

AAN DE SLAG MET HET PRAKTIJKKADER
**VERSTERKEN VAN
MENSEN IN MAATSCHAPPELIJK
KWETSBARE POSITIES**



SAMENLEVINGSOPBOUW
Vlaanderen

INHOUD

4	Het praktijkkader in een notendop
7	Twee theorieën als fundament
8	Maatschappelijke kwetsbaarheid
9	Empowerment <ul style="list-style-type: none">› Mens- en maatschappijbeeld› Kernbegrippen› Empowerment van het individu
12	Wat nemen we mee uit deze theorieën?
15	De FINALITEIT van het agogisch versterkingsproces
16	Situering binnen het Referentiekader Samenlevingsopbouw
16	Het zelfsturend vermogen versterken <ul style="list-style-type: none">› Twee aandachtspunten Mensen versterken: een volwaardige kernopdracht
21	Het WAT van het agogisch versterkingsproces
22	Drie basiskenmerken van zelfsturend vermogen <ul style="list-style-type: none">› Een veerkrachtige binnenkant› Kritisch bewustzijn› Participatie
27	Drie aandachtspunten <ul style="list-style-type: none">› Een wisselwerking tussen de basiskenmerken› Drie evenwaardige basiskenmerken› De agogische kernopdracht is meer dan werken aan participatie
31	Het HOE van het agogisch versterkingsproces
32	Een empowerende ruimte creëren
32	Vijf handelingsprincipes <ul style="list-style-type: none">› Principe 1 – groepsmatig werken› Principe 2 – krachtgericht werken› Principe 3 – reflectief werken› Principe 4 – participatief werken› Principe 5 – resultaatsgericht werken
51	Een empowerende basishouding
56	Bibliografie
57	Bijlagen

INLEIDING

Ondersteunen en versterken van mensen in maatschappelijk kwetsbare posities is één van de kernopdrachten van de sector Samenlevingsopbouw. We noemen dit de agogische kernopdracht.

Samen met de politieke kernopdracht (werken aan structurele beleidsveranderingen) draagt de agogische kernopdracht bij aan het realiseren van de maatschappelijke opdracht van Samenlevingsopbouw. Dat is het wegwerken van situaties van achterstelling en uitsluiting zodat iedereen een volwaardig burger kan zijn van onze samenleving. Het is in het samenspel van beide kernopdrachten dat situaties van achterstelling en uitsluiting op duurzame wijze kunnen veranderen.

Dit praktijkkader gaat over de invulling van de agogische kernopdracht. In de praktijk van de sector Samenlevingsopbouw zien we dat deze kernopdracht uiteenlopend wordt ingevuld. Voor de één staat het gelijk aan groepsmatig werken, voor de ander komt het neer op het bevorderen van maatschappelijke of beleidsparticipatie en voor nog iemand anders gaat het over het versterken van de gekwetste binnenkant van mensen uit de doelgroep.

Daar willen we met dit praktijkkader verandering in brengen. We leggen eenduidig vast wat we precies bedoelen met 'ondersteunen en versterken van mensen in maatschappelijk kwetsbare posities'.

Eerst omschrijven we de finaliteit van de agogische kernopdracht: wat hebben we ermee voor ogen? Vervolgens bepalen we op welke vlakken we mensen willen versterken. We noemen dit het WAT van het agogisch versterkingsproces. Tot slot gaan we in op de manier waarop we dit kunnen doen; het HOE van het agogisch versterkingsproces.

Met deze drie kapstukken biedt het praktijkkader buurt- en opbouwwerkers en werkbegeleiders een houvast bij het vormgeven van en het reflecteren op de eigen praktijk.

Dit praktijkkader is het resultaat van een praktijkonderzoek in de sector. Meer hierover lees je in bijlage 1.

Michèle Jacobs
Brussel, 2014

HET PRAKTIJKADER IN EEN NOTENDOP

Samenlevingsopbouw komt op voor het recht op een menswaardig bestaan voor iedereen, in de eerste plaats voor mensen in maatschappelijk kwetsbare posities. Samenlevingsopbouw ondersteunt en versterkt deze mensen in hun strijd tegen uitsluiting en achterstelling. Dat is onze agogische kernopdracht.

ZELFSTUREND VERMOGEN

Centraal in de agogische kernopdracht staat het versterkingsproces. Dit proces is erop gericht om het zelfsturend vermogen van mensen in maatschappelijk kwetsbare posities te vergroten. Daarmee bedoelen we dat mensen weer greep krijgen op hun alledaagse bestaansvoorwaarden en niet meer louter moeten ondergaan wat in hun leven gebeurt. Wanneer mensen meer zelfsturend zijn, kunnen zij zelf ook een rol opnemen in het verbeteren van de situatie waarin ze zich bevinden.

VERSTERKEN OP DRIE VLAKKEN

Een groter zelfsturend vermogen veronderstelt ten eerste **een veerkrachtige binnenkant**. Hiermee bedoelen we dat mensen zich (weer) goed in hun vel voelen, een positiever zelfbeeld hebben, geloven iemand te zijn en een plaats te hebben in deze samenleving.

Een tweede voorwaarde is **kritisch bewustzijn**. Dit veronderstelt inzicht hebben in de maatschappelijke context en in de eigen situatie, en over de nodige vaardigheden beschikken om deze inzichten om te zetten in een gewenste verandering.

Tot slot is er nog **participatie**, de motor van dit groeiproces. Onder participatie verstaan we maatschappelijke participatie en beleidsparticipatie.

EMPOWERENDE RUIMTE

De veerkrachtige binnenkant, kritisch bewustzijn en participatie zijn de drie vlakken waarop we mensen in maatschappelijk kwetsbare posities willen versterken. Werkers doen dit door binnen de context van hun project een empowerende ruimte te creëren. Een plek waar mensen kunnen groeien naar meer zelfsturing.

ZES BOUWSTENEN

Voor het creëren van die empowerende ruimte binnen hun project kunnen werkers zes bouwstenen inzetten: **vijf handelingsprincipes** en een **empowerende basishouding**.

De handelingsprincipes zijn: groepsmatig, krachtgericht, reflectief, participatief en resultaatgericht werken. Naast het handelen van werkers, is ook hun houding ten aanzien van de doelgroep van belang. Elementen van een empowerende basishouding zijn: betrokkenheid, gelijkwaardigheid, openheid, authenticiteit en respect.



TWEE THEORIEËN ALS FUNDAMENT

Het fundament van dit praktijkkader voor de agogische kernopdracht zijn **de theorie van maatschappelijke kwetsbaarheid** en het **empowermentparadigma**. Door deze 'brillen' kijken we naar het agogisch versterkingsproces en geven we er invulling aan.

Een 'gekleurde' kijk dus, maar geen toevallige keuze. Beide kaders sluiten aan bij het Waardenkader Samenlevingsopbouw (2013).

In wat volgt stellen we beide theorieën kort voor. Wie meer wil weten, vindt een uitgebreide toelichting in de bijlage achteraan.

1. Maatschappelijke kwetsbaarheid

De theorie van maatschappelijke kwetsbaarheid is een verklaringsmodel voor situaties van achterstelling en uitsluiting. De theorie gaat er vanuit dat achterstelling en uitsluiting verklaard kunnen worden door een samenspel van elkaar versterkende factoren op drie niveaus: het structureel, het institutioneel en het individueel niveau.

Het structureel niveau verwijst naar de inrichting van de samenleving op economisch, sociaal en cultureel vlak. Het institutioneel niveau verwijst naar de manier waarop gemeenschappen en organisaties functioneren. Het individueel niveau gaat over de manier waarop individuen betekenis geven aan maatschappelijke processen en de effecten ervan internaliseren (Vettenburg et al., 1984).

Achterstelling en uitsluiting zijn te verklaren door een samenspel van factoren of oorzaken op elk van die drie niveaus. De structurele uitsluitingsmechanismen worden als grondoorzaak gezien en liggen bovendien in vele gevallen aan de basis van uitsluitingsmechanismen of oorzaken op institutioneel en individueel niveau (Vettenburg et al., 1984).

Maatschappelijke processen werken immers door op het niveau van organisaties en instituties en vervolgens op het niveau van het individu. Beide zijn producten van hun omgeving. Binnen een school of een VDAB spelen bijvoorbeeld dezelfde mechanismen als in de samenleving. Op niveau van het individu worden de effecten van dergelijke mechanismen vervolgens geïnternaliseerd. Als je je hele leven hoort dat je niets waard bent, dat je niets kunt en dat je niet meetelt, dan ga je dat onvermijdelijk op jezelf betrekken. Het tast je zelfbeeld en zelfvertrouwen aan. Wanneer er zich dan toch kansen voordoen, worden die niet aangegrepen. Vaak omdat men ervan overtuigd is dat het ook deze keer niet zal lukken. Dit voorbeeld toont hoe structurele uitsluitingsmechanismen 'gestold' geraken op het institutioneel en individueel niveau en zo situaties van achterstelling en uitsluiting bestendigen en versterken.

In die zin is maatschappelijke kwetsbaarheid een cumulatief proces; eens gekwetst, verhoogt de kans om in de toekomst opnieuw gekwetst te worden. Door het uitstoten en stigmatiseren, dragen maatschappelijke instellingen actief bij tot de verdere sociale achteruitgang van diegenen die reeds kwetsbaar zijn. Zo dreigt men terecht te komen in een neerwaartse spiraal (Vettenburg et al., 1984).

De theorie van maatschappelijke kwetsbaarheid stelt dat bepaalde bevolkingsgroepen meer dan andere riskeren om actief gekwetst te worden door de manier waarop onze maatschappij georganiseerd is. Ze noemt dit 'maatschappelijk kwetsbare groepen'. Deze groepen genieten weinig van

het positieve aanbod aan informatie, vorming, hulpverlening en respect dat de maatschappij aan haar burgers biedt, maar worden in die contacten met maatschappelijke instellingen vooral geconfronteerd met de controlerende, sanctionerende en discriminerende aspecten. Hierdoor ontwikkelen ze weinig tot geen positieve sociale binding. En omdat deze groepen hun belangen niet verdedigd zien, omdat men niet tegemoet komt aan hun specifieke noden en behoeften en ze zich niet kunnen weren tegen negatieve stereotyperingen, blijft de ongelijkheid bestaan (Vettenburg et al., 1984).

2. Empowerment

Empowerment is een paradigma; een omvattend kader dat, samen met de onderliggende waarden en principes, het denken en handelen oriënteert.

"Empowerment is een proces van individuele en collectieve versterking waarbij individuen, organisaties en gemeenschappen meesterschap verwerven over hun eigen situatie en omgeving." (Van Regenmortel, 2002)

2.1. Mens- en maatschappijbeeld

VOLWAARDIG BURGERSCHAP

Het realiseren van volwaardig burgerschap is de centrale en ultieme doelstelling van het empowermentproces. Volwaardig burgerschap betekent hier "toegang hebben tot collectief verworven, vastgelegde en verzekerde rechten en vrijheden" (Van Regenmortel, 2002). Denk daarbij aan de sociale grondrechten, maar ook aan de vrijheid van meningsuiting, vrijheid van geloofsovertuiging ...

WISSELWERKING TUSSEN DE MENS EN ZIJN OMGEVING

Het empowermentparadigma gaat uit van verschillende systeemniveaus, namelijk het niveau van het individu (micro), het niveau van organisaties/instituties (meso) en het niveau van de samenleving (macro). Bovendien wordt ervan uitgegaan dat deze systeemniveaus elkaar voortdurend beïnvloeden (Van Regenmortel, 2002).

Concreet betekent dit dat een individu nooit gezien wordt als op zichzelf staand, maar steeds in zijn context of omgeving. Bovendien wordt het welzijn van het individu altijd verbonden met de bredere sociale en politieke context. Het welzijn is afhankelijk van factoren en mogelijkheden op elk van die niveaus (micro, meso en macro).

SOCIALE PROBLEMEN ZIJN STRUCTUREEL

Het empowermentparadigma gaat ervan uit dat bovengenoemde mogelijkheden ongelijk verdeeld zijn. En dat daardoor sociale problemen ontstaan. Deze laatste zijn dus structureel van aard (Van Regenmortel, 2002).

FOCUS OP WELZIJN, KRACHTEN EN OMGEVINGSINVLOEDEN

De empowermentbenadering gaat de negatieve aspecten van een situatie verbeteren door positieve zaken te zoeken. Ze focust op het welzijn, de krachten binnen het individu en zijn/haar omgeving en omgevingsinvloeden. Niet op problemen en risicofactoren. Het is een positieve en proactieve benadering en vraagt om een aanpak van onderuit (Driessens & Van Regenmortel, 2006).

2.2. Kernbegrippen

MULTILEVEL

Het empowermentbegrip heeft betrekking op drie niveaus. Dit multilevel karakter heeft enkele implicaties. Ten eerste moeten elk van deze niveaus empowered worden/zijn, zowel de individuen als organisaties en de ruimere samenleving. Ten tweede kan empowerment van één bepaald niveau nooit los gezien worden van empowerment van de twee andere niveaus.

Empowerment op elk van deze niveaus kan als volgt omschreven worden (Driessens & Van Regenmortel, 2006, pp. 98–99):

- **Empowerment van het individu:** “een geloof in de eigen capaciteit om de omgeving te beïnvloeden, begrijpen hoe sociale systemen in een bepaalde context werken en het stellen van gedrag om in die context invloed uit te oefenen.”
- **Empowerment van de organisatie** gaat over zaken als “inspraak en beslissingsmacht binnen een organisatie, het scheppen van mogelijkheden om vaardigheden te vergroten, wederzijdse steun en netwerkvorming tussen organisaties ... Ook aandacht voor de toegankelijkheid van voorzieningen voor de gebruikers is hierbij een belangrijk aspect.”
- **Empowerment van de gemeenschap** verwijst naar “een samenleving die op een georganiseerde wijze samenwerkt om de kwaliteit van het leven te behouden en te verhogen, een creatieve omgeving die inspeelt op de capaciteiten van personen, groepen en organisaties, ruimte laat voor autonomie, samenwerkingsverbanden stimuleert en versterking biedt waar nodig. Het is een samenleving met een sociaal beleid die de structurele mechanismen van sociale uitsluiting bestrijdt, openstaat voor diversiteit, actief opkomt voor gelijke rechten en ontplooiingskansen voor iedereen met een evenwichtige balans tussen verzorging en zelfzorg.”

Merk op dat de drie niveaus van empowerment samenvallen met de kernopdrachten van Samenlevingsopbouw. In empowerment van het individu herkennen we de agogische kernopdracht, waar het gaat over het versterken en ondersteunen van mensen in een maatschappelijk kwetsbare positie. De twee andere niveaus linken aan de politieke kernopdracht, waar we als doel hebben om verandering te realiseren op niveau van de structuren van de samenleving. Daartoe spreken we beleidsmensen aan binnen politieke overheden (macro), maar ook op mesoniveau (bv. scholen, sociale huisvestingsmaatschappij, VDAB).

