelnemersvergoeding of opbrengsten van diensten aan derden (zoals zaalverhuur of het verzorgen van workshops). Voor extra activiteiten kunnen fondsaanvragen per project gedaan worden.

5. Onderzoek naar praktijkervaringen

Onderzoeken

Er zijn twaalf onderzoeken bekend over de praktijkervaringen met de interventie Moeder- en vadercentra. Daarvan bespreken we er zes, geselecteerd op basis van relevantie en kwaliteit. De overige onderzoeken (Bal, 2012; Van Esch, Brandsma, Groenenberg & Dickhout, 2006; Hes, 2002; Van de Pol, 2009; Sögüt, De Gee, Schiffelers & Van Beek, 2008; Tijssen, 2002) zijn te raadplegen in hoofdstuk 7.

Aangehaalde literatuur

T. Boerma en H. Konijn (2005)

Dit betreft een evaluatieonderzoek onder zeven van de dertien moedercentra in Zuid-Holland naar het functioneren van de centra en de vrouwen die van de centra gebruikmaken. Het onderzoek is uitgevoerd door middel van schriftelijke vragenlijsten onder bezoekers, vrijwilligers, beroepskrachten, managers van welzijnsinstellingen en beleidsmedewerkers van gemeenten.

W. van Eeden en M. Hooijen (2011)

Dit betreft een literatuurstudie en kwalitatief empirisch onderzoek onder vijf moedercentra, naar de factoren die maken dat een moedercentrum goed of minder goed functioneert. Er zijn *face-to-face* interviews gehouden met betrokkenen op verschillende niveaus: bestuursleden of de directeur van de welzijnsinstelling, coördinatoren, vrijwilligers en een aantal gemeenteambtenaren en gemeenteraadsleden. Er is gebruik gemaakt van half of gedeeltelijk gestructureerde interviews.

M. Hooijen (2010)

Dit betreft een procesevaluatie van het moedercentrum Femke in Katwijk, over de vraag wat het centrum heeft betekend voor de doelgroep en wat de mogelijkheden zijn voor verdere groei. Het onderzoek bestond uit mondelinge interviews met acht bezoekersters, veertien vrijwilligers, een sociaal-cultureel werker van het centrum en de directeur van de welzijnsinstelling.

S. Metaal, M. Delnoij en J. Duyvendak (2006)

Dit betreft een sociologisch casuonderzoek van vier casussen naar verschillende modellen die worden toegepast in achterstandswijken. Eén van de casussen is het moeder-kindcentrum Anne Tefle in Amsterdam West. Het onderzoek bestond uit mondelinge interviews en documentanalyse. Het is niet bekend met wie de interviews gehouden zijn.

G. van der Veen (2009)

Dit is een cliënttevredenheidsonderzoek naar de kwaliteit van de dienstverlening van moeder- en vadercentra. Het onderzoek is uitgevoerd met behulp van een digitale enquête onder 202 bezoekers van vijftien moeder- en vadercentra. Daarnaast zijn er in één moedercentrum semigestructureerde mondelinge interviews gehouden met een manager van de welzijnsinstelling, medewerkers en vrijwilligers van het centrum en de gemeente.

J. van der Zwaard en C. Kreuk (2012)

Dit betreft een etnografische casestudy naar de werkwijze en betekenis van het Vadercentrum Adam in Den Haag. Hiervoor zijn theoretisch gestuurde observaties uitgevoerd, mondelinge interviews met professionals, vrijwilligers en bezoekers gehouden en een documentanalyse uitgevoerd. Er is 75 uur geobserveerd in het centrum. Daarnaast zijn interviews gehouden met de coördinator, twee ID'ers (de vroegere Melkertbanen), twee bestuursleden en een vrijwilliger.

Resultaten

Bereik

De onderzochte centra zijn van wisselende grootte en hebben een bereik van 75 (Boerma & Konijn, 2005) tot meer dan 600 deelnemers per week (Metaal, Delnoij & Duyvendak, 2006). In veel centra bestaan de bezoekers voor twee derde uit allochtonen en voor een derde uit autochtonen. De meeste bezoekers zijn laagopgeleid en hebben een laag inkomen, maar willen zich verder ontwikkelen. In sommige centra bestaat een deel van de bezoekers uit inburgeraars die de Nederlandse taal en cultuur willen leren (Boerma & Konijn, 2005).

