

OPBOUWWERK BRUSSEL

NIEUWS UIT SAMENLEVINGSOPBOUW BRUSSEL



Editoriaal

Wetenschap en gezond verstand kunnen meestal moeilijk door dezelfde deur. Albert Einstein sprak over het gezond verstand als over „de verzameling vooroordelen die een mens zich verworven heeft tegen de tijd dat hij achttien is”. Nu zou men dit argeloze gezond verstand onrecht aandoen het elke vorm van wijsheid te ontzeggen, zoals het net zo min opgaat wetenschap aan wijsheid gelijk te stellen. Het gezond verstand in zijn perfide vorm karakteriseerde Jozeph Schumpeter ooit als „een manier om door een onzinnige redenering vanuit verkeerde veronderstellingen te komen tot bruikbare conclusies”.

Het heeft er alle schijn van dat gezond verstand in die laatste betekenis aan een opmars bezig is. In de politiek is het tegenwoordig bon ton de dingen „te zeggen zoals ze zijn”, „ze bij hun naam te noemen”, tegen het vermeende politiek correct denken in. Armoede? Criminaliteit? Het gezond verstand zal wel even zeggen waar het op staat. Dat men zich in de „argumentatie” eerder laat leiden door schimmige pamfletten dan door wetenschappelijk onderbouwde bewijsvoering is eigen aan de zaak. Neem nu het voorbeeld van de invloed van de Engelse psychiater en publicist Theodore Dalrymple. Aartsconservatief, reactionair en op het paranoïde af, is hij er in geslaagd zijn volgelingen en bewonderaars de munitie te leveren waarmee ze te velde trekken. Kort gezegd voelt de heer Dalrymple zich belaagd door drie vijanden. Op de eerste plaats is er wat hij veralgemenend de onderklasse noemt, een wereld bevolkt met uitschot: drug- en alcoholverslaafden, geweldenaars en andere criminelen die hun situatie zijns inziens volledig aan zichzelf te danken hebben maar iedere verantwoordelijkheid ter zake uit de weg gaan. Ten tweede is er het waardeloos leger van sociale werkers dat de onderklasse aan het infuus houdt en het vluchtgedrag inprent en acceptabel maakt. Op de derde plaats zijn er de hypocriete progressieve intellectuelen, de sociale wetenschappers die het

systeem dat de onderklasse in stand houdt van een wetenschappelijke fundering voorzien en hun inzichten en voorschriften op iedereen toepassen, behalve op zichzelf. In de ogen van de heer Dalrymple is dat systeem, de verzorgingsstaat, „een besmettelijke ziekte van gesubsidieerde apathie”.

Op dit punt wordt het politiek interessant en wel voor zover het gezond verstand in zijn Schumpeteriaanse perfide vorm het argeloze in de omschrijving van Einstein voor eigen doeleinden met succes kan verleiden. Wie met Dalrymple een verband tussen criminaliteit en armoede, werkloosheid en sociale ongelijkheid ontkent, wie daarentegen criminaliteit wijt aan de verstandelijke berekening van misdadigers, of, exotischer, aan het viraal effect van de tatoeëernaald — waarbij het gissen is of Dalrymples virale theorie over het ontstaan van criminaliteit bedoeld is om de intellectuele vermogens dan wel het gevoel voor humor van zijn lezers te testen — die moet zich alvast op dat punt niet langer om de strijd tegen de armoede bekommeren. Meer nog, wie gans het gebeuren rond armoede ook nog eens demoniseert, die kan pas van de strijd tegen de armoede-bestrijding zijn kruistocht maken. Het verbijsterende is dat de denkbeelden van de heer Dalrymple in weldenkend Vlaanderen nogal wat weerklank vinden. De psychiater wordt met veel egards binnen gehaald. In een toonaangevende krant krijgt hij zelfs een column aangeboden. Dalrymple ziet geen verband tussen criminaliteit en armoede. Hij criminaliseert wel voortdurend de armoede. Het mag dan ook niet verwonderen dat zijn politieke volgelingen de strijd tegen vermeende sociale fraude van armen als het summum van armoedebestrijding vooruit schuiven. (ast.)

Diversiteit in ervaringsdeskundigheid en Ervaringsdeskundigheid in diversiteit

A Igemene Inleiding

Bijna 30 jaar neemt Samenlevingsopbouw Brussel het op voor minder begoede Brusselaars en hun recht op de stad. Via verschillende opbouw-werkprojecten in de sfeer van wijkontwikkeling en armoedebestrijding wordt er samen met maatschappelijk kwetsbare groepen gewerkt aan de verbetering van hun leef- en woonsituatie. Opbouwwerkers leveren ondersteuning om deze mensen samen te brengen en zich gemeenschappelijk stap voor stap te organiseren. Het vertrekpunt is de ervaringsdeskundigheid van maatschappelijk kwetsbare groepen en de vaak verborgen competenties en talenten. Doel is dat deze groepen hun stem laten horen en dat ze zelf antwoorden op hun vragen geven. Opbouwwerkers werken niet voor maar mét de mensen. Bij het zoeken naar oplossingen doen opbouwwerkers ook een beroep op de medewerking van overheden, sociale organisaties en bewegingen, media en publieke opinie. We zijn steeds op zoek naar vormen van actieve participatie bij het optreden van het beleid.

Mensen moeten iets te zeggen krijgen als beleids-mensen beslissingen — voor hen, over hen — nemen.

Binnen het huidige meerjarenplan 2009-2015 zijn een 20-tal medewerkers actief op drie programmasporen. Een hiervan is het programmaspoor toegang tot grond-rechten dat enerzijds bestaat uit de tandem armoedebestrijding – een opgeleide ervaringsdeskundige in armoede en sociale uitsluiting samen met een coach – die hoofdzakelijk werkzaam is rond sensibilisering van de armoedeproblematiek en omvat anderzijds een opbouwwerkproject rond de doelgroep mensen zonder wettig verblijf.

Dit tandem armoede werkt zelfsturend wat betreft de dagelijkse invulling van de programmatie-lijnen. De programmatielijnen zelf worden wel aangestuurd vanuit Samenlevingsopbouw Brussel door stafmedewerkster Katleen Vanlerberghe, aangesteld voor de inhoudelijke werkbegeleiding.

Opgeleide ervaringsdeskundigen in armoede en sociale uitsluiting zijn bruggenleggers bij uitstek tussen basis, middenveld en beleid. Zij zijn een instrument in de strijd tegen armoede. Dit instrument — de eigen invulling van het tandem model — wil Samenlevingsopbouw Brussel (de komende jaren gaan) promoten.

Vanuit de eigen tandemervaringen in de pioniers-periode 2003-2008 heeft Samenlevingsopbouw Brussel zich voorgenomen om in het meerjarenplan (2009-2015) dit eigen uitgebouwd tandem-model te promoten als werkschikking in de eigen sector en belendende welzijnssectoren, maar ook tegelijkertijd bij het beleid de inzet van ervaringsdeskundigen en tandemwerkingen in het kader van armoedebestrijding verder te bepleiten.

Voor meer informatie over het Proces van tandemervaring binnen Samenlevingsopbouw Brussel verwijzen we graag naar vorige nummers van *Opbouwwerk Brussel*: (Maart 2006) „Ervaringsdeskundigen in armoede en sociale uitsluiting — Situering en praktijk in de Brabantwijk” — p.13 e.v., (maart 2010) „De Opgeleide ED binnen Samenlevingsopbouw Brussel” – p.15 e.v. (na de studiedag ervaring met de ervaring van juni 2009)

Sinds 2003 heeft Samenlevingsopbouw Brussel ervoor gekozen om naast een Opgeleide Ervaringsdeskundige in Armoede en Sociale

uitsluiting (OED) ook ¼ VTE coach aan te werven. Deze is zelf actief op het terrein wat maakt dat er constant voeling met de praktijk is. In deze periode van bijna 10 jaar situeren zich verscheidene scharniermomenten in het procesmatig werken en dit op drie niveaus (organisatie, persoonlijk, inhoudelijk)

Aanvankelijk detacheert Samenlevingsopbouw Brussel de OED naar De Schakel, Vereniging waar armen het woord nemen (VWAWN). De OED vervult daar haar rol als bruggenlegger en is een aanvulling van het team. Sinds begin 2004 is de tandem OED en coach operationeel.

Er is vooral aandacht voor de ontplooiing van de persoonlijke kwaliteiten met een tewerkstelling op maat waar het beroepsprofiel OED ten volle ingezet wordt. Een intensieve samenwerkingsrelatie met een externe dienst, De Brusselse Welzijns- en GezondheidsRaad, meer bepaald het Brussels Platform Armoede wordt ontwikkeld door de tandem. Tevens is er mede door tussenkomst van de coach als bruggenlegger een evolutie op organisatieniveau. Het gevolg is dat sinds 2009 de OED geïntegreerd is in Samenlevingsopbouw Brussel wat zich ook vertaalt in het Meerjarenplan. Objectieven, functie en rol van de OED worden hierin gespecificeerd.

In het kader van sensibilisering rond armoede en sociale uitsluiting en promotie van het tandem-model wordt in juni 2009 de studiedag „Ervaring met de ervaring” georganiseerd met als thema's: Tandemwerking — Goede praktijken, Sociale mobiliteit, Meerwaarde in het werkveld en dit met collegae OED.

Hier wordt contact gelegd met Joke en Monique van vzw.T'hoop, Vereniging Waar Armen het Woord Nemen in Roeselaere, een goed lopende tandem, wat later aanleiding geeft tot contact met Kristel Driessens van Universiteit Antwerpen, Faculteit Politieke en Sociale Wetenschappen.

Dit resulteerde in maart 2012 in de Ronde Tafel „*Verstoa je mie?*” (vaak gezegd door Monique). Via de rondetafel met andere tandemwerkingen wensten we de meerwaarde van de methodologie Ervaringsdeskundigen in de kijker te zetten. Hierbij werden collega's uit diverse sectoren van het maatschappelijk werkveld (armoede, opbouwwerk, jeugdwerk, welzijnswerk, gezondheid, vorming & opleiding, tewerkstelling, ...) uitgenodigd. We willen dit bewust opentrekken naar de bredere sociale sector waar het werken met en aan diversiteit bijdraagt tot duurzame ontwikkeling, een groter welzijn en realisatie van de fundamentele rechten van ieder.

We beloofden een ruime verslaggeving te doen van deze Ronde tafel en het is een volledig themanummer geworden dankzij de medewerking van verschillende collega's uit het werkveld. *Diversiteit in ervarings-deskundigheid en ervaringsdeskundigheid in diversiteit* wordt een verhaal van gelijkwaardigheid, van praktijkopgeleiden, levenservaringsdeskundigen en opgeleide deskundigen. Mensen ...

Martine Weemaels

„Laten we samen die tandem uitbreiden en allen op die pedalen trappen en wel op het tempo van diegenen die het moeilijkst het tempo van de eersten kunnen volgen ... iedereen mee zodat inderdaad ieders stem telt!”

Caro Bridts



Talent in Beweging

Foto: Moustapha Samlali

I n tandem met een opgeleide ervaringsdeskundige

De geheimen van een succesverhaal

Twee tandems van opgeleide ervaringsdeskundigen en opgeleide deskundigen, Joke en Monique van t'Hope in Roeselare en Caro en Martine van Samenlevingsopbouw Brussel, zijn bij de Master Sociaal Werk van de Universiteit Antwerpen komen aankloppen met een specifieke onderzoeksvraag: „Kunnen jullie onderzoeken welke factoren zorgen voor een succesvolle tandemwerking?” Drie enthousiaste studenten¹ kozen ervoor om in het kader van het vak „Handelingsmodellen” deze vraag als werkthema te nemen. Op basis van een grondige literatuurstudie en openhartige, diepgaande gesprekken met de betrokken tandems, maakten ze een verkennende analyse, waarop Esther Boeynaems kon verder werken. Zij koos ervoor om de resultaten verder uit te diepen en ook te verbreden. In het kader van een Masterscriptie, heeft ze 20 interviews afgenomen met tandempartners actief in zeer verschillende sectoren en zeer diverse types van tandems.

