I. Vrolijkheid

II. Veiligheid

III. Vertrouwen

IV. Verhaal

V. Veerkracht

Ieder azc is anders

De bewoners verschillen, de workshopleiders en vrijwilligers verschillen, evenals programmacoördinatoren. Deze verschillen vormen de kracht van de Vrolijkheid. Wat verbindt al deze verschillende plekken en mensen in het Vrolijke netwerk met elkaar? Vrolijke kunstenaars, vrijwilligers en coördinatoren signaleerden al jaren geleden dat vastomlijnde methodieken geen recht deden aan de complexe en diverse context van het azc. Het ontwikkelen van talenten van kinderen en jongeren in een azc vraagt om een speciale aanpak. Een aanpak die specifiek genoeg is om de kwaliteit van de projecten te kunnen waarborgen en flexibel genoeg om de diversiteit aan mensen en werkwijzen te kunnen blijven waarderen.

Op basis van dit idee werden vijf kernprincipes vastgesteld die als uitgangspunt dienen voor alle Vrolijke activiteiten, de vijf V's. Op basis van deze vijf V's worden alle projecten en programma's van de Vrolijkheid ontworpen en geëvalueerd.

De vijf V's overlappen gedeeltelijk en dienen meer als richtlijn dan als vastomlijnd kader of methode. Om nog duidelijker te maken wat wordt bedoeld met de V's, volgt onder iedere beschrijving een opsomming van enkele voorbeelden van wat er wel en niet wordt verstaan onder een van de V's. Deze voorbeelden zijn niet sluitend en er zijn vast nog veel andere voorbeelden toe te voegen.

I. Vrolijkheid

is het uitgangspunt en de kern van de organisatie. Iedereen heeft recht op vrolijkheid en zorgeloosheid. Een azc is geen vrolijke plek voor jonge bewoners. Binnen de activiteiten van de Vrolijkheid wordt ingezet op een positieve dynamiek en op deze manier ontstaan onvergetelijke momenten. Door middel van kunstzinnige interventies draagt de Vrolijkheid bij aan het bouwen van positieve herinneringen. Iedere workshop moet voor de kinderen, jongeren en ouders een bijzonder moment zijn.

Wat is vrolijkheid?

Energie, humor en een positieve houding. Vermogen om jezelf en anderen te verwonderen. Niet bang om out of the box te denken en te spelen. Bevlogen, passievol en vol plezier. Het vermogen om een 'wij' gevoel te creeren in een groep. Een Vrolijke ruimte waar niet bezuinigd is op de materialen en aankleding. Sfeer maken. Risico nemen. Fouten maken mag. Je eigen talenten delen. Gek doen. Lichtheid. Flexibiliteit.

~~Wat is vrolijkheid niet?~~

~~Een strenge, stijve 'juf' of 'meester' als workshopleider. Een schoolse structuur zonder ruimte voor inbreng van kinderen en jongeren. Een workshop met gebrek aan materialen. Een formele sfeer. Straffen en belonen. Geen ruimte voor speelsheid, herrie of beweging.~~

De 5 V's

II. Veiligheid

is niet vanzelfsprekend op een azc. De Vrolijkheid probeert dit tekort aan veiligheid aan te vullen door het bieden van continuïteit, een duidelijke structuur in het programma, een (zoveel mogelijk) vast team vrijwilligers en kunstenaars en een zorgvuldig ingerichte, Vrolijke ruimte. Deze ruimte is een plek waar iedereen graag komt en zich prettig en gezien voelt. Door op vaste momenten aanwezig te zijn en te werken in workshops met een duidelijk begin en einde, weten kinderen en jongeren wat ze kunnen verwachten en krijgen ze ruimte om zichzelf te zijn en zichzelf te laten zien. De mensen in Vrolijke teams, herkenbaar aan de Vrolijke T-shirts, zijn een belangrijk onderdeel van deze veilige ruimte.

Wat is veilig?

Een duidelijk begin en einde voor iedere activiteit. Werken in kleine groepen. Vrijwilligers en workshopleiders die de persoonlijke behoeften en grenzen van jonge en volwassen bewoners herkennen en respecteren. Een plek waar iedereen gelijk is en ieder individu wordt gezien en gewaardeerd. Er wordt goed naar elkaar geluisterd en iedereen mag een bijdrage leveren. De workshopleider straalt rust en vertrouwen uit, werkt goed samen met de vrijwilligers en heeft overzicht. Er is ruimte voor spontane ideeën, binnen de vooraf afgesproken kaders van de workshop. Er is ruimte voor verdriet, enthousiasme of boosheid, zonder dat het uitmondt in straf of een therapiesessie. Er is ruimte en waardering voor verschillen.