Succesfactoren en knelpunten volgens uitvoerders

Voorwaarden voor succesvolle toepassing van de interventie

Het hebben van een duidelijke missie en visie is volgens betrokken professionals, coördinatoren, gemeenteambtenaren, -raadsleden en vrijwilligers essentieel voor het goed kunnen uitvoeren van de interventie Moeder- en vadercentra (Van Eeden & Hooijen, 2011). Ook bekendheid in de wijk en bij de gemeente is belangrijk voor het slagen van een centrum. Hiervoor is het nodig te investeren in goede pr (Boerma & Konijn, 2005).

Een andere voorwaarde heeft te maken met de verschillende soorten problematiek van bezoekers waarmee vrijwilligers en medewerkers te maken krijgen in de centra. Hooijen (2010) beveelt in haar onderzoek aan om hen hierop voor te bereiden door middel van cursussen, zoals EHBO, conflictbemiddeling en weerbaarheid. Deze vrijwilligers hebben ook een signaleringsfunctie, juist voor bezoekers die bij andere instanties niet in beeld zijn (Hooijen, 2010).

Succesfactoren

Een moeder- of vadercentrum is volgens de betrokken professionals en coördinatoren van moedercentra in Zuid-Holland een laagdrempelige voorziening waar bezoekers met elkaar in contact komen en de mogelijkheid krijgen om zich te ontplooiën. Het draagt volgens hen bij aan de emancipatie en inburgering van allochtonen (Boerma & Konijn, 2005) en doorbreekt eenzaamheid (Hooijen, 2010). Uit het onderzoek van Boerma en Konijn blijkt dat bezoekers groeien van consument naar producent doordat zij zelf taken op zich nemen. Het interculturele karakter zorgt ervoor dat bezoekers zich thuis en veilig voelen. Hiervoor is openheid en respect nodig en een directe oplossing van conflicten. Deze sfeer wordt gecreëerd doordat de lijnen binnen een centrum kort zijn en doordat de locatie dit uitstraalt (Boerma & Konijn, 2005).

Omdat binnen de doelgroep van de centra vrouwen vaak de basis van een gezin zijn, nemen zij hun gezinsleden mee in de ontwikkeling die zij doormaken in een moedercentrum (Hooijen, 2010). Vaders leren zorgen voor elkaar en voor hun kinderen en brengen dat wat zij leren in het vadercentrum over op hun kinderen (Van der Zwaard & Kreuk, 2012).

Uitvoerders constateren dat voor allochtone bezoekers het leren van de Nederlandse taal een belangrijke succesfactor is. Zij leren de taal door in het centrum te komen waar Nederlands de voertaal is of door er Nederlandse les te volgen (Metaal et al., 2006).

Knelpunten

Knelpunten die uit meerdere onderzoeken naar voren kwamen, waren vooral het ontbreken van financiën en gesubsidieerde arbeid (Metaal et al., 2006; Boerma & Konijn, 2005; Van de Pol, 2009). In verschillende onderzoeken wordt genoemd dat er, om dit probleem in de toekomst te voorkomen, meer bekendheid nodig is bij de lokale overheid over de opbrengsten en de noodzaak van het centrum. In een onderzoek zijn ook het gebrek aan tijd en vaardigheden van gastvrouwen als knelpunten genoemd (Boerma & Konijn, 2005). Andere knelpunten die geconstateerd werden, hadden vooral te maken met het niet consistent naleven van de basisprincipes van de interventie. De participatie van bezoekers in het centrum is dan niet optimaal en zij kunnen zich dan niet altijd verder ontwikkelen. Coördinatoren die te veel taken zelf op zich nemen, hebben niet voldoende tijd over om verbindingen te leggen tussen de activiteiten en hebben minder contact met de bezoekers. De bezoekers hebben daardoor minder mogelijkheden om zelf initiatieven te ontplooiën (Van

Eeden & Hooijen, 2011). De pijler 'zelforganisatie en zelfbeheer' (bij moedercentra) of 'meedenken, meebeslissen en meedoen' (bij vadercentra) wordt in dat geval niet goed uitgevoerd.

Waardering door de doelgroep

Praktische toepasbaarheid en voorwaarden

Hooijen (2010) constateert dat het aanbod van activiteiten in de centra wordt gebaseerd op de behoeften van de doelgroep. Dat kan betekenen dat bezoekers aan een bepaalde activiteit willen deelnemen, maar ook dat een bezoeker een activiteit wil aanbieden om zo zijn of haar talenten aan te spreken en vaardigheden te ontwikkelen (Hooijen, 2010).