De belangrijkste kenmerken voor een succesvolle tandemwerking bleken de intense communicatie en continue afstemming tussen tandempartners, een kritische, open, reflectieve houding bij beide tandempartners, een geleidelijke groei naar gelijkwaardigheid, het gevoel van veiligheid en vertrouwen in elkaar en een rolafbakening.

Steeds opnieuw bleek ook dat de organisatie, waarin de tandemwerking ingebed is, een belangrijke rol speelt. Kenmerkend voor een ondersteunende organisatie zijn: het geloof in de meerwaarde van de inzet van een ervaringsdeskundige; de voorbereiding van het team waar-in de tandem ingebed wordt, het structureel voorzien in extra zorg voor beide tandempartners en een teamverantwoordelijke die erin gelooft, de meerwaarde van de tandemwerking zichtbaar maakt en kansen biedt. Wat eveneens essentieel

blijkt, is de creatie van ruimte voor een groeipad, zodat er ten volle een appèl kan gedaan worden op talenten en talentontwikkeling van medewerkers, er een flexibel, verschuivend takenpakket mogelijk wordt en de loopbaanontwikkeling van de ervaringsdeskundige ondersteund wordt. Tal van ervaringsdeskundigen groeien in hun job. Een ondersteunende organisatie geeft op een gepaste manier ruimte aan die ontwikkeling. Alle tandempartners verwachten ook een rechtstreekse communicatie tussen collega's. Een aantal succesvolle tandemwerkingen blijken ook een evolutie door te maken: de samenwerking met een vaste tandempartner blijkt te verschuiven naar het samenwerken met verschillende partners in een tandem, waarbij men soms ook een onderscheid maakt tussen een collega waarmee men inhoudelijk samenwerkt en een coach, die ondersteuning biedt in het functioneren in de job. De opgeleide deskundige, die in tandem werkt met een ervaringsdeskundige evolueert van ondersteuner, over stimulator naar partner en ... los-later.

De masterscriptie werd afgerond met een eerste voorstel tot tandemcompetentieprofiel. De noodzakelijke competenties voor een opgeleide ervaringsdeskundige en deskundige en voor de organisatie, die via het onderzoek naar voor werden gehaald, werden hierbij opgelijst.

We kunnen ze samenvatten in onderstaande tabel. (zie p.6)

Dit model willen we graag ter bespreking voorleggen aan tandemwerkingen en organisaties die werken met ervaringsdeskundigen. Het kan en moet nog verfijnd en verder uitgewerkt worden om er een bruikbaar instrument voor de praktijk van te maken. Maar het biedt momenteel al een mooie basis voor dialoog over dit thema.

Daarnaast formuleren we nog enkele uitdagende stellingen ter ondersteuning van de tandem-

¹ Esther Boeynaems, Johannes Denckens en Kim Soons

Opgeleide ervaringsdeskundige	Opgeleide deskundige
bewust van vooroordelen * bewaakt eigen grenzen * kan kritisch reflecteren * respectvol – is meerzijdig partijdig * erkent de plaats van de OD * kan zelfstandig werken en in samenwerkingsverband * kennis over de organisatiecontext	kan theoretische kaders loslaten * kan kritisch reflecteren * gelooft in meerwaarde en capaciteiten van de OED * durft zichzelf blootgeven * durft taken uit handen te geven * eerlijk en respectvol * niet bevoogdend * alert voor het overvragen van de OED * geduldig, stimulerend * biedt groeikansen op maat
Organisatie	Organisatie
* overtuigd van de meerwaarde van de tandemwerking * bereidheid om de visie/werking aan te passen * bereidt personeel voor op de komst van de OED * integreert OED/tandem in de hele organisatie * duidelijk over verwachtingen en toekomstperspectief * takenpakket op maat / dynamisch * zoekt samen naar een geschikt tandemmodel	* biedt aan de tandem tijd en ruimte om zijn weg te zoeken en te groeien * biedt ondersteuning aan OED, OD en tandem (intern of extern) * voert een degelijk diversiteitsbeleid; * geeft OED uitdagingen, maar blijft hem / haar inzetten voor zijn ervaringsdeskundigheid * biedt gelijkwaardige arbeidsomstandigheden voor OED en OD

werking in organisaties, omdat ook wij van de meerwaarde van de tandemwerking en van de nood aan organisatorische ondersteuning overtuigd zijn geraakt.

- * Een duurzame, kwaliteitsvolle tewerkstelling van een ervaringsdeskundige vraagt een groei van supported employment naar een natuurlijke inzet van de werkracht in een job die aansluit bij zijn passie, haalbare uitdagingen biedt en in dialoog groeikansen aanreikt.
- * De tandemwerking heeft een voorbeeldfunctie voor de ontwikkeling van een divers personeelsbeleid in een organisatie.
- * Een personeelsbeleid dat inzet op de kracht van het verschil:
 - Verloont op basis van functieprofielen en niet op basis van diploma

- Zet in op talent-ontwikkeling van haar medewerkers
- Zorgt voor coaching en intervisie

Laat ons besluiten met de mooie woorden van nobelprijswinnaar voor de economie Amartya Sen, die onze bevindingen ondersteunt en verruimt naar algemene principes. De essentie van het verhaal is immers:

„Wat mensen kunnen doen en zijn hangt samen met het beschikken over competenties en mogelijkheden. Om bekwaamheid te verzekeren moet de sociale context mogelijkheden bieden voor de ontwikkeling en ontplooiing van persoonlijke vaardigheden. Persoonlijke ontwikkeling is mede afhankelijk van een ondersteunende sociale omgeving”. (vrije vertaling)

Esther Boeynaems,
Master in Sociaal Werk – Universiteit Antwerpen

Kristel Driessens,
Prof.UA – Faculteit Politieke en Sociale Wetenschappen

Foto: Michèle Chopard

Talent in Beweging



Talent in Beweging

Foto: Halima Rahmani

Ronde tafel „Verstoa je mie?”

... Want in wezen gaat het in tandem werken over dialoog en elkaar verstaan.

Op 21 maart 2012 organiseerde Samenlevingsopbouw Brussel een rondetafelgesprek „*Verstoa je mie?*” over de meerwaarde en de inzet van ervaringsdeskundigen en het tandemmodel in al zijn facetten binnen diverse sectoren. Een ervaringsdeskundige is een persoon die door een doorleefde en verwerkte ervaring van de eigen levensomstandigheid in staat is om de kennis die niet door studie of onderwijs maar door deze ervaring is opgedaan te benutten en in een beroepscontext vanuit deze ervaringsdeskundigheid een brugfunctie te vervullen. We bouwden zo verder op onze samenwerking met Kristel Driessens, Professor UA – Faculteit Politieke en Sociale Wetenschappen en meerbepaald op de resultaten van de Masterstudie van Esther Boeynaems. In haar eindwerk ontwikkelde Esther een competentieprofiel voor tandempartners „Opgeleide Ervaringsdeskundige en Opgeleide Deskundige”, een interessant instrument om verder toe te passen bij de inzet van een tandemwerking in organisaties. We wensten dit bewust open te trekken naar de bredere sociale sector waar het werken met en aan diversiteit bijdraagt tot duurzame ontwikkeling, een groter welzijn en realisatie van de fundamentele rechten van ieder. Collega’s uit verschillende sectoren van het maatschappelijk werkveld (armoede, opbouwwerk, jeugdwerk, welzijnswerk, gezondheid, vorming en opleiding, tewerkstelling) waar gewerkt wordt met ervaringsdeskundigen vanuit de methodiek tandemwerking — de methodiek om ervaringsdeskundigen in tandem te laten werken met een „traditioneel” opgeleide professionele medewerker — werden uitgenodigd om expertise uit te wisselen. We hebben het dus niet louter over de Opgeleide

Ervaringsdeskundige in Armoede en sociale uitsluiting maar veel ruimer. Het betreft een eerste verkenning waar naast meerwaarde ook valkuilen aan bod kwamen en waaruit een aantal werkpistes kunnen naar voor worden geschoven aangaande armoedebestrijding en diversiteitsbeleid op verschillende niveaus.

Een twintigtal medewerkers uit diverse sectoren namen deel ¹. Er werd opnieuw samengewerkt met de Koninklijke Vlaamse Schouwburg waarbij de deelnemers konden aansluiten bij het avondprogramma, een ontmoeting met Guy Dermul (acteur van de KVS en auteur van „Barakstad”) en Linda Lewkowicz (een ervaringsdeskundige) gevolgd door de voorstelling Barakstad. Ook hier een mooie opkomst versterkt door een aantal mensen van onze Raad van bestuur.

David Van Vooren, lid van de Raad van bestuur van Samenlevingsopbouw Brussel, zorgde voor een welkomtswoord waarbij hij kort het proces van de tandem armoede binnen Samenlevingsopbouw Brussel schetste. Daarna vervolgde Prof. Dr. Kristel Driessens - Universiteit Antwerpen, met de inleiding rond het onderzoek betreffende tandemwerking gerealiseerd op vraag van twee tandemwerkingen, die van vzw 'T Hope – Vereniging waar armen het woord nemen in Roeselare (Joke en Monique) en die van onze eigen organisatie (Caro en Martine / zie vorige artikel).

Vanuit stellingen die Kristel Driessens uit het onderzoek formuleerde kreeg Rita L'Enfant, vormingsmedewerker van Samenlevingsopbouw Vlaanderen, de niet zo gemakkelijke opdracht

¹ Samenlevingsopbouw Antwerpen, Samenlevingsopbouw Vlaanderen, Samenlevingsopbouw Brussel, Welzijnszorg, Welzijnsschakels, De Link, Vereniging waar armen het woord nemen T'hoop, POD Maatschappelijke Integratie, KH Leuven, Universiteit Antwerpen, D'Broej, Kind en Gezin, VDAB.

om het gesprek dat hierop volgde in goede banen te leiden.

De verschillende stellingen werden bevestigd, bediscussieerd, voornamelijk bevestigd.

Het eerste deel handelt over competenties van Opgeleide Ervaringsdeskundigen en Opgeleide deskundigen, het tweede betreft de tandemwerking als kansbiedende niche.

Stellingen (deel I) - Competenties OED en OD

- * Een organisatie die een ervaringsdeskundige in haar team opneemt, moet extra zorg voorzien voor de ondersteunende tandempartner.

Wat heeft die nodig?

- * De opgeleide deskundige (OD), die in tandem werkt met een ervaringsdeskundige moet kunnen evolueren in zijn rol. Hij/zij evolueert van ondersteuner, over stimulator naar partner en ... loslater.

De organisatie moet rekening houden met de draagkracht van de OD als Opbouwwerker en als tandempartner van de ED. Dit is een gedeelde verantwoordelijkheid. Ook OD hebben nood aan een klankbord want het werk kan emotioneel behoorlijk zwaar zijn. Opvang kan voorzien worden binnen de organisatie of de OD kan zelf bepalen waar hij of zij coaching zoekt. De Opgeleide Deskundige heeft ook een eigen verleden en verhaal waarbij sprake is van een groeiproses. „Zorg” van de organisatie voor de OED verlicht ook de taken van de OD- tandempartner. Voorbeeld: door de OED vanuit de organisatie rechtstreeks en degelijk te briefen bij activiteiten.

Er is nood aan zowel inhoudelijke als persoonlijke coaching voor de OED maar ook voor de tandem is coaching nodig. Er is sprake van „zorg voor mekaar” maar hier moet er worden opgelet voor de wederzijdse afhankelijkheid. De Link biedt tandem-coaching aan met zorg voor beide partners. De Opleiding als Ervaringsdeskundige in armoede en sociale uitsluiting (OED) bestaat 10 jaar. Voor de eerste generatie tewerkstelling OED, werd er per Voltijdse OED minstens ¼ VTE

tandempartner voorzien. 3 plaatsen OED gingen naar het Opbouwwerk. Samenlevingsopbouw Brussel heeft hierbij gekozen om met deze middelen een externe coach aan te werven. Deze coach is zelf ook actief op het terrein en houdt zo voeling met de praktijk. Coachen is een beroep waar opleidingen voor bestaan.

