

De VIBEZ-methode

Vraaggericht, Interactief, Bewust En Zo



Meedoen en meebeslissen in de maatschappij

Hengelo, januari 2009

Inhoudsopgave

| | |
|--|-----------|
| Inleiding | 2 |
| 1. De VIBEZ-methode: waarom en voor wie | 3 |
| 2. De uitgangspunten | 4 |
| 3. Het effect van de VIBEZ-methode | 5 |
| 4. De VIBEZ-methode: van aanbod naar proces | 7 |
| 5. De VIBEZ-methode bij projecten | 9 |
| Tot slot | 14 |

DE VIBEZ-METHODE

Vraaggericht, Interactief, Bewust En Zo

INLEIDING

Het project "**VIBEZ: Vrouwen in besturen en zo**" was een bijzonder project. Op geheel eigen wijze werden vrouwen ondersteund om meer invloed op hun eigen leefomgeving uit te oefenen. Het project is intussen afgelopen, maar de unieke manier van werken wordt voortgezet in de VIBEZ-methode. Daarbij staat VIBEZ nu voor: vraaggericht, interactief, bewust en zo. VIBEZ wordt op z'n Engels uitgesproken als: Vaibz. Deze methode is niet alleen bedoeld voor vrouwen, maar kan bij iedereen worden ingezet: man of vrouw, allochtoon of autochtoon, oud of jong.

De praktijk heeft geleerd dat de VIBEZ-methode een werkwijze is die mensen in beweging zet. Zij worden zich bewust van eigen capaciteiten en talenten en worden gestimuleerd zélf actie te ondernemen. Daar worden de deelnemers beter van: zij krijgen meer zelfvertrouwen, vergroten hun kennis en vaardigheden en ontwikkelen hun talenten. En omdat zij hun eigen wensen vertalen naar maatschappelijke doelen wordt ook de maatschappij er beter van.

Als gemeente, welzijnsorganisatie en adviesbureau hebben we de VIBEZ-methode ontwikkeld, uitgevoerd en beschreven. In deze folder willen we u vertellen wat deze methode inhoudt. Er wordt niet voorgeschreven hoe het moet, er is geen beste manier van werken. Wel kunnen we vanuit onze eigen ervaringen en ideeontwikkeling laten zien hoe wij binnen het project VIBEZ gewerkt hebben, welke keuzes er gemaakt zijn, welke ervaringen we hebben opgedaan en waar dat toe geleid heeft. Wij hopen dat u hierdoor gaat nadenken over hoe u zelf en uw organisatie in kunt spelen op de vragen en wensen van de klant.

1. DE VIBEZ-METHODE: WAAROM EN VOOR WIE

Mondige mensen die zichzelf kunnen redden en meedenken, meedoen en meebeslissen over zaken die hun raken of bezig houden, dat is wat de VIBEZ-methode wil bereiken. Maar meedoen is niet voor iedereen vanzelfsprekend. Veel mensen zitten in een kwetsbare positie, bijvoorbeeld omdat ze de Nederlandse taal niet goed spreken, geen contacten buiten de deur hebben of alleenstaand zijn.

Maar onder die drempels en beperkingen zitten talenten, ervaringen en competenties verborgen. Wanneer die naar boven komen, blijken mensen veel meer te kunnen en te durven dan ze zelf voor mogelijk hielden. Ze worden sterker en kunnen zichzelf beter redden. De VIBEZ-methode haalt die andere kant van mensen naar voren. VIBEZ gaat uit van wat mensen zelf interesseert, waar hun belangstelling ligt. Gaat uit van eigen kracht. Van daaruit worden belemmeringen en drempels aangepakt.

Maar er staat wel wat tegenover de ondersteuning die mensen krijgen: voor wat, hoort wat! Van de deelnemers wordt verwacht dat zij hun talenten inzetten voor hun eigen wijk, buurt of stad. De manier waarop bedenken ze zelf. In het project VIBEZ varieerde dat van het opzetten van workshops bloemschikken, het geven van computerlessen aan oma's tot het deelnemen aan een bestuur.



2. DE UITGANGSPUNTEN

De VIBEZ-methode heeft een aantal belangrijke uitgangspunten.

De deelnemer zelf als vertrekpunt

De focus ligt bij de deelnemers en hun leefwereld. Hun ideeën en interesse vormen het uitgangspunt. Niet het beleid, het aanbod of de instellingen, maar concrete zaken die in de wijk of stad spelen. Vraagstukken waarmee de deelnemers als ouder, buurtbewoner of vrijwilliger te maken hebben.