CONCEPT MET EEN OPEN EINDE

Empowerment is geen statisch persoonlijkheidskenmerk: het is niet iets dat je wel of niet hebt, zoals de kleur van je ogen of je gestalte. Het is een dynamisch gegeven, dat steeds bepaald wordt door de context. Dat wil zeggen: het kan verschillende gradaties en vormen aannemen naargelang de persoon en de context. Empowerment betekent iets anders voor een sans-papiers in Brussel dan voor een kwetsbare huurder op de private woonmarkt in Geel. De mate van empowerment kan ook variëren in de tijd: een persoon kan vroeger wel empowered zijn en vandaag niet of omgekeerd. Kortom, het zal van geval tot geval verschillen wanneer iemand empowered is en het zal altijd opnieuw ingevuld moeten worden. Daarom spreken we van een concept met een open einde (Driessens & Van Regenmortel, 2006).

PROCES EN RESULTAAT

Het empowermentbegrip heeft zowel betrekking op het proces als op het resultaat. ‘Proces’ verwijst naar de manier waarop mensen, organisaties en gemeenschappen empowered geraken. ‘Resultaat’ verwijst dan naar de uitkomst van dergelijke processen (Driessens & Van Regenmortel, 2006).

GEDEELDE VERANTWOORDELIJKHEID

Je kan empowerment niet geven aan iemand. Empowerment moet je zelf verwerven. Maar personen, groepen, organisaties die verder staan in hun empowermentproces hebben de taak en de verantwoordelijkheid om de voorwaarden te scheppen om empowerment van anderen mogelijk te maken. Zo wordt empowerment een gedeelde verantwoordelijkheid: van zij die nog niet empowered zijn en zij die wel empowered zijn (Van Regenmortel, 2002).

2.3. Empowerment van het individu¹

De agogische kernopdracht heeft betrekking op empowerment van het individu (micro). Zimmerman, één van de grondleggers, definieert empowerment van het individu als volgt (Van Regenmortel, 2002):

“Empowerment wordt beschouwd als een proces waarbij individuen meesterschap krijgen over hun eigen leven en komen tot democratische participatie in hun gemeenschapsleven.”

Het centrale begrip in deze definitie is ‘meesterschap’. Zimmerman heeft dit abstracte begrip geconcretiseerd aan de hand van drie kernconcepten: controle, kritisch bewustzijn en participatie. Onder ‘controle’ verstaat hij een geloof in de eigen capaciteit van individuen om de omgeving te beïnvloeden. ‘Kritisch bewustzijn’ komt neer op het begrijpen hoe sociale systemen in een bepaalde context werken. ‘Participatie’ gaat over het stellen van gedrag om in die context invloed uit te oefenen.

3. Wat nemen we mee uit deze theorieën?

Van de **theorie van maatschappelijke kwetsbaarheid** leren we dat we op drie niveaus moeten inzetten om op een blijvende manier iets te veranderen aan situaties van achterstelling en uitsluiting: het structureel, institutioneel en individueel niveau.

Dit doen we aan de hand van onze agogische en politieke kernopdracht. Voor de agogische kernopdracht betekent dit dat we mensen moeten versterken om in te spelen op mechanismen van achterstelling en uitsluiting op elk van die niveaus. Naast de structurele en institutionele uitsluitingsmechanismen zetten we ook in op drempels die spelen op het individuele niveau, bij mensen in kwetsbare posities zelf.

Het **empowermentparadigma** geeft ons aanwijzingen om dat versterkingsproces concreet in te vullen: de finaliteit, de vlakken waarop we mensen moeten versterken en op welke manier we dit kunnen doen.

¹ *Aangezien de agogische kernopdracht betrekking heeft op empowerment van het individu, zullen we ons hier verder toespitsen op dat niveau van empowerment. Als hierna het woord empowerment gebruikt wordt, bedoelen we dus empowerment op het individuele niveau. In die zin zal hierna ‘empowerment’ en ‘versterken’ inwisselend gebruikt worden.*

DE FINALITEIT VAN HET AGOGISCH VERSTERKINGSPROCES

In het Referentiekader Samenlevingsopbouw lezen we:

“Onze agogische kernopdracht bestaat erin maatschappelijk kwetsbare groepen te ondersteunen en te versterken in het werken aan gemeenschappelijke problemen op vlak van achterstelling en uitsluiting. Centraal in de agogische kernopdracht staat het versterkingsproces.”

Wat verstaan we onder ‘versterken’ en ‘versterkingsproces’? Wat hebben we daarbij voor ogen? Wat willen we er mee bereiken?

De finaliteit van het agogisch versterkingsproces is het **zelfsturend vermogen** van de doelgroep **vergroten**. Dit om weer greep te krijgen op het eigen leven en zelf te kunnen bijdragen aan het oplossen van de problemen waarmee men geconfronteerd wordt. Dit veronderstelt een groei/leerproces dat mogelijk gemaakt wordt door de werker.

1. Situering binnen het Referentiekader Samenlevingsopbouw

In het Referentiekader Samenlevingsopbouw staat de agogische kernopdracht volwaardig naast de politieke kernopdracht. Samen met de politieke kernopdracht draagt de agogische kernopdracht bij aan het realiseren van de maatschappelijke opdracht van Samenlevingsopbouw. Dat is het wegwerken van situaties van achterstelling en uitsluiting zodat iedereen een volwaardig burger kan zijn van onze samenleving.

Beide kernopdrachten dragen elk vanuit een eigen invalshoek bij aan het realiseren van die maatschappelijke opdracht. Met de agogische kernopdracht gebeurt dit via het versterken van de doelgroep zodat zij zelf kan bijdragen aan het oplossen van de problemen waarmee ze geconfronteerd wordt. Met de politieke kernopdracht gebeurt dit door het werken aan structurele beleidsveranderingen. Het is in het samenspel van beide kernopdrachten dat situaties van achterstelling en uitsluiting op duurzame wijze kunnen veranderen.

Van hieruit vertrekken we om invulling te geven aan de finaliteit van de agogische kernopdracht.

2. Het zelfsturend vermogen versterken

Mensen in maatschappelijk kwetsbare posities maken heel wat mee. Daardoor verliezen ze het gevoel van greep op hun eigen leven, ze worden angstig en wantrouwig, verliezen hun zelfvertrouwen en de verbinding met zichzelf, de omgeving en de toekomst. Ze geraken ervan overtuigd dat er toch niets kan en zal veranderen aan hun situatie.

Met het versterkingsproces, dat centraal staat in de agogische kernopdracht, willen we bereiken dat mensen niet meer louter moeten ondergaan wat in hun leven gebeurt, maar dat ze zelf ook een rol kunnen opnemen in het verbeteren van de moeilijke situaties waarin ze zich bevinden. Brinkman omschrijft dit treffend als 'zelfsturend vermogen' (Van Regenmortel, 2002, p. 84).

"Empowerment is als een leerproces dat tot doel heeft de zelfsturende vermogens van het subject te versterken en te vergroten."

Het agogisch versterkingsproces is gericht op het vergroten van het zelfsturend vermogen van maatschappelijk kwetsbare groepen, zodat mensen weer zelfbeschikking verwerven over hun alledaagse bestaansvoorwaarden. In het volgend hoofdstuk geven we invulling aan het begrip 'zelfsturend vermogen'.

Voor nu volstaat het om te zeggen dat de agogische kernopdracht erop gericht is dat mensen in kwetsbare posities weer greep krijgen op hun leven. Uit de theorie van maatschappelijke kwetsbaarheid leren we dat het daartoe nodig is om in te spelen op uitsluitingsmechanismen op het structureel, institutioneel en individueel niveau.

Voor mensen in maatschappelijk kwetsbare posities betekent dit dat zij een groeiproces of leerproces afleggen. Het is de werker die dit proces faciliteert en mogelijk maakt. Dat is de essentie van de agogische kernopdracht. Naast het realiseren van structurele veranderingen (cf. politieke kernopdracht), zet de werker hier ten volle op in. Op welke manier dat gebeurt, bespreken we verder.

2.1. Twee aandachtspunten

ZELFSTUREND VERMOGEN VAN HET INDIVIDU OF VAN DE GROEP?

Het versterkingsproces gebeurt in Samenlevingsopbouw meestal in een groepscontext. Toch is de finaliteit van de agogische kernopdracht niet het versterken van het zelfsturend vermogen van de groep, maar wel het versterken van het zelfsturend vermogen van de individuen uit die groep.

Dat neemt niet weg dat het versterken van de groep wel degelijk een plaats heeft in dit verhaal. Uit de praktijk blijkt dat de groep een belangrijke hefboom is om het agogisch versterkingsproces mogelijk te maken. Het groepsmatig werken is één van de zes bouwstenen van het versterkingsproces. In die zin kan de werker er wel naar streven om de groep als geheel te versterken, maar dan is dat een strategie om bepaalde doelstellingen (bv. komen tot beleidsaanbevelingen) te bereiken, en niet de finaliteit.

EEN VERSTERKINGSPROCES OVER COLLECTIEVE PROBLEMEN

Samenlevingsopbouw werkt aan gemeenschappelijke problemen van achterstelling en uitsluiting, niet aan individuele problemen. Die gemeenschappelijke problemen zijn gebaseerd op individuele ervaringen, maar onze aandacht gaat uit naar wat daarin gemeenschappelijk is. Dat heeft twee implicaties.

Eén, het agogisch versterkingsproces wordt afgebakend door een gemeenschappelijk sociaal probleem waarop een project geënt is, bv. recht op onderwijs, recht op wonen, recht op maatschappelijke dienstverlening. In een project wordt dat specifieke grondrecht als inrijpoort gebruikt om mensen te versterken. Over de andere problematieken van de deelnemers wordt niet of weinig gewerkt. En dus zal het agogisch versterkingsproces

inwerken op slechts een deel van de complexe problematiek waar mensen in kwetsbare posities mee geconfronteerd worden. Dat neemt niet weg dat dit versterkingsproces ook kan doorwerken op die andere levensdomeinen. Dat is althans het verhoopte olievlekeffect.

Twee, Samenlevingsopbouw betekent samen met anderen op zoek gaan naar oplossingen voor gemeenschappelijke problemen. Dat impliceert dat het versterkingsproces van het individu in functie staat van zichzelf, maar ook in functie van het collectieve. Met dat laatste bedoelen we het zoeken naar een gemeenschappelijke oplossing voor een gemeenschappelijk probleem. Met andere woorden: mensen leren niet alleen voor zichzelf, maar ook voor anderen.

3. Mensen versterken: een volwaardige kernopdracht

Met het agogisch versterkingsproces willen we het zelfsturend vermogen van mensen in kwetsbare posities vergroten. Dit betekent dan ook dat de agogische kernopdracht meer is dan mensen die met een gemeenschappelijk probleem geconfronteerd worden, vinden en organiseren, samen onderzoeken waar het probleem zit, wat mogelijke oplossingen zijn, wie die oplossing kan bieden en vervolgens samen actie ondernemen om het gemeenschappelijk probleem op te lossen. Als we de agogische kernopdracht hiertoe beperken, gaan we voorbij aan de eigen doelstelling ervan en staat de agogische kernopdracht te zeer ten dienste van de politieke kernopdracht.

De agogische kernopdracht is niet alleen op papier (cf. Referentiekader Samenlevingsopbouw), maar ook in de praktijk een volwaardige kernopdracht naast de politieke kernopdracht. Dat betekent dat je als werker ook steeds bewust bezig bent om dat groeiproces te realiseren.

We onthouden

De finaliteit van het agogisch versterkingsproces is:

- het zelfsturend vermogen van mensen vergroten
- zodat zij weer greep krijgen op het eigen leven en zelf kunnen bijdragen aan het oplossen van problemen

Ervaringsoefening zelfsturend vermogen

Deze oefening leert je om te zien en te benoemen welk verschil het agogisch versterkingsproces maakt in het leven van je doelgroep. Niet alleen de grote veranderingen maken het verschil, maar ook de kleine stapjes voorwaarts. Het is belangrijk je vaststellingen ook te benoemen voor de doelgroep. Horen van jou als werker of van lotgenoten welke weg al afgelegd werd, doet enorm deugd en geeft een grote boost aan mensen.

Om dat verschil te kunnen benoemen, moet je het eerst leren opmerken. Veranderingen zien en opmerken, kan je leren. Deze oefening helpt je daarbij.

OEFENING

Haal een intens deugddoende herinnering op aan een situatie waarvan je het idee hebt dat het zelfsturend vermogen van de mensen uit de groep waarmee je werkt, vergroot is.

- Roep deze situatie op en ga terug in je herinnering: welke verandering hoor je, zie je, voel je, ruik je?
- Schrijf dit neer of vertel het aan een collega.
- Stel jezelf de vraag: wat hoor, zie, voel, ruik ik precies? En wat nog?
- Schrijf de antwoorden neer voor jezelf



HET WAT VAN HET AGOGISCH VERSTERKINGSPROCES

De agogische kernopdracht van de werker is het versterken van het **zelfsturend vermogen** van mensen in maatschappelijk kwetsbare posities.

De drie vlakken waarop we mensen willen versterken in functie van een groter zelfsturend vermogen zijn: **een veerkrachtige binnenkant, kritisch bewustzijn, participatie.**

1. Drie basiskenmerken van zelfsturend vermogen

Het empowermentparadigma benoemt drie basiskenmerken van empowerment. Het zijn algemene categorieën die verder ingevuld kunnen worden naargelang de personen en situaties waarmee gewerkt wordt. Vanuit het praktijkonderzoek hebben wij deze basiskenmerken een invulling gegeven die passend is voor Samenlevingsopbouw: veerkrachtige binnenkant, kritisch bewustzijn en participatie.

Deze basiskenmerken zijn tegelijk de voorwaarden voor empowerment en de (gewenste) resultaten of uitkomsten van het versterkingsproces. Het is op deze vlakken dat we mensen versterken in functie van een groter zelfsturend vermogen.

1.1. Een veerkrachtige binnenkant

Dit basiskenmerk heeft betrekking op de binnenkant van mensen of het intrapersoonlijke.

Een veerkrachtige binnenkant betekent:

- Dat mensen zich (weer) goed in hun vel voelen, (meer) zelfvertrouwen en een (meer) positief zelfbeeld hebben.
- Dat mensen (opnieuw) geloven iemand te zijn en een plaats te hebben in de samenleving, dat ze "er mogen zijn".
- Dat mensen (opnieuw) geloven invloed of controle te hebben over de eigen situatie en omgeving.
- Dat mensen dicht bij zichzelf staan: bewust van wie ze zijn, waar ze voor staan en waar ze naartoe willen.