In een constructieve samenwerkingsrelatie evolueren de tandempartners naar gelijkwaardigheid. Dit kan als elk bereid is een open blik te gunnen op zijn sociale achtergrond. Zowel OD als OED hebben blijvend nood aan inzicht in armoede-problematieken en uitsluitingsmechanismen. Daarnaast is het belangrijk om ook het middenklasse perspectief in te brengen als we gelijkwaardigheid willen doortrekken in de organisatie. Ervaringsdeskundigen hoeven geen bedreiging te vormen voor de OD maar zorgen voor complementariteit in de hulpverlening en in de dynamiek van empowerment.

Een organisatie die een ervaringsdeskundige opneemt in haar team, zorgt voor groeikansen voor de ervaringsdeskundige. Dat betekent dat ze inzet op de ontwikkeling van de sterke kanten van de ervaringsdeskundige en hem/haar ondersteunt in een loopbaanontwikkeling. Vastzetten in de „functie van ervaringsdeskundige” blijft een gevaar.

Men verwacht van de OED dat deze een brug legt naar de leefwereld van mensen in armoede. Er is de mogelijkheid om door te groeien binnen de functie van ED (op verschillende vlakken) ofwel van functie ED groeien naar een andere functie binnen de organisatie.

Een aantal deelnemers is van mening dat een onderscheid moet worden gemaakt tussen opleiding en functie. Bijvoorbeeld: als een OED wordt ingeschakeld als stafmedewerker, blijft dit dan een OED? Een persoon die de opleiding OED volgde kan tewerkgesteld worden in de functie van stafmedewerker of coach of ... De aandacht wordt gevestigd op het feit dat er weinig alternatief is voor doorgroei buiten de functie (functieprofiel?) van OED. Sommigen zien een „uitweg” door aan de slag te gaan als opvoeder.

Een aantal OED kregen na hun opleiding het certificaat A2 Jeugd- en gehandicaptenzorg, anderen een „diploma” Ruimte moet gegeven worden om verder te studeren vanuit de wetenschap dat het takenpakket na een aantal jaar ook moet kunnen evolueren, rekeninghoudend met „de mens die je bent”. OED blijven kan een bewuste keuze zijn met als essentie een boodschap door te geven, uitsluitingsmechanismen bloot te leggen. Uit armoede groeien is niet altijd mogelijk.

Voor iedere OED is dit een persoonlijk proces, een zoektocht naar evenwicht en leren zichzelf ontdekken. „Dreigen perspectief en rol van ervaring in armoede verloren te gaan als we talenten naar boven laten komen en mogen we wel evolueren?” vragen sommigen zich af. Individuele keuzes moeten niet beoordeeld of veroordeeld worden. Het is belangrijk dat werkgevers alle pistes openlaten maar organisaties staan niet op één lijn. Wie na een aantal jaren een andere invulling wil geven aan zijn job kan botsen op de wensen van de organisatie. Dit zorgt vaak voor verwarring bij de OED en hun collega's (duidelijk personeelsbeleid is nodig).

Hoe kijken wij naar OED? Met welke bril kijken wij naar de kwalificaties? De focus leggen op diploma's is eigen aan het „middenklasse denken”. Eerder dan een stempel zetten

op mensen is het belangrijk dat we ze benaderen vanuit hun specificiteit. Diverse collega's zoals de diverse maatschappij.

Stellingen (Deel II) – Tandemwerking als een Kansen biedende Niche¹

1. Een duurzame, kwaliteitsvolle tewerkstelling van een ervaringsdeskundige vraagt een groei van supported employment naar een natuurlijke inzet van de werkracht in een job die aansluit bij zijn passie, haalbare uitdagingen biedt en in dialoog groeikansen aanreikt.
2. De tandemwerking heeft een voorbeeld-functie voor de ontwikkeling van een divers personeelsbeleid in een organisatie.
3. Een personeelsbeleid dat inzet op de kracht van het verschil:
 - * Verloont op basis van functieprofielen en niet op basis van diploma
 - * Zet in op talent-ontwikkeling van haar medewerkers
 - * Zorgt voor coaching en intervisie

¹ Uit de presentatie van Kristel Driessens

	Natuurlijk	Gecreëerd
Vastzettende niche	Armoede-werkloosheid Thuisloosheid	Totale instituties
Entrapping niche	Stigmatisering- Uitsluiting	Gespecialiseerde, categoriale voorzieningen
Kansen-biedende niche	Integratie/inclusie	Vermaatschappelijking van de zorg
Enabling niche	Kansen tot werk, vrije tijdsbesteding	Inclusief onderwijs
	Betrokkenheid in de familie	Supported employment
	Actief burgerschap in de gemeenschap	Toegankelijke verenigingen

Een vaak gehoorde opmerking is dat „supported employment” leidt tot stigmatisering, ongeacht de titel die iemand heeft. Toch is het belangrijkste dat er groeikansen worden geboden en dat talent wordt ontwikkeld. Dit is een reële win-win situatie voor beide partijen. Het gewone onderwijssysteem biedt geen kansen aan doelgroepmensen. Hoe kan leren uit de praktijk worden bevorderd? Voor ervaringsdeskundigen is een bewustmakingsproces nodig met opleiding en groepsbetrokkenheid. Vzw. De Link heeft hiervoor een opleiding ontwikkeld, een zegen voor velen op persoonlijk en professioneel vlak, vaak benoemd als een scharniermoment. Dialoog is essentieel in de methodiek OED en het tandemmodel biedt hier de meeste kansen toe. Verloning is een belangrijk aspect van waardering van de OED.

Momenteel worden we geconfronteerd met Superdiversiteit in onze samenleving en we leiden aan een chronisch gebrek aan kennis van de ruime leefwereld. Hoe kunnen we het leefwereldperspectief (etniciteit, armoede,...) inbrengen? Minderheidsgroepen beschikken niet steeds over de geschikte opleiding daartoe.

We moeten ook opletten dat we mensen niet opsluiten in een etnische origine.

Door een gebrek aan inzicht en tools riskeren we op te branden.

Ervaringsdeskundigen kunnen de blik van de hele organisatie verruimen, niet enkel van de tandempartners. Dit is een lerend proces voor de organisatie en als menselijke organisatie moeten we het goede voorbeeld geven.

Het uitwisselen van perspectieven mag geen „losse flodder” zijn maar vergt grondige kennis van de organisatie en het beroep. Men is ook geen voorstander om ad hoc ED in te schakelen in diverse teams. Een grondige voorbereiding en reflectie is vereist binnen de organisatie.

Punt 3 betreft alle werknemers, niet alleen de ervaringsdeskundigen.

Besluit: de capability approach

- ° Focus op menselijke ontwikkeling – linken aan mensenrechten en vrijheid
- ° Positieve vrijheid (welzijn, keuzemogelijkheden en handelingsbekwaamheid)
- ° Focus op levenskwaliteit = het hebben van keuzes en mogelijkheden.
- ° Capaciteiten: talent of vermogen om iets te presteren/bereiken.
- ° Wat een persoon bereikt, doet en is, hangt af van zijn mogelijkheden en keuzes.

Aanbevelingen

Een Plan van aanpak opstellen betreffende organisatie- en personeelsbeleid in de organisatie want inbrengen van diversiteit (verschillende vormen in verschillende sectoren) is niet vrijblijvend. Een grondige discussie over „doorgroei” is nodig. Hierbij hoort een duidelijk aanwervingsbeleid, leerbeleid, competentiebeleid, loonbeleid. De Tandem (ED en OD) mag geen eiland worden binnen de organisatie. Er zijn 2 zijden: vanuit tandem de brug leggen naar de organisatie; volwaardige plaats bieden aan de tandem en hier voldoende begeleiding aan bieden, zowel inhoudelijk en persoonlijk als voor de tandem ansich.

Onderwijs en opleidingskansen voor kwetsbare bevolkingsgroepen moeten verruimd worden. Hiervoor kan in dialoog gegaan worden met de Opleidingen Sociaal Werk bijvoorbeeld. Franstalige opleiding?

De politieke overheid moet hierop aangesproken worden en kansen scheppen binnen het activeringsbeleid.

Sociale uitsluiting speelt zich af op verschillende fronten. Armoede is er een vorm van. De strijd moet worden gevoerd op de verschillende fronten.

(verslag van David Van Vooren, Johan Martens, e.a.)

Diversiteit in de hulpverlening: ontmoeting met de ander in onszelf.

INLEIDING

In dit artikel wordt diversiteit onder de loep genomen. Het is een zoektocht in het definiëren van verschil, dat in sommige gevallen geminimaliseerd en in andere gemaximaliseerd wordt. Omgaan met verschil is niet evident. Het is een voortdurend zoeken voor zowel ervaren hulpverleners als voor pas afgestudeerde sociaal werkers. Het kruispuntdenken kan hierbij een houvast bieden. Het biedt de kans om individuen niet op te sluiten in één identiteit. Het laat ook toe dat mensen zichzelf een plek kunnen geven in verhouding tot de maatschappij. Wat in het verhaal van diversiteit de rol of de positie van ervaringsdeskundigen (in cultuur, armoede, gezondheidszorg) kan zijn is niet altijd even gemakkelijk te bepalen. Enerzijds bieden net deze ervaringsdeskundigen een unieke inkijk van binnenuit in het anders-zijn. Anderzijds riskeren we hen op te sluiten in één aspect van hun identiteit door hen de stempel van ervaringsdeskundige te geven. Het blijft een evenwichtsoefening om recht te doen aan eenieder.

DIVERSITEIT RUIM BEKEKEN

Als we het hebben over diversiteit in de hulpverlening worden vaak die verschillen aangehaald die heel duidelijk waarneembaar zijn. De meest gehanteerde wij-zij opdeling is die op basis van een verschillende etnisch-culturele achtergrond. Deze plaatst ons als hulpverlener voor een taalbarrière of voor een andere invulling van posities in een gezin. Dan wordt anders-zijn als vreemd ervaren. Bovendien krijgt die andere in de maatschappij vaak niet dezelfde status en erkenning. Ze zitten in een minderwaardige positie. Zoals Van Mens-Verhulst het verwoordt:

„Als iemand (waarneembaar) afwijkt van de mensen die het voor het zeggen hebben – de geprivilegieerden – kan z/hij om die reden worden uitgesloten van allerlei machtsmiddelen en (voor)

rechten – waaronder soms ook volwaardig burgerschap. Daarmee wordt z/hij een ander; een vreemdeling.” (Van Mens-Verhulst, J., 2007: 11)

We plaatsen de ander, op basis van culturele kenmerken in een bepaalde positie en kennen daar positieve of negatieve eigenschappen aan toe. We doen dit niet alleen bij cultureel verschil, al is het hier wel het meest waarneembaar. Denken we maar aan de discussie omtrent het begrip „allochtonen” (onlangs gevoerd in De Morgen), waarmee we een bepaalde bevolkingsgroep op basis van één eigenschap benoemen. Naar analogie met „doing gender” (waarbij mensen op basis van sekse-kenmerken tot een bepaalde groep worden gerekend en daardoor bepaald gedrag wel kunnen stellen en ander gedrag veel minder getolereerd wordt, zoals vb. tranen of emoties bij een man), maken we de „ander”. We kennen mensen op basis van hun eigenheid een positie in de samenleving toe. We delen hen op in categorieën die beheersbaar en werkbaar zijn (Van Mens-Verhulst, 2007:10). De manier waarop we naar mekaar kijken, vooronderstellingen en categorieën maken, heeft een invloed op de hulpverlening. Teveel verschil maakt ons ongemakkelijk, onmachtig zelfs. In situaties waarin we voelen dat het verschil de hulpverlening belemmert of onmogelijk maakt, wordt er gezocht naar oplossingen. De meest gehanteerde oplossing is die waarbij een tolk of intercultureel bemiddelaar ingeschakeld wordt om een taal- en / of culturele barrière te overbruggen. Dergelijk verschil wordt vaak verengd tot enkel het taalverschil.