Veel bezoekers zijn tevreden over de centra op het gebied van toegankelijkheid, bekwaamheid van de medewerkers, communicatie, begrip en betrouwbaarheid. Het geeft hen zelfvertrouwen om te groeien en draagt bij aan hun persoonlijke ontwikkeling. De kwaliteit van het centrum hangt af van hoe duidelijk de doelstellingen zijn en het (vrijwilligers)management. Door competentiegericht management krijgen de bezoekers meer kansen om zich te ontwikkelen (Van der Veen, 2009).

Succesfactoren

De veilige omgeving is de kracht van het centrum. Daardoor kunnen bezoekers deelnemen en weer grip krijgen op hun eigen leven. Zonder de contacten in het centrum zouden de bezoekers thuis zitten en weinig buiten komen. Ontmoeting is één van de belangrijkste redenen voor de bezoekers om naar het centrum te komen. Zij bouwen een netwerk op waar vertrouwen heerst en problemen bespreekbaar zijn. Van daaruit kunnen zij zich verder ontwikkelen. Het vrijwilligerswerk is voor sommige bezoekers een opstap naar betaald werk (Hooijen, 2010).

Het blijkt belangrijk te zijn dat dit vrijwilligerswerk goed geregeld is. Bij centra die hun vrijwilligersbeleid centraal stellen, vinden de bezoekers de kwaliteit van de dienstverlening beter. De bezoekers en medewerkers krijgen daar meer de gelegenheid om zich te ontwikkelen. Doordat de centra *bottom-up* georganiseerd zijn, hebben bezoekers het gevoel dat ze serieus genomen worden en het zorgt voor een open en gelijkwaardige sfeer die de motivatie aanwakkert (Van der Veen, 2009).

Van der Veen (2009) stelt ook vast dat bezoekers de sfeer en betrokkenheid van de vrijwilligers en medewerkers belangrijker vinden dan de ligging van het centrum. Anderzijds vinden de vrouwen van moedercentrum Anne Tefle in Amsterdam-West het essentieel dat het centrum dichtbij is. Dat het centrum alleen toegankelijk is voor vrouwen, speelde voor hen een doorslaggevende rol. Hierdoor durven zij vrijuit te spreken. Het is een groot voordeel dat zij hun kleine kinderen mogen meenemen en dat er kinderopvang is (Metaal et al., 2006). Veel allochtone bezoekers geven zelf aan dat het leren van de Nederlandse taal een belangrijk aspect is van het centrum. Zij schamen zich voor hun gebrekkige Nederlands en dat weerhield hen eerder om een netwerk op te bouwen en zich te ontwikkelen. Ze zijn nu zelfverzekerder en kunnen beter voor zichzelf opkomen. Ook het leren kennen van de Nederlandse cultuur vinden zij belangrijk (Metaal et al., 2006).

Knelpunten

Vrijwilligers in het moedercentrum Femke zien hun taak in het centrum soms alleen bij de activiteit die zij organiseren. Het is dan lastig hen te motiveren om klussen te doen buiten het centrum, bijvoorbeeld pr, of taken van meer huishoudelijke aard (Hooijen, 2010). Bij andere centra, bijvoorbeeld bij het vadercentrum Adam in Den Haag, gaat dat wel goed en zijn huishoudelijke taken onderdeel van het samen leren en werken (Van der Zwaard & Kreuk, 2012).

Voor bezoekers of vrijwilligers is het niet altijd duidelijk dat zij beloond worden voor hun werk door bijvoorbeeld gratis gebruik van faciliteiten. Dit zou explicieter benoemd kunnen worden om de waardering meer zichtbaar te maken. Daarnaast weten sommige bezoekers niet altijd wat zij aan een activiteit hebben of zijn ze onzeker, waardoor ze niet meedoen. Het omgaan met verschillen is een belangrijk uitgangspunt in de centra, maar dat gaat niet altijd goed. Ook onder de doelgroep bleek dat het niet goed uitvoeren van de basisprincipes van de interventie kan zorgen voor knelpunten.

In de centra waar geen goede mengeling is van allochtone en autochtone bezoekers, geven de bezoekers aan graag meer Nederlandse vrouwen te willen ontmoeten. Als er niet veel diversiteit is in de achtergrond

van de vrouwen, kan het zelfs vrouwen uit andere groepen uitsluiten (Metaal et al., 2006). Het 'raam' Diversiteit wordt dan niet goed nageleefd.