Mensen in maatschappelijk kwetsbare posities missen vaak zo'n veerkrachtige binnenkant. Ze missen een gevoel van greep of controle op wat er met hen zelf en in hun omgeving gebeurt. Door allerlei ongelukken en tegenslagen missen ze zelfvertrouwen, hebben ze een negatief zelfbeeld, zijn ze eerder fatalistisch ingesteld.

Het versterken van de binnenkant legt een belangrijke 'fond' voor het agogisch versterkingsproces.

"Je moet eerst voet aan de grond hebben om een stap vooruit te kunnen zetten."(een werker)

Uit de praktijk

Werken aan een veerkrachtige binnenkant roept bij sommige werkers enige weerstand en reserve op. "Moeten we daar wel mee bezig zijn?" "Gaat dat onze opdracht niet te buiten?" "We moeten toch geen psychologen worden?" Het komt er op aan dit in de juiste proportie te zien. Als werker kan je er toe bijdragen dat mensen het gevoel hebben: ik mag er zijn, ik tel mee ... Dat betekent dat je misschien wel eens een individuele vraag beantwoordt om iemand vooruit te helpen, ook al heeft die vraag niet rechtstreeks met het project te maken. Maar het zit ook in de kleine dingen: mensen een complimentje geven voor iets wat ze gedaan hebben, aan het begin van de vergadering even een rondje doen om te vragen hoe het met iedereen gaat, de manier waarop je met mensen omgaat en hen bij de activiteiten betreft. Dat is toch nog helemaal iets anders dan het oplossen van individuele (persoonlijke en psychologische) problemen van mensen.

"Je kan je daar niet in verliezen. Het gaat over: mensen het gevoel geven dat ze er mogen zijn, dat ze iemand zijn, dat ze belangrijk zijn, dat wat ze zeggen van tel is. Dat is iets anders dan al de problemen van die persoon oplossen!"(een werker)

1.2. Kritisch bewustzijn

Het tweede vlak waarop we mensen willen versterken, is het kritisch bewustzijn. Dit is een interpersoonlijke component: het gaat over de wisselwerking tussen de mens en zijn omgeving.

INZICHT

Bij kritisch bewustzijn gaat het in de eerste plaats over het verwerven van inzicht:

- **in de maatschappelijke context:** begrijpen van de wereld/omgeving rondom ons. Bijvoorbeeld: inzicht in de heersende maatschappelijke tendensen, het politieke en sociale klimaat, hoe politieke/machtsstructuren functioneren, hoe beleidsbeslissingen worden genomen, hoe invloed kan uitgeoefend worden, hoe machtsbronnen gemobiliseerd kunnen worden ...
- **in maatschappelijke thema's:** dit gaat bijvoorbeeld over kennis van relevante wetgeving of regelgeving, weten welke rechten je hebt, inzicht in de (historische) context van een thema ...

- **in de eigen situatie:** inzicht in de eigen situatie vloeit vaak voort uit het inzicht in de maatschappelijke context en thema's. Zicht op mogelijke oorzaken, andere factoren of de context maakt dat iemand de eigen situatie vaak beter kan plaatsen. Wanneer iemand vaststelt dat hij niet de enige is die z'n weg niet vindt naar de dienstverlening en zicht heeft op welke mechanismen hier mogelijk allemaal spelen, dan kan hij zijn eigen situatie beter plaatsen. Individuele ervaringen krijgen door inzicht in de maatschappelijke context en thema's wat meer context. Mensen leren dat de oorzaak vaak buiten hen zelf ligt en dus van structurele aard is. Dit heeft een ontschuldigend effect en het zelfverwijt neemt af. Tegelijk krijgt de persoon ook meer zicht in de aard en impact van eigen keuzes en ziet zo eventueel een individueel aandeel aan de eigen situatie. In dit inzicht in het structurele en individuele aandeel ligt potentieel voor het bewerkstelligen van verandering.

VAARDIGHEDEN

Kritisch bewustzijn gaat ook over de vaardigheden om met de bovengenoemde inzichten iets te doen. Uit het praktijkonderzoek is gebleken dat werkers inzetten op het verwerven van verschillende soorten vaardigheden: democratische, communicatieve, sociale en cognitieve vaardigheden. Deze spelen in op mechanismen van achterstelling en uitsluiting op de drie niveaus (individu, organisatie, samenleving).

Het kritisch bewustzijn maakt de brug naar actie en participatie. Kritisch bewustzijn stelt mensen in staat om initiatieven te nemen die kunnen leiden tot het veranderen van de situatie waarin ze zich bevinden, voor zichzelf en voor anderen.

1.3. Participatie

Participatie is het derde vlak waarop we mensen willen versterken om te komen tot zelfsturend vermogen.

De veerkrachtige binnenkant en het kritisch bewustzijn zijn respectievelijk de intra- en de interpersoonlijke componenten van empowerment. Participatie is de handelingscomponent. Het gaat over het stellen van gedrag om invloed uit te oefenen op een situatie in functie van de gewenste uitkomst.

Participatie wordt gezien als de motor van empowerment.

"Participatie is een noodzakelijke voorwaarde om empowerment te realiseren. Zonder participatie is empowerment niet mogelijk."

We maken een onderscheid tussen maatschappelijke- en beleidsparticipatie.

Uit de praktijk

'Kritisch bewustzijn' in een project over toegankelijke maatschappelijke dienstverlening.

INZICHT

Inzicht in de maatschappelijke context en thema's betekent hier: weten welke sociale diensten er zijn, weten waar je recht op hebt en wanneer, het aanbod van de verschillende diensten kennen, oplossingskanalen leren kennen, weten wanneer en hoe je een tolk kan aanvragen, weten hoe een dienst werkt en met welke reglementeringen sociaal werkers rekening moeten houden.

Maar het gaat ook over inzicht in de eigen situatie: ik beheers het Nederlands te weinig, ik moet mijn administratie beter bijhouden, ik ben niet de enige die de weg niet vind ...

VAARDIGHEDEN

- Democratische vaardigheden
 - › Luisteren naar de mening van anderen
 - › Respect voor de mening van anderen
 - › Eigen mening vormen en uiten
 - › Samen beslissingen nemen
 - › Methodes van politieke actie (flyers, acties, sociale media ...)
- Communicatieve vaardigheden
 - › Taalverwerving: de doelgroep ervaart dat gebrekkige kennis van het Nederlands een drempel is om naar diensten toe te stappen
 - › Duidelijk en verstaanbaar spreken
 - › Verwoorden van de gekwetste binnenkant
 - › Verwoorden van een boodschap
 - › Weten wat wel en niet gezegd kan worden op een vergadering
- Sociale vaardigheden
 - › Alles wat te maken heeft met het verbeteren van de sociale omgang
- Cognitieve vaardigheden
 - › Administratie bijhouden: facturen, betalingen, belangrijke briefwisseling
 - › Het verschil kennen tussen een echt overschrijvingsformulier en een publiciteitoverschrijving/reclame.

MAATSCHAPPELIJKE PARTICIPATIE

Maatschappelijke participatie verwijst enerzijds naar civiele participatie: de betrokkenheid bij de civiele samenleving. Dat is het maatschappelijke middenveld in al z'n varianten. Daarnaast is er de meer basale vorm van maatschappelijke participatie: de sociale participatie of participatie aan het dagelijks leven. Voor mensen in maatschappelijk kwetsbare posities is dat al een hele stap. Ze leven vaak geïsoleerd en komen zelden buiten. Sociale participatie is een voedingsbodem voor andere, meer doorgedreven vormen van participatie (Samenlevingsopbouw Vlaanderen, 2011).

BELEIDSPARTICIPATIE

Onder beleidsparticipatie verstaan we dat mensen op een structurele en effectieve manier, in alle stadia van beleidsvoeringprocessen, op alle relevante beleidsdomeinen, op alle plekken waar beleid gevoerd wordt, kunnen participeren aan beleid (Samenlevingsopbouw Vlaanderen, 2011).

Participatie is een keuze, geen verplichting. Sommige mensen hebben geen boodschap aan participatie, en dat is hun goed recht. Als we spreken over het belang van participatie, dan gaat dat over de mogelijkheid om te participeren voor wie dat wenst. Deze mogelijkheid moet voor iedereen, maatschappelijk kwetsbaar of niet, gegarandeerd zijn. En iedereen heeft de vrije keuze om al dan niet van deze mogelijkheid gebruik te maken.

Uit de praktijk

'Participatie' in een project over toegankelijke maatschappelijke dienstverlening.

MAATSCHAPPELIJKE PARTICIPATIE:

- deelnemen aan taallessen, praatcafés ...
- deelnemen aan activiteiten van het buurthuis/laagdrempelige basisvoorziening

BELEIDSPARTICIPATIE:

- een getuigenis brengen tijdens het overleg met de schepen van Sociale Zaken
- meewerken aan beleidsaanbevelingen voor meer toegankelijke dienstverlening

2. Drie aandachtspunten

2.1. Een wisselwerking tussen de basiskenmerken

Door in te zetten op het versterken van de veerkrachtige binnenkant, het aanscherpen van kritisch bewustzijn en het bevorderen van participatie, draagt een werker ertoe bij dat het zelfsturend vermogen van mensen uit de groep vergroot wordt.

Inzetten op deze drie basiskenmerken is echter geen stappenplan. Het is niet zo dat mensen eerst een veerkrachtige binnenkant moeten hebben, daarna kritisch bewustzijn verwerven en vervolgens klaar zijn voor participatie. Er zijn genoeg voorbeelden van projecten waar mensen die erg diep zitten, zonder veel veerkrachtige binnenkant, toch meestappen in een project en participeren aan een overleg met de bevoegde minister.

Er is wel een continue wisselwerking tussen de basiskenmerken. Elk basiskenmerk kan als inrijpoort gebruikt worden om het zelfsturend vermogen te vergroten. Dit zal meteen ook effect hebben op de beide andere kenmerken. De drie basiskenmerken werken op elkaar in.

Dat heeft te maken met het feit dat het proces een wezenlijk onderdeel is van empowerment. Enkel al doende kunnen mensen dat zelfsturend vermogen verwerven. Enkel al doende krijgen mensen weer greep op hun eigen leven.

Het agogisch versterkingsproces is een samenspel van initiatieven die inzetten op het versterken van één of meerdere van deze basiskenmerken.

2.2. Drie evenwaardige basiskenmerken

Zijn de drie basiskenmerken van zelfsturend vermogen even belangrijk of is er een rangorde?

Gegeven de maatschappelijke opdracht van Samenlevingsopbouw nemen het aanscherpen van het kritisch bewustzijn en het bevorderen van participatie een prominente plaats in binnen de projecten. Dit doet geen afbreuk aan het feit dat de drie basiskenmerken evenwaardig en noodzakelijk zijn voor het vergroten van het zelfsturend vermogen van mensen in kwetsbare posities. In de praktijk van Samenlevingsopbouw zetten we in op het bevorderen van elk van de kenmerken. Er kan wel samengewerkt worden met partners om de inspanningen te verdelen.

2.3. De agogische kernopdracht is meer dan werken aan participatie

De agogische kernopdracht werd in de sector lange tijd gelijkgesteld met het bevorderen van maatschappelijke- en beleidsparticipatie. De drie basiskennmerken van empowerment tonen dat het om meer gaat. Een werker uit de praktijkbevraging verwoordt het zo:

“Het is meer dan ‘mensen moeten naar de diensten toestappen’. Zo simpel is dat niet. Mensen moeten het eerst kunnen verwoorden, ze moeten meer zelfzeker worden in hun taal, ze moeten ook weten welke diensten er allemaal zijn en wat het aanbod is. En soms moet je nog een stap teruggaan en samen met hen nadenken over wat ze allemaal willen weten, waar hun angst zit ...”

Deze werker geeft aan dat participatie niet vanzelf gaat en dat soms eerst aan andere voorwaarden moet voldaan worden. We herkennen elementen van ‘een veerkrachtige binnenkant’ (“weten wat ze willen, waar hun angst zit”) en ‘kritisch bewustzijn’ (“weten welke diensten er zijn, zelfzeker worden in hun taal”).

Participatie bevorderen is niet de doelstelling van de agogische kernopdracht. Het is wel een hefboom om het versterkingsproces in functie van een groter zelfsturend vermogen mogelijk te maken.

We onthouden

We willen mensen versterken op drie vlakken:

- een veerkrachtige binnenkant
- kritisch bewustzijn
 - inzicht in maatschappelijke thema's, context en de eigen situatie
 - vaardigheden om met die inzichten iets te doen
- participatie

Tussen deze drie basiskennmerken van empowerment is er een continue wisselwerking.



HET HOE VAN HET AGOGISCH VERSTERKINGSPROCES

De veerkrachtige binnenkant, kritisch bewustzijn en participatie zijn de drie vlakken waarop we mensen in maatschappelijk kwetsbare posities willen versterken. Werkers doen dit door binnen de context van hun project een **empowerende ruimte** te creëren. Een plek waar mensen kunnen groeien naar meer zelfsturing.

Voor het creëren van die empowerende ruimte kunnen werkers **zes bouwstenen** inzetten: vijf handelingsprincipes en een empowerende basishouding.

De handelingsprincipes zijn: groepsmatig, krachtgericht, reflectief, participatief en resultaatgericht werken. Elementen van een empowerende basishouding zijn: betrokkenheid, gelijkwaardigheid, openheid, authenticiteit en respect.

1. Een empowerende ruimte creëren

"Je kan empowerment niet geven aan iemand. Je kan het niet krijgen van iemand. Je moet het zelf verwerven." (Van Regenmortel, 2002)

Dit citaat kan de indruk wekken dat je als buitenstaander niets zou kunnen doen voor mensen in maatschappelijk kwetsbare posities. Dat ze het alleen maar zelf kunnen doen. Niets is minder waar, want empowerment is een gedeelde verantwoordelijkheid van zij die al empowered zijn en zij die dat nog niet zijn. De ene schept de voorwaarden voor empowerment. De andere benut de kansen en mogelijkheden die binnen deze empowerende context beschikbaar zijn.

De rol van de werker in Samenlevingsopbouw is het creëren van die voorwaarden voor empowerment binnen de context van zijn project. Het is de taak en verantwoordelijkheid van de werker om een context te creëren waarin mensen zichzelf kunnen versterken, een plek waar mensen kunnen groeien naar meer zelfsturing. We noemen dit een 'empowerende ruimte'.

Zes bouwstenen helpen die empowerende ruimte opbouwen binnen een project: vijf handelingsprincipes en de basishouding van de werker.

2. Vijf handelingsprincipes

Deze algemene principes oriënteren het handelen van de werker en krijgen verdere vertaling in concrete technieken en instrumenten binnen de specifieke context van een project.

De vijf bouwstenen zijn:

1. groepsmatig werken
2. krachtgericht werken
3. reflectief werken
4. participatief werken
5. resultaatsgericht werken

Principe 1 – groepsmatig werken

Het groepsmatig werken neemt een bijzondere plaats in in de praktijk van de sector. Samenlevingsopbouw zoekt naar oplossingen voor gemeenschap-

pelijke problemen van achterstelling en uitsluiting. De meest voor de hand liggende manier om dit te doen is in groep.