Maar de ander is niet altijd zo zichtbaar anders, waardoor de verschillen niet als onoverkomelijk ervaren worden. Daardoor voelen we als hulpverlener minder snel de nood om een brugfiguur in te schakelen. We veronderstellen dat we door goed te luisteren naar de ander hem of haar wel zullen verstaan. We vinden van onszelf dat we opgeleide deskundigen zijn die in staat zijn

zich in te leven in het verhaal en de standpunten van de ander. Empathie is een sleutelwoord in het sociaal werk. We beseffen vaak niet dat we de ander onrecht aandoen door het verschil op die manier te minimaliseren. Net doordat we mensen proberen te begrijpen, verenigen we de verscheidenheid tot iets wat hanteerbaar wordt. Wat we min of meer herkennen, bevragen we niet. Hierdoor gaan we uit van onze eigen vooronderstellingen. We geven de ander niet de kans zichzelf in alle complexiteit te definiëren. Waarom zouden we enkel brugfiguren inschakelen bij verschillen die we op één gebied ervaren, zoals cultuur, en niet of minder wanneer we die verschillen op andere domeinen ervaren, zoals gezondheid, klasse, gender en leeftijd.

Diversiteit dient daarom geïnterpreteerd te worden als een ruim begrip. Het verschil is telkens aanwezig in de persoon die voor ons zit, ook al lijkt hij of zij nog zo goed op ons. Het is de laaggeschoolde, de hoger geschoolde, de oudere, de etnisch-cultureel andere, de kansarme, de dakloze, de jongere, de oudere, de man of de vrouw. We zijn allemaal anders en tegelijkertijd ook gelijk. Dat maakt denken over diversiteit zo complex en uitdagend.

KRUISPUNTEN VAN VERSCHIL

Diversiteit is een ruim begrip, waarin vele aspecten van verschil verscholen zitten. Maar ook een individu is niet in te delen op basis van één aspect waarin hij of zij verschilt van anderen. Er is sprake van een kruispunt van verschillen die gelijktijdig aan de orde zijn. Dit denken over verschil, voor het eerst tot uiting gekomen in de vrouwenstudies in de jaren 90, in het kruispunt- of intersectioneel denken. Hierbij kruisen sociale, biologische en culturele categorieën elkaar. Gender, sociaal economische status, validiteit, nationaliteit, opleidingsniveau, ... kunnen overlappen, kruisen en zo samen de identiteit van een individu bepalen (Knudsen, S, 2006: 61, Hoffman, 2009:112). Het betekent dat mensen niet uitsluitend in één categorie hoeven te vallen, maar gelijktijdig verschillende aspecten van hun identiteit kunnen opnemen, op verschillende tijdstippen en afhankelijk van de context. Het

is een caleidoscoop van verschil, zoals Gloria Wekker het benoemde: identiteit is voortdurend in beweging. (Van Mens-Verhulst, 2003:28)

Beter dan mensen in te delen in categorieën, hoe alomvattend ze ook mogen zijn, kunnen we de vraag stellen aan mensen waar zij zich plaatsen en geplaatst voelen op de kruispunten in de samenleving. De zelfdefinitie van identiteit kan voorspelbare inzichten op losse schroeven plaatsen: wil een oudere Marokkaanse man geholpen worden door een vrouwelijke, jonge hulpverleenster of eerder door een oudere Belgische man? Voelt een oudere Koerdische vrouw zich thuis in een vrouwengroep van senioren of eerder in een leeftijdsgemengde groep van Koerdische vrouwen? Voor elk van ons zal het antwoord anders zijn.

Zo gesteld kan een brugfiguur de hulpverlener helpen om een andere blik te ontwikkelen op de werkelijkheid. Een werkelijkheid die complexer is dan we soms beseffen, waardoor mensen niet in hokjes te plaatsen zijn. Een brugfiguur, of het nu een intercultureel bemiddelaar, een ervaringsdeskundige (geestelijke gezondheidszorg of armoede) of een sociale tolk is, kan niet de unieke of enige identiteit van de ander vertolken. Het is ook niet de bedoeling van een brugfiguur om „woordvoerder” van één specifieke groep te zijn. Het is wel de bedoeling dat de hulpverlener wordt uitgedaagd om de eigen, vaststaande ideeën over de ander of zijn constructie van de ander, in vraag te stellen. Het werpt ons terug op het „niet-weten”, een houding van waaruit ontmoeting mogelijk wordt. We kunnen ons dan de vraag stellen of dit proces enkel op gang gebracht kan worden door een ervaringsdeskundige naast een anders opgeleide deskundige te plaatsen. Houden we op die manier de tweedeling van mensen niet in stand? Een team van hulpverleners met verschillende achtergronden kan eenzelfde proces op gang brengen. Elkeen kijkt vanuit een andere bril naar de werkelijkheid. Door te luisteren naar deze invalshoeken en het proberen te begrijpen van goede bedoelingen kunnen we als hulpverleners met een open blik naar cliënten luisteren.

DE ANDER IN ONSZELF ONTMOETEN

Aan de hogeschool worden studenten als aankomende hulpverleners op deze situaties van verschil voorbereid. Ze krijgen opleidingsonderdelen die inzoomen op verschil, ze volgen trainingen, ze gaan in het werkveld op bezoek bij organisaties die zich voor deze doelgroepen inzetten, ze doen vrijwilligerswerk, ze volgen de actualiteit en er worden actiedagen- of weken rond diversiteit georganiseerd. Kortom, ze ontsnappen niet aan de idee dat verschil in de ruime betekenis van het woord deel uitmaakt van de huidige samenleving. En toch, in de uiteindelijke confrontatie in het werkveld is adequaat omgaan met die complexiteit van verschil niet evident. Hoe kan je je werkelijk verplaatsen in die ander die voor jou zo vreemd lijkt? Een hulpverlener moet niet alleen in staat zijn om te schakelen tussen de kruispunten van zijn/haar cliënten, maar zich ook bewust zijn van de eigen kruispunten met de daarbij horende vooronderstellingen over het „zelf” en de „ander” (Van Mens-Verhulst, 2003:29). Hierdoor komen verschillen en overeenkomsten tussen mensen met verschillende achtergronden beter tot uiting.

Brugfiguren kunnen bruggen bouwen, maar worden telkens weer geconfronteerd met hun eigen verschil. Ze blijven door hun titel (ervaringsdeskundige armoede, intercultureel bemiddelaar) gevangen in het anders-zijn, ook al verwerven ze gaandeweg andere competenties of voeren ze ondertussen al heel wat meer taken uit dan die waarvoor ze opgeleid werden. Hun inzet grijpt steeds terug naar het anders-zijn, zonder er rekening mee te houden dat dat anders-zijn evolueert. Ze worden voortdurend herleid tot één enkel aspect van hun identiteit. Ook deze brugfiguren bewegen zich op kruispunten. Ze zijn niet alleen die kansarme of cultureel andere waarvoor ze professioneel ingeschakeld worden. Wat zou het voor de hulpverlening betekenen als één van hun assen in dat kruispunt „hulpverlener” of „buurtwerker” zou zijn? Hoe zouden ze dan gepercipieerd worden? Maar ook de hulpverlener is niet te vatten in die unieke identiteit, alsof er geen assen zouden bestaan.

In de volksmond stelt men „onbekend is onbemind”. Indien studentenpopulaties op zich diverser worden, komt de complexiteit van verschil in ieders omgeving. Het is dan geen keuze meer van organisaties om al dan niet met verschil aan de slag te gaan. Het wordt een evidentie. Soms lijkt het wel alsof alleen allochtonen een etniciteit hebben of dat alleen mensen in kansarmoede geen kansen hebben of krijgen. We zitten allen vervat in een sociaal-culturele context waarin constructies over onszelf en de anderen ontstaan.

Dialogoog en ontmoeting is van grote waarde om kritisch te kunnen zijn over onze eigen ideeën en constructies. Dat kan op gang gebracht worden door uitwisseling met brugfiguren. Het kan evengoed gebeuren door een persoon als collega-hulpverlener te ontmoeten die op andere kruispunten beweegt. Een collega met een andere etnisch-culturele achtergrond, een mindervalide collega, een collega uit een kansarm milieu. Door meer contact te maken met de ander in onszelf, kunnen we beter verbinding maken met de ander buiten onszelf.

Birgit Goris

praktijklector mw, KHLeuven- departement sociale school
Heverlee

Van Mens-Verhulst, J. (2003), Diversiteit als sleutel tot vraagsturing in een gevarieerde samenleving. Over denkkader, handelingsprincipe en competentie, *Sociale Interventie* 1, 25-34.

Van Mens-Verhulst, J. (2007), Het vals plat van diversiteitsdenken. *Horstcahier* 30, 9-27.

Hoffman, E., (2009), *Theorie en praktijk van het topoi-model. Interculturele gespreksvoering*. Bohn, Stafleu, Van Loghum.

Knudsen, S. (2006) Intersectionality. A theoretical Inspiration in the analysis of minority cultures and identities in textbooks. In: Bruillard, E., Aamotsbakken, B. e.a., *Caught in the web or lost in the textbook*. IARTEM, 61-77

Talent in BewegingM Foto: Michèle Chopard

DIVERSITEIT IN ERVARINGSDESKUNDIGHEID EN ERVARINGSDESKUNDIGHEID IN DIVERSITEIT.. 15

De bouwvakkers van de stad

„Wij zijn de metselaars van de stad, *het voegsel* tussen de stenen, de bruggenbouwers. De gereedschappen die we daarvoor nodig hebben, zijn de juiste informatie en de juiste contacten in de welzijns- en zorgsector”.

Dit is een treffende uitspraak van Régine, ooit schooldirecteur in Congo, nu geëngageerde Brusselse Bruggenbouwer. Régine is actief in een zelforganisatie en in een evangelische Afrikaanse/ Brusselse kerk. „Maman Régine” is in haar netwerk gerespecteerd en gerenommeerd en de hulpvragen stromen bij haar toe. Heb je een vraag over je papieren of heb je een familiaal of psychisch probleem? Maman Régine kan je zeker de weg wijzen. Wil je een sollicitatiebrief versturen of een brief vertalen? Ga naar Maman Régine, zij kan je helpen.

Maman Régine doet zelfs meer dan dat: in haar buurt durft ze al eens een praatje te slaan met een dakloze of naar iemand toe te stappen die volgens haar hulp nodig heeft.

Maman Régine doet dit al jaren. Niemand heeft het haar gevraagd. Ze heeft het zelf niet breed en leeft bovendien met een pijnlijke chronische aandoening. Maar ze zet zich in voor de samenleving vanuit een sterk rechtvaardigheidsgevoel en een diepe verontwaardiging over armoede en sociale uitsluiting. Maman Régine is een voor een stad anno 2012 levensnoodzakelijke bruggenbouwer.

Informele zorg in Brussel

In een stad zijn veel bewoners aanwezig met een heel scala aan levenservaringen en competenties. Zo zijn er mensen die graag zorg dragen voor hun buurt, en vooral voor de mensen die er wonen.

Vaak is die inzet onzichtbaar aanwezig in de steden. We hebben van bepaalde buurten

doorgaans een negatief beeld als broeihaarden van sociale problemen, teloorgang van sociale cohesie en zelfs gebrek aan zorg en burgerzin van de bewoners. Toch zijn er ook heel veel bewoners die zich op een positieve manier willen inzetten voor de samenleving, die vrij grote netwerken hebben en mensen willen helpen.

Dit is het uitgangspunt van dit artikel. De vraag is hoe je deze inzet zichtbaar kan maken, valideren en ondersteunen en hoe dit vrijwillig engagement een belangrijke aanvulling kan zijn op de professionele hulpverlening en het welzijnsbeleid binnen een stad. We beschrijven eerst kort een aantal uitdagingen voor de samenleving, die ook effect hebben op de hulpverlening en zorgsectoren. Daarna beschrijven we twee projecten, Bruggenbouwers en Powercare, die werken rond de ondersteuning van deze mensen die in hun buurt en omgeving actief zijn als doorverwijzer en vertrouwenspersoon. Cruciaal is dat zij ageren vanuit hun eigen ervaringsdeskundigheid. Deze projecten kunnen — samen met andere goede praktijken van welzijnsorganisaties — als inspiratiebron dienen voor een meer structurele aanpak van het werken rond informele zorg en hulpverlening in de stad. Ze zetten ons verder aan tot nadenken over het inzetten van ervaringsdeskundigheid van bewoners ten behoeve van de meest kwetsbaren in de samenleving.