De basisprincipes van de interventie en de Toolkit zijn niet aangepast naar aanleiding van deze onderzoeken. De centra waarnaar onderzoek is gedaan, hebben de resultaten ervan wel gebruikt voor verbetering van de uitvoering van de interventie in de praktijk. Het is niet bekend welke specifieke punten daardoor veranderd of verbeterd zijn.

Praktijkvoorbeeld: Vadercentrum Adam

Ontstaansgeschiedenis

In 2000 ging het vadercentrum Adam in het Haagse Laakkwartier van start, als reactie op de aandacht voor voorzieningen voor vrouwen en kinderen, bijvoorbeeld in het succesvolle moedercentrum De Koffiepot in dezelfde wijk. Doordat vrouwen en kinderen zich verder ontwikkelden, voelden hun mannen en vaders zich soms maatschappelijk buitengesloten. Zij vonden geen aansluiting bij de arbeidsmarkt en de Nederlandse samenleving. De opstartfase van het vadercentrum Adam begon met het opknappen van het gebouw. De lokale Diaconie zorgde voor een gebouw, de gemeente financierde het en de welzijnsinstelling en de Diaconie leverden de eerste professionals die de mannen ondersteunden. Van daaruit verzamelden zich meer mannen die iets wilden doen en een activiteitenaanbod ontwikkelden. In 2005 startte er bijvoorbeeld een weggeefwinkel met gratis tweedehands spullen. Later kwam er een samenwerkingsverband met Resto Van Harte, een voorziening die wekelijks een maaltijd in het vadercentrum verzorgt. Door bezuinigingen van de welzijnsinstelling is het gebouw sinds 2012 een multifunctioneel wijkcentrum, waar het vadercentrum deel van uitmaakt. Het is belangrijk voor het vadercentrum om de eigen herkenbaarheid en toegankelijkheid te bewaken. In 2012 is de stichting Haagse Vaders opgericht, die de vrijwilligers ondersteunt en bijvoorbeeld de website met onder andere activiteiten onderhoudt.

Toegankelijkheid en onderlinge relaties

Het vadercentrum is een openbare plek waar mannen met verschillende achtergronden en leefwerelden elkaar ontmoeten. Door samen iets mee te maken, leren ze elkaar en de wereld om hen heen beter begrijpen. Door de luchtige sfeer met humor voelen de mannen zich thuis. Dit ontstaat doordat het een centrum is met mannen onder elkaar. Door de openheid van het gebouw en de gastvrijheid komen er mannen van verschillende achtergronden. Bij sommige activiteiten, zoals het vader-kind zwemmen, worden etnische achtergronden bewust gemixt. Er is ruimte voor meningsverschillen, bijvoorbeeld tijdens de dialoogbijeenkomsten. Deze verschillen van inzicht gaan bijvoorbeeld over homoseksualiteit, opvoeden, vriendschap of mensenrechten.

Handen uit de mouwen

Het vadercentrum is een plek om iets te doen: iets maken, iets nieuws leren, iets overdragen of iets nuttigs doen. Bijvoorbeeld wassen draaien, computers onderhouden, leren naaien, lassen, Engelse les of yoga. Hierdoor ontwikkelen de mannen vakmanschap, meesterschap, vaderschap en burgerschap. Het gaat hier niet alleen om ontwikkeling op individueel niveau, maar ook om het gezamenlijk draaiende houden en verder ontwikkelen van het centrum. Iedereen die iets haalt, brengt ook iets. Bijvoorbeeld door een ander iets te leren of door iets te maken of regelen voor een ander. Het vadercentrum is een podium voor onbekende of onbenutte talenten.

Zorg voor elkaar

In het vadercentrum wordt de zorg voor elkaar en voor het huishouden door de mannen gedeeld. Ze maken elkaar complimenten en er is ruimte voor fouten. De mannen letten op elkaar en helpen elkaar. Iedere dag kan er gezamenlijk gegeten worden. Dit biedt structuur én een gratis maaltijd en de mannen leren bovendien koken. Er is aandacht en een luisterend oor voor iedereen die het nodig heeft. De mannen praten met elkaar over opvoeding en er zijn activiteiten voor vaders en kinderen samen. De vaders brengen dat wat zij geleerd hebben in het vadercentrum, over op hun kinderen.