Vraaggericht en interactief

De talenten, mogelijkheden, wensen en dromen van de deelnemers vormen de basis van de activiteiten. Samen met de deelnemers worden de doelen en resultaten bepaald en de manier vastgesteld om deze te bereiken. Het zelforganiserend vermogen van de deelnemers wordt gestimuleerd en ondersteund.

Planmatig, methodisch en resultaat gericht

Deelnemers bepalen zelf wat ze willen bereiken, wat hun doelen zijn. Maar dat betekent niet dat er zo maar iets gedaan wordt. Er wordt wel degelijk nagedacht en gepland, maar dit gebeurt tijdens het project door begeleiding en deelnemers samen. Het planmatig leren denken en methodisch werken wordt zo onderdeel van het leerproces.

Individueel én groepsgericht

De VIBEZ-methode is gericht op persoonlijke ontwikkeling, maar maakt ook gebruik van de dynamiek van de groep. Juist die combinatie leidt tot resultaat. Deelnemers werken aan hun eigen ontwikkeling en wensen, maar worden tegelijkertijd gestimuleerd, gemotiveerd en op het juiste spoor gehouden door hun mededeelnemers.

Gericht op de wijk en op de stad

De VIBEZ-methode richt zich in eerste instantie op de wijk, de buurt. Dit is de directe leefomgeving van de deelnemers. Veel interesses van de deelnemers zijn te vertalen naar de wijk. Er kan worden aangesloten bij wat er in de wijk al georganiseerd wordt. De drempel om deel te nemen blijft zo laag mogelijk. Maar wanneer een deelnemer een bijdrage wil leveren op stedelijk niveau kan dat natuurlijk ook.

Voor wat, hoort wat!

De deelnemers van het project of de activiteit worden ondersteund in het realiseren van hun wensen en dromen. Maar daar staat wel wat tegenover. Namelijk dat zij als vrijwilliger hun eigen ontwikkeling ook inzetten om hun wijk of stad te verbeteren.

3. HET EFFECT VAN DE VIBEZ-METHODE

De VIBEZ-methode heeft effect op alle betrokkenen: de deelnemers, de projectbegeleiders, de uitvoerende organisatie en op de gemeente in de rol van regievoerder en subsidiegever.

a. De deelnemer en de begeleider

In dialoog met de begeleider geeft de deelnemer zelf vorm aan zijn wensen, behoeften en dromen. In een goed samenspel tussen professional en deelnemer wordt de man / vrouw gestimuleerd de eigen vragen en behoeften duidelijk te krijgen en eigen doelen te stellen. Vervolgens wordt gezamenlijk vastgesteld op welke wijze en met welke middelen die doelen bereikt kunnen worden. De deelnemer wordt gemotiveerd en gestimuleerd tot een actieve rol en controle over zijn eigen leven. Zo komen de deelnemers stap voor stap op hun eigen manier en in hun eigen tempo steeds verder in hun ontwikkeling. Op deze wijze komen de mensen in een traject of activiteit terecht dat hun op het lijf geschreven is. Er wordt rekening gehouden met de specifieke wensen en situatie. Het betekent niet dat de expertise van de professional er niet toe doet. Het gaat om wederkerigheid, respect en gelijkwaardigheid.

b. De uitvoerende organisatie

Vraaggericht werken is zowel van invloed op de structuur van de organisatie als op de cultuur.

Structuur

De individuele deelnemer en de begeleider moeten beschikken over middelen om samen afspraken te maken over de ondersteuning of begeleiding. Voor de deelnemer is het belangrijk dat er duidelijke afspraken worden gemaakt en dat deze afspraken flexibel zijn, afhankelijk van wisselende omstandigheden. Het is dan ook nodig dat de verantwoordelijkheden voor het maken van afspraken over de ondersteuning liggen bij de professional.

Leidinggevendenden hebben vooral een coachende rol. Zij motiveren en stimuleren de begeleiders tot samenwerken met de deelnemers en maken het mogelijk dat dit goed gebeurt door het toekennen van voldoende tijd, geld, middelen en verantwoordelijkheden.

Cultuur

Naast de manier van organiseren is ook de cultuur in een organisatie van belang. Welke normen en waarden worden door de medewerkers gedeeld? Hoe wordt met elkaar omgegaan? Kenmerkend voor een vraaggericht cultuur is samenwerking tussen de deelnemer en de professional op basis van gelijkwaardigheid en respect. Zo'n cultuur stelt eisen aan alle betrokkenen. Het betekent dat de *deelnemer* niet langer object van zorg is, een lijdend voorwerp, maar een persoon met een vraag en eigen talenten. Iemand die actief betrokken is bij het verbeteren van de eigen situatie. Dat varieert van de eigen wensen kenbaar maken tot het zelf meewerken om de gewenste situatie tot stand te brengen.