De uitdagingen van de welzijns- en zorgsectoren

Complexiteit en diversiteit

De stad en zijn bewoners staan nooit stil. De continue verhuis- en migratiebewegingen in grootsteden zorgen er voor dat steeds nieuwe mensen komen en anderen wegtrekken.

We zien mensen verhuizen vanuit de grootstad naar elders in het land, of binnen de stad naar andere wijken. Lokaal geeft dat een voortdurende instroom van nieuwe bewoners. Ook dienen zich steeds nieuwe groepen van migranten aan uit het buitenland, meegaand op de golf van mondiale gebeurtenissen, conflicten, of crisissen.

De gestegen complexiteit en de superdiversiteit van de stad vragen nieuwe visies en inzet van mankracht in organisaties. Het omgaan met deze complexiteit, bijvoorbeeld het fenomeen van anderstaligheid bij cliënten, vereist nieuwe kaders en ondersteuning voor de hulpverlener. De instroom van steeds nieuwe groepen in het leven van de grootstad houdt onder andere de nood aan „brugfiguren” levend, een nood die een quasi permanent karakter kent.

De nood aansluiting te vinden met krachten in lokale netwerken

Meer en meer organisaties en instellingen willen beter ingebed zijn in een buurt, en voelen de nood aan een meer actieve lokale betrokkenheid, buurtorganisaties en lokale netwerken of actieve bewoners. Zo kunnen ze beter werken aan hun toegankelijkheid voor een meer divers publiek. Zich inschakelen in netwerken betekent voor organisaties soms ook het zich eigen maken van een ander denkpatroon; men stelt zich open voor andere of meer doelgroepen, maar men krijgt ook te maken met andere thema's of sectoren die niet direct met de kerntaak van de organisatie te maken hebben maar natuurlijk wel met het algemeen welzijn van de bevolking, zoals wonen, groen, samenleven, mobiliteit, gebruik van ruimte enzovoort.

Stimuleren informele zorg en buurtsolidariteit

Burgers hebben ongetwijfeld een zinvolle rol te spelen in informele zorg en buurtsolidariteit. De professionele sectoren van hulpverlening, zorg en welzijn kunnen dit onmogelijk alleen klaarspelen.

Ze hebben de continuïteit in tijd en ruimte niet om in de wijken aanwezig te zijn en dus ook in het dagdagelijkse leven van de mensen. Het kunnen beroep doen op een sociaal netwerk is daarom van groot belang in het bestrijden van armoede en het verbeteren van welzijn van mensen. Wetende dat mensen met een zorgbehoefte of complexe problemen extra kwetsbaar zijn voor verschraving van hun netwerk, wordt het des te belangrijker om in te zetten op informele netwerken van zorg en solidariteit onder bewoners van de stad. Inzetten in de sociale omgeving van de cliënt, zowel op individueel niveau als op wijkniveau, is met andere woorden een belangrijk middel in het verhogen van de zelfredzaamheid van de hulpvragers.

Vertrouwen

Een volgende uitdaging is vertrouwen creëren tussen burger en de hulp- of dienstverlening. De samenleving verandert snel, globaliseert, individualiseert, ... Vertrouwen in de hulpverlening, de zorgsectoren en de dienstverlening is cruciaal. In een zeer diverse samenleving is het belangrijk dat voorzieningen hierin investeren. De kans is groot dat bijvoorbeeld kwetsbare ouderen, of ouderen met een andere culturele achtergrond, niet „zomaar” vertrouwen hebben in een woon- en zorgcentrum.

Informele doorverwijzers en vertrouwenspersonen: een toelichting over twee projecten

Om aan deze uitdagingen tegemoet te komen besloot de Brusselse Welzijns- en GezondheidsRaad het experimentele project „Bruggenbouwers” op te zetten. Anno 2012 coachen we „Powercare”, het project van V.O.E.M. vzw om verder te werken rond de rol van informele doorverwijzers en vertrouwenspersonen binnen Brusselse zelforganisaties voor etnisch-culturele minderheden.

Het project „Bruggenbouwers“

Het project Bruggenbouwers was een tweejarig project (midden 2009- midden 2011) van de BWR, gefinancierd door de Vlaamse Gemeenschaps-commissie. De BWR kreeg de financiële ruimte om sleutelfiguren in etnisch culturele gemeenschappen op te sporen en te vormen tot doorverwijzer en vertrouwenspersoon.

De informatiekloof

Binnen de welzijnssector stellen we immers al jaren een informatiekloof vast tussen vele Brusselse bewoners en de (Nederlandstalige) Welzijns en- gezondheidssector. Ondanks de vele initiatieven, vinden mensen niet de juiste hulpverlening, of weten ze niet altijd waar ze beroep op kunnen doen. De Brusselse WelzijnsRaad ontwikkelt al dertig jaar het Brussels zakboekje, de adressengids voor welzijn- en gezondheid en werkt mee aan de digitale sociale kaart en zorgzoeker. Dit zijn de instrumenten die informatie over organisaties digitaal ontsluiten, voornamelijk voor professionelen. Maar daarnaast weten we dat ook mondelinge informatieverspreiding en bekendmaking in netwerken nodig is om organisaties op de kaart te zetten of om de informatie op maat door te geven. Zo kennen de meeste mensen wel de gemeente en het ocmw, maar waar je precies terecht kan als je thuiszorg nodig hebt, Nederlands wilt volgen of als je in een echtscheiding zit, dat is voor vele mensen niet meteen zonneklaar.

Het vormingstraject

In dit project gingen we op zoek naar actieve personen als Régine, naar mensen die in hun buurt of via een uitgebreid netwerk actief zijn in de stad. Zo rekruteerden we mensen uit zelforganisaties, mensen die in religieuze instelling actief zijn, mensen die in de sociale sector werken maar ook een grote achterban in Brussel hebben, allerlei vrijwilligers.

74 sleutelfiguren werden uiteindelijk gevonden om een vormingstraject te volgen. Zij kregen een vormingstraject van acht dagen waarin zij informatie kregen over de brede welzijns- en gezondheidssectoren, de sociale kaart. Ze maakten kennis met een breed scala aan welzijnsvoorzieningen van de Centra voor Algemeen Welzijnswerk, over voedselbanken tot wijkgezondheidscentra en onthaal voor nieuwkomers.

De Bruggenbouwers

Om dit werk te kunnen voeren, werden twee bruggenbouwers in dienst genomen. In de eerste projectfase gingen zij vindplaatsgericht op zoek naar de 74 sleutelfiguren. Tijdens het vormingstraject functioneerden zij als coach voor deze vrijwilligers. Velen vroegen hulp bij hun doorverwijzingen, zeker in ernstige gevallen of wanneer er (communicatie)problemen ontstaan bij een doorverwijzing naar een dienst.

In een tweede fase coachten de Bruggenbouwers de vrijwilligers ook in hun individuele projecten, bijvoorbeeld het ontwikkelen van een doorverwijspunt aan een moskee of het organiseren van info-avonden bij mensen thuis of in de organisatie (de zogenaamde tupperware-methodiek). Zo werden de sleutelfiguren getraind in het organiseren van projecten.

De vorming van vertrouwenspersonen

Het effect van dit vormingstraject was onder meer dat de deelnemers zich meer bewust van hun rol als doorverwijzer werden. „Een hele wereld van informatie ging voor ons open“ is een feedback die we van veel deelnemers te horen kregen. Naar het tweede deel van het project toe waren sommigen zich erg bewust van hun doorverwijsrol en hun positie in hun netwerk. Sommigen neigden in het tweede jaar dan ook naar een meer gestructureerde aanpak. Zo organiseerden enkele ambassadeurs spontaan doorverwijspunten in een zelforganisatie of in een moskee.

De brug tussen welzijnswerk en doelgroepen

De bedoeling was dat er een brug geslagen wordt tussen welzijnswerk en een potentieel nieuw doelpubliek of niet-bereikte groepen. Door het samenbrengen van deze deelnemers in groepen was het voor de sector een uitgelezen kans om met actieve Brusselaars van heel diverse afkomst in contact te treden. Dit punt werd door vele deelnemende welzijnsorganisaties als zeer positief geëvalueerd. Het nadeel is echter de tijdelijkheid van dit project waardoor een duurzame brug tussen doelgroepen en organisaties vooralsnog niet voldoende gecreëerd werd. Deze aanpak vraagt een langduriger proces.

Het project Powercare van V.O.E.M. vzw ¹

Bruggenbouwers heeft heel veel losgemaakt bij de deelnemers. Bij een nieuwe projectoproep van de VGC (Projectoproep samenlevingsinitiatieven „Voorportaalfuncties“) sloegen acht mensen uit het bruggenbouwersproject de handen in elkaar en dienden ze vanuit de zelforganisatie V.O.E.M. vzw een nieuw project in.

Sommige van die zelforganisaties van etnisch-culturele minderheden, moskeeën, kerken enzovoort doen aan een soort sociale permanentie, bieden hulp aan administratie, gaan informeel tolken en mensen de weg wijzen, soms voor eigen publiek, maar soms ook voor de buurt. Er zijn in zelforganisaties geen professionele doorverwijzers of hulpverleners aan de slag. Het zijn wel personen die functioneren als vertrouwenspersoon. Deze organisaties hebben veel goede wil, maar hebben soms moeite om het hoofd boven water te houden, om vrijwilligers te blijven motiveren, om projectmiddelen te vinden enzovoort.

¹ V.O.E.M. is een koepel van zelforganisaties met een Brusselse werking en is de afkorting van Vereniging voor Ontwikkeling en Emancipatie van Moslims. Zij trekken de werking van het project powercare dat een samenwerking is tussen verschillende zelforganisaties en actieve personen van zeer diverse afkomst.

Daarentegen zijn de hulpvragen die zij van hun achterban ontvangen vaak overstelpend.

Deze interculturele groep wil de handen in elkaar slaan om hun rol als doorverwijzer en vertrouwenspersoon te versterken. De bedoeling is enerzijds hun eigen werkingen rond welzijn te versterken en anderzijds tot een meer duidelijke roldefiniëring tegenover de reguliere of professionele hulpverlening te komen.

Kenmerken van het werken met deze informele zorgnetwerken

Wat leren we nu uit deze ervaring en welke vragen liggen er open voor de toekomst.

Sleutelfiguren met ervaringsdeskundigheid

Sleutelfiguren met ervaringsdeskundigheid zijn mensen die in hun netwerk of buurt actief en gekend zijn. Deze mensen verwerven een bepaalde positie door hun rol (religieuze raadgever, mondige moeder, actieve vrijwilliger in een vereniging ...), leeftijd, levenservaring (zelf een migratie meegemaakt, een etnisch conflict doorgemaakt, ...) en/of een sociaal of religieus engagement.

Sommige personen nemen ook deel aan het project door hun kruispuntpositie. Het gaat om personen die zich op een kruispunt van twee of meerdere netwerken bevinden: bijvoorbeeld iemand die in een Brussels lokaal dienstencentrum werkt en die een grote achterban heeft in de Congolese gemeenschap. Ook dit kunnen sleutelfiguren zijn in het werken aan de toegankelijkheid van welzijnsorganisaties voor bepaalde doelgroepen.

Belangrijk is dat we op zoek gaan naar mensen die al een rol op zich nemen. Zo zijn nogal wat sleutelfiguren met senioren bezig, meestal ondersteund door een organisatie zoals een moskee, een kerk of een zelforganisatie. Deze vrijwilligers zijn ervaringsdeskundig in:

- ° de informele zorg voor de mensen in hun buurt;

- ° de sociale achtergrond van mensen;
- ° de culturele achtergrond van mensen;
- ° specifieke kennis over multiculturele netwerken in hun buurt;
- ° specifieke kennis over de dagdagelijkse problemen waar mensen mee geconfronteerd worden.