Welke rol speelt de groep in het agogisch versterkingsproces? Uit de praktijk blijkt dat groepsmatig werken – in meer of mindere mate – een hefboom is om het versterkingsproces mogelijk te maken.

Omschrijving

Groepsmatig werken is werken in een groepscontext. Maar wat verstaan we onder een 'groep'?

Samenlevingsopbouw heeft een traditie in het invullen van de groep als een vaste groep. Een groep van 8 à 12 mensen die samen het hele traject van een project doorlopen: van begin tot eind, van de agogische kernopdracht tot de politieke kernopdracht. Doorheen de looptijd van een project vallen er wel eens mensen af en komen er weer nieuwe bij, maar de groepssamenstelling blijft relatief constant.

Toch is een groep niet noodzakelijk een vaste groep. Er zijn verschillende scenario's denkbaar. De enige voorwaarde is dat de groepsleden op één of andere manier met elkaar in verbinding worden gebracht.

Uit de praktijk

Andere invullingen van de notie 'groep', gehaald uit het praktijkonderzoek.

ZANDLOPERMODEL

Eén van de bevroegde projecten organiseert de groep volgens een 'zandlopermodel'. Met het oog op de agogische kernopdracht worden, geënt op een laagdrempelige basisvoorziening, uiteenlopende initiatieven genomen met een breed bereik van de doelgroep. Voor het realiseren van de politieke kernopdracht wordt gewerkt met een beperkt aantal geïnteresseerden uit de brede groep. De beperkte groep koppelt regelmatig terug naar de ruimere groep over de resultaten van het beleidsproces.

KERNGROEP

Een ander project wordt gedragen door een kerngroep van 10 à 12 mensen. Zij zetten samen met de werker de lijnen uit en voeren de stappen mee uit. Er is een intensief contact tussen de groepsleden. Naast de kerngroep is er een ruimere groep werkzaam, met een meer wisselende samenstelling. De bijeenkomsten van deze groep zijn louter taakgericht. Het onderlinge contact tussen

de leden is minder intensief en frequent dan bij de kerngroep. Daarbuiten circuleren nog enkele satellieten: individuen of gezinnen wiens dossier het project mee stoffeert, maar die verder niet betrokken zijn bij het project. Vaak gaat het om mensen die in zeer precare situaties leven waardoor deelname aan een opbouwproject niet haalbaar is. De kerngroep lenigt hun meest prangende noden en brieft hen over de vorderingen binnen het project.

VIRTUELE GROEP

Mensen worden niet fysiek maar op een andere manier met elkaar in verbinding gebracht, bijvoorbeeld via de sociale media.

Meerwaarde voor het agogisch versterkingsproces

"Mensen leren niet alleen in individuele trajecten, maar vaak ook meer en beter in groep, wanneer ze hun persoonlijke ervaringen kunnen verbinden aan die van lotgenoten." (Vandenabeele en Wildemeersch, 2011)

Zes aspecten bepalen de meerwaarde van het groepsmatig werken voor het versterken van mensen. Elk aspect speelt in op één of meerdere vlakken waarop we mensen willen versterken. In groepsvormen waar het onderling contact intensiever is, zullen deze mechanismen meer uitgesproken zijn en het effect dus groter.

NETWERK

De groep wordt een netwerk. Mensen hebben het gevoel weer ergens bij te horen, er niet alleen voor te staan. Dat is voor mensen in maatschappelijk kwetsbare posities erg belangrijk. Zij leven vaak geïsoleerd of hebben slechts een beperkt netwerk, meestal enkel van lotgenoten.

"Voor sommige mensen uit de groep is dit hun enige netwerk. Iemand of niemand hebben om bij te rade te gaan: dat is een fundamenteel verschil."

Mensen voelen zich ook gesteund door anderen die hetzelfde meemaken. Ze helpen elkaar. Ze dragen zorg voor elkaar. Dat kan gaan over praktische zaken, zoals bijvoorbeeld helpen bij een verhuis, het telefoonnummer van een babysit, ... Maar belangrijk is vooral de socio-emotionele ondersteuning die van de groep uitgaat.

"De groep is meer dan een groep die bezig is met het thema wonen. Het is meer dan een verzameling van individuen met een gemeenschappelijk doel. Ook naast dat doel betekenen ze iets voor elkaar."

MODELLEREN

Modelleren heeft betrekking op het overnemen van gedrag en vaardigheden. De groepsleden leren van elkaar en aan elkaar. Ze zien hoe de anderen zich gedragen, iets aanpakken of oplossen. Hun eigen gedrag en vaardigheden worden opgepikt door de anderen. Dat kan gaan over: hoe kom je ergens binnen, hoe doe je een tussenkomst in een vergadering, hoe ga je om met hoogoplopende emoties, welke kledij is gepast ... Maar ook: die heeft dat zo opgelost, die heeft zo zijn weg gevonden, die is bij die persoon te rade gegaan ... Mensen leren door het te zien van elkaar. In een groep nemen deze leerkanalen exponentieel toe. Het leren van en aan elkaar gaat gemakkelijker naargelang de groep homogener is.

"Pascale zou nooit gesproken hebben op dialoogmomenten met de stad als ze het Luc niet eerst had zien doen. Luc had op dit vlak een voorbeeldfunctie. Het is belangrijk om aandachtig te zijn voor mensen die een voorbeeldfunctie kunnen vervullen op één of meerdere vlakken."

De groepsleden leren ook van de werker. Als werker moet je je bewust zijn van je voorbeeldfunctie. Als jij het belangrijk vindt dat mensen op tijd komen, dat ze elkaar laten uitspreken, dat ze toegeven wanneer ze een verkeerde inschatting maakten ... doe dat dan zelf ook. Laat zien hoe jij in bepaalde situaties zou handelen.

INFORMATIE-UITWISSELING

De groep is ook de plek waar mensen informatie van elkaar oppikken. Informatie over de inhoud van het probleem, ervaringen van lotgenoten ...

Het circuleren van informatie is van belang voor het agogisch versterkingsproces. Informatie scherpt het kritisch bewustzijn aan en het bevordert participatie, wat op zijn beurt weer bijdraagt aan een veerkrachtige binnenkant.

Interessant hierbij is het onderscheid tussen informatieoverdracht en informatie-uitwisseling. Bij informatieoverdracht verloopt de informatie slechts in één richting. Bijvoorbeeld van de werker naar de groepsleden. Bij informatie-uitwisseling is er meer interactie en circuleert de informatie op verschillende manieren: in de interactie tussen werker en doelgroep, maar ook in de interacties tussen de groepsleden. Het gaat heen en weer. Een opmerking van de ene roept iets op bij de andere. Eigen aan het groepsmatig werken is dat er naast informatieoverdracht ook veel ruimte is voor informatie-uitwisseling. In een groep is er meer en rijkere informatie in roulatie en dat bevordert het versterkingsproces.

Bovendien is de informatie afkomstig van verschillende bronnen. Van de werker, maar ook van lotgenoten. Voor de doelgroep is de informatie die ze krijgen van elkaar soms ook aannemelijker dan die van de begeleider. Dit heeft vooral te maken met het perspectief van waaruit de informatie

gegeven wordt. De perspectieven van de mensen uit de doelgroep liggen dicht bij elkaar en maken de informatie kennelijk betrouwbaarder of beter van toepassing. Ook de taal sluit soms meer aan bij de leefwereld van de betrokkenen.

OEFFENPLAATS VOOR VAARDIGHEDEN

De groep is een miniatuursamenleving. Groepsleden krijgen er de kans om sociale en democratische vaardigheden te ontwikkelen. Zoals bijvoorbeeld: interacties aangaan, meningen aftoetsen, meningsverschillen op een constructieve manier oplossen, verscheidenheid ervaren, leren dat anders-zijn waardevol is, compromissen sluiten. Allemaal vaardigheden die mensen nodig hebben om te functioneren in de maatschappij.

“Je oefent in een groepsgebeuren wat je in de samenleving ook voortdurend moet doen.”

COLLECTIVISEREN

Werken aan oplossingen voor gemeenschappelijke problemen veronderstelt van de deelnemers dat ze de eigen, individuele situatie overstijgen en mee de schouders kunnen zetten onder wat gemeenschappelijk is. Dit proces noemen we collectiviseren. Dat is niet vanzelfsprekend. Hoe groter de armoede, hoe meer dat mensen verstrikt zitten in de eigen situatie en hoe moeilijker het is daar afstand van te nemen.

Groepsmatig werken heeft hier een meerwaarde. Door mensen hun verhaal te laten doen aan elkaar worden ze zich ervan bewust dat ze niet alleen in die situatie zitten. Ze leren dat ze met een gemeenschappelijk probleem geconfronteerd worden, dat er minstens ten dele een structurele oorzaak voor is en dat ze er samen iets aan kunnen doen. Mensen leren om de gemeenschappelijkheid van een probleem te zien en het op afstand te bekijken. Groepsmatig werken heeft op die manier een 'ontschuldiging' effect en ontdoet problemen van hun onvermijdelijkheid (ook al is het maar ten dele).

“Kwetsbare huurders stellen vast dat iedereen rond de tafel moeilijk rondkomt met zijn inkomen. Daar zitten de hoge huurprijzen voor iets tussen.”

MULTIPLICATOREFFECT

In een groep komen complimenten, aanmoedigingen en bevestigingen niet alleen van de werker maar ook van lotgenoten. Het feit dat ook anderen deze complimenten, aanmoedigingen en bevestigingen horen, geeft een boost aan het zelfvertrouwen en zelfbeeld van de betrokken persoon.

“Het geloof in eigen kunnen kan in een groep versneld gerealiseerd worden doordat je vaker en vanuit verschillende hoeken bevestigd wordt.”

Veel gestelde vragen over groepsmatig werken

Moet het versterken van mensen – in de context van Samenlevingsopbouw – steeds in groep gebeuren?

Als we onder 'groep' een vaste groep verstaan, dan is het antwoord 'nee'. Als we het begrip 'groep' ruimer interpreteren (cf. de praktijkillustraties hierboven), dan is het antwoord genuanceerder. Maar gegeven de doelstelling van Samenlevingsopbouw – werken aan gemeenschappelijke oplossingen voor gemeenschappelijke problemen van achterstelling en uitsluiting – kunnen we niet om het werken in groep heen. Dit omwille van de meerwaarde van het groepsmatig werken voor het versterken van mensen binnen de opdracht van Samenlevingsopbouw. Bovendien is deze doelstelling moeilijk haalbaar in een reeks van opeenvolgende één-op-één relaties.

Er zijn nochtans voorbeelden in de sector waar men genoodzaakt was om op individuele basis te werken. Bijvoorbeeld in een project over ongedierte in de buurt. Omwille van schaamte en wederzijdse beschuldigingen was het onmogelijk om de mensen in groep samen te brengen. De werker heeft dan op individuele basis gewerkt, en dit sloopte uiteraard veel tijd en energie op. Maar deze gevallen zijn uitzonderingen. Over het algemeen kunnen we stellen dat, met het oog op het versterken van mensen binnen de context van Samenlevingsopbouw, het belangrijk is dat mensen op één of andere manier met elkaar in verbinding worden gebracht in een groep. En hiervoor zijn meerdere scenario's te bedenken dan een vaste groep.

Wat met het versterken van de groep als groep?

De finaliteit van de agogische kernopdracht is het versterken van de individuele leden uit de groep, niet van de groep als dusdanig. Maar werkers hebben gelijk als ze zeggen dat ook het versterken van de groep als groep aan de orde is. Niet zozeer op het niveau van de finaliteit van de agogische kernopdracht, maar wel als een hefboom om het versterkingsproces mogelijk te maken. In dat geval kan het een terechte doelstelling zijn om te streven naar het versterken van de groep als groep.

“Ik heb er aandacht voor dat de groep sterker wordt, dat de draagkracht van de groep vergroot. Want hoe sterker de groep, hoe beter ze haar doelstellingen kan bereiken.”(een werker)

En die doelstellingen van de groep liggen zowel op agogisch vlak als op politiek vlak. In die zin overstijgt de kwestie van het versterken van de groep als groep ook voor een stuk de agogische kernopdracht.

Principe 2 – krachtgericht werken

Omschrijving

Krachtgericht werken betekent gebruik maken van de krachten en talenten van mensen. Het krachtenperspectief is één van de fundamenteën van het empowermentparadigma. Daarbij wordt uitgegaan van de aanwezigheid van krachtbronnen zowel bij de persoon zelf als in zijn omgeving én van de inherente capaciteit van mensen om te leren, groeien en veranderen.

We baseren ons op het krachtenmodel van Rapp en Goscha (Sannen, Driessens, & Verboven, 2011) voor het bepalen van de krachtbronnen van het individu en in zijn omgeving.

KRACHTBRONNEN VAN HET INDIVIDU

Aspiraties verwijzen naar wat het individu wil. Bijvoorbeeld: vast werk, een goede ouder zijn, actief zijn in de buurt ... Aspiraties zijn krachtbronnen voor verandering. Door allerlei omstandigheden in het leven kunnen ze ondergesneeuwd zijn.

Competenties verwijzen naar wat een persoon kan. Denk aan vaardigheden, kennis, talenten, houdingen ... Ook deze competenties zijn vaak ondergesneeuwd en moeten opgedolven worden. Soms zijn mensen er zodanig van overtuigd dat ze geen competenties hebben dat het moeilijk is om hen van het tegendeel te overtuigen. Twee belangrijke competenties hebben mensen in kwetsbare posities alvast wel: ervaringskennis en veerkracht. Ervaringskennis is de kennis die voortvloeit uit de ervaring die een persoon heeft met een bepaalde situatie of probleem. Met veerkracht bedoelen we het vermogen om ondanks bijzonder moeilijke omstandigheden toch positief te ontwikkelen en vooruitgang te boeken (Driessens & Van Regenmortel, 2006).

Vertrouwen gaat over de vraag wat het individu durft. Dit is een belangrijke hefboom voor verandering en empowerment. Maar niet vanzelfsprekend voor mensen die doorheen het leven diepe kwetsuren hebben opgelopen en van wie daardoor het zelfvertrouwen en zelfbeeld fundamenteel geschaad zijn.

Deze individuele krachtbronnen spelen voortdurend op elkaar in. Er is een permanente interactie tussen willen, kunnen en durven. De individuele krachtbronnen kunnen echter niet zonder de versterking van de krachten uit de omgeving.

KRACHTBRONNEN IN DE OMGEVING VAN INDIVIDUEN

Als eerste zijn er de **hulpbronnen**. Dit zijn materiële goederen en diensten zoals kinderopvang, geld, een auto ...