Vraaggericht werken kan een andere houding vragen van de *professionals*. De rol van de professional wordt meer coachend, begeleidend in plaats van sturend; afgestemd op de mogelijkheden en het niveau van de deelnemer. Zo'n andere rol vraagt om andere competenties.

Directie en leidinggevendenden zijn de cultuurdragers in een instelling of organisatie. Zij moeten het goede voorbeeld geven en de voorwaarden scheppen voor samenwerking.

Tussen organisaties

Vraaggericht werken kan niet ophouden bij de grenzen van een organisatie. Er is waarschijnlijk geen instelling of organisatie die een totaal aanbod kan leveren dat voldoet aan alle wensen/vragen van deelnemers. Die wensen kunnen variëren van het ontwikkelen van meer sociale contacten tot het oprichten van een eigen bedrijf. En de drempels kunnen liggen op heel verschillende gebieden: fysiek, geestelijk, sociaal, op het gebied van opleiding, werkervaring of taalbeheersing.

Daarom moeten verbanden worden gelegd met andere instellingen en organisaties. Waar een deelnemer zich ook aanmeldt (hetzij bij een onderwijsinstelling, bij de gemeente of bij een welzijnsinstelling), overal is het van belang dat er wordt uitgegaan van de wensen, behoeften en mogelijkheden van de deelnemer zelf. Doorverwijzen naar andere projecten of organisaties, je eigen deelnemers durven loslaten: dit speelt een belangrijke rol in de VIBEZ-methode. Voorwaarde voor deze werkwijze is dat er op gemeenteniveau bekendheid is met elkaars activiteiten en afstemming van het aanbod.

c. De gemeente

Het is de taak van de gemeente om vraaggericht werken te stimuleren, organisaties aan te moedigen over de eigen grenzen heen te kijken en activiteiten en aanbod op elkaar af te stemmen. De gemeente voert hierbij de regie. Naar aanleiding van onder andere het project VIBEZ is hiermee een begin gemaakt binnen de gemeente Hengelo. Dit is een zorgvuldig proces waarbij alle partijen betrokken worden.

De financiering van vraaggericht werken zal op andere gronden gebaseerd moeten zijn dan van aanbodgericht werken. Er zal een andere verantwoordingsystematiek nodig zijn, die moet terugkomen in het gemeentelijk subsidiebeleid.

Binnen de gemeente Hengelo is dit proces nog niet uitgekristalliseerd, maar volop in beweging.

4. DE VIBEZ-METHODE: VAN AANBOD NAAR PROCES

De verschillende fasen

Een cursus, een training, een workshop: dikwijls staat van tevoren al vast wat je als organisatie deelnemers aan biedt. Het doel duidelijk omschreven, het resultaat concreet gedefinieerd. Maar niet altijd sluit je aanbod goed aan bij wat een groep of een individuele deelnemer nodig heeft.

In de VIBEZ-methode wordt de omslag gemaakt van aanbod naar proces. Vraaggericht werken is een proces. Je weet waar je begint, maar je weet niet waar het eindigt. Je kunt de stappen beschrijven die genomen worden, maar niet de inhoud van die stappen al van te voren bepalen. Die hangen af van de inbreng van de deelnemers zelf.

Binnen het proces kan onderscheid worden gemaakt tussen verschillende fasen: de instroom-, doorstroom- en uitstroomfase.

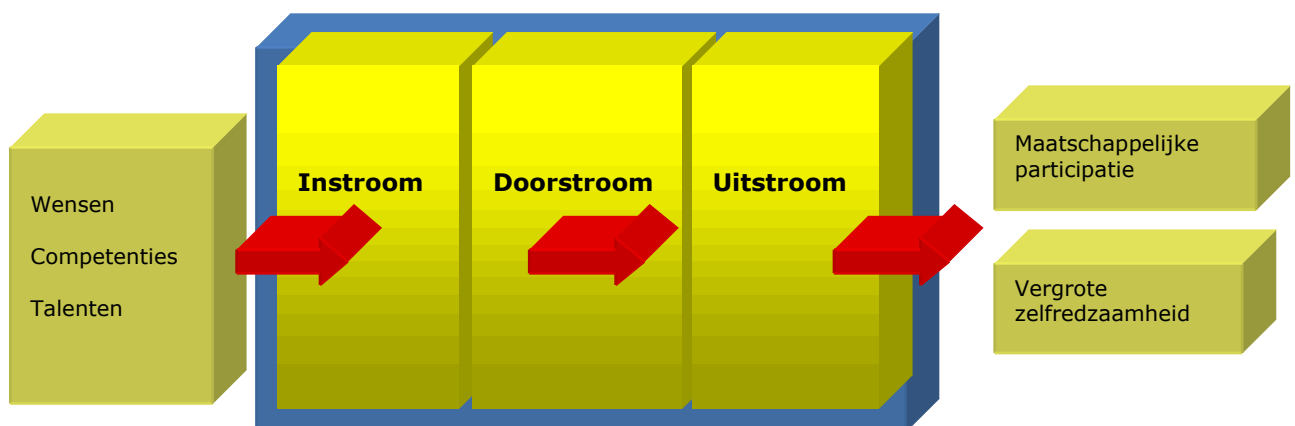
Ook bij het vraaggericht werken zijn deze fasen te onderscheiden:

