

Toolbox

moeder- en vadercentra



Auteur(s)

Mirjam Andries / Jamila Achahchah / Saskia van Grinsven

Datum

Utrecht, 30 mei 2013

© MOVISIE

MOVISIE Kennis en aanpak van sociale vraagstukken

MOVISIE is hét landelijke kennisinstituut en adviesbureau voor toepasbare kennis, adviezen en oplossingen bij de aanpak van sociale vraagstukken op het terrein van welzijn, participatie, sociale zorg en sociale veiligheid. Onze activiteiten zijn georganiseerd in vijf actuele programma's: effectiviteit en vakmanschap, participatie en actief burgerschap, sociale zorg, huiselijk en seksueel geweld en gebiedsgericht werken.

We investeren in de kracht en de onderlinge verbinding van burgers. We doen dit door maatschappelijke organisaties, overheden, maatschappelijk betrokken bedrijven en burgerinitiatieven te ondersteunen, te adviseren én met hen samen te werken. Lokaal of landelijk, toegesneden op het vraagstuk en de organisatie. Zo kunnen deze organisaties en hun professionals hun werk voor de samenleving zo goed mogelijk doen.

Kijk voor meer informatie op www.movisie.nl.

COLOFON

Auteur(s): Mirjam Andries
Jamila Achahchah
Saskia van Grinsven
Projectnummer: P2190
Datum: 30 mei 2013
© MOVISIE

Deze toolbox is mede tot stand gekomen met subsidie van het Oranje Fonds.

Downloaden: www.movisie.nl/moedercentra

Inhoudsopgave

1	Concept en aanpak: Huis van moeder- en vadercentrum.....	1
1.1	Waarom een moeder- of vadercentrum?.....	1
1.2	Wat is een moeder- of vadercentrum?	1
1.3	Basisprincipes moedercentrum	2
1.4	Het nationale en internationale netwerk	4
1.5	Oorsprong en ontwikkeling	5
1.6	Basisprincipes vadercentrum.....	5
1.7	Vadercentrum Adam.....	7
2	Startende centra	9
2.1	Hoe zet u zelf een moedercentrum op?	9
2.2	Stappenplan en projectplan	10
2.3	Vorm: Zelfstandig of onder welzijnsorganisatie?	10
2.4	Zelfstandig: welke rechtsvorm?	11
2.5	Onder een welzijnsinstelling: Welzijn nieuwe stijl.....	13
2.6	Organisatiestructuur.....	13
2.7	Voorbeelden van activiteiten.....	15
3	Groeiende centra.....	17
3.1	Tools en publicaties voor interne groei en ontwikkeling	17
3.2	Tools en publicaties voor externe ontwikkeling	20
4	Thema's	23
5	Onderzoek naar moeder- en vadercentra	27

1 Concept en aanpak: Huis van moeder- en vadercentrum

1.1 Waarom een moeder- of vadercentrum?

Deelnemen aan de samenleving is niet voor iedereen vanzelfsprekend. Moeder- en vadercentra hebben als doel kansarme en kwetsbare, vaak moeilijk bereikbare, groepen structureel en duurzaam te activeren en laten participeren in de samenleving. Veel vrouwen en mannen in aandachtswijken, allochtoon en autochtoon, nemen op dit moment onvoldoende deel aan de samenleving. Ze hebben weinig tot geen opleiding gevolgd, werken niet, doen geen vrijwilligerswerk en leven vaak geïsoleerd.

Maatschappelijke en sociaaleconomische betekenis

In een moeder- of vadercentrum kunnen zij vrijwilligerswerk doen, een cursus volgen om zich te ontwikkelen. Ze kunnen hun kinderen meenemen en op deze manier hun zorgtaken met andere taken combineren. De centra zijn laagdrempelig en uitnodigend, gevestigd in de wijk. Vooral in aandachtswijken in kleine en grotere steden. Iedereen is welkom en iedereen mag mee doen vanuit zijn of haar eigen kwaliteiten. Op die manier werken de centra aan de ontwikkeling van hun bezoekers en deelnemers. Ze halen mensen uit hun isolement en spelen een belangrijke rol in emancipatie en participatie van hun bezoekers. Moeder- en vadercentra hebben maatschappelijke en sociaaleconomische betekenis omdat zij inspringen op vraagstukken in de samenleving. De centra fungeren als springplank en bieden vrouwen en mannen de kans om mee te doen aan de samenleving.

Een moeder- of vadercentrum vindt zijn of haar meerwaarde in:

- Een zelforganisatie met een open aanbod.
- Moeilijk bereikbare vrouwen en mannen worden aangesproken en geactiveerd.
- Werken of meedoen in een moeder- of vadercentrum werkt emancipatorisch en is dikwijls een opstap naar scholing en regulier werk.
- Voor een wijk buurt: meer betrokkenheid, samenhang en samenwerking, het (h)erkennen van elkaars waarden en normen waardoor de leefbaarheid van de buurt wordt verbeterd.
- Voor de maatschappij levert een moeder- of vadercentrum een aandeel in het (grote) stedenbeleid, in maatschappelijke participatie en in integratie en inburgering.

1.2 Wat is een moeder- of vadercentrum?

Moeder- en vadercentra zijn buurtgerichte voorzieningen waar ontmoeting, advies en ondersteuning een belangrijke rol spelen. Thema's die aan bod komen zijn opvoeding, inkomen, werkervaring, gezondheid, integratie en de buurt. Het is een plek waar mannen en vrouwen met en van elkaar leren, elkaar steun geven en krijgen. Ze kunnen hier werken aan hun maatschappelijke en economische ontwikkeling en positieverbetering in de samenleving.

De belangrijkste kenmerken van een moeder- of vadercentrum zijn:

- Aanpak van onderaf.
- Mannen en vrouwen dragen het initiatief, richten het centrum op en zorgen voor het beheer.
- Een lage drempel en een informele en gastvrije sfeer.
- Al doende leert men, door samen te werken en samen activiteiten te organiseren.
- Wensen van deelnemers worden gehonoreerd.
- Talent wordt beloond en zelfvertrouwen wordt versterkt.
- Kinderen horen erbij.
- Een extra kracht is de mix van autochtone en allochtone bezoekers en deelnemers.

Bottom-up zelfhulp initiatieven

De kracht ligt bij de mannen en vrouwen zelf. Het centrum is gebaseerd op een samenhangend geheel van uitgangspunten. Het zijn bottom-up zelfhulp initiatieven, ruimten binnen de samenleving die draaien op eigen initiatief, zelforganisatie en zelfbestuur. Een belangrijk uitgangspunt is de stelling dat ieder mens wel ergens goed in is en nadrukkelijk gevraagd wordt dit ook in te zetten binnen het centrum. Activiteiten die in de centra door de bezoekers zelf worden georganiseerd zijn bijvoorbeeld: begeleiding bij het vinden van werk, gezondheidsvoorlichting, themamiddagen, speelgoeduitleen, kinderoppas, sportactiviteiten, weggeefwinkel, taalles, computercursussen, ect. Kinderen zijn altijd welkom. Hierdoor wordt voorkomen dat zorgtaken een belemmering zijn voor zelfontplooiing.

In een moeder- of vadercentrum wordt uitgegaan van de talenten van de deelnemers. Deze talenten worden verder ontwikkeld en ingezet bij activiteiten die gericht zijn op:

- Emancipatie, inburgering, integratie, sociale activering en maatschappelijke participatie.
- Zelfredzaamheid.
- Opvoeding van kinderen.
- Scholing en het vinden van (betaald) werk.
- Ontwikkeling van buurt of wijk en de sociale cohesie daarbinnen.

De moeder en vadercentra zijn een succes. De centra bieden mannen en vrouwen, die soms jaren thuis hebben gezeten, kans hun deskundigheid anders te gebruiken dan in de privé situatie. Deze ervaringen leiden tot heel verschillende vervolgstappen, sommigen stromen door naar een baan, of naar onbetaald werk. Sommigen maken de stap naar een eigen bedrijf. Sociale activering, bewust gebruik maken van al verworven kundigheden, scholing, werkervaringen die de kansen op de arbeidsmarkt vergroten en meer grip op de toekomst zijn belangrijke begrippen daarbij. De centra bieden een plek voor vrouwen en mannen die vaak niet worden bereikt door reguliere instanties.

Meer lezen:

- [De Kracht van Moeder en vader centra](#) (folder MOVISIE) * MOVISIE biedt sinds 2013 geen specifieke ondersteuning meer aan het Landelijk Netwerk.
- [Conditie voor zelforganisatie](#) is een verkenning van het concept 'zelforganisatie'. Zelforganisatie is hier gedefinieerd als een vorm van sociaal ondernemen met speciale eigenschappen: intrinsieke motivatie, samenhang met de omgeving door verbinding en afstemming, autonomie en creativiteit. Zelforganisatie heeft tot doel een sociale dynamiek te creëren die bijdraagt aan de continuïteit van de samenleving. Verwey-Jonker Instituut, 2012



1.3 Basisprincipes moedercentrum

Een moedercentrum onderscheidt zich van andere buurtgerichte voorzieningen door een aantal basisprincipes. Centraal staat de kracht van vrouwen. Elke vrouw is op haar eigen gebied ervaringsdeskundige en kan deze deskundigheid inzetten voor anderen. Andere basisprincipes zijn: zelforganisatie en zelfbeheer, open aanbod, actieve deelname, kinderen horen erbij, gedeeld leiderschap en diversiteit. Deze basisprincipes zijn vormgegeven als onderdelen van een huis. Als je één element weglaat, stort het huis in en is het geen echt moedercentrum.



Klik op het huis om de animatie te openen.

De centra zijn gebaseerd op vier pijlers:

1. Zelforganisatie en zelfbeheer;
2. Open aanbod;
3. Werk wordt beloond;
4. Kinderen horen erbij.

Vadercentra hebben iets aangepaste pijlers die in hoofdstuk 2 aan de orde komen.

Deze pijlers, de uitgangspunten van het moeder- en vadercentrum, halen de drempels weg en geven de vrouwen en mannen de ruimte om zich te ontwikkelen en aan creativiteit en vernieuwing te werken. Veel vrouwen en mannen komen eerst binnen als bezoeker, gaan daarna vrijwilligerswerk doen, worden daarna soms trekker binnen een centrum en maken soms de overstap naar betaald werk.

Fundament: Kracht van vrouwen

Fundament van alles is de eigen kracht van vrouwen. Elke vrouw is op haar eigen gebied ervaringsdeskundige en kan haar deskundigheid inzetten voor anderen. In een moedercentrum versterken vrouwen elkaars kracht en spreken zij elkaar aan op wat zij kunnen en weten.

Vier pijlers

1. Zelforganisatie en zelfbeheer

De medewerkers en deelnemers zijn samen verantwoordelijk voor programma, sfeer en organisatie. Iedereen wordt actief uitgenodigd om mee te denken, mee te beslissen en mee te doen.