Ten tweede zijn er de **sociale relaties**. Er is al veel gezegd en geschreven over het belang van een breed en divers sociaal netwerk om vooruit te geraken. Dit is een knelpunt bij maatschappelijk kwetsbare groepen aangezien zij vaak in sociaal isolement leven en slechts een beperkt netwerk hebben.

Tot slot zijn er nog de **opportuniteiten** in de omgeving. De omgeving en de gemeenschap zijn bronnen van mogelijkheden en kansen. Kansen moeten benut worden, anders gaan ze verloren.

Ook tussen de krachtbronnen uit de omgeving is er interactie; ze werken op elkaar in. Mensen versterken is aandacht hebben voor de krachten bij het individu en in de omgeving en zien hoe deze aan mekaar gelinkt kunnen worden. Daarin ligt een groot potentieel voor het versterken van mensen.

Meerwaarde voor het agogisch versterkingsproces

Gebruikmaken van de krachten en talenten van mensen en van hun omgeving geeft waardering en erkenning, waardoor het zelfvertrouwen een boost krijgt. Ook laat het mensen toe weer greep te krijgen op het eigen leven. Samen draagt dit bij tot een meer veerkrachtige binnenkant.

“Mensen hebben meer durf, komen meer buiten, durven met hun talenten ook buiten het project aan de slag te gaan. Dat maakt dat mensen durven geloven dat ze iets te bieden hebben en dat ze soms aarzelend een voorstel doen om een bijdrage te leveren aan de groep.”

Uit de praktijk

Voorbeelden van hoe werkers op zoek gaan naar de krachtbronnen van individuen en hun omgeving.

- Een voortdurende focus op situaties waar verbetering werd geboekt, waar positieve verandering werd bewerkstelligd, kan een licht werpen op de aanwezige krachtbronnen.
- Door stil te staan bij persoonlijke levensverhalen en overwinningen van personen in moeilijke omstandigheden worden krachten zichtbaar.
- Door een constante focus op krachten en talenten en vervolgens het benoemen daarvan.
- Door er aandacht voor te hebben in gesprekken met mensen tijdens activiteiten.
- Vertrekken vanuit wat mensen al doen, dat waarderen en als volwaardig beschouwen.

Principe 3 – reflectief werken

Omschrijving

Empowerment is een groei- en leerproces. En leren veronderstelt reflectie. Dat betekent de tijd nemen voor een kritische en afstandelijke bezinning op het denken en doen. Dat is absoluut noodzakelijk bij leer- en veranderingsprocessen, zoals empowerment.

Binnen projecten van Samenlevingsopbouw zijn er twee categorieën van onderwerpen waarover gereflecteerd kan worden in het kader van het versterkingsproces.

Eén, over de inhoudelijke vooruitgang van het project: wat willen we bereiken? Hoe gaan we het best tewerk? Is onze aanpak de juiste? Hebben we onze doelstelling bereikt? Hoe is de activiteit verlopen? Gebruikten we de juiste strategie? Twee, over het persoonlijk functioneren binnen het project en de persoonlijke groei: wat is het effect van mijn gedrag op de anderen? Waar sta ik nu in vergelijking met toen ik pas bij het project betrokken was?

Werkers vinden reflectief werken een moeilijke bouwsteen om in de praktijk te brengen. Reflectie veronderstelt tijd en ruimte vrijmaken om stil te staan bij de dingen. Dat staat weleens in spanning met de taakgerichtheid en werklust van werkers. Reflectief werken veronderstelt ook een evenwicht tussen 'betrokken zijn' en 'afstand nemen'. Reflectie is 'afstand nemen' en de ratio speelt een centrale rol. Daarnaast moet ook rekening gehouden worden met de emoties en de persoonlijke betrokkenheid van mensen op de zaak.

In de praktijkbevraging wezen werkers op de mogelijke rol van ervaringsdeskundigen in dit verband. Vanuit een doorleefde en vaak herkenbare ervaring bieden ervaringsdeskundigen een interessant perspectief dat het reflectief werken kan bevorderen. Hun inbreng is voor mensen uit de doelgroep vaak aannemelijker, ze voelen er zich minder door geïsoleerd. Veel heeft te maken met het gedeelde perspectief van waaruit input gegeven wordt. Daarop heeft de ervaringsdeskundige nu eenmaal een streepje voor op de opbouwwerker.

Meerwaarde voor het agogisch versterkingsproces

Reflectief werken draagt bij tot het bevorderen van kritisch bewustzijn. Het verschaft inzicht in de context en in zichzelf.

"Het is versterkend voor mensen. Het helpt hen om stappen vooruit te zetten. De persoon komt los van zijn slachtofferrol en kwaadheid."

"Doorheen onze gesprekken krijgen de deelnemers een bredere kijk op het leven, ze worden geconfronteerd met andere meningen, ze vormen een eigen mening en worden mondiger, ze verwerven een ruimer taalgebruik."

Uit de praktijk

Enkele toepassingen van reflectief werken.

SYSTEMATISCH EVALUEREN

Het systematisch evalueren van activiteiten en situaties aan de hand van het model van ervaringsgericht leren. Centraal in ervaringsgericht leren staat leren door te doen en te ervaren. Het model bestaat uit een cyclus van vier stadia die achter-eenvolgens doorlopen worden: 1) een activiteit doen, 2) hierop reflecteren, 3) uit de analyse bepaalde inzichten halen, 4) deze inzichten vertalen in een verandering van mening en/of gedrag.

"Tijdens het overleg met een schepen maakten een paar deelnemers van de gelegenheid gebruik om hun persoonlijke verzuchtingen te ventileren. Op de groepsbijeenkomst nadien werd tijd genomen om uit dit voorval lessen te trekken. In een overleg met de schepen moet het collectieve verhaal klinken, niet het individuele. Individuele frustraties en problemen krijgen een plaats in het groepsproces. Dat werd voortaan zo afgesproken."

EEN SPIEGEL VOORHOUDEN

Een andere vorm van reflectief werken is mensen een spiegel voorhouden. Dit wordt vooral toegepast om het persoonlijk functioneren van iemand in de groep te bespreken. Bijvoorbeeld bij iemand die nogal grof kan uithalen naar anderen. Bedoeling is om die persoon inzicht te geven in wat het effect is van zijn gedrag op anderen. Dit spiegelen gebeurt doorgaans individueel. In sommige gevallen wordt dit daarna ook in groep besproken.

DISCUSSIEMOMENT

Een derde vorm van reflectief werken zijn de discussiemomenten. Het is opvallend dat werkers veel onderwerpen op tafel leggen om met de groep over in gesprek te gaan. Meestal over het projectthema maar vaak ook ruimer. Bijvoorbeeld over de problematiek van achterstelling en uitsluiting. Deze aanpak scherpt het kritisch bewustzijn aan, zowel op het vlak van inzichten als vaardigheden.

Veel gestelde vragen over reflectief werken

Is reflecteren op het persoonlijk functioneren van een groepslid wel altijd opportuun?

Dit is een terechte vraag. Werkers oordelen dat het niet nodig is om over alle aspecten van het persoonlijk functioneren het gesprek aan te gaan. Als stelregel nemen zij dat het moet wanneer het in het belang is van de groep. Dan heb je als werker de verantwoordelijkheid om dit gesprek aan te gaan, hoe moeilijk ook.

Wanneer het puur een persoonlijke kwestie is, dan blijven werkers er liever af. Ze erkennen daarin hun eigen beperkingen: "Je hebt niet altijd het mandaat of de bagage om dergelijke gesprekken aan te gaan. Je weet nooit welk doosje je opent."

"Er is iemand in mijn groep die steeds begint te neuriën wanneer haar aandacht verslapt. Ik durf die persoon daar niet goed over aan te spreken omdat zij kampt met een ernstige psychiatrische problematiek. Ik heb niet het gevoel dat ik over de nodige kennis beschik om hierover het gesprek aan te gaan met die persoon."

Hoe breng ik een moeilijke boodschap?

Reflectief werken veronderstelt soms ook moeilijke boodschappen brengen. Zeker als het gaat over het persoonlijk functioneren van de betrokkenen. Hoe kan je dat op een goede, constructieve manier doen? Onderstaand 'stappenplan' kan je daarbij helpen (Baeijaert L. & Stellamans A., 2009, p. 107).

Stap 1 – introductie

Overval de ander niet met je feedback. Vraag de ander wanneer het goed uitkomt om even met elkaar te babbelen en zeg dat je iets belangrijk wil bespreken.

Stap 2 – observatie + begrip

Als het nodig is, begin dan met een concrete beschrijving van het probleem. Geef een beschrijving van wat fout loopt. Ga niet in op de mogelijke oorzaken van het probleem, maar toon erkenning. "Ik weet dat je door een moeilijke periode gaat, ... "

Stap 3 – wens

Belangrijker dan de bespreking van het probleem is zeggen wat je van de ander verlangt. Zorg er daarom voor dat de ander heel duidelijk weet wat je anders wilt.

Stap 4 – voordelen

Bespreek de voordelen die de verandering kan hebben voor de groep, voor individuele leden uit de groep, voor de werker. Vraag eventueel aan de ander welke voordelen de verandering voor hem of haar zou kunnen opleveren?

Stap 5 – wat werkt?

Bespreek samen wat kan helpen om de situatie te verbeteren. Ga na wat gewerkt heeft in het verleden, of bespreek wat anderen doen. Laat de ander de ruimte om eigen voorstellen te formuleren.

Stap 6 – akkoord

Sluit af met een akkoord over de eerste stap die de ander kan zetten om de situatie te verbeteren. Spreek je vertrouwen uit en zeg dat je beschikbaar bent om de vooruitgang op te volgen en te helpen waar nodig.

Principe 4 – participatief werken

Omschrijving

Participatie wordt gezien als de motor van empowerment. Veel hangt af van de invulling die participatie krijgt. Die kan nogal uiteenlopend zijn, en niet elke invulling heeft een even groot versterkend effect.

Het 'Denkkader Participatie' (Jacobs, 2011) maakt een onderscheid tussen de principiële invulling (participatie is een basisprincipe) en de instrumentele invulling (participatie is een instrument). Beide invullingen verschillen grondig wat betreft de visie over het belang van participatie en de kenmerken.

De invullingen zoals uitgewerkt in het schema 'Denkkader participatie' zijn stereotypen. In de realiteit vinden we vooral mengvormen terug.

PRINCIPIËLE INVULLING

Bij een principiële invulling is participatie het onderliggend basisprincipe of het uitgangspunt. Iedereen heeft immers het recht om een inbreng te hebben over zaken uit de eigen woon- en leefomgeving. Bij deze invulling is participatie op zich belangrijk. Het wordt gezien als een proces waarbij de verschillende betrokken actoren samen vorm geven aan plannen en keuzes, elk met een verschillende maar gelijkwaardige inbreng.

De kenmerken zijn:

- co-productie: er wordt samen, in dialoog vorm gegeven aan de plannen door alle belanghebbenden
- maatwerk: geval per geval, situatie per situatie wordt bekeken welke participatiepraktijken het best op hun plaats zijn
- verschillende soorten participatiekansen: voor denkers en voor doeners
- is structureel ingebed
- gaat over kern- en bijzaken

INSTRUMENTELE INVULLING

Bij een instrumentele invulling is participatie een instrument. Participatie staat in functie van iets anders, waaraan het belang wordt ontleend. Vaak is dat het verwerven van steun of draagvlak voor plannen die vooraf reeds (gedeeltelijk) vastliggen. De inbreng die de verschillende actoren daarbij kunnen doen, wordt niet als gelijkwaardig beschouwd: de mening van experts weegt zwaarder door dan die van een 'gewone sterveling'. Participatie betekent dan dat vooraf gemaakte plannen getoetst worden en dat het advies wordt gevraagd van belanghebbenden. Maar deze adviezen worden niet noodzakelijk gevolgd.

Denkkader participatie

PRINCIPIËLE INVULLING

Participatie als uitgangspunt

een basisprincipe, maar geen dogma

Participatie: processen waarbij verschillende betrokken actoren samen vorm geven aan plannen/keuzes, elk met een verschillende maar gelijkwaardige inbreng

Visie

participatie is op zich belangrijk, iedereen heeft recht op een inbreng elke inbreng is gelijkwaardig de doelgroep is subject

Kenmerken

- dubbelzijdig
- ▶ in dialoog vormgegeven: coproductie
- ▶ impact op het verloop en resultaat van het participatie-initiatief door alle betrokken partijen
- maatwerk in aanpak
- soorten participatiekansen: denken en doen
- structurele participatiekansen: participatie is een proces over de kern van de zaak en over bijzaken

INSTRUMENTELE INVULLING

Participatie als instrument

functioneel opgevat

Inspraak: vooraf gemaakte plannen/voorstellen worden getoetst, maar de adviezen worden niet noodzakelijk gevolgd

Visie

participatie staat in functie van iets anders, bv. verwerven van steun voor plannen/voorstellen geen gelijkwaardigheid: experts > < niet-experten de doelgroep is object

Kenmerken

- enkelzijdig
- ▶ eenzijdig vormgegeven
- ▶ de impact van alle betrokken partijen op het verloop en resultaat is niet gegarandeerd
- standaardwerk in aanpak
- eenzijdige, klassieke invulling van participatie (focus op cognitieve vaardigheden)
- ad hoc participatie: eenmalige interventie of reeks van ... vooral over de bijzaken, de kern ligt reeds vooraf vast

De kenmerken zijn:

- eenrichtingsverkeer: de plannen worden eenzijdig vormgegeven door experts. Wanneer de grote lijnen reeds duidelijk of beslist zijn, zal het niet-bindend advies gevraagd worden van belanghebbenden.
- standaardwerk: ongeacht de doelgroep of situatie wordt dezelfde participatiepraktijk gehanteerd
- eenzijdige, klassieke invulling van participatie: bv. hoorzitting, adviesraad, bewonersvergadering. De nadruk ligt op cognitieve vaardigheden. Daardoor zijn deze participatiepraktijken vooral op de leest van de middenklasse burger geschoeid.
- ad hoc: eenmalige initiatieven of een reeks van eenmalige initiatieven
- vooral over bijzaken, want de hoofdlijnen worden op voorhand vastgelegd door de beslissingsnemers

BREED EN DIEP

Wil participatie een versterkend effect hebben, dan is het nodig dat participatie breed en diep gaat (Steenessens & Van Regenmortel, 2007).

De 'breedte' van participatie:

- Over welke onderwerpen kan er geparticipeerd worden? Enkel over de bijzaken of ook over de kern van de zaak?
- Over welke aspecten van het projectplan kan er geparticipeerd worden? Is er participatie mogelijk op het vlak van de doelstellingen, de planning, de strategie, en/of de uitvoering?

De 'diepte' van participatie:

- Op welke wijze wordt er geparticipeerd? Volgens vaste standaarden of op maat? Op structurele basis of eerder ad hoc?
- Wat is de impact van participatie? Is de impact reëel of gaat het over een vrijblijvend ingewonnen advies?