1. De **instroom** omvat de werving en intake van de deelnemers.
2. De **doorstroom** beschrijft de activiteiten en werkwijze die de deelnemers samen met de professionals ontwikkelen en uitvoeren om zo hun doelen te bereiken.
3. De **uitstroom** is de fase waarin het project wordt afgesloten en vrouwen uitstromen naar een opleiding, vrijwilligerswerk, een project met een andere doelstelling etc.

Tijdens de **instroomfase** worden de wensen, competenties en mogelijkheden van de deelnemers zo veel mogelijk in kaart gebracht. Die zijn het startpunt van het proces. De mogelijkheden en talenten worden in de **doorstroomfase** verder verduidelijkt. Door de deelnemers worden vervolgens ambities geformuleerd. Wat willen we bereiken? Onder begeleiding van de professional worden de ambities omgezet in SMART-doelen (Specifiek, Meetbaar, Acceptabel, Reëel en Tijdsgebonden) en concrete resultaten. Deze doelen worden gekoppeld aan een maatschappelijke bijdrage van de deelnemers: voor wat, hoort wat! Om de doelen te bereiken worden plannen opgesteld (die ieder als een klein project gezien kunnen worden), waarbij samen wordt vastgesteld wat er nodig is om de doelen te halen: aan kennis, vaardigheden, geld, middelen en tijd. En wat is dan het eindresultaat van het proces? Iedere deelnemer is gegroeid in zijn zelfredzaamheid en levert een bijdrage aan zijn eigen wijk of stad, zoals dat in de doelen was vastgelegd.

Veel deelnemers zullen de behoefte hebben om weer verder te gaan met bijvoorbeeld een opleiding of ander project. In de **uitstroomfase** wordt samen met de begeleider nagegaan hoe volgende stappen genomen kunnen worden.

In schema ziet het proces er dan als volgt uit:



Een voorbeeld uit het project 'VIBEZ: Vrouwen in besturen en zo'

ESTHER

Instroomfase

Esther, 39 jaar, opleiding op mbo-niveau, taalniveau 3/4, getrouwd en 2 kinderen, komt in aanraking met het project VIBEZ via het *Opstapproject* voor ouders van jonge kinderen. De projectbegeleider heeft tijdens Opstapbijeenkomsten uitleg gegeven over VIBEZ. Esther raakt enthousiast en geeft zich op voor een intakegesprek. Tijdens het intakegesprek wordt duidelijk dat Esther iets wil gaan doen met haar gevoel voor creativiteit. Ook wil zij haar mondelinge communicatie verbeteren.

Doorstroomfase

Tijdens het project volgt zij samen met 6 andere VIBEZ-deelnemers een op maat gerichte cursus creativiteit, op het gebied van decoratiemateriaal, bloembinden, schilderen en beeldende vorming, begroting opstellen, inkoop materialen en dergelijke bij het ROC. Zij koppelt haar eigen doel 'ontwikkelen van creativiteit' aan het als vrijwilliger meewerken in het Vrouwencentrum. Onder begeleiding van een vakkracht verzorgt zij daar workshops bloemsierkunst.

Ze verbetert haar mondelinge communicatie door samen met andere deelnemers van VIBEZ een training communicatietechniek te volgen. Hierin worden verschillende onderdelen en oefeningen over waarnemen en interpreteren/referentiekader/luisteren, samenvatten en doorvragen/feedback/assertiviteit en argumenteren behandeld. Esther verzorgt onder begeleiding workshops bloemsierkunst. In de evaluatiegesprekken wordt onder meer haar verbale en non-verbale communicatie doorgesproken en omgezet in nieuwe leerdoelen.