2. Open aanbod

Alle vrouwen kunnen een moedercentrum binnenlopen wanneer het hen uitkomt. De sfeer is open en activiteiten hebben een open karakter. De activiteiten en diensten in het moedercentrum ontstaan vanuit de initiatieven van de vrouwen zelf en zijn toegesneden op hun eigen belangen en behoeften.

3. Werk wordt beloond

Zichtbaarheid en erkenning van het werk dat vrouwen in een moedercentra doen, staat voorop. Iedere vrouw die in het centrum vaste taken op zich neemt wordt hiervoor beloond met het gratis gebruik van faciliteiten en deelname aan activiteiten en cursussen. Voor veel vrouwen is het werken in een moedercentrum een opstap tot een betaalde baan elders.

4. Kinderen horen erbij

Het moedercentrum wil een brug zijn tussen de binnen- en de buitenwereld. Daarom horen kinderen er vanzelfsprekend bij. Altijd als het moedercentrum open is en bij alle activiteiten kunnen kinderen

meegenomen worden. Moedercentra organiseren ook allerlei vormen van opvoedingsactiviteiten en cursussen.

Dak: Vrouwen nemen de leiding

In het moedercentrum wordt elke vrouw uitgenodigd om leiding te nemen, bijvoorbeeld tijdens een vergadering of bij het bedenken van een nieuwe activiteit. De verantwoordelijkheid voor het leiderschap wordt gespreid. Zo is elke vrouw belangrijk, krijgt ieder waardering en wordt ieder aangesproken op haar bijdrage.

Twee ramen en de deur

Raam 1: Diversiteit

Een moedercentrum is een afspiegeling van de bewoonsters van de wijk. In een wijk wonen vrouwen van verschillende culturen, met verschillende afkomst, in godsdienst, in leeftijden, in klasse. Een moedercentrum moet dus actief open staan voor al die verschillen tussen vrouwen. In de praktijk blijkt dat er veel gedeelde belangen en interesses zijn. Deze scheppen een band die dwars door alle verschillen heengaat. Het samen doen en samenwerken is hierbij de sleutel tot succes. Door aandacht en waardering voor diversiteit wordt het moedercentrum een plaats waar vrouwen met verschillende achtergronden graag komen.

Raam 2: Ongedeeld leven

Iedere vrouw is als persoon een geheel. Tegelijkertijd heeft één vrouw verschillende rollen: moeder, echtgenote, buurvrouw. In het moedercentrum wordt uitgegaan van de totale persoon van een vrouw. Zij mag er zijn met haar sterke en zwakke kanten. In het aanbod komt die veelheid aan aandachtsgebieden ook weer terug.

Deur: Netwerk

Alle moedercentra leren met en van elkaar. Ze delen hun deskundigheid met anderen. Elke groep heeft unieke kwaliteiten die kunnen bijdragen om het netwerk te versterken. Nieuwe initiatieven kunnen bij bestaande moedercentra terecht om in de alledaagse praktijk te zien en vooral te voelen wat een moedercentrum is.

1.4 Het nationale en internationale netwerk

Het Landelijk Netwerk Moeder- en vadercentra (LNM) is van 2008 tot 2013 ondersteund door MOVISIE en daarvoor door het LCO (Landelijk Centrum Opbouwwerk). Het LNM beraadt zich nu op de toekomst. Bekijk [hier](#) een lijst van de bij het netwerk aangesloten moeder- en vadercentra (eind 2012).

Lees meer:

Van de jaarlijkse conferenties van het Landelijk Netwerk zijn diverse verslagen:

- 2011 thema 'Overlevingsstrategieën in tijden van bezuinigingen' [Lees het verslag](#) en [bekijk de foto's](#).
- 2010 thema 'Ontmoet talent' [Bekijk het filmpje](#). En [lees een kort verslagje](#).
- 2009 thema 'De kracht van kennisdelen'. Lees [hier](#) een impressie.
- 2008 thema 'Een stevige basis voor een krachtige toekomst': [videoverslag](#).

Het [internationale netwerk Mine](#) (Mothers Centers International Network for Empowerment) maakt samenwerking mogelijk tussen moedercentra in de verschillende landen. Het netwerk breidt zich internationaal nog steeds verder uit. Mine is actief bij uitwisselingen, kennisopbouw, informatieverbreiding, het geven van adviezen, lobbyen, het opzetten van projecten, het verzorgen van documentatie en zorgen voor publiciteit.

Lees meer:

- Internationale [campagne](#) en [conferentie 'Hoe willen we onze kinderen opvoeden?'](#) - Artikel MO Samenlevingsopbouw dec 2006

1.5 Oorsprong en ontwikkeling

De geschiedenis van het moedercentrum begint in Duitsland. Daar openden in 1982 drie moedercentra de deuren, bij wijze van proef. Die bleken zich succesvol te ontwikkelen en al snel kreeg het concept wereldwijd navolging. Vanaf 1992 zijn verschillende moedercentra in Nederland opgezet. Bij het in 2000 opgerichte internationale netwerk Mine zijn op dit moment meer dan 1.000 moedercentra geregistreerd, verdeeld over 22 landen: Albanië, Argentinië, Oostenrijk, Bosnië, Bulgarije, Canada, Kameroen, Tsjechië, Duitsland, Hongarije, Italië, Kenia, Liechtenstein, Nepal, Nederland, Rusland, Rwanda, Slowakije, Polen, Zwitserland, Turkije en de VS.

De ontwikkeling van de centra in Duitsland was een spontaan proces. Er was geen overkoepelend orgaan dat het proces stimuleerde: al lerende van elkaar, ontwikkelde zich dit. In alle landen worden dezelfde pijlers in stand gehouden, maar alle centra hebben hun eigen invulling aan de pijlers gegeven: de een richt zich bijvoorbeeld meer op werkgelegenheid en de ander meer op opvoeding.

1.6 Basisprincipes vadercentrum

De doelstellingen en basisprincipes van een vadercentrum zijn vergelijkbaar met die van een moedercentrum. Ook mannen moeten werken aan emancipatie om mee te kunnen doen in de maatschappij. De rol die mannen uit etnische minderheden traditioneel in het gezin en in de maatschappij innemen, is aan het veranderen. Door de emancipatie van vrouwen en dochters voelen mannen zich soms tekortschieten in hun rol als vader en opvoeder, partner en kostwinner. Het vadercentrum wil mannen (en ook vrouwen) meer betrekken bij het emancipatieproces. In een vadercentrum kunnen mannen elkaar ontmoeten en krijgen ze de mogelijkheid om hun kennis en vaardigheden te vergroten en hiermee hun zelfvertrouwen.

Het eerste vadercentrum opende zijn deuren in 2000 in Den Haag. Tot voor kort bestonden er nog maar enkele vadercentra, soms ook 'mannencentra' genoemd. Daar kwam sinds 2009 verandering in. Een impuls vanuit de overheid van 2,4 miljoen euro hielp 14 gemeenten om in de periode 2010-2012 een vadercentrum op te zetten. Er kwam een nieuw netwerk voor vadercentra om ondersteuning te bieden.

Net als het moedercentrum, kent het vadercentrum een aantal basisprincipes, waardoor het zich onderscheidt van andere buurtgerichte voorzieningen. Ook dit concept staat 'als een huis'. Wanneer één element wordt weggelaten, stort het huis in en is het geen echt vadercentrum. De basisprincipes van vadercentra zijn zelforganisatie en zelfbeheer, een open aanbod van activiteiten gericht op

verbetering van de eigen positie, en training en ondersteuning in het ouderschap. Het concept is vrijwel gelijk aan dat van de moedercentra, maar met iets andere bewoordingen en een iets andere insteek.



Klik op het huis om de animatie te openen.

Fundament: Kracht van mannen

Het fundament van een vadercentrum is de eigen kracht van mannen. Elke man is op zijn eigen gebied ervaringsdeskundige en kan die deskundigheid inzetten voor anderen. In een vadercentrum versterken mannen elkaars kracht en spreken zij elkaar aan op wat zij kunnen en weten.

Vier pijlers

1. Meedenken, meebeslissen en meedoen

Iedereen wordt in staat gesteld om mee te denken, mee te beslissen en mee te doen. Iedereen die meedoet, mag ook meedenken en meebeslissen.

2. Open aanbod

Alle mannen kunnen een vadercentrum binnenlopen wanneer het hen uitkomt. De sfeer is open en activiteiten hebben een open karakter. De activiteiten en diensten in het centrum ontstaan vanuit de initiatieven van de mannen zelf en zijn toegesneden op hun eigen belangen en behoeften.

3. Coachend vaderschap

Vadercentra bieden vaardigheden aan om activiteiten met hun kinderen te ondernemen. Zo wordt ondersteund dat mannen een wezenlijke invulling kunnen geven aan het vaderschap.

4. Werk en zorg zichtbaar maken

Om een vadercentrum effectief te laten verlopen, moeten de mannen leren voor elkaar te zorgen. Bijvoorbeeld door voor elkaar te koken, activiteiten te ondernemen met kinderen en elkaar te helpen bij het oplossen van problemen. Door dit in een vadercentrum te oefenen, kunnen de mannen deze vaardigheden meenemen in het dagelijkse handelen.

Dak: Mannen ondersteunen elkaars leiderschap

In de vadercentra gaat het er niet om zich boven een ander op te stellen, maar om zich open te stellen voor elkaars ervaringen. Van daaruit leren zij opvattingen en standpunten van een ander te begrijpen.

Twee ramen en de deur

Raam 1: Sociale en culturele diversiteit

Een vadercentrum is een afspiegeling van de bewoners in de wijk. In een wijk wonen mannen van verschillende culturen, met verschillende afkomst, in godsdienst, in leeftijden, in klasse. Een vadercentrum moet dus actief open staan voor al die verschillen tussen mannen. In de praktijk blijkt dat er veel gedeelde belangen en interesses zijn. Deze scheppen een band die dwars door alle verschillen heengaat. Het samen doen en samenwerken is hierbij de sleutel tot succes. Door aandacht en waardering voor diversiteit wordt het vadercentrum een plaats waar mannen met verschillende achtergronden graag komen.

Raam 2: Integrale aanpak

In het vadercentrum wordt uitgegaan van de complete persoon, met alle aspecten waar mannen mee te maken hebben: werk, kinderen en geldzorgen. Op al deze terreinen kunnen activiteiten worden ondernomen.

Deur: Netwerk

Alle vadercentra leren met en van elkaar. Ze delen hun deskundigheid met anderen. Elke groep heeft unieke kwaliteiten die kunnen bijdragen om het netwerk te versterken. Nieuwe initiatieven kunnen bij bestaande centra terecht om de alledaagse praktijk te zien en vooral te voelen wat een vadercentrum is.