~~Wat is niet veilig?~~

~~Onduidelijkheid over wat de bedoeling is van een workshop. Kinderen in verschillende leeftijden die ongezien de ruimte in- en uitwandelen. Het knuffelen en op schoot trekken van kinderen. Het opdringen van ideeën aan jonge en volwassen bewoners. Werken in een kale, onpersoonlijke ruimte. Een kind dat aan iets gewerkt heeft, maar dit niet kan of mag laten zien aan het einde van de workshop. Het (laten) straffen van kinderen. Het ongewenst (door)vragen naar het (vlucht)verleden van bewoners, jong of oud. Kinderen laten tolken voor hun ouders. Iedereen moet hetzelfde doen op dezelfde manier en er is geen ruimte voor verschillen.~~

III. Vertrouwen

in anderen is iets dat veel mensen verliezen tijdens een asielprocedure. Het aangaan van gelijkwaardige vertrouwensrelaties met andere bewoners, vrijwilligers en workshopleiders, herstelt het vertrouwen in de omgeving. Jonge bewoners van azc's kunnen dit vertrouwen ontwikkelen, als zij steun vanuit hun directe omgeving ervaren, oprechte waardering ontvangen en weten dat mensen uit Vrolijke teams er voor ze zijn en beloften nakomen. De medewerkers van de Vrolijkheid streven naar een gelijkwaardige samenwerking met de bewoners van azc's. Een hulpverleningsrelatie draagt het risico in zich om ongelijkwaardig te zijn (helper en slachtoffer), daarom is hulpverlening nadrukkelijk geen onderdeel van het werk van de Vrolijkheid.

Wat is vertrouwen?

Het beste van de ander verwachten. Durven loslaten. Vertrouwen geven is vertrouwen krijgen. De overtuiging dat iedereen ergens goed in is en iedereen een waardevolle bijdrage kan leveren. Als het vandaag niet lukt, lukt het een andere keer wel. Het geven van complimenten en vieren van grote en kleine successen. Kinderen en jongeren die zich kunnen identificeren met Vrolijke teamleden. Afspraken nakomen. Het respecteren van de rol en positie van ouders.

~~Wat is vertrouwen niet?~~

~~Alles tot in de puntjes willen regelen. Overal bovenop willen zitten en willen bepalen. De rol en positie van ouders negeren. Het werken met 'witte' teams en gebrek aan rolmodellen. Geen bewoners in Vrolijke teams betrekken. Betuttelen, medelijden hebben en willen 'helpen' van bewoners. Een gebrek aan uitdaging bieden, iedereen op hetzelfde niveau laten werken. Denigrerende toon bij het praten met bewoners, jong of oud. Boos worden als er geen Nederlands wordt gesproken. Werken met kapotte, vieze of slechte materialen. Het negeren van inbreng van bewoners omdat het niet past bij het plan. Beloftes niet nakomen.~~

IV. Verhaal

staat bij de Vrolijkheid voor kunst. Het vertellen van verhalen via uiteenlopende kunstvormen vormt de kern van de werkwijze van de Vrolijkheid. Iedereen heeft recht op een eigen verhaal en ieder verhaal verdient aandacht. Herkenning en erkenning van de verhalen van kinderen en jongeren is van groot belang. Elk verhaal heeft bestaansrecht: dit kan een vluchtverhaal zijn, maar ook een droom of fantasieverhaal. De Vrolijkheid biedt deze verhalen een podium, wat dit verhaal of podium ook is.

Wat is verhaal?

Luisteren en inspireren tot vertellen. Kleine verhalen zien en herkennen. Het verbinden van losse verhalen en elementen tot een kunstwerk. Een kunstenaar die het eigen verhaal ook een rol laat spelen. Een mooie film kijken met jongeren om vervolgens zelf filmpjes met ze te gaan maken. Een presentatiemoment, klein of groot, met volmaakte aandacht voor alle gemaakte kunstwerken, films, theaterstukken, muziek enz.