In grote lijnen kunnen we de rol van deze vertrouwenspersonen als volgt omschrijven:

- ° Eerst en vooral bieden ze een luisterend oor, proberen ze het probleem te verduidelijken en geven soms advies ²
- ° Indien nodig zoeken ze een oplossing door de persoon door te verwijzen, bijvoorbeeld naar voedselhulp, een arts, een CAW, een taal- of computercursus, enzovoort...
- ° Soms bieden zij lichte administratieve hulp door een brief te lezen, te helpen bij een inschrijving, een belastingaangifte, enzovoort
- ° Zij springen bovendien vaak in om de communicatie tussen cliënt en voorziening te faciliteren. Soms voorzien ze zelfs de voorziening van advies of informatie over bepaalde culturele gebruiken.
- ° Dit project beoogt deze deskundigheid te verhogen, de onderlinge samenwerking te versterken en de samenwerking met de welzijnssector te versterken:
- ° Doorverwijzen naar de grote portalen van de welzijnssector. Informatie en toelichting rond brede welzijnsthema's
- ° Versterken van PC-vaardigheden en sociale netwerken, aanleren van het gebruik van de digitale sociale kaart (vorming sociale gps)
- ° In hun rol als vertrouwenspersoon o.a. door vorming, intervisie en onderlinge uitwisseling.
- ° In hun kennis en ervaring om zelf projecten op te zetten, toegang te vinden tot en het woord te nemen in de reguliere sectoren en het welzijnsbeleid.

Bottom up werking en wederkerigheidsrelaties

Onze premisse is dat er veel deskundigheid aanwezig is wat betreft zorg en welzijn voor elkaar

onder Brusselse bewoners. Dat betekent dan ook dat die deskundigheid ernstig genomen wordt en niet betuttelend wordt benaderd. We passen in onze projecten dan ook resoluut een bottom-up benadering toe. Hoewel we ondersteuning van welzijnsorganisaties uiteraard zeer belangrijk vinden, betekent het in deze projecten wel dat de ondersteuning van de ervaringsdeskundige bewoners centraal staat. Dit net omwille van de reden dat zij zich vrijwillig inzetten en dus met zorg dienen benaderd te worden. Deze personen vinden het belangrijk hun engagement te kunnen waarmaken. Het gevoel van „gebruikt” te worden in functie van organisaties en projecten moet vermeden worden. Niet alleen omdat mensen dan dreigen overbevraagd te worden en afhaken, maar ook omdat dan het gevoel kan ontstaan dat men te veel onbetaald werk moet leveren voor de reguliere sector. Dit kan contraproductief werken en de kloof vergroten.

Zo menen wij via deze bottom up werking:

- ° Informele competenties aan te spreken bij Brusselse bewoners;
- ° Zichtbaar te maken en te ondersteunen wat er in Brusselse bewonersnetwerken reeds gebeurt rond welzijn en zorg;
- ° Permanent netwerken te kunnen aanspreken voor informatieverspreiding op maat van de potentiële Brusselse cliënt.

Een bottom up werking betekent voor ons ook dat we de krachten zoeken, waar ze aanwezig zijn. Zo zijn er nogal wat vrijwilligersorganisaties die een grote achterban hebben. Ze krijgen vaak veel volk samen. Het is heel erg belangrijk om outreachend te werken en deze netwerken aan te spreken. Maar anderzijds is het ook zeer belangrijk om deze te gaan ondersteunen. We willen het belang benadrukken van het principe van wederkerigheid en het creëren van win-winsituaties.

² Soms gaat het hier ook over levensbeschouwelijk of religieus advies. Dit kan een krachtbron zijn voor mensen, maar valt vanzelfsprekend buiten de opzet van onze projecten, hoewel het soms ter sprake komt in de groepen. Wat wij beogen is net de andere bronnen aan te reiken, namelijk de bronnen van informatie en toegang tot de reguliere hulpverlening.

Een goede omkadering voor de precare situatie van de vrijwilliger

Door deze projecten zijn we meer dan ooit overtuigd van de kracht en de waarde van vrijwillige vertrouwenspersonen als aanvulling op de professionele hulpverlening. Zo creëer je een continuüm van vrijwilligers – organisaties – beleid.

We moeten echter opletten dat vrijwilligers niet de plaats in nemen van professionelen, daartoe hebben ze niet voldoende bagage en houvast. De positie van vrijwilligers is dan ook heel kwetsbaar: een brug van vertrouwen leggen tussen de achterban en de hulpverlening is soms een moeilijk evenwichtsoefening die de nodige spanningen met zich meebrengt. Ook het functioneren als vertrouwenspersoon vergt van de persoon de capaciteit om met zware problematieken emotioneel om te gaan en voor zichzelf grenzen kunnen trekken.

De grens met een professionele hulpverlening moet heel goed in het oog gehouden worden ter bescherming van de mensen, maar ook als signaal naar de hulpverlening.

Hier komt een absolute noodzaak aan een goed doordacht kader en een degelijke ondersteuning, zo niet dreigen vrijwilligers overbelast te geraken. Ook dreigt het gevoel te ontstaan van in de steek gelaten te worden door reguliere sectoren. Dan ontstaat het risico dat er eerder bruggen afgebroken worden in plaats van opgebouwd.

Vragen voor de toekomst.

Hoe kan er een kader ontwikkeld worden waarbij het continuüm vrijwillige vertrouwenspersonen – hulpverlening en beleid beter in het zich komt en ondersteund en ontwikkeld wordt:

- ° Hoe kunnen welzijnsorganisaties en instellingen verder inzetten op deze sociale netwerken. Wat betekent dit naar inzet van personeel en welke ruimte en ondersteuning krijgen zij om dit te doen?

- ° Hoe kan anderzijds een kader geboden worden voor dit buurt – en netwerkgebonden vrijwilligerswerk. Hoe krijgen zelforganisaties en andere vrijwillige organisaties, en religieuze instellingen hierin een rol en hoe worden ze in die rol ondersteund? Er kan bijvoorbeeld nagedacht worden over een permanent vormingsnetwerk van vertrouwenspersonen zodat de huidige projectmatige aanpak overstegen wordt.

Er is een laatste, belangrijke vraag die we hier willen opwerpen. In dit artikel spreken we over projecten met vrijwillige sleutelfiguren. Dat is mits een goede afbakening van de rol van deze vrijwilligers en deze organisaties- zeer zeker verdienste-lijk. In grootstedelijke gebieden met hoge werkloosheidscijfers voor laaggeschoolden moet er echter meer dan ooit ook ingezet worden op het creëren van (sociale) tewerkstelling. De optie zou kunnen bekeken worden hoe in bepaalde gevallen, in instellingen of voor-zieningen, brug-functies kunnen bij gecreëerd worden die ook betaald zijn. Deze kunnen allerlei specifieke en organisatiegebonden opdrachten hebben, maar kunnen vooral tegemoet komen aan de nood van een organisatie om bruggen te bouwen naar voor hen moeilijk bereikbare groepen. Ook kunnen deze werknemers een belangrijke functie hebben in de uitbouw van een aan-gepast activiteiten-aanbod en het creëren van vertrouwen bij bepaalde doelgroepen, bijvoorbeeld in woon-zorgcentra. Tegelijkertijd pleiten we ook hier weer voor een zeer goede onder-steuning voor deze personeelsleden en ruimte aan organisaties om deze omkadering te kunnen bieden.

De vraag is dus hoe je de vaardigheden van deze „bouwvakkers van de stad” ten volle kan inzetten ten behoeve van het welzijn van kwetsbare bewoners in Brussel en ter ondersteuning van de professionele hulpverlening die in een complexe en zeer diverse context kwaliteit moeten blijven bieden. De projecten „Voorportaal” van de VGC voor de zelforganisaties zijn in die zin een heel interessant experiment waarbij we hopen dat er na de afloop

van de projecten (2014) een kader kan ontstaan voor deze informele vormen van doorverwijzing en hulpverlening vanuit de zelforganisaties van etnisch-culturele minderheden.

Tot slot willen we ook vermelden dat vele welzijnsorganisatie al experimenteren met deze ervaringsdeskundigen, hun al dan niet betaald inschakelen in de werkingen en of zelf ook actief de netwerken in de buurt aanspreken. Het is interessant om deze deskundigheid uit te wisselen en verder de toekomst rond hulpverlening en het samenspel van informele en formele zorg aan kwetsbare groepen verder uit te werken. Het is van groot belang dat we ook nagaan wat de welzijnsorganisaties van ondersteuning nodig hebben om deze uitdagingen van vandaag aan te gaan en om deze ervaringsdeskundigheid in huis te halen, te behouden en ten volle te benutten.

Els Nolf en Kim Vanwallendael

Meer info:

Studiedag Bruggenbouwers met panelgesprek: 20 november 2012. Een verslag verschijnt in het tijdschrift *Brussels Welzijnsnieuws*

Handboek „Bruggenbouwers. Werken aan toegankelijkheid”, Nolf, E., Van den Daele, K., Brusselse Welzijns- en GezondheidsRaad, 2012
www.bwr.be

Tools:

Vorming „Vertrouwenspersonen”, Desplanque, E.; Stragier, S.; Brusselse Welzijns- en GezondheidsRaad

Vorming „Sociale GPS, wegwijs in de gidsen en sociale kaarten”, Brusselse Welzijns- en GezondheidsRaad

Brussels Zakboekje, Adressengids voor welzijn en gezondheid, Brusselse Welzijns- en GezondheidsRaad, jaarlijkse editie

Inspiraties (niet limitatief):

www.samenwonen-samenleven.nl
gelijkaardig project in Amsterdam met methodiek- beschrijving

www.antwerpen.be > leven > diversiteit > sociale adviseurs

www.leiaardekortrijk.be/netwerkbrugfiguren

www.vzwpin.be/toeileiders [vzwpin.be/ toeileiders:](http://vzwpin.be/toeileiders)
toeileidersproject (provincie Vlaams-Brabant en Pin vzw Halle)



Talent in Beweging Foto: Mohammed Aitba



Talent in Beweging Foto: MW

DIVERSITEIT IN ERVARINGSDESKUNDIGHEID EN ERVARINGSDESKUNDIGHEID IN DIVERSITEIT.

Positie en finaliteit van het sociaal werk?

ACTIE OP VERSCHILLENDE FRONTEN.

Vandaag wordt het sociaal werk geconfronteerd met een complexe en veranderende samenleving. Dit roept een aantal vragen op inzake de positie die sociaal werk hierin inneemt, haar rol en toekomstige uitdagingen. In wat volgt wordt dieper ingegaan op deze kwestie aan de hand van vier initiatieven. Een eerste betreft een praktijkgericht wetenschappelijk onderzoek over structureel sociaal werk, uitgevoerd door de KHLeuven (Bachelor sociaal werk) en de KU Leuven (Master sociaal werk) waar agogische en politieke aspecten aan bod komen. Een tweede initiatief, een Filosofisch Café waarin zowel academici als praktijkwerkers met mekaar in gesprek gingen, werd georganiseerd door de opleidingen sociaal werk van KH Leuven en HUBrussel. Als derde hebben we het kort over een Stuurgroep Sociaal Werk in Brussel en tot slot een Filosofische Denktank die het maatschappelijk debat verder wil aanzwengelen.

(MW)

PRAKTIJKGERICHT WETENSCHAPPELIJK ONDERZOEK, STRUCTUREEL SOCIAAL WERK. *

Binnen dit project wordt nauw samengewerkt tussen de opleiding en het werkveld, en de bachelor en de master sociaal werk (KU Leuven). De onderzoeksresultaten reiken een methodiekenboek aan voor het werkveld en input voor het onderwijs voor bijsturing van de competentie „vermaatschappelijken”.

Het sociaal werk als globale professie legt zichzelf drie doelen op: sociale verandering, het oplossen van intermenselijke problemen en empowerment. Wat wil zeggen: sociaal werk verzorgt en versterkt zowel de mensen als de samenleving waarin ze leven. Werken aan structurele oplossingen van maatschappelijke problemen (beleidsbeïnvloeding)

loedend werken) is niet evident. De structurele component van het sociaal werk is het minst theoretisch onderbouwd en het minst vertaald naar methodieken, instrumenten en hand-vaten voor het dagelijks handelen van sociaal werkers.