Lees meer:

'Vadercentra ontmoeten elkaar' - Op 7 april 2010 maakten vijftig mannen uit verschillende steden en culturen kennis met elkaar en met de methodiek vadercentrum tijdens een bijeenkomst in vadercentrum Adam. Deze bijeenkomst had een vervolg op 25 mei 2010 toen het landelijk netwerk vadercentra van start ging. [Lees het verslag.](#)

1.7 Vadercentrum Adam

Het eerste vadercentrum ging in september 2000 van start in het Haagse Laakkwartier: Vadercentrum Adam. De eerste actie was het pand opknappen: 'lekker doen en eigen maken'. Deze genderspecifieke aanpak blijkt te werken. Het vadercentrum biedt mannen afkomstig uit verschillende culturen een plaats om te werken aan hun persoonlijke ontwikkeling, zelfontplooiing en bewustwording. Er worden allerlei cursussen aangeboden om mannen verder te helpen bij hun ontwikkeling. Mannen komen er om activiteiten te ondernemen en zichzelf nuttig te maken. En zij zijn elkaar praktisch en emotioneel tot steun. Er is een buurtvaderproject, het project 'goed gekleed aan de gang' waar mannen zich voor een sollicitatie kunnen laten kleden, een weggeefwinkel en een keer per week komt Van Harte Resto er koken voor de buurt. Het centrum is actief op het terrein van samenlevingsopbouw, kunst en cultuur, recreatie, educatie, gezondheid, opvoeding en armoedebestrijding.

De ervaringen bij Adam leidde in 2006 tot een boekje over het opzetten en begeleiden van een vadercentrum: 'Werken met vaders'. In dit boekje wordt beschreven hoe een vadercentrum wordt opgezet en gecoached; hoe men mannen kan organiseren via een vadercentrum; hoe men via een vadercentrum veel mannen kan bereiken; wat een vadercentrum oplevert; en wat een begeleider/coach moet kunnen om zo'n centrum op te zetten en te begeleiden.

In 2013 verscheen over Vadercentrum Adam het boek 'Ik kwam om wat te doen. Werkwijzen en betekenis van Vadercentrum Adam'. Dit schetst een goed beeld van hoe het werkt in een wijkcentrum in zelfbeheer. Het boek bevat observaties van de sociale processen van het vadercentrum in het Haagse Laakkwartier. Maar het laat ook zien dat ook het gebouw en de inrichting er toe doen. Het boek gaat over het gebouw, de inrichting, gastvrijheid en toegankelijkheid. En over zelfbeheer, iets doen en vooruit komen, zorg ter plekke en de rol van professionaliteit hierbij. Tot slot worden de acht bakens van Welzijn Nieuwe Stijl aan de hand van de bevindingen kritisch beschouwd.

Lees meer::

- ['Ik kwam om wat te doen. Werkwijzen en betekenis van Vadercentrum Adam'](#) - Vadercentrum Adam, 2013
- [Emancipatie: vadercentra en gendermainstreaming](#) - Forum magazine
- [Ondernemerschap in de hofstad](#)

Voorbeelden/methoden activering (allochtone) mannen:

- [Man actief. Activering van allochtone mannen in een kwetsbare positie](#), Methodiekbeschrijving, MOVISIE en Vizyon, maart 2009
- [Methodiek mannen Verdienen Beter](#) - ACB, november 2008

2 Startende centra

2.1 Hoe zet u zelf een moedercentrum¹ op?

Hoe zet u als wijkbewoner zelf een moedercentrum op? De opzet en ontwikkeling van een moedercentrum verloopt in drie fasen. Eerst geeft u vorm aan het idee van een moedercentrum in de wijk en verzamelt u een groep gelijkgestemden. Vervolgens maakt u samen met deze groep een plan van aanpak. Dit plan gaat u realiseren. Wanneer het moedercentrum eenmaal een feit is, moet het zich blijven ontwikkelen en verbeteren.

De meeste moedercentra hebben ongeveer twee jaar nodig om van het eerste idee te komen tot de echte opening van het centrum. Maar dit hangt af van allerlei factoren, bijvoorbeeld de beschikbaarheid van een ruimte en hoe goed de leden van de initiatiefgroep elkaar kennen.

Fase een: ideeënvorming

Op een gegeven moment krijgt u het idee om een moedercentrum te gaan opzetten. Dan is het belangrijk om uw idee voor te leggen aan andere mensen in de wijk en zoveel mogelijk mensen erbij te betrekken. Kijk ook naar wat u precies wilt, wat een moedercentrum in de wijk kan betekenen en welke activiteiten en voorzieningen er al zijn.

Fase twee: realisatie

Wanneer er een brede initiatiefgroep is en een stevig idee van wat u als groep wilt bereiken, kunt u starten met de realisatie van het moedercentrum. Schrijf een stuk waarin u de doelstellingen en de identiteit van het moedercentrum vastlegt. Waarom is een moedercentrum nodig, wat gaat het moedercentrum precies doen en welke andere organisaties wilt u bij het moedercentrum betrekken?

Ook moet er een plan van aanpak komen voor de opzet van het moedercentrum. Denk aan het zoeken van een ruimte, het werven van medewerkers en het aanbieden van een activiteitenprogramma. Stel voor de uitvoering van dit plan verschillende werkgroepen in. Zo verdeelt u het werk en voorkomt u dat mensen overbelast raken.

Fase drie: verdere ontwikkeling

Om het moedercentrum goed te laten lopen, moet het bekend zijn in de wijk. Zorg daar dus voor. Begin met een groot openingsfeest. Nodig daarvoor niet alleen de vrouwen uit de wijk uit, maar ook de plaatselijke instanties, politici en de media. Maak ook folders over de activiteiten en openingstijden van het moedercentrum en verspreid deze in de wijk. Loopt het moedercentrum eenmaal, dan is het belangrijk om u te blijven verdiepen, verbeteren, verbreden en vernieuwen. Zo bereikt u steeds meer vrouwen en krijgt het moedercentrum een centrale rol in de wijk.

Een meer uitgebreide beschrijving over de opzet van een moedercentrum, vindt u in het factsheet [‘Opzet van een moedercentrum’](#). Hierin wordt in negen stappen het proces beschreven van idee tot na de opening.

¹ Dit geldt grotendeels ook voor het opzetten van een vadercentrum, maar daar is de benadering net iets anders, zie daarvoor hoofdstuk 2.

2.2 Stappenplan en projectplan

Een boekje waarin uitgebreid het stappenplan voor het opzetten van een moedercentrum wordt beschreven is [‘Van initiatief tot moedercentrum, Stappenplan voor het opzetten van een moedercentrum \(Yvon Bruins, Spectrum, augustus 2005\)’](#). Hierin vindt u een stappenplan van 8 stappen, met bij elke stap een korte checklist, de opbrengst van elke stap op een rij, een profiel van een coördinator en een modelbegroting voor een startend moedercentrum, een exploitatiebegroting en een projectbegroting.

De ‘Competentiebalans voor moedercentra’ (2006, M. Jaeckel, W. Erler, Landelijk Centrum Opbouwwerk LCO, Mine, Deutsches Jugendinstitut DJI) is een methodiek voor het opzetten en uitvoeren van een moedercentrum. Het handboek is bedoeld voor begeleiders en behandelt de context en algemene opzet, de onderdelen, voorbereiding en nazorg van het traject. Bij het handboek hoort een gelijknamig werkboek met een checklist voor het in kaart brengen van eigen vaardigheden en mogelijkheden. Het werk- en handboek zijn te bestellen bij MINE, het internationale netwerk voor Moedercentra, via info@competentiebalans.nl.

Voorbeeld projectplannen:

- [Projectplan](#) inclusief begroting Initiatiefgroep Alkmaar voor de realisatie van een Moedercentrum van 2012 t/m 2014, september 2011
- [Vadercentrum Nijmegen](#), januari 2010
- [Moeder Kind Centrum in de steigers, Ondernemingsplan Moeder Kind Centrum Overvecht](#), 2005

Lees verder:

- [Projectplan schrijven](#) – achtergrondinformatie
- [Smart doelen formuleren](#) – achtergrondinformatie

2.3 Vorm: Zelfstandig of onder welzijnsorganisatie?

Veel moeder- en vadercentra vallen onder een welzijnsorganisatie. Maar door de maatschappelijke ontwikkelingen en de bezuinigingen op het welzijn gaan steeds meer centra nu zelfstandig van start of zelfstandig verder. Verzelfstandiging wil overigens niet zeggen dat het centrum volledig zonder subsidie of fondswerving of sponsors kan draaien. Beide varianten hebben voor en nadelen.

In 2008 zijn verschillende moedercentra gevraagd naar hun mening over de verzelfstandiging van hun eigen centrum. Uit het [‘Kwalitatief onderzoek naar verzelfstandiging onder moedercentra’](#) blijkt dat er geen eenduidige visie bestaat onder de bevroegde moedercentra wat het begrip verzelfstandiging eigenlijk inhoudt, in hoeverre verzelfstandiging wenselijk is, wat het belang is en wat de voor- en nadelen voor een moedercentrum (kunnen) zijn. Opvallend is de grote variëteit in antwoorden.

In 2011 hebben twee studentes in opdracht van MOVISIE de ervaringen van drie moedercentra vallend onder een welzijnsinstelling en twee verzelfstandigde centra onder de loep genomen met als hoofdvraag: 'Wat zijn factoren die maken dat een moedercentrum goed of minder goed functioneert?' De samenvatting van de uitkomsten leest u in [‘Moedercentra: een ervaring rijker’](#).

2.4 Zelfstandig: welke rechtsvorm?

Op het moment dat moeder- of vadercentra denken aan verzelfstandiging, zijn er drie zelfstandige rechtsvormen aan te geven die zij hiervoor kunnen kiezen. De rechtsvorm is de juridische vorm waarin van een bedrijf, onderneming of organisatie is gegoten.

1. De vereniging

Een vereniging wordt opgericht om een gemeenschappelijk belang van de aangesloten leden te dienen. Een vereniging heeft een bestuur waarvan de bestuursleden niet hoofdelijk aansprakelijk zijn. Het is een democratisch opgezette organisatie met als hoogste besluitvormende orgaan de algemene ledenvergadering. Een vereniging kan een onderneming drijven.

2. De coöperatie

Een coöperatie heeft als doel het dienen van een gemeenschappelijk belang van haar leden, Gelijktijdig is het echter een onderneming. Het is in die zin een bijzonder soort vereniging. Het hoogste besluitvormende orgaan is de algemene ledenvergadering waarin gezamenlijk beslissingen genomen worden. Als in de statuten de vorm van aansprakelijkheid niet wordt omschreven, gaat men uit van wettelijke aansprakelijkheid voor de leden. Het is echter ook mogelijk te kiezen voor beperkte aansprakelijkheid of uitgesloten aansprakelijkheid.

3. De stichting

Een stichting wordt opgericht om een gemeenschappelijk doel te dienen. Dit doel kan zowel materieel als immaterieel zijn. Een stichting kan geen leden hebben. Het hoogste besluitvormende orgaan is het stichtingsbestuur dat volgens de statuten aangesteld wordt. De bestuursleden hebben geen hoofdelijke aansprakelijkheid.