Die 'breedte' en 'diepte' vinden we terug bij de principiële invulling van participatie. Hier liggen de meeste kansen en mogelijkheden voor empowerment van het individu.

WERKEN MET DE DOELGROEP

Participatief werken begint met het hebben van een visie op participatie, maar het veronderstelt ook weten hoe je die visie in de praktijk omzet. In Samenlevingsopbouw gebruiken we hiervoor het schema 'Participatief werken met de doelgroep' als leidraad.

Initiatieven van de werker zijn gericht op de doelgroep (eerste kolom) en op het aanbod (tweede kolom). De werker zet in op het bereiken van de doelgroep (eerste rij) en op het betrekken van de doelgroep (tweede rij). De vier velden in het schema hangen onderling samen en werken op elkaar in. Participatief werken betekent werk maken van deze vier velden.

Participatief werken met de doelgroep

De doelgroep kennen en bereiken

- Naar wie richten we ons?
- ▶ kiezen en afbakenen
- Wat weten we over de doelgroep?
- ▶ wat zijn hun behoeften, ervaringen, motivatie, draagkracht, capaciteiten, welke initiatieven nemen ze?
- Hoe kunnen we de doelgroep bereiken?
- ▶ via welke kanalen?

De doelgroep ondersteunen

- ondersteunen van hun initiatieven
- ondersteunen op het vlak van inzicht, vaardigheden, attitude
- werken in een groeiperspectief
- individueel/collectief

Het aanbod afstemmen op de doelgroep

- Het aanbod is:
- ▶ het project, de activiteiten, de taken/vragen ...
- Is het aanbod aantrekkelijk?
- ▶ sluit het aan bij de behoeften van de doelgroep, bij hun initiatief, imago, succes, groepsamenstelling, groepsklimaat
- Is het aanbod toegankelijk?
- ▶ afstand, tijdstip, verstaanbare informatie, overbrugbare groepsverschillen

De doelgroep participatiekansen geven

- Sluiten we aan bij hun initiatieven?
- Zijn de participatiekansen die we bieden aantrekkelijk en toegankelijk voor de doelgroep?
- Op welke terreinen geven we kansen:
- ▶ meesturen
 - planning, inhoud, strategie en aanpak, organisatie
 - informeren, consulteren, adviseren, coproductie, zelf beslissen
 - ▶ uitvoeren
 - praktisch werk, inhoudelijke taken, organisatie- en beheerstaken, begeleidingstaken, vertegenwoordigingswerk
 - meehelpen, samen doen, zelfstandig uitvoeren, leidinggeven

Uit de praktijk

PARTICIPATIE ALS UITGANGSPUNT

"Ik denk op elk moment aan het betrekken van mensen. Het is iets waar ik aandacht voor heb bij alles wat ik doe." (een werker)

... MAAR GEEN DOGMA

Dit neemt niet weg dat je als werker steeds moet afwegen wanneer participatie belangrijk is en wanneer niet. De doelgroep moet niet altijd en overal bij betrokken zijn. Ter illustratie, deze anekdote uit een project met kwetsbare huurders op de private woonmarkt.

"Na veel inspanningen vindt een eerste gesprek plaats met de koepel van immo-kantoren. Vanuit strategische overwegingen oordeelde de werker dat het beter was dat zij dit eerste gesprek alleen deed. Ze wist immers dat voor een aantal mensen de emoties hoog zouden oplopen en op die manier een constructief gesprek hypothekeken. Ondanks het feit dat ze het gesprek alleen deed, heeft ze gezorgd voor de betrokkenheid van de doelgroep door samen met hen het gesprek voor te bereiden. Samen bepaalden ze welke standpunten de werker zou verdedigen."

Participatie mag niet dwangmatig worden. Je moet als werker de teugels in handen houden, altijd je verantwoordelijkheid opnemen en in je rol van opbouwwerker blijven staan. Dit betekent dat je soms eigen beslissingen moet durven nemen. Dit doet geen afbreuk aan gelijkwaardigheid. Ook al draag je participatie hoog in het vaandel, dan wil dit nog niet zeggen dat je blind de mening van de doelgroep moet volgen: de doelgroep is belangrijk, maar ze heeft het niet voor het zeggen.

DIVERSE PARTICIPATIEKANSEN

Werkers zoeken naar manieren om iedereen te betrekken. In hun praktijk stellen ze vast dat niet iedereen gemaakt is om te vergaderen. Maar dat betekent niet dat deze mensen geen mening hebben of dat hun inbreng niet telt.

Werkers proberen ook participatiekansen te creëren door samen met de doelgroep dingen te doen: een verhuis, het nieuwe lokaal schilderen, een moestuin onderhouden ... Ze zien deze activiteiten als inrijpoort om te werken aan de inhoudelijke doelstellingen van het project. Dit wordt ook wel eens 'doe-participatie' genoemd.

Participatie zit ook in de kleine dingen. Mensen die zorgen voor de koffie, de zaal klaarzetten, de tafel afruimen ... Ook dat is participatie.

Al deze vormen van participatie, hoe klein ook, zijn waardevol en kunnen eventueel op termijn groeien tot meer verregaande vormen van betrokkenheid.

Meerwaarde voor het agogisch versterkingsproces

In de empowermentliteratuur kunnen we niet voorbij aan het belang van participatie. Zonder participatie is empowerment niet mogelijk. Ook werkers bevestigen de meerwaarde van participatief werken voor het versterken van mensen.

Participatief werken draagt bij aan een meer veerkrachtige binnenkant. Het bevordert het gevoel van controle of greep op het eigen leven. Betrokken worden geeft voldoening en bevestiging. Het geeft een boost aan het zelfbeeld.

Werkers merken ook dat mensen meer uit hun isolement treden en weer (een beetje) verbinding maken met de wereld rondom zich.

Participatief werken scherpt het kritisch bewustzijn aan. Het geeft oefen- kansen aan mensen, levert inzichten op, laat toe om vaardigheden op te pikken ...

En participatie bevordert ook zichzelf: leren door het te doen. Participeren doet meer participeren!

Principe 5 – resultaatgericht werken

Omschrijving

Resultaatgericht werken betekent: benoemen en zichtbaar maken van de behaalde resultaten bij de doelgroep. Met resultaten bedoelen we verwezenlijkingen op het vlak van de agogische en de politieke kernopdracht. Het gaat over persoonlijke groei, maar ook over de voortgang binnen een project. Grote realisaties en de kleine(re) zaken. Want ook de kleine succes- sen zijn relevant en mogen gevierd worden.

"Als we een goede vergadering hebben gehad met de minister, dan gaan we dat achteraf vieren met een tasje koffie."

Het is niet alleen aan de werker om verwezenlijkingen te benoemen. Hij kan ook de groepsleden aanmoedigen om aandacht te hebben voor de stappen voorwaarts.

Uit de praktijk

"Steeds benoemen waar we zitten in het inhoudelijk traject, steeds het overzicht bewaren en de kleine stapjes benoemen."

"Ik doe dat niet alleen voor de doelstellingen op de politieke kernopdracht, maar ook voor de doelstellingen op de agogische kernopdracht. Het gaat dan over het benoemen van de stappen die mensen zetten in hun persoonlijke groei."

"Ik maak er een punt van om onze successen te benoemen. Nu merk ik dat mensen dat spontaan zelf ook beginnen te doen naar elkaar toe."

Meerwaarde voor het agogisch versterkingsproces

Benoemen van de behaalde resultaten is een belangrijke bron voor empowerment.

"De groep heeft het nodig om realisaties te benoemen zodat mensen zien dat het verschil maakt en dat hun inbreng de moeite waard is." (een werker)

Resultaat halen, geeft voldoening en motiveert om verder te doen. Het zet een positieve sfeer en bevordert het gevoel van controle. Dat geldt niet alleen voor de resultaten die geboekt worden op de politieke doelstellingen van een project. Het geldt des te meer voor de vooruitgang in het persoonlijke leer- en groeiproces van mensen. Horen van de werker en/of van lotgenoten welke weg je al hebt afgelegd, geeft een enorme boost aan het zelfvertrouwen en zelfbeeld.

Zichtbaar maken en benoemen van resultaten, helpt ook om de doelgroep gemotiveerd te houden. De projectdoelstellingen worden vaak pas op langere termijn gerealiseerd of zijn zo abstract dat mensen er zich weinig kunnen bij voorstellen. Bijvoorbeeld 'de automatische toekenning van sociale rechten'. Dat realiseer je niet van vandaag op morgen en het spreekt ook niet tot de verbeelding van mensen. De tussentijdse resultaten in de looptijd van een project zijn wel concreet.

3. Een empowerende basishouding

Mensen versterken zit niet alleen in het handelen van werkers, maar ook in hun manier van zijn, in hun basishouding tegenover de doelgroep waarmee ze werken.

Elementen van een empowerende basishouding zijn: betrokkenheid, gelijkwaardigheid, openheid, authenticiteit en respect.

De vijf handelingsprincipes en een empowerende basishouding vormen samen de bouwstenen voor het creëren van een empowerende ruimte binnen een project. Ze zijn cruciaal in het versterken van mensen en voor hoe het versterkingsproces wordt aangepakt.

3.1. Betrokkenheid

Werkers met een empowerende basishouding zijn begaan met de doelgroep. Ze voelen zich verbonden met hen. Ze zijn betrokken op de totaliteit van het leven van de mensen waarmee ze werken en niet alleen op dat stukje dat betrekking heeft op het project.

"Mensen in een kwetsbare positie hebben nood om mensen op hun weg tegen te komen en geen afstandelijke professionals."

Deze werkers maken ruimte voor het persoonlijke verhaal van mensen en voor het emotionele. Dus ook onderwerpen die niet rechtstreeks met de projectdoelstellingen te maken hebben of van persoonlijke aard zijn, krijgen aandacht. Deze werkers maken tijd om te luisteren naar het levensverhaal van mensen en om individuele vragen te beantwoorden. Ze hebben aandacht voor 'lief en leed'.

Deze werkers willen 'er zijn' voor mensen, in de letterlijke en figuurlijke betekenis van het woord. Ze zijn aanwezig op plekken en momenten die belangrijk zijn voor de doelgroep. Mensen kunnen altijd bij hen terecht.

Deze werkers 'zorgen' voor de groep en voor de individuen uit de groep. Ze sturen een verjaardagkaartje, gaan op ziekenbezoek, versieren de vergader-tafel tijdens de kerstperiode, weten hoe mensen hun koffie liefst hebben.

Dit gaat verder dan een functionele of taakgerichte relatie tussen werker en doelgroep. En dat is een doelbewuste keuze.

“Je kan niet alleen maar luisteren naar de problemen van mensen, daaruit meenemen wat je nodig hebt en hen dan de deur wijzen. Je moet ook de tijd nemen om een beetje een buffer of klankbord te zijn, ze de kracht te geven om het probleem aan te pakken. Je kan niet alleen maar nemen van mensen. Je moet ze ook iets teruggeven.”

Soms is het nodig dat mensen hun hart eens kunnen luchten. Anders lukt het toch niet om zich te concentreren op de agenda van de dag en kan ook de groep niet functioneren.

Maar betrokken zijn heeft ook grenzen. Een opbouwwerker is geen individuele hulpverlener. De nodige afstand bewaren en mensen slim doorverwijzen naar de juiste instanties is dan ook de boodschap.

3.2. Gelijkwaardigheid

Werkers omschrijven gelijkwaardigheid als: niet boven de mensen staan, evenwaardig in het mens-zijn, niet alleen begeleider zijn maar ook mens tussen de mensen.

Dit uit zich bijvoorbeeld in de manier waarop werkers spreken over mensen in kwetsbare posities. Sommige werkers vinden de benaming ‘doelgroep’ te afstandelijk. Die benaming wekt de indruk mensen te verengen tot de problemen waarmee ze geconfronteerd worden. Ze spreken liever over ‘medewerkers’ of ‘vrijwilligers’. Mensen waarmee ze samen een project uitbouwen en wiens inbreng daarbij nodig is.

Die gelijkwaardigheid uit zich ook in de doorgedreven participatieve manier waarop projecten vorm krijgen. Werkers geven samen met de mensen vorm aan een project en nemen de inbreng van de doelgroep ernstig.

“We spreken rollen af en ik ben één van de elementen daarin, naast hen.”

Deze opstelling ontslaat een werker niet van zijn verantwoordelijkheid. De rol van een werker is om beslissingen te nemen waar nodig (soms tegen de mening van de doelgroep in), lijnen uit te zetten (op een participatieve manier) en de teugels in handen te houden.

3.3. Openheid

Openheid voor het anders-zijn betekent erkenning voor ieders eigenheid. Werker en doelgroep komen meestal uit een verschillende leefwereld. Vanuit die leefwereld krijgen ze, bewust of onbewust, bepaalde waarden en kaders mee. En ook die zijn verschillend. Iedereen ‘kijkt’ vanuit een eigen kader en

dat kader komt niet altijd overeen met dat van anderen. Openheid betekent je eigen kader kunnen relativeren en ook waarde kunnen hechten aan het kader van iemand anders.

“Openheid voor het anders-zijn uit zich bijvoorbeeld door: observaties op tafel te leggen, erover in dialoog gaan en zien of men tot gemeenschappelijkheid kan komen; observaties aftoetsen zonder zelf te veel in te vullen; aansluiting zoeken bij de leef- en betekeniswereld van de doelgroep; openstaan om dingen te kunnen horen en plaatsen; participatiekansen bieden op maat van ieders eigenheid; uitgaan van de beginsituatie van mensen: wat weten of kunnen ze al en wat nog niet; loskomen van jezelf: wat vanzelfsprekend is voor mij is dat niet voor iemand anders.”

Openheid betekent daarnaast ook een ‘houding van het niet-weten’. (Driessens & Van Regenmortel, 2006, pp. 259–262). Eerder dan zelf de waarheid in pacht te hebben, zal een empowerende werker een open en zoekende houding aan-nemen, waarbij hij zijn eigen oordeel en handelen opschort. Zo kunnen werker en doelgroep samen zoeken, samen op weg gaan en samen opbouwen.

“Een houding van niet-weten uit zich onder meer in het niet beleren, niet betuttelen en de verantwoordelijkheid bij de mensen zelf laten. Dat is ontzettend belangrijk als het gaat over empowerment.”

3.4. Authenticiteit

Authenticiteit heeft te maken met: echt zijn, jezelf zijn en blijven, geloofwaardig zijn.

Authenticiteit uit zich bijvoorbeeld in situaties waarin werkers putten uit hun persoonlijke levenservaring om mensen weer op de sporen te krijgen. Bijvoorbeeld bij een scheiding of een onverwacht overlijden. Sommige werkers vinden dit vanzelfsprekend, voor anderen ligt dit moeilijker. Werkers moeten doen waar ze zich goed bij voelen.