~~Wat is verhaal niet?~~

~~Uithoren. Knutselen of voetballen is ook goed zolang het maar leuk is. Activiteiten waar geen kunstenaar bij betrokken is. Iedere week films kijken met jongeren zonder doel. Veel praten en weinig luisteren. Geen verbinding tussen de losse creatieve uitingen in een workshop. Geen presentatiemoment voor de jonge makers om hun werk te vertonen.~~

V. Veerkracht

van kinderen en jongeren is de motor van de Vrolijkheid. Iedereen bezit het vermogen om vanuit eigen kracht verhalen vorm te geven. Vooral kinderen bezitten een groot talent om veerkrachtig te zijn. De Vrolijkheid investeert in deze veerkracht van jonge azc bewoners. In plaats van de focus te leggen op problemen en wat er allemaal niet mogelijk is op een azc, kijkt de Vrolijkheid naar aanwezige talenten, ambities en kwaliteiten. Er wordt geïnvesteerd in de positieve en gezonde kant van mensen. De Vrolijkheid benadert mensen vanuit wat zij willen en kunnen en reduceert bewoners van azc's nooit tot 'vluchteling' of 'zielig'. Het aanspreken van talenten geeft vertrouwen en vertrouwen geeft hoop.

Wat is veerkracht?

Het idee dat alles wat je nodig hebt al aanwezig is op het azc. Het investeren in de gezonde, talentvolle en ambitieuze kant van mensen. Projecten aan de personen aanpassen, in plaats van personen willen 'leren' hoe 'het moet'. Inspelen op datgene dat wel goed gaat. De negatieve kanten van het leven en werken op een azc kunnen omzetten in iets positiefs, zoals inspiratie voor nieuwe projecten. Het beste zien in kinderen, jongeren en volwassen bewoners en hier de nadruk op leggen. Durven improviseren. De flexibiliteit en het aanpassingsvermogen van kinderen als voorbeeld nemen. Je eigen vooroordelen en aannames voortdurend bevragen.

~~Wat is veerkracht niet?~~

~~Bewoners van het azc als probleem of slachtoffer zien. Mensen in een vorm of positie willen duwen, zonder te luisteren naar wat zij zelf willen. Het idee dat goede workshopleiders en vrijwilligers zich buiten het azc bevinden. Kinderen die al ouders hebben willen 'opvoeden'. Een azc uitsluitend zien als een deprimerende of moeilijke plek. Aannames doen over bewoners. Een gebrek aan zelfreflectie.~~

Naast De 5 V's

Naast de 5 V's

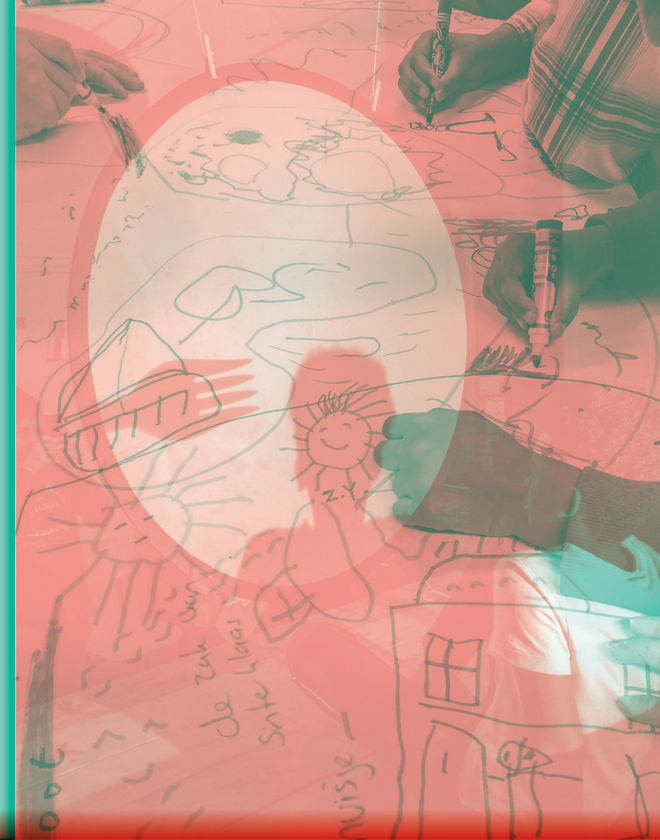
die de Vrolijkheid heeft geformuleerd in het werken met bewoners op azc's en de projecten die door de jaren heen zijn ontwikkeld, zijn er een drietal belangrijke pijlers waarop het dagelijkse werk van de Vrolijkheid rust: kunst, diversiteit en vrijwilligers.

Kunst

Kunst vormt de kern van alle activiteiten van de Vrolijkheid. Kunst heeft het vermogen om veerkracht te versterken en talent te ontwikkelen. Kunst ontstijgt tijd en ruimte, kunst inspireert. Binnen alle Vrolijke activiteiten werken kunstenaars op een gelijkwaardige manier samen met bewoners. Kunst en creativiteit scheppen ruimte voor het vertellen en ontwerpen van verhalen die recht doen aan de verschillende en veelzijdige belevingswerelden van jonge azc bewoners. Daarnaast weet kunst, door middel van het creatieve proces van scheppen, jonge bewoners te stimuleren hun talenten te ontdekken en ontwikkelen. Kunst biedt ruimte om tijdelijk ergens of iemand anders te zijn, samen iets nieuws te creëren en elkaar aan de hand van een verhaal te ontmoeten.