Uitstroomfase

Tijdens de uitstroomfase verzorgt Esther zelfstandig een workshop bloemschikken in het Vrouwencentrum. Haar bijdrage aan 'Voor wat, hoort wat!'. Zij heeft nu de ambitie om eerst een vakopleiding te volgen en vervolgens een eigen bedrijf op te zetten. Momenteel volgt ze de opleiding bij het AOC 'Bloem en design'. Als ze afgestudeerd is, kan ze als bloemist en/of stylist aan de slag.

5. DE VIBEZ-METHODE BIJ PROJECTEN

De VIBEZ-methode kan op verschillende manieren binnen een organisatie worden ingezet:

1. Bij een eenmalige activiteit: in het kiezen van het thema, de voorbereiding, de uitvoering en de evaluatie.
2. Bij de reguliere dienstverlening: betrekken van de mening en ideeën van de deelnemer / klant bij het evalueren en aanpassen van de dienstverlening.
3. Bij een project: bij het kiezen van de aan te pakken aandachtspunten, de ontwikkeling, de uitvoering en de evaluatie.

Vooraf bij de laatste mogelijkheid kan de VIBEZ-methode een belangrijke rol spelen.

A. De instroomfase

Stap 1: De werving

Aandachtspunten

Wanneer de VIBEZ-methode wordt ingezet bij een project, spelen bij de werving de volgende aandachtspunten een grote rol.

1. Geen concreet aanbod

Wanneer de VIBEZ-methode wordt ingezet bij een project, is extra aandacht nodig voor de werving van de deelnemers. Door de vraaggerichte werkwijze staat de inhoud van het project niet van tevoren vast. Die wordt immers bepaald door de deelnemers zelf. Dat geeft heel veel ruimte en mogelijkheden voor deelnemers, maar het is lastig om dit aan mensen duidelijk te maken. Wanneer eenmaal een project met deze methode gewerkt heeft, kunnen bij de werving van een volgende groep de resultaten van de eerste groep als voorbeeld gebruikt worden.

2. Persoonlijk benadering

Dit alles vraagt om een persoonlijke, op de groep of het individu afgestemde werving door de professional die het project gaat begeleiden. Dat is een intensief traject, waarvoor ruim de tijd moet worden genomen. Daarbij is het belangrijk om gebruik te maken van de organisaties waar de doelgroep te vinden is. Medewerking en steun van de organisaties zijn erg belangrijk. Die professionals hebben dikwijls een vertrouwensrelatie met de toekomstige deelnemers en hun instemming en steun is noodzakelijk om mensen over de drempel te trekken. Alleen een folder of brochure werkt niet in de praktijk. Een folder kan wel het persoonlijke verhaal van de professional ondersteunen.

3. In de wijk en op stedelijk niveau

In de praktijk bleek een combinatie van wijkgerichte werving en werving op stedelijk niveau het beste te werken.

Vragen bij de werving

Bij de werving kunnen dus de volgende vragen gesteld worden:

1. *Op welke groepen richt je je met het project?*
2. *Wat is de vindplaats van de doelgroep: welke organisaties, instellingen?*
Bijv. scholen, kinderopvang, wijkcentra, peuterspeelzalen, ROC, maatschappelijk werk, buurtnetwerk.
3. *Hoe bereik je de potentiële deelnemers?*
 - Persoonlijke benadering door de begeleider van het project bij organisaties waar mogelijke deelnemers bij zijn aangesloten of bekend zijn.
 - Individuele voorlichting door de projectbegeleider.
 - Via mond tot mond verspreiding: (voormalige) deelnemers treden op als ambassadeurs om nieuwe deelnemers te werven.
 - Schriftelijk via folders, brochures, stukjes in de wijk- of schoolkrant of in andere bladen van betrokken organisaties.
 - Allochtone deelnemers zijn goed te bereiken via organisaties waarbij zij zijn aangesloten of bekend zijn, zoals zelforganisaties en welzijnswerk, buurtwerk. Autochtone deelnemers zijn moeilijker persoonlijk te bereiken, omdat zij minder in groepsverband actief zijn.

Dat betekent dus in de voorbereiding:

- Opstellen van goed leesbare wervingsfolder.
- Informeren van organisaties en hen om medewerking vragen.
- (Voormalige) deelnemers stimuleren en staat stellen om deelnemers te werven.