Die authenticiteit tonen werkers ook door zichzelf kwetsbaar op te stellen. Bijvoorbeeld door toe te geven iets niet te weten of een verkeerde inschatting gemaakt te hebben.

Nog een andere manier is door het tonen van verontwaardiging over het sociaal onrecht in onze samenleving en door zich te engageren om daar iets aan te veranderen.

3.5. Respect

Respect gaat over erkenning en waardering voor mensen zoals ze zijn.

Werkers uiten hun respect door mensen op gezette tijdstippen uitdrukkelijk te laten weten dat zij hun aanwezigheid en hun inbreng appreciëren. Mensen krijgen dan bijvoorbeeld letterlijk een pluim of een bedankkaartje. Dat doet deugd. Iedereen heeft nood aan een complimentje, op tijd en stond.

"Ik bereid mijn werkgroepvergaderingen even goed voor als een overleg met de schepen."

Ook deze uitspraak is een uiting van respect voor de doelgroep. Soms zit het in de kleine dingen: iedereen welkom heten aan het begin van de vergadering, mensen na afloop bedanken voor hun komst, op tijd komen, afspraken nakomen ... Het zijn kleine dingen die een groot verschil maken.

We onthouden

De werker creëert een empowerende ruimte binnen de context van zijn project met behulp van zes bouwstenen.

Vijf **handelingsprincipes**

- Groepsmatig werken
- Krachtgericht werken
- Reflectief werken
- Participatief werken
- Resultaatsgericht werken

En een **empowerende basishouding**

- Betrokkenheid
- Gelijkwaardigheid
- Openheid
- Authenticiteit
- Respect

Oefening: empowermenttroos

Om te weten te komen hoe groot de empowerende ruimte is binnen jouw project, kan je die visueel voorstellen in dit roosdiagram.

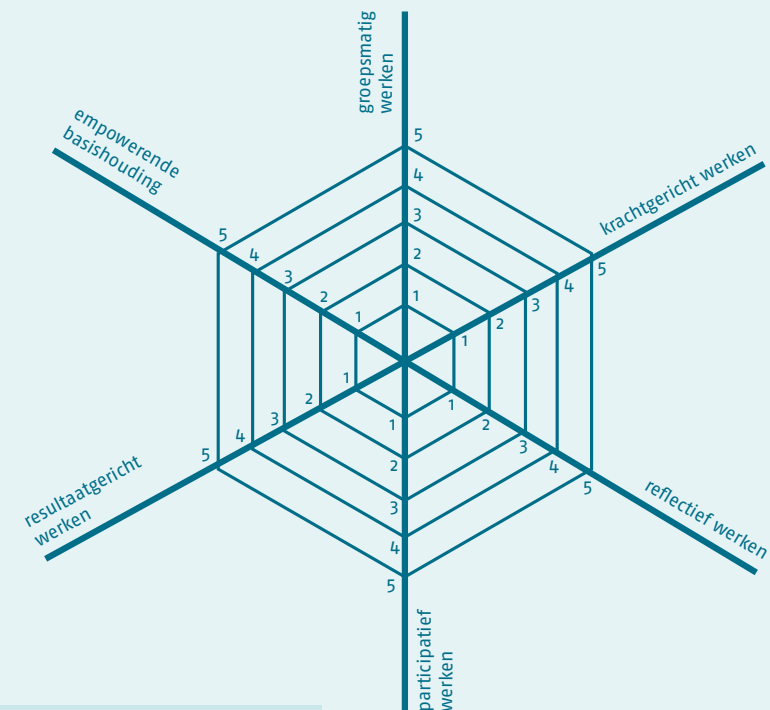
Hoe ga je te werk? Bepaal per bouwsteen hoe sterk je er op inzet en geef je inzet weer op een schaal van 1 tot 5. Het gaat over je eigen beleving!

1 = heel weinig inzet

5 = heel veel inzet

Verbind daarna de punten met elkaar. Zo komt de empowerende ruimte in je project (letterlijk) in beeld.

De figuur geeft ook aan waar de kansen liggen om die ruimte te vergroten. Kies één as waarop je een stapje verder wilt opschuiven op de schaal. Bepaal voor jezelf wat je concreet gaat doen om dat te bereiken.



Deze oefening is gebaseerd op het model dat uitgewerkt werd door Steenssens en Van Regenmortel in de Empowerment Barometer (Steenssens en Van Regenmortel, 2007).

BIBLIOGRAFIE

- Beunens, L., & Sterck, G., in Desmet, A. (red.) (2008). *Handboek Samenlevingsopbouw in Vlaanderen*. Brugge: Die Keure
- Baeijaert, L., & Stellamans, A. (2009). *Vergroot de veerkracht in jezelf en je team*. Leuven: LannooCampus
- Driessens, K., & Van Regenmortel, T. (2006). *Bind-kracht in armoede: leefwereld en hulpverlening*. Leuven: LannooCampus
- Jacobs, M. (2011). *Op zoek naar de plaats en betekenis van participatie binnen de sector Samenlevingsopbouw*. Brussel: Samenlevingsopbouw Vlaanderen
- Referentiekader Samenlevingsopbouw (2011). Brussel: Samenlevingsopbouw Vlaanderen
- Waardenkader Samenlevingsopbouw (2013). Brussel: Samenlevingsopbouw Vlaanderen
- Sannen, L., Driessens, K. en Verboven, A. (2011). *Naar een krachtgerichte, integrale trajectbegeleiding*. Brussel: VDAB
- Steenssens, K., Demeyer, B. en Van Regenmortel, T. (2009). *Conceptnota empowerment en activering in armoedesituaties*. Leuven: Hoger Instituut voor de Arbeid
- Steenssens, K., & Van Regenmortel, T. (2007). *Empowerment Barometer. Procesevaluatie van empowerment in buurtgebonden activeringsprojecten*. Leuven: Hoger Instituut voor de Arbeid
- Van Poeck, K., Vandenaabeele, J., & Wildemeersch, D. (2011). *Sociaal werk, duurzame ontwikkeling en sociaal leren: een vruchtbare coalitie? In: Een veerkrachtige samenleving: sociaal werk en duurzame ontwikkeling*. Berchem: EPO
- Van Regenmortel, T. (2002). *Empowerment en maatzorg: een krachtgerichte psychologische kijk op armoede*. Leuven: ACCO
- Vandebroek, E. (1995). *De cirkel ontspringen. Groepswork met kansarmen. Een uitdaging*. Brussel: VIW
- Vettenburg, N., Walgrave, L., & Van Kerckvoorde. (1984). *Jeugdwerkloosheid, delinquentie en maatschappelijke kwetsbaarheid: een theoretisch en empirisch onderzoek naar de veronderstelde band tussen werkloosheid en delinquentie bij 17-19 jarigen*. Antwerpen: Kluwer

BIJLAGE 1 – PRAKTIJKONDERZOEK

Dit praktijkkader is het resultaat van een onderzoekstraject

We startten met verkennende gesprekken in de sector om de onderzoeksvraag duidelijk te krijgen. Dan volgde een uitgebreide literatuurstudie. Relevante theoretische kaders en bronnen werden verkend: empowerment, bind-kracht, sociaal leren, presentietheorie ... Vervolgens werden vijf praktijken uit de sector uitvoerig bevestigd:

- 'Kwetsbare huurders op de private huurmarkt in Sint-Niklaas', Samenlevingsopbouw Oost-Vlaanderen, Nicole Formesyn
- 'Drempels voor maatschappelijk kwetsbare groepen t.a.v. de sociale dienst van het OCMW Roeselare', Samenlevingsopbouw West-Vlaanderen, Hilde Van Laere
- 'Energie en Armoede', Samenlevingsopbouw Antwerpen provincie, Mieke Clymans en Ellen Dries
- 'Koopkracht', Samenlevingsopbouw Antwerpen stad, Leen Vandenbulck
- 'Mensen zonder wettig verblijf', Samenlevingsopbouw Brussel, Ronnie Tack

De kapstukken uit het literatuuronderzoek vormden de leidraad voor deze bevestiging. Na een eerste verwerking van de resultaten vonden drie werkplaatsen met praktijkwerkers (opbouw- en buurtwerkers en stafmedewerkers) plaats over de inhoudelijke lijnen. Deze formule stelde ons in staat om het materiaal te toetsen aan de praktijk en het verder op maat te kneden van de sector Samenlevingsopbouw.

BIJLAGE 2 – HET THEORETISCH KADER

Twee theorieën vormen het fundament van het praktijkkader agogische kernopdracht Samenlevingsopbouw. We beperken onderstaande toelichting tot de hoofdlijnen en bakenen af in functie van de doelstelling van het handelingskader.

Theorie van maatschappelijke kwetsbaarheid

Verklaringsmodel van situaties van achterstelling en uitsluiting

De theorie van maatschappelijke kwetsbaarheid is een verklaringsmodel van situaties van achterstelling en uitsluiting. Deze theorie gaat er vanuit dat achterstelling en uitsluiting meestal verklaard kan worden door een samenspel van elkaar versterkende factoren op drie niveaus: structureel, institutioneel en individueel niveau. Het structureel niveau verwijst naar de inrichting van de samenleving op economisch, sociaal en cultureel vlak. Het institutioneel niveau verwijst naar de manier waarop gemeenschappen en organisaties functioneren. Het individueel niveau gaat over de manier waarop individuen betekenis geven aan maatschappelijke processen en de effecten ervan internaliseren (Vettenburg et al., 1984).

Volgens de theorie van maatschappelijke kwetsbaarheid is achterstelling en uitsluiting te verklaren door een samenspel van factoren of oorzaken op elk van die drie niveaus. Wel worden de structurele uitsluitingsmechanismen als grondoorzaak gezien, die vaak aan de basis ligt van uitsluitingsmechanismen of oorzaken op institutioneel en individueel niveau (Vettenburg et al., 1984).

Maatschappelijke processen vertalen zich immers door op niveau van organisaties en instituties en vervolgens op het niveau van het individu. Beide zijn producten van hun omgeving. Binnen een school of een VDAB spelen dezelfde mechanismen als in de samenleving. Op niveau van het individu worden de effecten van dergelijke mechanismen vervolgens geïnternaliseerd: als jij je hele leven lang hoort – uitdrukkelijk of minder uitdrukkelijk – dat je niets waard bent, dat je niets kunt en dat je niet meetelt, dan ga je dat onvermijdelijk op jezelf betrekken. Het tast je zelfbeeld en zelfvertrouwen aan. Wanneer er zich dan toch kansen voordoen, worden deze niet aangegrepen, omdat men ervan overtuigd is dat het ook deze keer weer niet zal lukken. Deze structurele uitsluitingsmechanismen geraken 'gestold' op het institutioneel en individueel niveau en zullen zo situaties van achterstelling en uitsluiting bestendigen en versterken.

In die zin is maatschappelijke kwetsbaarheid dus een cumulatief proces: eens gekwetst verhoogt de kans om in de toekomst opnieuw gekwetst te worden. Door het uitstoten en stigmatiseren, dragen maatschappelijke instellingen actief bij tot de verdere sociale achteruitgang van diegenen die reeds kwetsbaar zijn. Zo dreigt men terecht te komen in een neerwaartse spiraal (Vettenburg et al., 1984).

De theorie van maatschappelijke kwetsbaarheid stelt dat bepaalde bevolkingsgroepen meer dan andere riskeren om actief gekwetst te worden door de manier waarop onze maatschappij georganiseerd is. Ze noemen dit maatschappelijk kwetsbare groepen. Ze genieten weinig van het positieve aanbod aan informatie, vorming, hulpverlening en respect dat de maatschappij aan haar burgers biedt, maar worden in die contacten met maatschappelijke instellingen vooral geconfronteerd met de controlerende, sanctionerende en discriminerende aspecten. Hierdoor ontwikkelen ze weinig tot geen positieve sociale binding. En omdat deze groepen hun belangen niet verdedigd zien, omdat men niet tegemoet komt aan hun specifieke noden en behoeften en ze zich niet kunnen weren tegen negatieve stereotypingen, blijft de ongelijkheid bestaan (Vettenburg et al., 1984).

Situering binnen een typologie van zes verklaringsmodellen

De theorie van maatschappelijke kwetsbaarheid is een verklaringsmodel waarbij factoren op de verschillende niveaus geïntegreerd worden in één consistent kader. Dat is een verschil met de meeste andere verklaringsmodellen waar de oorzaak slechts op één enkel niveau leggen: zoals het maatschappelijk schuldmodel of het individueel schuldmodel, waar de oorzaak resp. op structureel en individueel niveau geplaatst wordt.

Hieronder situeren we de theorie van maatschappelijke kwetsbaarheid binnen de vertrouwde typologie van verklaringsmodellen van achterstelling en uitsluiting (Driessens & Van Regenmortel, 2006, p.23).

OORZAAK	Intern	Extern	
Bij maatschappij (macro)	Maatschappelijk schuldmodel	Theorie MKBH	Maatschappelijk ongevalmodel
Bij groep/organisatie (meso)	Institutioneel schuldmodel		Institutioneel ongevalmodel
Bij individu/gezin (micro)	Individueel schuldmodel		Individueel ongevalmodel

Door verschillende verklaringsmodellen uit te zetten langs twee assen ontstaan zes verklaringsmodellen. De eerste as is het niveau waarop de oorzaak van armoede gezocht moet worden: 1) het structurele of macroniveau, 2) het institutionele of mesoniveau, 3) het individuele of microniveau. De tweede as

verwijst naar het interne of externe karakter van de oorzaak: is het een ongeval (externe oorzaak) of treft iets of iemand er schuld aan (interne oorzaak)?

Waar de meeste verklaringsmodellen dus uitgaan van één oorzaak van achterstelling en uitsluiting, gaat de theorie van maatschappelijke kwetsbaarheid uit van een samenspel van elkaar versterkende factoren op drie niveaus, zoals aangeduid in het grijze blok in de bovenstaande figuur.

Empowerment

Het empowermentparadigma is een belangrijk theoretisch fundament voor dit praktijkkader. Het is als het ware de bril die we opzetten om invulling te geven aan het versterken van mensen.

Het empowermentbegrip wordt veelvuldig gehanteerd in het sociale werkveld. Jammer genoeg wordt het begrip te pas en te onpas gebruikt. Bovendien vaak zonder de inhoud volledig in beeld te brengen. Daardoor geraakt het begrip hoe langer hoe meer uitgehold. Toch is en blijft dit een rijk en inspirerend kader, ook voor de sector Samenlevingsopbouw. In deze paragraaf doen we een poging om die inhoud – weliswaar beknopt – wel volledig in beeld te brengen.

Een paradigma

Empowerment is een paradigma: een omvattend kader dat, samen met de onderliggende waarden en principes, het denken en handelen oriënteert.