Verschillen tussen een stichting en een vereniging²

De verschillen tussen een stichting en een vereniging zijn klein, maar niet onbelangrijk. Maak de keuze tussen het oprichten van een stichting en het oprichten van een vereniging op basis van alle beschikbare informatie. Wat zijn de concrete plannen voor het eerste jaar? Welke ontwikkelingen zullen zich de eerste vijf jaar voordoen?

De belangrijkste verschillen tussen een vereniging en een stichting zijn:

- Op stichtingen is een ander deel van het burgerlijk wetboek (Boek 2, Titel 5) van toepassing dan op verenigingen (Boek 2, Titel 2).
- Een stichting moet verplicht via de notaris worden opgericht en bij de Kamer van Koophandel (KvK) worden ingeschreven. De oprichters of leden van een vereniging kunnen daarvoor kiezen. Een vereniging opgericht bij de notaris en ingeschreven bij de KvK is een formele vereniging.
- Een stichting en een formele vereniging kunnen erven en registergoederen als een pand of grond bezitten. Een informele vereniging kan geen onroerend goed (registergoederen) hebben en kan geen erfgenaam zijn.
- Een vereniging heeft leden, een stichting niet. Dit laatste is bij wet geregeld. Hebben bepaalde personen binnen een stichting een rol die op dat van een lid lijkt, dan overtreedt de stichting de wet. Daarnaast is een vereniging in de praktijk democratischer dan een stichting. Een vereniging moet een Algemene Ledenvergadering hebben. Een stichting is om deze reden doorgaans slagvaardiger dan een vereniging.

² Bron: website V&S: Verenigingen / Stichtingen

- Stichtingsbestuurders worden door het bestuur gekozen. Bij een vereniging benoemen de leden een bestuur dat verantwoording aan hen aflegt. Een stichting heeft geen leden die het bestuur controleren en hoeft zich niet bij een algemene ledenvergadering te verantwoorden. Wel zijn er andere betrokkenen zoals donateurs of subsidieverstrekkers die graag willen weten wat er met hun geld gebeurt. Als er met externe gelden wordt gewerkt is vaak de eis dat er een Raad van Toezicht wordt ingesteld om het bestuur te controleren.
- Een vereniging mag geen uitkeringen doen aan bestuursleden, gewone leden, ereleden en andere leden. Voor stichtingen geldt een verbod op uitkeringen aan bestuursleden en oprichters.
- Eisen aan statuten van een stichting zijn anders dan die van een formele vereniging. Statuten van een vereniging kunnen alleen door de Algemene Ledenvergadering worden gewijzigd. Bij een stichting kan dit door het bestuur, maar ook door de rechtbank.
- Nalatenschappen zijn voor veel stichtingen een belangrijke bron van inkomsten. Indien de stichting een algemeen nut beogende instelling (ANBI) is, is deze geheel vrijgesteld van schenk- en erfbelasting. Een vereniging is hiervan vrijgesteld als ze een sociaal belang behartigende instelling (SBBI) is.
- Een stichting kan zich niet borg stellen of schulden aangaan, tenzij de statuten dit expliciet mogelijk maken.

Kijk op www.verenigingen.nl/oprichten voor meer informatie en bekijk daar ook naar de video 'Wat is het verschil tussen een vereniging of stichting?'.

Verschillen statuten en huishoudelijk reglement

Een vereniging of stichting moet beschikken over statuten, het opstellen van een huishoudelijk reglement is niet verplicht. Niettemin kiezen bijna alle verenigingen en stichtingen ervoor een huishoudelijk reglement te maken.

De statuten zijn als het handboek van de vereniging of stichting. De belangrijkste spelregels voor het reilen en zeilen binnen de organisatie zijn er in vastgelegd en dienen te worden nageleefd. In de statuten staat alles wat voor (zover op dat moment mogelijk te bepalen) minstens vijf jaar zal blijven gelden. Alle overige zaken staan in het huishoudelijk reglement. Een huishoudelijk reglement is een set regels en richtlijnen, in aanvulling op de wet en de statuten. Dit zijn dus afspraken, regels en richtlijnen die mogelijkterwijs op korte of middellange termijn kunnen wijzigen. Zouden die in de statuten staan, dan moet elke wijziging langs de notaris. Voor een vereniging geldt dit alleen indien deze is opgericht bij notariële akte, voor een stichting geldt dit altijd. Kijk op de [website van V&S: Verenigingen / Stichtingen](#) voor meer informatie.

Voorbeeld Statuten:

- [Statuten Heksenketel](#), Heerlen, 2006
- [Huishoudelijk reglement Heksenketel](#), Heerlen 2007

Lees meer:

- Op [Bouwstenen voor sociaal](#) is ook veel informatie te vinden over wijkcentra en buurthuizen in zelfbeheer. Van gemeentelijk beleid, tot praktische tips.
- [Informatieblad wijkondernemingen, Oriëntatie op rechtsvormen](#). Er is een beweging gaande van bewoners die collectief in hun wijk of dorp zelf initiatief nemen. Deze wijkondernemingen zijn vaak actief op het gebied waar voorheen instituties als overheden, woningcorporaties en maatschappelijke instellingen het werk deden. Als bewonersgroepen het initiatief nemen, uitvoeren of het beheer



<p>doen, komt er op een zeker moment de afweging om een formele organisatie op te richten. In deze brochure de meest gebruikte rechtsvormen, daarbij relevante juridische informatie en de afwegingen die bij een keuze een rol spelen.</p> <p>Agentschap NL, 2012</p>	
--	--

2.5 Onder een welzijnsinstelling: Welzijn nieuwe stijl

Moeder- of vadercentra die onder een welzijnsinstelling vallen hebben te maken met nieuwe ontwikkelingen, zoals Welzijn Nieuwe Stijl. Dit programma richt zich op meer overeenstemming tussen gemeenten, instellingen en burgers en op meer professionaliteit en effectiviteit in de aansturing door gemeenten. Het programma Welzijn Nieuwe Stijl startte in 2010, na de evaluatie van vier jaar Wmo. Doel was een nieuwe impuls geven aan de invulling van de Wmo om zo de zelfredzaamheid en participatie van burgers te vergroten. Via het programma konden gemeenten en welzijnsinstellingen trajecten uitvoeren binnen één of meer bakens van Welzijn Nieuwe Stijl. Het programma is eind 2012 afgerond.

Bakens Welzijn Nieuwe Stijl

Acht bakens geven richting in de omslag naar werken volgens Welzijn Nieuwe stijl. Ze bieden zowel de welzijnsorganisaties als de gemeenten houvast. De bakens zijn echter niet gedetailleerd uitgewerkt. De verantwoordelijkheid voor de inhoud en de uitwerking ligt daar waar de verandering moet plaatsvinden: bij de gemeenten, de welzijnsinstellingen en de professionals.

De 8 bakens Welzijn Nieuwe Stijl zijn:

1. Gericht op de vraag achter de vraag;
2. Gebaseerd op de eigen kracht van de burger;
3. Direct er op af;
4. Formeel en informeel in optimale verhouding;
5. Doordachte balans van collectief en individueel;
6. Integraal werken;
7. Niet vrijblijvend, maar resultaatgericht;
8. Gebaseerd op ruimte voor de professional.

Meer informatie op de website invoeringwmo.nl.



Hoe deze acht bakens naadloos aansluiten bij het concept van de moeder- en vadercentra leest u in het laatste hoofdstuk van het boek ['Ik kwam om wat te doen. Werkwijzen en betekenis van Vadercentrum Adam'](#).

2.6 Organisatiestructuur

Organisatiestructuur is de wijze waarop taken binnen een organisatie zijn verdeeld en de wijze waarop vervolgens afstemming tussen deeltaken tot stand is gebracht. Het heeft dus te maken met de verdeling van activiteiten over afdelingen en de taken van de werknemers. De organisatiestructuur kan in kaart worden gebracht met een organisatieschema.

Zelforganisatie en zelfbeheer zijn centrale uitgangspunten van een moeder- of vadercentrum. In alles is het centrum een organisatie van en door vrouwen of mannen. Door actief betrokken te zijn bij de ontwikkeling van activiteiten van het centrum en de uitvoering daarvan, is het centrum tevens een 'leerplek' voor veel vrouwen en mannen.

Initiatiefnemers van een moeder- of vadercentrum verrichten meestal zowel bestuurlijke als uitvoerende taken. Dat past ook binnen de pioniers- en oprichtingsfase van een centrum. Na de eerste fase is een scheiding tussen de verschillende taken en verantwoordelijkheden nodig. Dit kan worden vastgelegd in het huishoudelijk reglement. Aan het eind van deze stap wordt de verdere taakstelling van de Initiatiefgroep vastgelegd of wordt het stokje overgedragen aan het bestuur waar het centrum onder valt. De toekomstige taken bestaan vooral uit het verder verzorgen van de voorwaarden. Denk aan het aantrekken van personeel en het personeelsbeleid, zorgen voor ruimte, financieel beheer, het in de gaten houden van de rode draad en het toetsen van plannen en begroting.

Een organisatie waarin deelnemers zelf aan het roer staan, vraagt om een stevige basis. Veel werk kan door de deelnemers zelf gedaan worden, maar voor de continuïteit en slagkracht van de organisatie zijn ook vaste krachten nodig. Een (betaalde) coördinator is voor veel centra een van de voorwaarden voor het slagen. Daarnaast kunnen stagiaires en vrouwen of mannen met een gesubsidieerde baan de basis van het moeder- of vadercentrum versterken.

De organisatieopbouw vraagt blijvende aandacht bij het opzetten van het moedercentrum en de verdere ontwikkeling ervan, inzet is vooral gericht op de volgende onderdelen:

- Opstellen van jaarlijkse werkplannen.
- Opstellen van een fondswervingsplan.
- Positioneren van het moedercentrum in de gemeente.
- Vrijwilligersbeleid: vinden, binden en behouden van de vrijwilligers.
- Scholen van actieve vrouwen.

Profiel van de coördinator van een moedercentrum³

- Je kunt altijd bij haar terecht.
- Zij behandelt iedereen gelijkwaardig, zij maakt geen verschil.
- Zij heeft een luisterend oor.
- Zij kent haar eigen grenzen en kan nee zeggen.
- Zij kan delegeren en neemt niet alles op haar eigen nek.
- Zij kan afstand nemen.
- Zij is zakelijk, kan beslissingen nemen, heeft overzicht.
- Zij heeft een toekomstvisie, weet waar zij naartoe wil, heeft financieel inzicht.
- Zij heeft ervaring met Moedercentra.
- Zij heeft inzicht in de werkwijze van Moedercentra en staat daar achter.
- Zij is geïnteresseerd in de Moedercentra en de visie en de werkwijze die daarbij hoort.
- Zij kan omgaan met een multicultureel team.
- Zij is gericht op de ontwikkeling van vrouwen, op kansen creëren, op groei.
- Zij is gericht op loopbaanontwikkeling en doorstroming van vrouwen.
- Als vrouwen komen en gaan, weet zij nieuwe vrouwen te werven en de medewerkers weer tot een team te maken.