Hoe werkt kunst?

De kwaliteit van kunstzinnige activiteiten en workshops wordt gewaarborgd door het betrekken van een kunstenaar bij iedere activiteit. Deze kunstenaar, of workshopleider, zorgt ervoor dat er op een mooie, kunstzinnige manier samen wordt gewerkt met bewoners. Het resultaat van een kunstproject of activiteit kan van alles zijn. In de meest concrete zin is het resultaat van een project vaak een kunstwerk: een film, een muziekstuk, een optreden, of iets anders tastbaars. Naast het tastbare resultaat, ligt er heel veel opbrengst in het proces. Een goede samenwerking, sterke banden in het team en een fijne sfeer dragen ook bij aan het resultaat van een project en zijn van belang voor het slagen van een activiteit of project.



De kunstenaar

is verantwoordelijk voor het inhoudelijke concept en het begeleiden van het creatieve proces. Een kunstenaar kan iemand zijn die een kunstopleiding heeft gedaan, maar of iemand geschikt is als kunstenaar bij de Vrolijkheid hangt niet altijd af van diens opleiding of cv. Het is belangrijk dat de kunstenaar in staat is om conceptueel te denken en werken. Hij of zij weet met een overkoepelende blik alle losse verhalen te verbinden tot een mooi eindproduct waar iedereen trots op kan zijn. De Vrolijkheid zet in op zowel een leerzaam en verrijkend proces als een kwalitatief 'goed' einddoel. Een succeservaring ontstaat door het inzetten op een artistiek einddoel, de lat mag best hoog liggen zonder dat dit demotiverend hoeft te werken. De focus op het einddoel of product komt ten goede aan de ernst en diepgang van het werkproces. Het proces en het doel hebben elkaar nodig om beide van kwaliteit en toegevoegde waarde te kunnen zijn.

De belangrijkste reden

waarom de Vrolijkheid zorg wil dragen voor divers samengestelde, lokale teams, is dat de kwaliteit van het werk er beter van wordt. Mannen en vrouwen, jonge mensen en oudere mensen, mensen met en zonder vluchtelingenachtergrond, creatieven en organisatoren. Net zo verschillend en divers als bewoners in asielzoekerscentra zelf. Zonder deze diversiteit mis je een heleboel mensen om contact mee te maken en wordt het moeilijk om iedereen in het azc te bereiken.

Een azc

is een plek waar veel verschillende mensen met uiteenlopende achtergronden, voorkeuren en kwaliteiten 'toevallig' bij elkaar zijn geplaatst. Om recht te doen aan deze diversiteit en activiteiten te ontwikkelen die aansluiten bij de zeer diverse bewoners van een azc, vindt de Vrolijkheid het erg belangrijk dat de Vrolijke teams van medewerkers, kunstenaars en vrijwilligers zelf divers zijn. Diversiteit gaat over meer dan alleen een vluchtelingen- of migratie-achtergrond, maar ook over leeftijd, gender, lichamelijke beperkingen en opleidingsniveau. Het gaat ook over het erkennen van bestaande machts-structuren in de samenleving die een rol spelen bij het samenwerken in 'inclusieve' teams.

Dan begint het samenwerken

Hoe diverser je team is samengesteld met mensen die op het eerste gezicht veel van elkaar verschillen, hoe meer dat vraagt van iedereen. Aan reflectie en communicatie. Reflectie is durven schaven aan jezelf, het idee dat iemand het anders doet en dat dat ook goed is. Er zijn veel verschillen tussen mensen die in de praktijk wrijving op kunnen leveren. Een veel besproken verschil is bijvoorbeeld het op tijd komen of niet. Alles grondig plannen of op het moment er zijn en improviseren. Veel overleg en vergaderen tot alles besproken is, of liever niet. Dat vraagt communicatie en dat kost tijd. Het gaat om op lange termijn investeren versus op korte termijn gemakkelijk resultaten boeken.
Als je het eens bent met elkaar over het doel en de resultaten die je samen wilt bereiken, dan kan er ruimte zijn voor een andere werkwijze, een ander proces dan je gewend bent. En dus is het goed dat alles op tafel komt en diversiteit bespreekbaar wordt gemaakt.