In de internationale theorieontwikkeling observeren we een heropleving van het debat rond de structurele component, rond maatschappelijke profilering. Daarin zijn structureel werken, kritisch sociaal werk, sociale actie en belangenbehartiging centrale begrippen ¹. Ook in Vlaanderen en Nederland leeft dit debat, zoals blijkt uit eigen verkennend onderzoek ², en recente publicaties ³ waarin iedere auteur en sector eigen jargon hanteert. Men spreekt van de signaalfunctie van het sociaal werk ⁴, structureel werken ⁵, wenselijke preventie ⁶, sociale actie ⁷. In het eerste deel van deze studie wensen we deze concepten te definiëren en hun onderlinge samenhang en diversiteit te vatten in een overkoepelend kader.

Ook vanuit de praktijk zien we heropleving van het structureel werken. Tegelijkertijd stellen we vast dat zowel de theoretische onderbouw als de methodische vertaling bijkomend onderzoek vragen.

Dit project wil op deze nood en interesse inspelen. Een definitie van structuurgericht werken wordt afgetoetst en aangevuld op basis van een kwalitatieve analyse van praktijken van structuurgericht werken in Vlaanderen, aan de hand van diepte-interviews en focusgroeps gesprekken.

Hilde Bloemen,
Docent Sociaal werk KHLeuven

¹ Ferguson 2008, Fook 2007, Mullaly 2007)

² Bloemen, 2010

³ Hermans, K., 2009; Kerger e.a., 2010

⁴ Scholte & Van Splunteren, 2007; Sluiter, 2010)

⁵ Vlastrov, 2010),

⁶ Vettenburg e.a., 2007

⁷ Handboek samenlevingsopbouw, 2008

* Dit onderzoek loopt van september 2011 tot september 2013

FILOSOFISCHE LUNCH

„Social work in Times of transition. Global challenges. Which road(s) to take ?

Inleiding

De opleidingen sociaal werk van KH Leuven en HU Brussel willen met dit gezamenlijk initiatief het debat over de positie en finaliteit van sociaal werk stimuleren vanuit het werkveld, hogescholen en universiteiten.

De welzijnsstaten in de westerse wereld bevinden zich in een overgangperiode, een periode gekenmerkt door veranderingen. Deze veranderingen, waarvan we nog niet weten waartoe ze zullen leiden, vragen zowel om het herbekijken van sociale beleidsaspecten als om een kritische reflectie en discussie over de (globale) agenda van het sociaal werk. Welke weg(en) dient het sociaal werk in te slaan en te bewandelen in tijden van transitie of verandering?

Vele visies op en uiteenzettingen over sociaal werk ontstonden samen met de vorming (en achteruitgang) van de welzijnsstaat. Welk van deze visies moeten we vasthouden, rekening houdend met de uitdagingen van een geglobaliseerde, laat-moderne wereld? Moeten we het pad volgen van de anti-onderdrukkende beweging, waarbij we onze aandacht richten op te toenemende onderdrukking en marginalisatie van mensen (Mullay, 2007; Gallet, 2011)? Moet het sociaal werk sociale verandering, geïnspireerd door burgerschap en sociale rechtvaardigheid, prioritair stellen? Moet het sociaal werk haar rol beperken tot het sociale disfunctioneren van mensen (Van Ewijk, 2010), of tot het zorgdragen voor en genezen op persoonlijk niveau? Of moeten we de uitbreiding van een manageriaalistisch-technocratische benadering ondersteunen?

Al deze vragen, twijfels en reflecties verschijnen recent op de voorgrond in universiteiten, hoge scholen, maar ook bij sociaal werkers in Vlaanderen. Om deze discussie aan te moedigen, werd een seminarie georganiseerd

in de vorm van een „filosofisch café” waar lectoren, professoren, onderzoekers en sociaal werkers aan konden deelnemen aan het begin van het academiejaar.

Het „café” werd geopend door een korte presentatie van een uitgenodigde expert en werd gevolgd door een lunch. Daar werd er in kleine groepen gedebatteerd en nagepraat over wat verteld werd tijdens de presentatie. Na de lunch, nam de hele groep deel aan het „filosofisch café” dat begeleid werd door een moderator. Hierbij werd uitgegaan van principes als open dialoog en wederzijds respect, zoals ook het geval is in de Franse „filosofische cafés”.

Lena Dominelli, Professor Toegepaste Sociale Wetenschappen en Academicus aan de Academy of the Learned Societies for Social Sciences, is een ervaren docent, praktijkwerker en onderzoeker. Ze realiseerde heel wat publicaties in de onderzoeksvelden sociologie, sociaal beleid en sociaal werk. Ze was Presidente van de International Association of Schools of SocialWork (IASSW), van 1996 tot 2004, waarbij zij opvoeders in het sociaal werk vertegenwoordigde en papers voorbereidde in hun naam. Tot slot begeleidde ze IASSW ook naar een ruimere samenwerking met de International Federation of SocialWorkers (IFSW).

De Tandem Armoede van Samenlevingsopbouw Brussel had het genoegen deel te nemen aan het filosofisch café. Na de Ronde Tafel „Verstoa je mie?” kwamen we terug bij de vraag hoe de opgeleide deskundige zich situeert. Het verhaal dat gebracht werd door de gastspreker was heel herkenbaar in onze eigen zoektocht en groeiprocessen. Lena Dominelli was na afloop direct bereid het materiaal van haar presentatie ter beschikking te stellen en zo een bijdrage te leveren in ons tijdschrift. Waarvoor dank, ook aan de organisatoren Hilde Bloemen (KH Leuven) en Eric Claes (HU Brussel).

MW

Talent in Beweging Foto: Werner De Bus

Lena Dominelli presenteert Transition: From Here to Where?

Where are we now?

Where do we want to go?

How much difference does a letter make?"

Inleiding.

In haar uiteenzetting stelt Dominelli dat we willen evolueren van een wereld van ongelijkheid veroorzaakt door een sociaal economisch ontwikkelingsmodel dat voordelen voor „a few” plaatst boven de grote meerderheid naar een duurzame, egalitaire wereld. Hierbinnen zorgen mensen voor elkaar, voor de fysische leefomgeving en voor alle leven op onze planeet. Dit vereist bewustzijn van onze aanhoudende, benarde situatie, vernieuwend denken en samenwerking teneinde oplossingen te vinden. Mogelijkheden en hindernissen worden bewust aangegrepen om het verschil te maken. Ze legt hierbij de klemtoon op instrumenten voor transitie van ongelijkheid naar gelijkheid en hoe we sociaal werk realiseren in dit streven naar gelijkheid? Tenslotte wordt een meer algemene conclusie getrokken.

Tools voor transitie van ongelijkheid naar gelijkheid

Dominelli reikt ons een aantal tools aan die kunnen helpen om de transitie van ongelijkheid naar gelijkheid te maken. Hierbij kan een onderscheid gemaakt worden tussen twee types. Eerst en vooral dient men te vertrekken van een grondige analyse van de huidige situatie. Tools of richtlijnen die helpen bij het in kaart brengen van de situatie zijn de analyse van de situatie met een brede vraagstelling, de professionele waarden van het sociaal werk, het verzamelen van informatie gericht op actie en inzicht in de ruime context. Eens men een zicht heeft op de huidige problematiek en diens context, kan men overgaan tot het formuleren van actiepunten. Dominelli heeft het over actiemaatregelen binnen het wettelijk kader, de kracht van weerbaarheid en participatie en vooral ook de kritische zelfreflectie van het sociaal werk.

In wat volgt gaan we dieper in op deze tools, die tevens schematisch worden weergegeven in deze tabel.

Tools voor de transitie van ongelijkheid naar gelijkheid
Startpunt: een grondige analyse van de huidige situatie en diens context
1 In kaart brengen van problemen en vraagstellingen – Wat is het probleem? – Welke definities hanteren we? 2 Informatie verzamelen 3 Rekening houden met professionele waarden van sociaal werk
Aan de slag: naar verandering
4 Begrijpen van de context 5 Actiemaatregelen binnen het wettelijk kader, een bepalende context 6 Naar meer weerbaarheid („resilience”) en participatie („empowerment”) 7 Sociaal werk: een kritische zelfreflectie

Een grondige analyse van de huidige situatie en diens context. is een startpunt:

In de uiteenzetting van Dominelli komen vier tools voor de grondige analyse van de huidige situatie en diens context ter sprake.

Het in kaart brengen van problemen en vraagstellingen.

„Wat is het probleem? Welk is de oorsprong? Welke dynamieken zijn aanwezig? Welke realistische actie moet worden ondernomen om het probleem op te lossen?” Deze kennis moet worden opgebouwd met de gebruikers waarbij hun vaardigheden worden benut en verruimd.

Welke definities hanteren we? Dominelli heeft het over rampen van verschillende aard. Natuurlijke rampen „Natural disasters” omvatten aardbevingen, vulkaanuitbarstingen, tsunamis, landverschuivingen, overstromingen. Rampen veroorzaakt door mensen „(Hu)man-made disasters” zijn armoede, gewapend conflict, pollutie, over-

urbanisatie, industriële ongevallen, milieucrisis veroorzaakt door ontbossing van tropisch en (temperate) regenwoud, klimaatverandering.

Het verzamelen van Informatie.

Het verzamelen en registreren van informatie gericht op actie vormt een belangrijk onderdeel van het proces. Kies voor een gepaste methode en wees duidelijk betreffende haar sterkte en zwakte. Wees systematisch in het collecteren van de gegevens waaruit je blijkt geeft van inzicht in de sociale, politieke, economische, culturele en fysieke context. Houd rekening met de dynamiek en de kracht van de gemeenschap en betrek deze (ook de gebruikers van de organisatie) in gans het proces van inventariseren, analyseren tot en met bekendmaken van de informatie. Ontwikkel hiervoor gebruikersvriendelijke systemen.

Rekening houden met professionele waarden van sociaal werk

Professionalisering steunt op de bevestiging van professionele waarden en hun verankering in een beroepscode. Cruciaal bij het sociaal werk dat zich richt op gelijkheid is menselijke waardigheid, het werken vanuit de basis waarbij rekening wordt gehouden met de achtergrond van mensen, het realiseren van een duidelijk actieplan gestoeld op o.a. empowerment van de gemeenschap. Respect voor de mensenrechten, het sociaalrecht en de milieuwetgeving, respect voor de autonomie en cultuur van de lokale gemeenschap. Ongelijkheid moet aan de kaak worden gesteld telkens deze opduikt. Het stimuleren van ieders groeiproces en hierbij kritisch kunnen reflecteren is belangrijk. Het zijn deze waarden die bepalen voor wie en hoe je handelt.

Begrijpen van de context

Om de context te begrijpen moeten we ons bewust zijn van de internationalisering van sociale problemen. Internationale sociale problemen die ongelijkheid versterken betreffen armoede, degradatie van het leefmilieu, mensenhandel, seksuele uitbuiting van vrouwen en kinderen, internationale ontvoering van

kinderen, drugshandel, wapenhandel, criminele organisaties, bendes, terroristische aanvallen. Oplossingen hiervoor vragen actie op zowel lokaal, nationaal als internationaal niveau met inbegrip van een gepaste wetgeving en regulatie.

Het (voort)bestaan van klassen is een nieuw taboe waarover zelden wordt gesproken. Het (blijvend) bevoorrecht van de rijke klasse is het belangrijkste obstakel naar gelijkheid. Daartegenover staat dat armoede groeit en armoede ondermijnt weerbaarheid. Alle rampen treffen voornamelijk de arme mensen en verergeren hun reeds precare levensomstandigheden.

Als we kijken naar de politieke maatregelen zien we een aantal anti-armoede maatregelen. De Milleniumdoelstellingen gecreëerd door de Verenigde Naties beogen om tegen 2015 de armoede op wereldschaal te halveren en specifiek wat betreft de noden van vrouwen en kinderen in relatie tot opvoeding en gezondheid. Er wordt niet verwacht dat deze doelstellingen worden gerealiseerd aangezien de vereiste middelen daartoe niet ter beschikking zijn gesteld. Zelfs alle fondsen die werden beloofd in de „Make PovertyHistoryCampaign” zijn niet gegarandeerd en het continent Africa slaagt er niet in zijn industrie te ontwikkelen. Bij natuurrampen worden solidariteitsacties ten voordele van de slachtoffers georganiseerd door de bevolking, maar de overheid weigert hetzelfde te doen. Denken we maar aan de Tsunami in Zuidoost Azië in 2004. Het voortbestaan van armoede is een politieke keuze en geen economische noodzaak.