De grondleggers van het empowermentparadigma zijn Paulo Freire, Julian Rappaport en Marc Zimmerman.

Rappaport omschrijft empowerment als : “een proces van individuele en collectieve versterking waarbij individuen, organisaties en gemeenschappen meesterschap verwerven op hun eigen situatie en omgeving.” (Van Regenmortel, 2002)

Waardenoriëntatie

Aan de basis van het empowermentparadigma ligt een bepaald mens- en maatschappijbeeld dat tevens uitdrukking geeft aan de wenselijke verhouding tussen enerzijds de mens en de samenleving en de wijze waarop beide elkaar beïnvloeden anderzijds (Van Regenmortel, 2002).

VOLWAARDIG BURGERSCHAP

De visie van empowerment op die wenselijke verhouding vindt haar uitdrukking in het begrip volwaardig burgerschap. Volwaardig burgerschap betekent hier “toegang hebben tot collectief verworven, vastgelegde en verzekerde rechten en vrijheden.” (Van Regenmortel, 2002). Denk daarbij aan de sociale grondrechten, maar ook aan de vrijheid van meningsuiting, vrijheid van geloofsovertuiging ...

Het realiseren van volwaardig burgerschap is de centrale en ultieme doelstelling van het empowermentproces.

ECOLOGISCH-TRANSACTIONEEL PERSPECTIEF

Sociale problemen geven echter aan dat het ideaal van volwaardig burgerschap niet voor iedereen gerealiseerd is en correcties nodig zijn. Inzicht in de manier waarop correcties mogelijk zijn, veronderstelt op haar beurt inzicht in de wijze waarop de mens en zijn omgeving elkaar beïnvloeden. Het empowermentparadigma kijkt dit vanuit een ecologisch-transactieel perspectief. Dit wil zeggen dat empowerment uitgaat van verschillende systeemniveaus, namelijk het niveau van het individu (micro), het niveau van organisaties/instituties (meso) en het niveau van de samenleving (macro). Ecologisch betekent dat een individu nooit gezien wordt als op zichzelf staand, maar steeds in zijn context of omgeving. Transactioneel betekent dat uitgegaan wordt van de voortdurende interacties en wisselwerkingen tussen deze verschillende systeemniveaus, kortom tussen mens en omgeving (Van Regenmortel, 2002).

Zo wordt het welzijn van het individu steeds verbonden met de bredere sociale en politieke context. Het is afhankelijk van factoren en mogelijkheden op elk van die niveaus: micro, meso en macro. Het empowermentparadigma gaat ervan uit deze mogelijkheden ongelijk verdeeld zijn. En dat daardoor sociale problemen ontstaan. Deze laatste zijn dus structureel van aard (Van Regenmortel, 2002).

SOCIAAL CONSTRUCTIVISME

Een derde element uit de waardenoriëntatie van het empowermentparadigma is de sociaal-constructivistische benadering van de (sociale) werkelijkheid. Dit wil zeggen dat ervan uitgegaan wordt dat de definitie van de (sociale) werkelijkheid een sociaal construct is. We construeren allemaal – elk vanuit onze persoonlijke ervaring, opvoeding, waarden, cultuur ... – onze eigen opvatting over de werkelijkheid. Dat houdt meteen een relativering in van onze eigen opvattingen en die van anderen: het is slechts één opvatting over de werkelijkheid, die bovendien heel sterk contextbepaald is (Van Regenmortel, 2002).

Hierin ligt het belangrijkste argument in het pleidooi van het empowermentparadigma voor een verbreding van de basis voor beleid en praktijk. Dit kan door het perspectief van alle relevante actoren te betrekken bij beleidsvorming en praktijkontwikkeling. Naast het perspectief van experts, professionals of beleidsmensen, moet ook openheid bestaan om het perspectief mee te nemen van de mensen die dagelijks geconfronteerd worden met de betrokken sociale problemen. Lees hierin een erkenning van de ervaringsdeskundigheid. Daarom moet beleid en praktijk gebaseerd zijn op een dialoog tussen alle betrokken partijen als evenwaardige partners ('onderhandelde waarheid'). Het empowermentparadigma biedt een kader dat aangeeft waarom participatie belangrijk is. Bij het oplossen van complexe, sociale problemen ligt de oplossing zelden in handen van één enkele actor, maar zijn invalshoeken van verschillende actoren nodig om de hele problematiek te overzien en gepaste oplossingen te bedenken.

FOCUS OP WELZIJN, KRACHTEN EN OMGEVINGSINVLOEDEN

De empowermentbenadering gaat de negatieve aspecten van een situatie verbeteren door positieve zaken te zoeken. Ze focust op het welzijn, de krachten binnen het individu en zijn/haar omgeving en omgevingsinvloeden en niet op problemen en risicofactoren. Het is een positieve en proactieve benadering en vraagt om een aanpak van onderuit (Driessens & Van Regenmortel, 2006).

Kernbegrippen

MULTILEVEL

We hebben hierboven al aangegeven dat het empowermentbegrip betrekking heeft op drie niveaus: 1) het individuele of microniveau; 2) het niveau van de organisatie of mesoniveau; 3) het niveau van de samenleving of het macroniveau. Deze niveaus zijn onderling verbonden en beïnvloeden elkaar.

Empowerment is dus een multilevelconcept en dat heeft enkele implicaties. Ten eerste, dat elk van deze niveaus empowered moeten worden/zijn: zowel de individuen als organisaties en de ruimere samenleving. Ten tweede, dat empowerment van één bepaald niveau nooit los te zien is van de twee andere niveaus.

Empowerment op elk van deze niveaus kan als volgt omschreven worden (Driessens & Van Regenmortel, 2006, pp. 98–99):

- Empowerment van het individu: "een geloof in de eigen capaciteit om de omgeving te beïnvloeden, begrijpen hoe sociale systemen in een bepaalde context werken en het stellen van gedrag om in die context invloed uit te oefenen."
- Empowerment van de organisatie gaat over zaken als "inspraak en beslissingsmacht van de werknemers binnen een organisatie, het scheppen van mogelijkheden om vaardigheden te vergroten, wederzijdse steun en net-

werkvorming tussen organisaties ... Ook aandacht voor de toegankelijkheid van voorzieningen voor de gebruikers is hierbij een belangrijk aspect."

- Empowerment van de gemeenschap verwijst naar "een samenleving die op een georganiseerde wijze samenwerkt om de kwaliteit van het leven te behouden en verhogen, een creatieve omgeving die inspeelt op de capaciteiten van personen, groepen en organisaties, ruimte laat voor autonomie, samenwerkingsverbanden stimuleert en versterking biedt waar nodig. Het is een samenleving met een sociaal beleid die de structurele mechanismen van sociale uitsluiting bestrijdt, openstaat voor diversiteit, actief opkomt voor gelijke rechten en ontplooiingskansen voor iedereen met een evenwichtige balans tussen verzorging en zelfzorg."

Merk op dat de drie niveaus van empowerment samenvallen met de kernopdrachten van de sector Samenlevingsopbouw. In empowerment van het individu herkennen we de agogische kernopdracht, waar het gaat over het versterken en ondersteunen van mensen in een maatschappelijk kwetsbare positie. De twee andere niveaus linken aan de politieke kernopdracht, waar we als doel hebben om verandering te realiseren op niveau van de structuren van de samenleving. Daartoe spreken we beleidsmensen aan binnen politieke overheden (macro), maar ook op mesoniveau (bv. scholen, sociale huisvestingsmaatschappij, VDAB ...).

CONCEPT MET OPEN EINDE

Empowerment is geen statisch persoonlijkheidskenmerk: het is niet iets dat je wel of niet hebt, zoals de kleur van je ogen of je gestalte. Het is een dynamisch gegeven, dat steeds bepaald wordt door de context. Dat wil zeggen: het kan verschillende gradaties en vormen aannemen naargelang de persoon en de context. Empowerment betekent iets anders voor een sans-papiers in Brussel dan voor een kwetsbare huurder op de private woonmarkt in Geel. De mate van empowerment kan ook variëren over de tijd: een persoon kan vroeger wel empowered zijn en vandaag niet of omgekeerd. Kortom, het zal van geval tot geval verschillen wanneer iemand empowered is en het zal altijd opnieuw ingevuld moeten worden. Daarom spreekt men van een concept met een open einde (Driessens & Van Regenmortel, 2006).

PROCES ÉN RESULTAAT

Het empowermentbegrip heeft zowel betrekking op het proces als op het resultaat. Proces verwijst naar de manier waarop mensen, organisaties en gemeenschappen empowered geraken. Resultaat verwijst dan naar de uitkomst van dergelijke processen (Driessens & Van Regenmortel, 2006).

GEDEELDE VERANTWOORDELIJKHEID

Je kan empowerment niet geven aan iemand. Empowerment moet je zélf verwerven. Maar personen, groepen, organisaties die verder staan in hun empowermentproces hebben de taak en de verantwoordelijkheid om de voorwaarden te scheppen om empowerment van anderen mogelijk te maken.

Zo wordt empowerment een gedeelde verantwoordelijkheid: van zij die nog niet empowered zijn en zij die wel empowered zijn (Van Regenmortel, 2002).

Empowerment van het individu

Zoals hierboven al gezegd heeft de agogische kernopdracht betrekking op empowerment van het individu (micro). Om die reden zoomen we er hier even verder op in.

Van de drie niveaus is empowerment op het microniveau het meest uitgewerkt in de literatuur.

Zimmerman, één van de grondleggers, definieert empowerment van het individu als volgt (Van Regenmortel, 2002):

“Empowerment wordt beschouwd als een proces waarbij individuen meesterschap krijgen over hun eigen leven en komen tot democratische participatie in hun gemeenschapsleven.”

Het centrale begrip in deze definitie is **meesterschap**. Zimmerman heeft dit abstracte begrip geconcretiseerd aan de hand van drie kernconcepten: controle, kritisch bewustzijn en participatie. Onder **controle** verstaat hij een geloof in de eigen capaciteit van individuen om de omgeving te beïnvloeden. **Kritisch bewustzijn** komt neer op het begrijpen hoe sociale systemen in een bepaalde context werken. **Participatie**, tot slot, gaat over het stellen van gedrag om in die context invloed uit te oefenen.

Typische misvattingen over empowerment

Hierboven is al gezegd dat het empowermentbegrip te pas en te onpas wordt gebruikt. Wanneer daarbij bovendien de inhoud van het begrip onvolledig in beeld wordt gebracht, ontstaan er misvattingen en misverstanden. In deze paragraaf bespreken we drie misvattingen over empowerment die relevant zijn voor het praktijkkader.

EMPOWERMENT GAAT IN ESSENTIE OVER HET VERSTERKEN VAN MENSEN OP PSYCHOLOGISCH VLAK

Het versterken van mensen op psychologisch vlak maakt ontegensprekelijk deel uit van empowerment. Maar empowerment omvat nog veel meer dan dat. Herinner je wat we hierboven gezegd hebben over de gelaagdheid van het empowermentbegrip. Empowerment situeert zich niet alleen op drie niveaus: (1) van het individu, (2) van organisaties/instituties, (3) van de samenleving als geheel. Elk van die niveaus valt bovendien uiteen in nieuwe subniveaus. Bij empowerment van het individu is dat: (1) controle, (2) kritisch bewustzijn en (3) participatie.

Het versterken van mensen op psychologisch vlak sluit aan bij de component ‘controle’ binnen het niveau van empowerment van het individu. Dat laatste niveau is op haar beurt slechts één van de drie niveaus van empowerment. Het versterken van mensen op psychologisch vlak is dus slechts één aspect van één aspect van empowerment.

Toch hoeft het niet te verwonderen dat dit misverstand is ontstaan. Een mogelijke verklaring is dat empowerment van het individu ook wel eens empowerment op psychologisch niveau genoemd wordt. Maar zoals we hierboven hebben aangegeven, gaat het dus over meer dan het psychologische. Het versterken van het kritisch bewustzijn en het bevorderen van participatie vallen hier immers ook onder.

EMPOWERMENT LEGT DE VERANTWOORDELIJKHEID VOORAL BIJ HET INDIVIDU

Het empowermentparadigma spreekt de individuen inderdaad aan op hun eigen kracht en eigen verantwoordelijkheid (“je moet het zelf verwerven”) om iets te veranderen aan de eigen situatie. En gezien het individuele niveau van empowerment in de literatuur en in het werkveld veruit de meeste aandacht krijgt, ontstaat er minstens de indruk van een scheeftekening ten voordele van het individuele niveau. Toch zijn er – als je het volledige plaatje van empowerment bekijkt – veel tegenargumenten te geven.

- Je moet empowerment inderdaad zelf verwerven, maar personen, groepen, organisaties die meer empowered zijn hebben de verantwoordelijkheid om de voorwaarden te creëren om empowerment van anderen mogelijk te maken.
- Het empowermentparadigma doet inderdaad een appèl op de eigen krachten van het individu, maar spreekt daarnaast ook de krachten uit de omgeving aan. En als krachtbronnen onvoldoende aanwezig zijn bij het individu en in zijn/haar omgeving, moeten die hulp- en steunbronnen gecreëerd worden.
- Empowerment van het individu kan niet los gezien worden van empowerment van de organisatie en de gemeenschap. Ook dat nuanceert de individuele verantwoordelijkheid.

EMPOWERMENT WIL MENSEN INPASSEN IN HET SYSTEEM

Een vaak geuit ‘verwijt’ aan het adres van het empowermentparadigma is dat het erop gericht is om mensen in te passen in het bestaande systeem, maar niet het systeem zelf aan te passen.

Het belangrijkste tegenargument is dat naast empowerment van het individu, ook organisaties en de samenleving empowered moeten worden. Om volwaardig burgerschap te realiseren moeten elk van deze niveaus empowered worden. Bovendien kan empowerment van het ene niveau niet los gezien kan worden van empowerment van de twee andere niveaus.

Een tweede tegenargument ligt in het belang dat gehecht wordt aan participatie als manier om de kennisbasis van beleid en praktijk te verbreden. Niet alleen gevoed door experts en beleidsmensen, maar ook door de mensen die dagelijks met het probleem geconfronteerd worden. Ook dat geeft aan dat er ruimte is voor inbreng van 'onderuit'. Deze inbreng kan weldegelijk aanpassingen aan het systeem inhouden.

COLOFON

Tekst: Michèle Jacobs
Vormgeving: MadebyHanna.com
Druk: Gazelle
Foto: istockphoto.com



Een uitgave van Samenlevingsopbouw Vlaanderen vzw
Vooruitgangstraat 323 bus 2, 1030 Brussel
T 02 201 05 65
Info.vlaanderen@samenlevingsopbouw.be
www.samenlevingsopbouw.be

Brussel, december 2014

v.u. Chris Truyens, Vooruitgangstraat 323 bus 2, 1030 Brussel



SAMENLEVINGSOPBOUW
Vlaanderen