³ Uit: Van initiatief tot moedercentrum, Spectrum 2005

Gastvrouwen

Heel belangrijk in het Moedercentrum zijn de 'gastvrouwen'. In de praktijk gaat het in de meeste gevallen om laaggeschoolde vrouwen die werken in een vrijwilligers- of gesubsidieerde baan. Zij zijn het visitekaartje en de spil van het centrum. Zij zorgen voor de organisatie van activiteiten, de PR en publiciteit, onderhouden contacten met de doelgroepen en de 'buitenwereld' en zijn beschikbaar als luisterend oor voor bezoekers.

Kwaliteit als basis is een voorwaarde voor de baan. Niet iedere gastvrouw hoeft direct al alles te beheersen, het moet mogelijk zijn te leren en te groeien in de rol. Er wordt vastgesteld welke taken gastvrouwen (en evt. andere vrijwilligers) krijgen, aan welk profiel ze moeten voldoen, wat ze wordt geboden en hoe dat contractueel wordt vastgelegd. Denk aan een financiële vergoeding, kinderopvang, begeleiding, scholing en een traject richting arbeidsmarkt. Er wordt afgesproken hoe de sollicitatiecommissie wordt samengesteld en hoe de procedure er uit zal zien.

Activiteitengroep

Belangrijk is dat er ook een activiteitengroep wordt gevormd. Deze groep kan bestaan uit leden van de Initiatiefgroep aangevuld met (buurt)vrouwen die mogelijk in de toekomst vrijwilliger of gastvrouw willen worden. Het mooiste is als in deze groep de verschillende doelgroepen worden vertegenwoordigd. De eerste taak van de groep is het opstellen van een plan van activiteiten voor de korte en de langere termijn, bijvoorbeeld voor een jaar.

Lees meer:

- [Inspelen op initiatief](#) - Een goede samenwerking met sociale professionals in de buurt kan de impact van de burgerinitiatieven vergroten. Maar wat verwachten actieve burgers van deze professionals? Actieve burgers blijken behoefte te hebben aan alerte, maar bescheiden opererende professionals die hulp bieden bij het leggen van contact en zich als een kameleon aanpassen aan wat de burger drijft en nodig heeft. Dit rapport draagt bij aan een goede samenwerking tussen burger en professional in de buurt. MOVISIE, 2009
- [Projectmatig werken](#) – achtergrond informatie



2.7 Voorbeelden van activiteiten

Een moeder- of vadercentrum is een ontmoetingsplaats in de wijk. Het is een plek waar vrouwen en mannen van en met elkaar leren, elkaar steun geven en steun krijgen. Elk moeder- of vadercentrum geeft zelf invulling aan hun activiteiten. Nieuwsgierig naar wat centra doen? Neem een [kijkje bij een aantal centra en lees voorbeelden uit de praktijk](#).

Of lees om een idee te krijgen de oude nieuwsbrieven en bulletins van het landelijke netwerk:

- [MOVISIE Mail Moeder- en vadercentra, maart 2012](#)
- [MOVISIE Mail Moeder- en vadercentra, november 2011](#)
- [MOVISIE Mail Moedercentra, juli 2011](#)
- [MOVISIE Mail Moedercentra, december 2010](#)
- Bulletin [Editie 1, mei 2010](#)
- Bulletin [Editie 2, december 2010](#)

Elkaars Keuken

Een kijkje nemen in de keuken van een ander en het wiel niet opnieuw uitvinden. Dat is wat veel moeder- en vadercentra graag zouden doen. Leren van elkaar. En niet alleen uitwisseling op papier of digitaal, maar echt bij elkaar op bezoek. MOVISIE bood in 2011 moeder- en vadercentra aangesloten bij het Landelijke Netwerk Moeder- en Vadercentra de kans om bij elkaar op bezoek te gaan. Om te kijken hoe een ander centrum werkt en zaken aanpakt. [Lees de verhalen](#).

In de lokale media verschijnen ook vaak artikelen over de activiteiten van moeder- en vadercentra. Hieronder een aantal voorbeelden :

- Artikel '[Taartrecepten met een levensverhaal](#)', Den Haag Centraal, januari 2009
- Artikel over MC De Ketting in Tilburg – '[De opmars van het moedercentrum. De knusse huiskamer als stimulans om te werken](#)'
- Artikel '[Moedercentra werken aan de toekomst](#)' Spectrum actueel 2005
- Artikel '[Driegeratiecentrum Utrecht](#)' AD sept 2007
- Artikel '[Vrouwen hebben de leiding](#)' over OKC Dubbel en Dwars Den Bosch april 2008
- Krantenartikel '[Mina Kalpoe Vrouwencentrum De Boei in Groningen](#)'
- [OKC jaaroverzicht 2007](#) Den Bosch

Meer lezen:

- 'Uitdagend leren: culturele en maatschappelijke activiteiten als leeromgeving', Coutinho, 2008





3 Groeiende centra

Wanneer het moeder- of vadercentrum eenmaal een feit is, moet het zich blijven ontwikkelen, verdiepen, verbeteren, verbreden en vernieuwen. Zo bereikt het centrum steeds meer vrouwen of mannen en krijgt het centrum een centrale rol in de wijk. Ook centra die al langere tijd bestaan maken nog steeds groei en verandering door. Tijd om stil te staan is er niet. Centra blijven zich ontwikkelen en aanpassen aan de veranderende maatschappij en samenleving. Zowel intern als extern.

Lees meer:



[‘Onderzoeksrapport: Femke’s eerste stapjes, De ontwikkeling van het Moederkindcentrum Femke en haar mogelijkheden tot verdere groei’](#), Marjon Hooijen, 8 november 2010, Hogeschool Leiden.

3.1 Tools en publicaties voor interne groei en ontwikkeling


<p>Werven van vrijwilligers</p>	<p>Vinden en binden van betrokken medewerkers - Deze publicatie beschrijft praktisch hoe u vrijwilligers kunt vinden en binden. Bestuurders en begeleiders die zich in verenigingen en stichtingen bezighouden met vrijwilligers, vinden in de publicatie handvatten en tips waarmee zij direct aan de slag kunnen. De publicatie is opgebouwd rond drie thema’s: De Verleiding: Het binnenhalen van vrijwilligers. Altijd op Maat: Begeleiden en behouden van vrijwilligers. Afscheid nemen bestaat niet: Beëindigen van vrijwilligerswerk. SPB Bv, 2011</p>
	<p>Pak de Passie! Magazine over betrokkenheid 2.0 in (vrijwilligers)organisaties. In het magazine gaan we in op vragen als: Wat is betrokkenheid eigenlijk? Hoe kun je betrokkenheid herkennen en inzetten? Kun je betrokkenheid eigenlijk wel organiseren? Het magazine geeft nieuwe gezichtspunten, legt spannende verbindingen en biedt inspirerende verhalen. MOVISIE 2011</p>
	<p>Handreiking Betrokkenheid loont! Deze handreiking is bedoeld voor ambtenaren en professionals uit het maatschappelijk middenveld, die zich bezighouden met participatie van burgers. De handreiking biedt praktische tips om meer nieuwe Nederlanders op een blijvende manier te betrekken bij lokaal beleid, sport en cultuur, zorg en welzijn. Ministerie VROM en FORUM, 2010</p>
	<p>Duizend en één kansen op een nieuwe markt, Marketing, allochtone vrouwen en vrijwillige inzet - Boek over marketing, de doelgroep allochtone vrouwen en hoe je hen kunt interesseren en aanspreken om vrijwilliger te worden. Communicatie moet op maat zijn. Daarvoor kun je instrumenten uit de professionele marketingwereld gebruiken. Marketing richt vooral de blik naar de buitenwereld en helpt je daarin effectiever te opereren. Het is ook belangrijk om te kijken hoe het er binnenshuis voorstaat en wat daaraan kan worden verbeterd. MOVISIE, 2009</p>
	<p>Quickscan Vinden en Binden - Een instrument voor vrijwilligersmanagement in de praktijk. Voor veel vrijwilligersorganisaties is het vinden en binden van vrijwilligers een regelmatig terugkerend actiepoint. QuickScan om stap voor stap na te gaan hoe een organisatie/afdeling vrijwilligers vindt en bindt en hoe dit verbeterd kan worden. MOVISIE, 2008</p>
	<p>Vrijwilligerswerk vertaald Intercultureel communiceren bij de werving van vrijwilligers. Effectief communiceren gaat niet in elke cultuur op dezelfde wijze. Praktisch boekje met tips hoe een communicatieactie op een goede manier voor te bereiden. CIVIQ, 2004</p>

Participatie allochtone vrouwen	<p>Krachtenbundel Duizend en één kracht - De Krachtenbundel van Duizend en één Kracht is er voor organisaties die zich op lokaal niveau inspinnen om de participatie en emancipatie van allochtone vrouwen te bevorderen. Met deze set van vier handreikingen met praktijkvoorbeelden en voorbeeldmaterialen kunnen organisaties nu zelf aan de slag met de werving en voorlichting van allochtone vrouwen. Met het werven van (taal)maatjes, kunnen ze allochtone vrouwen kennis laten maken met vrijwilligerswerk en worden ze geholpen met het organiseren van een kansenbeurs. MOVISIE, 2009</p>
	<p>Duizend en één sterren - 18 succesverhalen uit Duizend en één Kracht. Het succes van Duizend en één Kracht schuilt in samenwerking, maatwerk en investeren in de eigen kracht van vrouwen. In vier jaar hebben organisaties in 26 gemeenten hun krachten gebundeld. En met elkaar hebben zij vernieuwende en inspirerende aanpakken ontwikkeld om maatschappelijke participatie van allochtone vrouwen tot een succes te maken. Een schat aan kennis en ervaring om in de toekomst op voort te bouwen. MOVISIE, 2011</p>
Competentie ontwikkeling 	<p>De Toolkit Competentieontwikkeling Vrijwilligerswerk helpt u om een start te maken met competentieontwikkeling voor vrijwilligers in uw eigen organisatie. U begint in hoofdstuk 1 met het kiezen van het juiste instrument. Handige checklists en overzichten ondersteunen u hierbij. In het tweede hoofdstuk verschillende methoden van competentie-ontwikkeling, inclusief materialen. Het derde deel is volledig gewijd aan de EVC-procedure voor vrijwilligers. Deze compleet beschreven methode is ontwikkeld in de praktijk en voorzien van handleidingen en formats. De toepassing ervan kost meer tijd en de vorm staat vast. Naast de handleidingen, ook informatie over zaken die u voordat u kunt starten met EVC moet regelen. MOVISIE, 2012</p>
	<p>De competente vrijwilliger. Project in vier moedercentra in Zuid-Holland 2007-2008 De EVC-procedure Algemene Vrijwilligerscompetenties is een vorm van informele erkenning waarbij de vrijwilliger een aantal vastgestelde stappen doorloopt, zoals het verzamelen van bewijzen, begeleiding en beoordeling door een onafhankelijke derde. Ten slotte ontvangen de deelnemers een certificaat waaruit blijkt aan welke competenties is gewerkt. Deze methode is door PJ PARTNERS met succes geïntroduceerd bij een aantal Moedercentra in Zuid-Holland. PJ Partners, 2008</p>
Werken met verschillende culturen	<p>Investeren in het winnen van vertrouwen: Moedercentrum biedt plaats aan verschillende nationaliteiten Het doen van vrijwilligerswerk in het moedercentrum is een manier voor vrouwen om ervaring op te doen en fungeert als brug tussen thuis en de maatschappij. Bovendien is het een manier om in contact te komen met andere vrouwen uit verschillende culturen. Zo bevordert het zowel integratie als emancipatie. Nieuwsbrief Schakels, 2004</p>
	<p>Ruimte voor toekomst. Zicht op duurzame interetnische ontmoetingen. Binnen het project Ruimte voor Contact zijn vier jaar lang ruim tweehonderd projecten op lokaal niveau uitgevoerd om duurzame interetnische ontmoetingen tot stand te brengen. Dit met als doel dat hierdoor duurzame contacten ontstaan, zodat mensen elkaar ook in nieuwe situaties weten te vinden. In deze publicatie de ervaringen, leerpunten en successen. Een inspiratiebron voor welzijnswerkers, corporatiemedewerkers, beleidsmedewerkers en andere professionals op lokaal niveau. Ministerie van VROM/WWI, Directie Inburgering en Integratie, 2010</p>