Ervaringen uit de praktijk

- Wanneer mensen interesse tonen bij bijeenkomsten hun namen opschrijven en daarna snel contact opnemen. Na een bepaalde periode navragen of ze zich aangemeld hebben.
- In verband met de communicatie tussen deelnemers onderling en deelnemers en professionals is als toelatingseis taalniveau 2 gesteld.
- Het blijkt dat het drempelverlagend werkt als er kinderopvang aanwezig is. Maar kinderopvang die voldoet aan de bestaande regelgeving is erg kostbaar. Vraag jezelf af: wil je kinderopvang regelen? Kun je er invulling aan geven? Zo niet, dan zijn avonden een oplossing. Bij de intake is het van belang te weten of kinderopvang nodig is.

Stap 2: De intake

Uit ervaring is gebleken dat een min of meer homogene groep (wat betreft achtergrond en opleidings-/taalniveau) het meest geschikt is om verandering te weeg te brengen. Zo blijken de deelnemers elkaar goed te kunnen motiveren en ondersteunen.

Er zijn veel intake-instrumenten, die de interesses, mogelijkheden en drempels van deelnemers in beeld kunnen brengen. Het is handig waar mogelijk aan te sluiten bij een al bestaand intake-instrument, dat eventueel wordt aangepast. Professionals moeten kunnen spelen met het instrument, het als richtlijn gebruiken en niet als keurslijf zien. Op basis van de intakegesprekken kunnen groepen worden samengesteld.

Het is belangrijk om tijdens de intake enigszins inzicht te krijgen in de verwachtingen en competenties van de deelnemer. Tijdens het project zullen de verwachtingen en mogelijkheden steeds duidelijker worden. Een intake is dan ook geen vaststaand gegeven, maar een vertrekpunt om samen mee aan het werk te gaan.

Maar er wordt ook iets van de deelnemer zelf verwacht. Namelijk dat hij zich actief opstelt, bereid is om mee te denken en te werken, open staat voor andere ideeën. Achterover leunen is er niet bij. Iedereen kan op zijn eigen wijze en tempo een bijdrage gaan leveren aan het project. En tegelijkertijd zelf actie ondernemen om zijn eigen buurt of stad te verbeteren. Voor wat, hoort wat!

Het kan voorkomen dat bij de intake blijkt dat de deelnemer (nog) niet op zijn plaats is in het project. Begeleider en deelnemer bekijken dan samen waar de deelnemer wel terecht kan om zijn wensen of dromen te realiseren.

Naar aanleiding van de intakegesprekken gaat de begeleider de wensen en leerdoelen van de deelnemers clusteren. Op basis van deze clustering worden organisaties of vakkrachten benaderd die een aanbod op maat kunnen leveren. Hierbij wordt zoveel mogelijk aangesloten bij bestaande activiteiten.

Voor de instroomfase moet ongeveer 10 weken gerekend worden.

B. De doorstroomfase

Wanneer een groep gevormd is, kan officieel gestart worden. Een deelnemersaantal van ongeveer 10 personen blijkt goed te werken.

Stap 1: Oriëntatie en kennisoverdracht

Allereerst is het nodig dat de deelnemers (beter) zicht krijgen op hun eigen kennis, kunde en mogelijkheden. Het is vaak niet gemakkelijk om van jezelf te zeggen waar je goed in bent, wat je weet en wat je kan. Ook is het soms lastig om je eigen wensen en dromen goed te verwoorden. Maar wat een goed gevoel als je van jezelf durft te zeggen waar je goed in bent, wat je graag wilt. Goede begeleiding van de professional en herkenning en stimulans van de groep zijn in dit stadium erg belangrijk. Daarnaast wordt gekeken welke gemeenschappelijke belangen en interesses er zijn voor de hele groep. Vanaf de tweede bijeenkomst volgen de deelnemers de op maat ontwikkelde trainingen/cursus(sen). De begeleider van het project VIBEZ woont de trainingen/cursus bij. Waar nodig wordt gezamenlijk (trainer, begeleider en deelnemers) de training/cursus bijgesteld.

Deze stap duurt 6 weken, waarbij de deelnemers een dagdeel in de week bij elkaar komen. Met de groep zelf wordt afgesproken op welke dag en tijd dit het beste kan gebeuren.

Stap 2: Plannen maken en uitvoeren

Als de deelnemers zichzelf en elkaar beter kennen, kunnen de persoonlijke wensen worden vertaald in maatschappelijke doelen: voor wat, hoort wat! De deelnemers maken een plan, formuleren concrete resultaten en gaan na wat zij daarbij nodig hebben om er een succes van te maken: geld, informatie, training enzovoort. Vervolgens gaan zij aan de slag in de eigen wijk of stad. Dat kan individueel gebeuren, in kleine groepjes of in de hele groep.