Rol van de professional

De coördinator van het vadercentrum is een professional in dienst van de welzijnsinstelling, maar hij staat dicht bij de mannen. Gelijkwaardigheid en samenwerking zijn belangrijk, de mannen in het vadercentrum en de professional zijn partners. Het is een taak van de coördinator om de mannen te leren naar elkaar te luisteren en om machtsconflicten te voorkomen. Doordat de mannen zich ontwikkelen en hun eigenwaarde groeit, kunnen zij namelijk soms meer ruimte gaan opeisen. De coördinator is aanspreekbaar en alert, zorgt dat niemand buitengesloten wordt en iedereen zich welkom voelt. Er is veel zelfregulatie en zelfbeheer, maar de coördinator houdt de boel bij elkaar.

Bron: J. van der Zwaard & C. Kreuk (2012)

Op www.haagsevaders.nl is meer informatie te vinden en ook een filmpje.

6. Onderzoek naar de effectiviteit

Onderzoek in Nederland

Er is geen onderzoek gedaan naar de effectiviteit van de interventie.

Onderzoek naar vergelijkbare interventies

Ook van vergelijkbare interventies is geen onderzoek bekend naar de effectiviteit.

7. Aangehaalde literatuur

- Andries, M., Achahchah, J. & Van Grinsven, S. (2013). *Toolbox moeder- en vadercentra*. Utrecht: Movisie.
- Bal, E. (2012). *Prestatieverantwoording door moeder- en vadercentra*. Masterthesis, Universiteit Utrecht.
- Boerma, T. & Konijn, H. (2005). *Project moedercentra op de kaart. Rapport 2: Beleid van moedercentra, instellingen en gemeenten*. Rotterdam: PJ Partners.
- Bruins, Y. (2005). *Van initiatief tot moedercentrum. Stappenplan voor het opzetten van een moedercentrum*. Houten: Spectrum.
- Echtelt, P., van (2010). *Een baanloos bestaan. De betekenis van werk voor werklozen, arbeidsongeschikten en werkenden*. Den Haag: Sociaal Cultureel Planbureau.
- Eeden, W. van & Hooijen, M. (2011). *Moedercentra: een ervaring rijker*. Leiden / Utrecht: Hogeschool Leiden / Movisie.
- Esch, W. van, Brandsma, J., Groenenberg, R. en Dickhout, A. (2006). *Duurzaam leren en maatschappelijke participatie*. 's-Hertogenbosch: CINOP.
- Hes, J. (2002). *Domineren of faciliteren. Moedercentra en de noodzaak van een andere politiek-bestuurlijke benadering; een beschouwing*. Den Haag: Landelijk Centrum Opbouwwerk.
- Hooijen, M. (2010). *Femke's eerste stapjes. De ontwikkeling van het Moederkindcentrum Femke en haar mogelijkheden tot verdere groei*. Leiden: Hogeschool Leiden.
- Jaeckel, M. (2008). *Mother Centers. An international response to a historic need*. Stuttgart: Mine.
- Metaal, S., Delnoij, M. & Duyvendak, J. (2006). *Een Amsterdamse benadering. Vooruitkomen, samenleven en thuis voelen in Nieuw West. Verslag van een onderzoek*. Amsterdam: Universiteit van Amsterdam en Gemeente Amsterdam.
- Pol, D. van de (2009). *Vanuit de onmacht. Op zoek naar de praktijk van levenskunst, empowerment en zorgethiek in de moedercentra Nederland*. Utrecht: Universiteit voor Humanistiek.
- Schwab, A. (1999). *Moedercentrum staat als een huis*. Den Haag: Landelijk Centrum Opbouwwerk.
- Sögüt, V., Gee, A. de, Schiffelers, I. & Beek, F. van (2008). *Kwalitatief onderzoek naar verzelfstandiging onder moedercentra*. Utrecht: Universiteit Utrecht en Movisie.
- Tijssen, B. (2002). *Evaluatie ouderkindcentra Nijmegen. Een onderzoek naar het bereik en effect van de ouderkindcentra in Nijmegen januari-juli 2002*. Nijmegen: Gemeente Nijmegen en Katholieke Universiteit Nijmegen.
- Van der Veen, G. (2009). *Een kijk op kwaliteit in de centra van Movisie*. Utrecht: Universiteit Utrecht en Movisie.
- Zwaard, J. van der & Kreuk, C. (2012). *Ik kwam om wat te doen. Werkwijze en betekenis vadercentrum Adam*. Rotterdam: E3D.