	<p>Toolbox diversiteit De toolbox is een verzameling van nieuwe en bestaande instrumenten. Handzaam gereedschap gebundeld om werk te maken van diversiteit op de werkvloer. De tools hebben soms het karakter van tips, soms de vorm van een quickscan. Ook zijn er een aantal websites opgenomen waar veel achtergrondinformatie op te vinden is. Landelijk netwerk diversiteitsmanagement, 2010</p>
	<p>Verkenning diversificatie vrijwilligersorganisaties, Effectieve Interventies in de sociale sector. Deze verkenning bevat interventies, waarmee vrijwilligersorganisaties specifieke doelgroepen kunnen betrekken bij hun werk. De verkenning beschrijft 17 interventies, waarvan de meeste zich richten op allochtonen of mensen met een beperking. MOVISIE, 2009</p>
	<p>Diversiteitswijzer Check je project op diversiteit Met de Diversiteitswijzer kun je checken of jouw project diversiteitsproof is. Houd je rekening met verschillen tussen mensen? Met praktische vragenlijstjes om diversiteitsproof te werken. MOVISIE, 2008</p>
	<p>Handreiking voor een goede start. Hoe start je een project voor duurzame interetnische ontmoetingen? Deze handreiking geeft antwoord op vragen bij het starten van projecten over duurzame interetnische ontmoetingen. Hoe stelt u een werkzame begroting op? Hoe zorgt u ervoor dat het project de resultaten behaalt? Wat te doen bij samenwerkingsproblemen? Stimuleringsregeling Ruimte voor Contact, 2008</p>
	<p>Waarde van interetnisch contact Een onderzoek over initiatieven en beleidsprojecten om interetnisch contact te bevorderen Beschrijving: Inventarisatie en beschrijving van bestaande initiatieven van lokale overheden en andere (ook particuliere) partijen om sociale binding en interetnische contacten in multi-etnische stadswijken te versterken. Verwey-Jonker 2005</p>
<p>Organisatie, bestuur en management</p>	<p>Zelfevaluatie Het vrijwilligerswerk is niet zomaar onder een van de hoedjes van bestaande kwaliteitsinstrumenten te vangen. Deze zijn vaak te duur, arbeidsintensief of ingewikkeld. MOVISIE heeft daarom de Zelfevaluatie ontworpen voor organisaties die met vrijwilligers werken: resultaatgericht en relatief eenvoudig toe te passen. NOV</p>
	<p>Cultuurproef: Krijg inzicht in de cultuur van uw organisatie - Methodiek bedoeld om de huidige organisatiecultuur in kaart te brengen. Zo wordt duidelijk hoe de organisatie functioneert en welke normen en waarden kenmerkend zijn. MOVISIE, 2008</p>
	<p>Hulpmiddelen voor bestuurders De site www.verenigingen.nl heeft als doel om bestuurders op een praktische wijze bij hun bestuursactiviteiten te ondersteunen. Voor leden biedt de site een database, vol praktische informatie. Een aantal van de hulpmiddelen kunnen nu rechtstreeks via Vrijwilligerswerk.nl worden gedownload.</p>
	<p>Nog beter besturen. Vinden en binden van betrokken bestuurders Bestuurder van een vereniging of stichting zijn is geen sinecure. De eisen en verwachtingen zijn hoog, zowel vanuit de buitenwereld als van de achterban. Dit boekje beschrijft hoe tot een goed functionerend bestuur te komen, met handvatten en tips om direct mee aan de slag te gaan. Verenigingen en Stichtingen, 2012</p>

 <p>Vereniging Nederlandse Organisaties Vrijwilligerswerk</p>	<p>Personeelsbeleid, competenties en profielen Deze documenten bevatten onder meer functieprofielen van verschillende bestuursfuncties, verschillende type medewerkers en de vrijwilligerscoördinator. Er wordt een beschrijving gegeven van de functie, de benodigde competenties en een aantal verwachtingen van de organisatie wat betreft aanwezigheid en tijdsinvestering. NOV</p>
	<p>Competentiecheck voor coördinatoren en begeleiders Werken aan competenties betekent werken aan een (nog) beter resultaat. Dit geeft meer voldoening over eigen functioneren en heeft een positief effect op de vrijwilligers met wie de coördinator werkt. Wie zijn werk met veel plezier doet, houdt dat langer vol. De competentiecheck voor coördinatoren en begeleiders van vrijwilligers is een hulpmiddel om de aanwezige kennis, houding en vaardigheden in kaart te brengen. Tegelijkertijd wordt duidelijk op welke punten de vrijwilligerscoördinator zichzelf kan verbeteren. MOVISIE, 2009</p>
	<p>Management van motivaties Er zijn verschillende motieven om vrijwilligerswerk te doen. Het is aan organisaties om zich bewust te zijn van al deze mogelijke motivaties en hierop in te spelen. Hiervoor moet men rekening houden met het feit dat motivatie per moment en activiteit kan verschillen. Het kennen van en geïnteresseerd zijn in je vrijwilligers is de belangrijkste voorwaarde. Vrijwilligerswerk.nl</p>
	<p>Basisboek vrijwilligersmanagement De uitdaging voor de vrijwilligersmanager is om de motivatie en plezier van de moderne vrijwilliger te combineren met de professionaliteit van het vrijwilligerswerk. De kern van het managen van vrijwilligers is het managen van motivatie! Dit boek biedt een combinatie van theorie en ervaringskennis en is daarmee een zeer praktijkgerichte handleiding voor dit managen van motivatie. Couthino, 2009</p>
<p>Methodiek beschrijven</p> 	<p>Hoe schrijf ik een handboek, een schrijfwijzer om succesvolle interventies schriftelijk overdraagbaar te maken - Handboeken maken interventies toepasbaar voor collega's. En zij dragen bij aan verantwoording van het werk. Maar hoe schrijf je een goed handboek? Deze schrijfwijzer helpt je op weg! Samenwerkingsverband effectieve interventies, 2012</p>

3.2 Tools en publicaties voor externe ontwikkeling

<p>Externe samenwerking en netwerken</p> 	<p>Samenwerken en netwerken Stappenplan voor versterken zelforganisaties. Het stappenplan is speciaal voor moedercentra en andere zelforganisaties die hun organisatie willen versterken ontwikkeld. Het doel is om inzicht te geven in hun eigen kwaliteiten en netwerk en om hen te stimuleren om het eigen netwerk beter te benutten voor samenwerking. De methode is ontwikkeld op basis van de ervaring die MOVISIE heeft opgedaan tijdens twee proefprojecten met moedercentra. De methode kan gebruikt worden door mensen die 'de kar trekken' binnen zelforganisaties. De methodiek is ook interessant voor sociale professionals die zelforganisaties ondersteunen en faciliteren. In een korte film wordt getoond hoe het stappenplan in de praktijk is gebracht door enthousiaste en betrokken vrouwen van Moedercentra in Alkmaar en Den Haag. De film is heel bruikbaar in combinatie met het stappenplan. MOVISIE 2012</p>
---	--

	<p>Handleiding voor interculturele samenwerking De handleiding is ontwikkeld op basis van de ervaringen en expertise van het Ramadan Festival en is een manier om zelforganisaties en betrokken buurtbewoners te begeleiden van 'babbelen' naar 'doen'. In 2008 startte de eerste pilot om de handleiding in de praktijk te brengen. Deze pilot is door onafhankelijk onderzoek geëvalueerd en de uitkomsten waren positief. Ramadan Festival, 2011</p>
	<p>Van hofmakerij tot huishouding Over interculturele samenwerking tussen (vrijwilligers)organisaties. Intercultureel samenwerken is het onderwerp van dit boekje. Het is geschreven voor organisaties die willen gaan werken met organisaties met een andere culturele achtergrond. Allochtone en autochtone organisaties onderling en allochtone en autochtone organisaties samen. Met name gericht op vrijwilligersorganisaties. CIVIQ/Stap Twee 2003</p>
<p>Ondernemerschap</p>	<p>Training Ondernemend Werken voor vrijwilligersorganisaties In deze training leert u in vier modules om ondernemender te werken waardoor u pro-actiever kunt inspelen op ontwikkelingen in de eigen omgeving. Vrijwilligersorganisaties die ondernemend werken spelen proactief in op kansen en ontwikkelingen in de eigen omgeving. Hiermee vergroten zij hun 'overlevingskracht' in een veranderende civil society, waarin vrijwilligers, klanten én de overheid andere, vaak hogere, eisen aan hen stellen. MOVISIE, 2013</p>
	<p>Ondernem 't zelf in welzijn. Ingrediënten voor een ondernemende organisatie Het welzijnswerk, en met name de relaties tussen welzijnsorganisaties en hun omgeving, zijn sterk in beweging. Deze ontwikkeling vraagt om een meer ondernemende manier van werken, zowel van de organisatie als van de professional zelf. Dit werkboek is bedoeld voor welzijnsorganisaties die de ambitie hebben om ondernemender te worden en zichzelf willen ontwikkelen tot een proactieve, naar buiten gerichte organisatie. MOVISIE 2011</p>
	<p>Sociale firma's in beeld. Het huidige werkveld van en het toekomstbeeld voor sociale firma's in Amsterdam Sociale firma's zijn particuliere bedrijven, waarbij de ondernemer voor eigen rekening en risico een bedrijf voert met als belangrijke missie het naar vermogen inzetten van mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie. Dit onderzoeksrapport geeft uitgebreide informatie over het verdienmodel en het aanbod van sociale firma's richting (nieuwe) doelgroepen. De onderzoekers hebben een swot-analyse opgesteld, benoemen knelpunten en doen aanbevelingen aan de gemeente over het inzetten van sociale firma's bij de decentralisaties en bij inkoop door gemeenten. KPMG, 2013</p>
	<p>Zakendoen met bedrijven: een goede business! Handleiding voor maatschappelijke organisaties over samenwerking met bedrijven. Het aangaan van een samenwerking met een bedrijf kan een goede business zijn. Het biedt toegang tot nieuwe vrijwilligers, middelen, training, kennis, faciliteiten, donaties en opent nieuwe deuren. CIVIQ, 2009</p>
	<p>Maatschappelijke Beursvloer De Maatschappelijke Beursvloer of Beursvloer is een (twee)jaarlijks terugkerend, lokaal evenement waar maatschappelijke behoeften worden verhandeld: vraag en aanbod van vrijwilligerswerk in de meest brede zin van het woord. Het rendement van de Maatschappelijke Beursvloer bestaat uit nieuwe contacten, netwerken, samenwerkingsverbanden. Kijk of er een beursvloer in de buurt is of organiseer er zelf in met de toolkit.</p>