Het beheren van het projectbudget en het monitoren van de doelen maken onderdeel uit van het leerproces. Er zullen keuzes gemaakt moeten worden. Welke extra informatie is nodig? Welke extra middelen zijn er nodig? Waar zetten we het budget voor in? Hoe maken we zo goed mogelijk gebruik van alles wat er al is in de wijk of de stad?

Vervolgens worden de plannen uitgevoerd.

Voor deze stap kan een periode van 8 weken gerekend worden, waarbij de deelnemers eenmaal per week bij elkaar komen. Maar de duur van de fase en de intensiteit van de begeleiding is natuurlijk ook afhankelijk van de behoefte van de deelnemers en het beschikbare budget.

De projectteams zijn zelfsturend maar worden professioneel begeleid. De professional is dan geen uitvoerder en 'regelneef', maar begeleider en coach. Hij probeert de kwaliteiten in anderen naar boven te laten komen, begeleidt, luistert, stimuleert, motiveert. Hij is flexibel en kijkt over grenzen van het project en de eigen organisatie heen.

C. De uitstroomfase

Voordat het project afloopt, is het belangrijk om te kijken of de deelnemers nieuwe aandachtspunten zijn tegengekomen, waar ze zich na het project mee bezig willen houden. Is er behoefte aan meer training op een bepaald gebied? Zijn er dromen ontstaan over een plek op de arbeidsmarkt? Of is het eindresultaat van het project voorlopig voldoende?

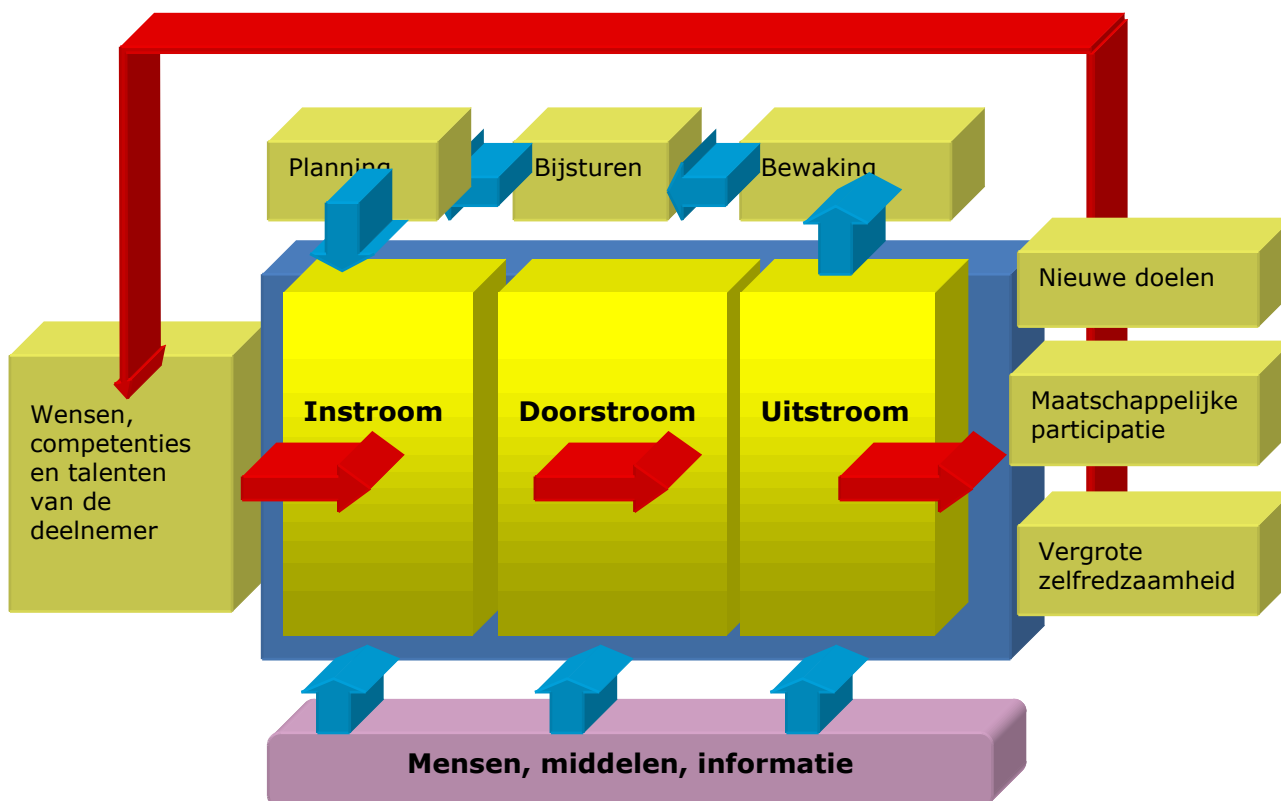
De individuele en de groepsdoelen worden geëvalueerd.

Samen met de begeleider gaat de deelnemer na hoe zijn talenten verder tot hun recht kunnen komen en er worden hiervoor stappen genomen. Het opstellen van een portfolio met daarin een duidelijk en leuk overzicht van de eigen talenten en competenties lijkt een goede afsluiting van het project.

Voor de evaluatie en de nazorg kunnen 3 weken worden uitgetrokken.

Het totale proces van de VIBEZ-methode ziet er dan als volgt uit.

Schema: proces VIBEZ-methode



Nog een voorbeeld uit het project 'VIBEZ: Vrouwen in besturen en zo'

HANNAH

Instroomfase

Hannah, leeftijd 30 jaar, mbo-opleiding, werkt bij een verzekeringsmaatschappij als administratieve kracht, is getrouwd en heeft een dochtertje.

Hannah geeft tijdens het intakegesprek aan dat ze meer wil betekenen voor de wijk. Ze wil activiteiten organiseren in het wijkcentrum.

Leerdoelen: het aanleren van communicatie- en vergadertechnieken, het leren plannen en organiseren en het aanvragen van subsidies.

De werving en de intake vindt plaats via een zelforganisatie. De projectbegeleider heeft tijdens een vergadering van de activiteitencommissie uitleg gegeven over VIBEZ. Hannah zit nog maar kort in de activiteitencommissie en is wat gefrustreerd omdat er tot op dat moment nog geen activiteit van de grond is gekomen.

Doorstroomfase

Hannah gaat samen met andere VIBEZ-deelnemers een op maat verzorgde training vergadertechnieken, organisatie en planning en subsidieaanvragen volgen. Als leerervaring kiezen en verzorgen zij een grote activiteit en vragen hiervoor (met succes) subsidie aan.

Uitstroomfase

Na afloop van het project blijft Hannah zitting nemen in de activiteitencommissie van het wijkcentrum. Zij zet haar opgedane kennis en ervaring in bij het opzetten en organiseren van nieuwe activiteiten voor de wijk. Voor wat, hoort wat!

TOT SLOT

De VIBEZ-methode is niet statisch, maar een dynamisch proces. VIBEZ ontwikkelt zich voortdurend verder in organisaties, projecten en activiteiten. Wij zijn benieuwd of u het bovenstaande kunt gebruiken in uw eigen organisatie en zo ja, op welke manier. Met elkaar kunnen we de VIBEZ-methode verder ontwikkelen en aanscherpen.

Op dit moment wordt de methode ingezet bij het project Domino, dat erop gericht is meer vrouwen in kernfuncties van besturen te krijgen én te houden. Domino wordt eveneens gefinancierd vanuit de subsidieregeling Emancipatieprojecten van het ministerie van OCW.

De VIBEZ-methode is ontwikkeld door de gemeente Hengelo, SCALA *welzijnswerk en adviesbureau* Snoek-advies.

Wilt u nog meer weten over onze ervaringen en ideeën? Neem dan contact op met:

Yvonne van Wijk
beleidsmedewerker Diversiteit
Gemeente Hengelo
Telefoon (074) 245 9824
E-mail: y.vanwijk@hengelo.nl

Het project “VIBEZ:Vrouwen in besturen en zo” is mede gefinancierd vanuit de subsidieregeling Emancipatieprojecten van het Ministerie van OCW.

Gemeente Hengelo
Telefoon (074) 245 98 25
Yvonne van Wijk
y.vanwijk@hengelo.nl

“Het is mooi om te zien hoe enthousiast mensen raken en hoe ze opbloeien. Mensen kunnen veel meer dan ze zelf denken, maar werpen vaak drempels voor zichzelf op. Door in groepen te reflecteren krijgen ze een beter beeld van zichzelf. De VIBEZ-methode maakt mensen bewust van hun mogelijkheden en geeft ze kansen. Onbenut talent wordt zichtbaar gemaakt.”

Wethouder Janneke Oude Alink van de gemeente Hengelo

Stadhuis
Burg. Jansenplein 1

Postadres:
Postbus 18,
7550 AA Hengelo

Internet:
www.hengelo.nl

Stadskantoor Hengelo
Hazenweg 121

Telefoon:
(074) 245 98 76

Email:
gemeente@hengelo.nl