	<p>Ondernemingsplan maken Veel goede ideeën beginnen op een bierviltje. Heeft u een goed bedrijfsidee? Met een ondernemingsplan (businessplan) maakt u uw idee concreet. In uw ondernemingsplan zet u uw eigen plannen op een rij. U beantwoordt vragen als: wat wil ik precies gaan doen? Waar ga ik me vestigen? Welke rechtsvorm kies ik? Is er een markt voor mijn product en hoe kom ik aan klanten? Hoeveel geld heb ik nodig om mijn plannen van de grond te krijgen? Kamer van Koophandel</p>
	<p>Ben ik in beeld. Werkboek voor ondernemende vrijwilligersorganisaties Dit werkboek is voor vrijwilligersorganisaties die meer leden, klanten, vrijwilligers en financiers willen. Met dit werkboek versterken zij de marketing van de organisatie. In drie werkateliers worden activiteiten en dienstenaanbod onder de loep genomen en de positie van de organisatie onderzocht. MOVISIE, 2011</p>
<p>Fondswerving</p>	<p>Vonk! Fondsen werven met hoofd en hart. Nu steeds meer mensen zelf een goed doel oprichten en ook veel non profits hun overheidssubsidie verliezen, is er grote behoefte aan praktische informatie over hoe je je idealen kunt (blijven) verwezenlijken. Dit boek behandelt de 'to do' aspecten van fondsenwerven en geld verdienen op een inzichtelijke en systematische manier. Ook gaat het in op de vraag hoe je maatschappelijke activiteiten opzet. Het boek introduceert daarbij het begrip maatschappelijke-winstorganisaties. In het boek ruim vijftig voorbeelden van mensen en organisaties die met een Vonk! werken. Lenthe Publishers, 2013</p>
	<p>Financiën en fondsenwerving Deze handleiding behandelt de noodzakelijke stappen voor het opstellen van een aanvraag, te beginnen met het verzamelen, selecteren en toepassen van informatie. Ook wordt er verteld over hoe sponsorgelden te werven. Verder bevat de handleiding een lijst met aandachtspunten voor het doen van een succesvolle subsidieaanvraag. www.subsidietotaal.nl</p>
	<p>Fondsenwerving in 10 stappen. Doe het zelf Vrijwilligersorganisaties hebben vaak aan ambities, wensen en behoeften geen gebrek. Maar... hoe kom je aan de middelen om dit te realiseren? Een mogelijkheid is een aanvraag indienen bij een fonds. In de handleiding worden de te nemen stappen besproken en voorzien van voorbeelden. Protestantse Diaconie Amsterdam, 2010</p>
	<p>IdealenKompas Het IdealenKompas is een online wegwijzer voor iedereen met een goed idee waar de samenleving beter van wordt. Het IdealenKompas leidt deze 'initiatiefnemers' naar de juiste financiers, mensen en organisaties die kunnen helpen met het realiseren van het idee.</p>
<p>Wet- en regelgeving vrijwilligersorganisaties</p>	<p>Checklist voedselveiligheid voor Vrijwilligersorganisaties Wanneer vrijwilligers voedsel bereiden, uitdelen of verkopen, moet dit veilig gebeuren. Vrijwilligersorganisaties zijn zelf verantwoordelijk voor deze veiligheid. Om de veiligheid te kunnen garanderen heeft de Europese Unie een hygiëneverordening opgesteld. Met deze checklist geven we de vrijwilligers een instrument in handen om veilig en hygiënisch te werken én te voldoen aan de Hygiëne verordening van EU. MOVISIE, 2008</p>
	<p>Kennisdossier wet en regelgeving vrijwilligerswerk Er is een groeiende hoeveelheid wetten en regels voor vrijwilligers en hun organisaties. Dit dossier geeft inzicht in alle relevante wetgeving: van arboregels tot belastingen. Vrijwilligerswerk.nl</p>

4 Thema's


Moeder- en vadercentra organiseren activiteiten, projecten en bijeenkomsten rondom verschillende thema's. Hieronder een aantal voorbeelden, publicaties en tools rondom diverse thema's.

<p>Mantelzorg</p>	<p>Expertisecentrum Mantelzorg – dossier Interculturele familiezorg Het dossier Interculturele familiezorg biedt informatie om aan de slag te gaan met ondersteuning van allochtone families aan de hand van de producten van het Expertisecentrum Mantelzorg en uitgebreide achtergrondinformatie in de vorm van literatuur, projectbeschrijvingen, overheidsbeleid, cijfermateriaal en links. Expertisecentrum Mantelzorg</p>
	<p>Alleen slechte vrouwen klagen. Problemen en behoeften van geïsoleerde allochtone spijzorgers in Nederland Aan de hand van interviews met geïsoleerde allochtone spijzorgers en hulpverleners wordt in 'Alleen slechte vrouwen klagen' een beeld geschetst hoe deze groep spijzorgers hun zorgsituatie zien, hoe zij kunnen worden bereikt door de hulpverlening en welke hulp en interventies zinvol zijn om hun lasten te verlichten en hun isolement te doorbreken. MOVISIE, 2011</p>
<p>Opvoeding</p>	<p>'De kracht van het gezin' Nota gezinsbeleid 2008 Op 26 januari 2009 reisden ongeveer 60 enthousiaste moeders en vaders van verschillende centra uit het hele land af naar de Tweede Kamer voor een bijeenkomst n.a.v. de Nota gezinsbeleid 2008. Lees het verslag van deze bijeenkomst en de notitie die daarna is opgesteld: Notitie LNM 'Opvoeding en Participatie' 9 maart 2009.</p>
	<p>Opvoedingsondersteuning aan gezinnen met jonge kinderen door vrijwilligsters. Succesvolle werkwijzen binnen Moeders Informeren Moeders (MIM) Dit rapport beschrijft de succesvolle werkwijzen van Moeders Informeren Moeders (MIM). Aan de orde komen: aansluiten bij de eigen kracht, deelname van allochtone gezinnen, samenwerking met andere programma's, ontmoetingsgroepen en begeleiding van vrijwilligers. Het rapport biedt concrete handvaten aan coördinatoren bij de uitvoering van het programma, maar kan ook andere programma's inspireren die opvoedingsondersteuning bieden door middel van vrijwillige inzet. NJI, 2012. Meer informatie: www.moedersinformeremoeders.nl</p>
	<p>Moeders aan het stuur - Allochtone vrouwen onderweg in de opvoeding Boek over de ervaringen met allochtone vrouwen en hun peuters in begeleidde spelgroep voor moeder en kind genaamd "Samenspel". Het boek beschrijft de ontwikkeling gedurende een schooljaar met een groep vrouwen en hun peuters. Vanaf het eerste huisbezoek tot de afsluiting van het seizoen. Het boek geeft in korte verhalende hoofdstukjes een inkijk in de genuanceerde leefwereld en de opvoedingssituatie van de vrouwen die voor buitenstaanders veelal onzichtbaar blijft. DaalUitgevers, 2009</p>
	<p>Ouders Actief Ouders Actief is een methode om ouders, en met name moeders, uit etnische minderheidsgroepen te activeren tot het deelnemen aan vrijwillige bestuursactiviteiten in hun wijk of buurt. Onder deze groepen bestaat veel animo voor activiteiten die het toekomstperspectief van hun kinderen verbeteren. Mensen weten echter niet altijd even goed wat ze kunnen doen. Vooral niet degenen die het Nederlands niet goed beheersen en niet in een Nederlandse omgeving werkzaam zijn. Een oudercomité waar zij in eigen taal kunnen</p>

	communiceren, biedt dan een oplossing. Het comité werkt vervolgens als een springplank voor het doorstromen naar andere organisaties. MOVISIE 2008
Arbeid	Voorbeeld: Kookeiland is een cateringbedrijf in de wijk Kanaleneiland met een uniek verhaal. Enactus Utrecht, een organisatie waarbij studenten in teamverband sociale ondernemingen opzetten, heeft dit cateringbedrijf opgezet waarbij vrouwen van verschillende culturele achtergronden koken. Het geeft vrouwen de mogelijkheid om hun passie om te zetten in een bijbaan. Tegelijkertijd biedt het gelegenheid meer in contact te komen met anderen, ervaring op te doen in een onderneming en zelfvertrouwen op te bouwen. Enactus Utrecht
	Voorbeeld: Bissmiss School voor bedrijvige vrouwen uit Den Haag 'Bissmiss School' is een opleiding is voor ondernemende vrouwen voor wie zelfstandig ondernemen vaak beter te combineren is met het gezinsleven dan een baan in loondienst. Wie zorgt voor een goed idee en doorzettingsvermogen, wordt geholpen een eigen bedrijf op poten te zetten. Cursisten krijgen lessen in het schrijven van een bedrijfsplan, facturen maken, werk en gezin combineren, bedrijfsruimte vinden, de markt onderzoeken, etc. Ook de al aanwezige talenten worden versterkt; met empowerment, intervisie, coaching en nazorg. PEP
	Training Op weg naar de ideale baan In 2009 startte Het VrouwKindCentrum in Delft de training 'Op weg naar de ideale baan' voor vrouwen om uit te zoeken welke mogelijkheden ze hebben op de arbeidsmarkt, passend bij hun wensen en verwachtingen. De training wordt nu gegeven vanuit project Op eigen kracht.
	Vrouwen Verwensalon Sinds 2009 organiseert moedercentrum De Koffiepot / Stichting Mooi in Den Haag de Vrouwen Verwensalon. Dit is een ontmoetingsplek voor vrouwen uit de wijk én van buiten de wijk. Ook in Amersfoort is een Verwensalon van DeaDia . Hier werken vrouwen aan het vergroten van hun talenten en beroepsvaardigheden op het gebied van uiterlijke verzorging, horeca en catering.
	Training Werken in de kinderopvang Bij Moedercentrum Mallemolen in Haarlem lopen projecten om niet uitkeringsgerechtigde vrouwen zonder baan een traject aan te bieden richting werk. Vrijwilligsters uit het moedercentrum krijgen een training voor werken in de kinderopvang, begeleiding en aanvullende Nederlandse taallessen.
	Handreiking allochtone vrouwen en arbeid Wat kunnen gemeenten doen om meer allochtone vrouwen naar werk te begeleiden? En wat moeten ze vooral niet doen? Handreiking voor gemeenten voor het bevorderen van arbeidsdeelname van allochtone vrouwen. Ministerie SZW, 2008
Gezondheid, sport en bewegen	Sport- en beweegaanbod NISB Op zoek naar sport- en beweegaanbod om lokaal in te zetten? NISB heeft een breed aanbod aan verschillende interventies verzameld. Wilt u zich daarbij specifiek concentreren op 'wat werkt'? Filter dan op beoordeelde en erkende interventies. Dit zijn aanpakken die goed zijn beschreven, theoretisch zijn onderbouwd en waarvan ervaringen van deelnemers en uitvoerders zijn getoetst.
	Meedoen en meebewegen, hoe doe je dat? Werkvormen en instrumenten uit projecten met een Community Aanpak gericht op een gezonde en actieve leefstijl, werkvormenbundel Om mensen in beweging te krijgen, bestaat er niet één pasklare werkwijze. In deze bundel worden werkvormen gebundeld die aansluiten bij een specifieke situatie, doelgroep en werkstijl. Voor iedereen die

	<p>anderen graag het plezier van beweging wil laten ervaren, biedt de bundel Meedoen en meebewegen, hoe doe je dat? volop inspiratie en praktische handreikingen om direct mee aan de slag te gaan. NISB, 2005</p>
Armoede en financiën	<p>Vrouwen en financiën. Van roze wolk naar financieel bewustzijn. Drie miljoen vrouwen in Nederland zijn niet in staat om zelf in hun levensonderhoud te voorzien: zij zijn niet economisch zelfstandig. Dit zijn vrouwen die geen inkomen hebben, vrouwen met een uitkering en vrouwen met betaald werk die minder verdienen dan 900 euro netto per maand. Voor het onderzoek is een enquête afgenomen onder ruim 1300 niet economisch zelfstandige vrouwen. Veel van hen hebben een te rooskleurig beeld van hun toekomst. Hierdoor ontbreekt de urgentie financiële zaken tijdig goed te regelen. Zij zijn zich niet of nauwelijks bewust van de financiële risico's die zij vanwege hun inkomenssituatie lopen. Aletta E-Quality 2012</p>
	<p>Voorbeeld: Armoedebestrijding binnen de Heksenketel</p>
Politiek	<p>Lobbyinstrument Lobbyen, hoe doe je dat? Je wilt aandacht vragen voor een bepaald probleem. Hoe pak je dat aan? Bij wie moet je zijn om je doel te bereiken? Dit boekje biedt een beschrijving van de theorie van het lobbyproces toegespitst op lokale politiek. Aan bod komen de krachteveldanalyse, hoe inspraak te krijgen, de beleidscyclus en fasen van onderhandeling. Een aantal politieke instrumenten die handig zijn om te gebruiken worden beschreven. Ook wordt een overzicht gegeven van de middelen die een raadslid heeft om te bereiken wat hij wil. Het boekje wordt afgesloten met lobbytips van deskundigen. PJ Partners 2007</p>
	<p>Voorbeeld: Politieke middag bij De Heksenketel mei 2010</p>
Empowerment	<p>Naar het hart van empowerment. Een onderzoek naar de grondslagen van empowerment van kwetsbare groepen Empowerment blijft de belofte binnen de sectoren zorg en welzijn, maar wat is het eigenlijk? Tegenwoordig wordt het in toenemende mate omschreven als strategie voor individuele zelfredzaamheid en zelfmanagement. Oorspronkelijk heeft empowerment echter een collectieve en maatschappijkritische betekenis die gaandeweg lijkt te zijn vervaagd. In deze publicatie wordt een verbinding gelegd tussen beide opvattingen. Uitkomst is dat empowerment gaat over het overwinnen van maatschappelijke en persoonlijke barrières, over individuen en collectieven, over kracht en kwetsbaarheid, over strijd en acceptatie, over zelfstandigheid en zorg. Om te kunnen onderzoeken of empowerment werkt is een genuanceerde benadering van het begrip noodzakelijk. MOVISIE, 2012</p>
	<p>Empowerment van kwetsbare mensen. Welzijnswerk als partner bij zelfstandigheid Cahier over het leerproces waarin mensen de baas worden over hun eigen bestaan en zo veel mogelijk zelf keuzes maken, gebruik makend van hun sociale competenties en sociale netwerken. Het cahier onderscheidt tien vormen van empowerment. Ter illustratie worden praktijkvoorbeelden en verwijzingen naar websites en literatuur gegeven. De empowermentmatrix biedt een basis om afwegingen en beleidskeuzes te maken bij de vraag waar de komende jaren de focus ligt in het kader van de WMO. NIZW 2004</p>



	<p>Inzicht in eigen kracht. De werking van empowerment in Maatschappelijke Activeringscentra Voor mensen die langdurig afhankelijk zijn van bijstand lijkt re-integratie naar betaald of onbetaald werk onbereikbaar. In Maatschappelijke Activeringscentra wordt het principe van empowerment toegepast. Het brengt mensen weer in beweging. Door het vergroten van zelfvertrouwen en eigenwaarde worden ambities en krachten losgemaakt die leiden tot nieuwe initiatieven en perspectieven. MOVISIE, 2010</p>
	<p>Vraaggericht werken voor kwetsbare mensen Voorbeelden, instrumenten, aandachtspunten Welzijnsorganisaties hebben een belangrijke rol in de netwerken die als doel hebben de sociale redzaamheid van mensen met beperkingen te stabiliseren en te verhogen. Om 'ingang te krijgen' bij deze specifieke kwetsbare groepen zijn kennis, instrumenten en methodieken nodig om: hulpvragen van individuen en groepen te achterhalen en te verhelderen, de organisatie hierop in te richten en het personeel adequaat toe te rusten. Het cahier behandelt diverse begrippen en verscheidene nieuwe instrumenten op het gebied van vraaggericht werken.</p>
	<p>Tussen zelfsturing en paternalisme. Inhoud geven aan empowerment in achterstandswijken Empowerment duikt als benadering in steeds meer contexten op. Niet alleen in de geestelijke gezondheidszorg, maar op allerlei deelterreinen van sociaal beleid, bijvoorbeeld in het 40-wijken beleid van het programmaministerie van Wonen, Wijken en Integratie (WWI) of in het beleid van gemeenten gericht op het inhoud geven aan de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo). Dit boek gaat over de vraag hoe eigen krachten van burgers in achterstandswijken kunnen worden aangesproken en ontwikkeld aan de hand van het begrip empowerment. MOVISIE, 2008</p>
	<p>Zelfredzaamheid bevorderen van allochtone vrouwen, handreiking aan gemeenten Deze handreiking is bedoeld voor gemeenten die aan de slag willen met de doelgroep niet-Westerse oudere allochtone vrouwen. Zelfredzaamheid bevorderen van kwetsbare groepen burgers wordt steeds belangrijker. Het beleid stelt de 'eigen verantwoordelijkheid' van individuen meer en meer op de voorgrond. Niet-westerse oudere vrouwen vormen een van de meest kwetsbare groepen in onze samenleving. Velen van hen hebben bijzondere ondersteuning nodig om zelfredzamer te kunnen zijn. Wat kan de gemeente daarin betekenen? Verwey-Jonker, 2007</p>
<p>Inburgering</p> 	<p>Inburgeren met een mentor. Handleiding mentorprojecten voor inburgeraars Mentorprojecten voor inburgeraars lijken op mentorprojecten voor andere doelgroepen, maar er zijn verschillen. Die worden vooral zichtbaar tijdens de uitvoering. Deze handleiding is een combinatie van algemene kennis over mentorprojecten en praktijkervaringen met de inzet van inburgeringsmentoren. Voor wie mentoren wil inschakelen voor het begeleiden van inburgeraars. MOVISIE, 2009</p>

MOVISIE biedt op diverse thema's en onderwerpen ook trainingen.

Kijk op www.movisie.nl/moedercentra onder trainingen voor het actuele aanbod.

5 Onderzoek naar moeder- en vadercentra

Prestatieverantwoording	Prestatieverantwoording door moeder- en vadercentra Moeder- en vadercentra zijn een uitstekend middel voor de actieve participatie van kwetsbare doelgroepen. Maar hoe verantwoorden moeder- en vadercentra hun prestaties in tijden waarin kritisch naar de financiering van burgerinitiatieven wordt gekeken? MOVISIE en Eveline Bal, 2012
Kwaliteit dienstverlening	Kwaliteit dienstverlening Moeder- en vadercentra zijn een uitstekend middel voor de actieve participatie van kwetsbare doelgroepen. Dit blijkt uit onderzoek dat de Universiteit Utrecht in 2009 uitvoerde in opdracht van MOVISIE. De dienstverlening is goed en de centra hebben volop kansen om uit te bouwen. Universiteit Utrecht en MOVISIE
Ontwikkeling	Onderzoeksrapport: Femke's eerste stapjes, De ontwikkeling van het Moederkindcentrum Femke en haar mogelijkheden tot verdere groei , Marjon Hooijen, 2010, Hogeschool Leiden
Functioneren	Samenvatting onderzoek Moedercentra: een ervaring rijker Onderzoeksrapport: Wat zijn de factoren die maken dat een moedercentrum goed of minder goed functioneert? 2011
	Sterkte-Zwakte analyse moedercentra In 2008 is met een aantal moedercentra een Sterkte-Zwakte analyse uitgevoerd. Sterk is dat moedercentra worden benoemd als veilige ontmoetingsplaatsen voor vrouwen uit verschillende culturen met een laagdrempelige toegankelijkheid. Tegelijkertijd hebben de moedercentra te maken met teruglopende bezoekersaantallen en minimale budgetten.
Effect	Evaluatie Ouderkindcentra Nijmegen Een onderzoek naar het bereik en effect van de Ouderkindcentra in Nijmegen januari-juli 2002
Beleid	Project Moedercentra op de kaart, rapport 2: beleid van moedercentra, instellingen en gemeenten 2005, PJ Partners
Bestuur	Domineren of faciliteren: moedercentra en de noodzaak van een andere politiek/bestuurlijke benadering , Dr. Joyce Hes, LCO, 2002
Verzelfstandiging	Kwalitatief onderzoek naar verzelfstandiging onder moedercentra Uit het onderzoek blijkt dat er geen eenduidige visie bestaat onder de bevraagde moedercentra wat het begrip verzelfstandiging eigenlijk inhoudt, in hoeverre verzelfstandiging wenselijk is, wat het belang is en wat de voor- en nadelen voor een moedercentrum (kunnen) zijn.