We moeten ons bewust zijn van de context en de factoren die een invloed hebben op de uitvoering van sociaal werk. Het betreft het type van „disaster”, de aard van de mogelijkheden die we ter beschikking hebben, de politieke structuren, culturele tradities, machtsverhoudingen op structureel en interpersoonlijk niveau, etniciteit en cultuur met inbegrip van religie en taal, gender, klasse, leeftijd, mogelijkheden en bekwaamheden.

Zoals eerder vermeld zijn er rampen van verschillende aard. Natuurlijke rampen „Natural disasters” omvatten aardbevingen, vulkaanuitbarstingen, tsunamis, landver-schuivingen, overstromingen. Rampen veroorzaakt door mensen „(Hu) man-made disasters” zijn armoede, gewapend conflict, pollutie, over-urbanisatie, industriële ongevallen, milieucrisis veroorzaakt door ontbossing regenwoud e.d., klimaatverandering. Armoede is de belangrijkste ramp die door mensen wordt veroorzaakt. Alle rampen treffen voornamelijk de armen en ontredderen hen compleet. De situatie is meestal ernstig en vereist een externe interventie of ondersteuning.

Na de analyse komt de weg naar de verandering.

Actiemaatregelen binnen het wettelijk kader, een bepalende context

Onze professionele context is ook historisch bepaald. In 1945 vervingen de Verenigde Naties de „Volkenbond” met de bedoeling dat de verschillende staten zouden samenwerken teneinde een betere wereld op te bouwen na de Tweede Wereldoorlog. De heropbouw van Europa was de eerste grootschalige interventie van de VN. Tussenkomen bij rampen wordt geregeld onder Artikel 25 van de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens, goedgekeurd door de lidstaten in 1948. Huidige initiatieven dienen zowel rekening te houden met sociale rechtvaardigheid als met rechtvaardigheid ten opzichte van de omgeving. Armoede en sociale uitsluiting beperken immers de kansen op risicobeheer en herstel. Sociaal Werk was in de VN vertegenwoordigd door de International Association of Schools of Social Work (IASSW) sinds 1947. Hoe kan het Sociaal werk nog een meer efficiënte rol spelen? Dominelli lanceert de vraag of de huidige transitie hierbij het nieuwe startpunt kan zijn. Kan het streven naar gelijkheid, als deel van de Globale Agenda van de beroepsvereniging, verder door ons, sociaal werkers, worden gepromoot en hoe? De Universele Verklaring van de Rechten van de Mens bepaalt de criteria voor een menswaardig bestaan, welzijn en gezondheid.

Bij internationale problemen zijn het Hoog Commissariaat voor de Vluchtelingen (VN) alsook

o.a de Internationale Federatie van het Rode Kruis sleutelactoren via dewelke humanitaire hulp wordt geboden, voornamelijk onmiddellijk na de gebeurtenis. Sociaal werkers zijn hier bij betrokken in verschillende functies maar hun stem wordt zelden gehoord. Hoe kunnen zij actie ondernemen om hun stem te laten horen?

Naar meer weerbaarheid (‘resilience’) en participatie (‘empowerment’)

Het verzamelen en registreren van informatie gericht op actie vormt een belangrijk onderdeel van het proces. Kies voor een gepaste methode en wees duidelijk betreffende haar sterkte en zwakte. Wees systematisch in het collecteren van de gegevens waaruit je blijkt geeft van inzicht in de sociale, politieke, economische, culturele en fysieke context. Houd rekening met de dynamiek en de kracht van de gemeenschap en betrek deze (ook de gebruikers van de organisatie) in gans het proces van inventariseren, analyseren tot en met bekendmaken van de informatie. Ontwikkel hiervoor gebruikersvriendelijke systemen.

Het Sociaal werk in transitie naar gelijkheid: een kritische zelfreflectie

We moeten aandacht besteden aan verschillende niveaus. Het is fundamenteel dat we weten welke taken we moeten opnemen vanuit onze organisatie. Ken uw organisatie, haar personeel, wie en wat ze zijn en welk ieders relatie is tot jezelf en je werk. Evalueer regelmatig wat je doet, hoe en wat je nodig hebt. Betrek het publiek (van de organisatie) hierin. Neem je tijd om te luisteren, spreek klaar en duidelijk. Benoem het aanwezige potentieel regelmatig. Vraag hulp indien nodig. Zorg voor jezelf teneinde burnout te vermijden.

Wees ook voorbereid alvorens je op het terrein te wagen. Het is belangrijk gevaar en risico te situeren. Benut je kennis over de lokale context, de politiek en cultuur. Wat dit betreft kan je veel leren van de lokale gemeenschap. Om te werken met armen, sociaal uitgesloten en marginalen is actief luisteren cruciaal en de basis van het sociaal werk. Vertrek hierbij vanuit een houding

van niet weten en bouw verder op hun krachten. Geef ze de ruimte zodat ze kunnen doen wat in hun ogen belangrijk is met inbegrip van feesten en vieringen gebaseerd op lokale rituelen.

Sociale werkers kunnen meer dan de brokstukken oprapen, namelijk politieke actie voeren waarbij de weerbaarheid van individuen en groepen wordt versterkt. We moeten hiervoor uit de comfortzone treden en in nieuwvegebieden nieuwe uitdagingen aangaan.

Interventie voorziet ook naast preventie, het voorbereid zijn en de duurzame (her)opbouw waarbij nieuw risico wordt ingeschat en schade ten gevolge „de ramp” — in de ruime zin van het woord — wordt beperkt. De fysieke leefomgeving „bios-pHERE and ecosphere” moet hierbij worden betrokken zowel op korte als lange termijn indien we willen evolueren naar een wereld van gelijk(waardig)heid.

Conclusies

Lena Dominelli benadrukt „Reflection, Action, Reflection” Constant en meer en meer moeten we vragen stellen. Leidt de ene transitie naar de andere aangezien onze wereld dynamisch is en constant in verandering. „Is transitioning always unfinished business?”

Martine Weemaels

Inleiding en vertaling / redactie van de presentatie.

Referenties gebruikt door Lena Dominelli voor haar presentatie

Banks, S and Nohr, K (2003) *Teaching Practical Ethics for the Social Professions*. FESET.

Butcher, H, Banks, S, Henderson, P and Robertson, J (2007) *Critical Community Practice*. Policy Press.

Craig, G and Mayo, M (1995) *Community Empowerment: A Reader in Participation and Development*. Zed Books.

Dominelli, L (2006) *Women and Community Action*. Policy Press.

Dominelli, L (2009) *Introducing Social Work*. Polity Press.

Dominelli, L (2012) *Green Social Work*. Polity Press.

Freire, P (1972) *Pedagogy of the Oppressed*. Penguin.

Gilchrist, R and Jeffs, T (2001) *Settlements, Social Change and Community Action*. Jessica Kingsley.

Henderson, P and Thomas, D N (2001) *Skills in Neighbourhood Work*. Routledge.

Lukes, S (2003) *Power: A Radical View*. Palgrave.

Mayo, M (2005) *Global Citizens: Social Movements and the Challenge of Globalisation*. Zed Press.

Social Exclusion Unit (2001) *A New Commitment to Neighbourhood Renewal: National Strategy Action Plan*. Cabinet Office.

Voor meer informatie kan contact opgenomen worden met lena.dominelli@durham.ac.uk



Talent in Beweging Foto: MW

EEN HELDERE KIJK OP DE KERN VAN HET SOCIAAL WERK EN ACTIE!

In haar praktijk als coördinator in de vzw 't Huizeke, werd Kris geconfronteerd met het feit dat haar stagiairs Maatschappelijk werk over te weinig praktische tools beschikken. Ook thesisonderzoeken bevestigden dit. Aangezien er geen pas-klaar antwoord kon gegeven worden door de opleidingen ging Kris zelf op zoek. Zij kwam terecht bij „De gereedschapskist van de maatschappelijk werker” en ontmoette andere gelijkgezinde zoekenden. (MW.)

Rekening houdend met de steeds lagere theoretische vooropleiding van studenten sociaal werk, en met het feit dat we spreken over een professionele bachelor, lijkt het mij noodzakelijk dat we studenten ook(niet uitsluitend) een gereedschapskist meegeven die voor ons beroep rijklijk gevuld is doorheen de jaren. Sociaal werkers zijn doeners, dus laten we daarop zeer pragmatisch inspelen. Hoe verzamel je zoveel mogelijk informatie over de (cliënt)situatie; hoe analyseer en orden je deze informatie? Welke instrumenten zet je nu in en heb je ter beschikking? Alle antwoorden op deze vragen vond ik in „de gereedschapskist voor de maatschappelijk werker” van H.J. De Mönnink. Bovendien staat overal de cliënt centraal en is het effect van de ingezette methoden en technieken meetbaar door de cliënt zelf. Dit effect is niet noodzakelijk een oplossing voor het gestelde probleem, maar doelt wel steeds op een verhoging van de levenskwaliteit van de cliënt. Hiertoe worden uiteraard methoden ingezet op micro-, meso- en macroniveau. Immers, zoals Jef Peeters zegt in zijn boek „Een veerkrachtige samenleving, sociaal werk en duurzame ontwikkeling”, uitg. Epo: wat doe je als de sociale orde zelf de oorzaak is dat mensen geen zinvolle plaats kunnen innemen in deze sociale orde? Ook dan heeft het sociaal werk een missie.

De probleemstelling vanuit het maatschappelijk werkveld in Vlaanderen werd door mij als volgt geformuleerd: er is nood aan vernieuwde aandacht voor de gereedschapskist van de maatschappelijk werker in de opleiding

maatschappelijk werk, gezien stagiaires en pas afgestudeerde maatschappelijk werkers niet over de nodige methoden en technieken beschikken om efficiënt ingezet te kunnen worden als deskundige hulpverlener?.

De basismethoden en technieken van het maatschappelijk werk zijn nog maar zelden aanwezig. Men is in de opleiding doorgeschoten naar een specialisatie gelinkt aan een bepaalde stroming in de psychologie, of men is doorgeschoten naar sociale veranderingsprocessen waarin men het individu is kwijtgespeeld, of men heeft alles ingezet op wetenschappelijk onderzoek waarbij de mens en zijn omgeving beschouwd worden als indicatoren die meetbaar moeten gemaakt worden.

Door dit alles werd ook de identiteit van het maatschappelijk werk van langsom minder duidelijk. Wat doen we nu precies? Wat is het nu dat we echt goed kunnen? Waarin onderscheiden we ons van andere vakmensen?

Het heeft me teleurgesteld dat een vak waar ik bijzonder trots op ben, inwisselbaar geworden is. Criminoloog? Opvoeder? Psycholoog? Agoog? Ze mogen allemaal doen waar ik voor opgeleid ben: maatschappelijk werk. Ik vroeg ooit aan een beenhouwer of hij, als zelfstandige bekwame vakmens in de voedingsindustrie, ook bij een bakker aan de slag zou kunnen? Hij vroeg zich af hoe ik erbij kwam. In ons beroep mijnheer kan dit wel...

Uiteindelijk ging ik zelf op zoek en kwam terecht bij „de gereedschapskist van de maatschappelijk werker” van Herman De Mönnink. Een schatkist was het voor mij: geordend, toegankelijk, pragmatisch, in elke sector inzetbaar en onmiddellijk inzetbaar. Bovendien op elk niveau inzetbaar: micro, meso en macro. De basis voor elke maatschappelijk werker, ongeacht waar hij zou terecht komen.

Uiteraard gaat daaraan vooraf: waarom wil je dit allemaal doen, en zit daar ook in: wie ben jij dat je dit wil doen. Ik heb vastgesteld dat op de laatste vraag sterk ingegaan wordt in sommige hogescholen, op de eerste veel minder of te

eng (ik wil mensen helpen vind ik een weinig diepgaand antwoord want waar zit de context van deze mensen, de maatschappij,...) waardoor er een instroom komt van mensen die geen interesse hebben voor de wetmatigheden en krachtvelden in een maatschappij of aan hulpverlening doen om zichzelf te helpen..

Mijn vraag betreft dus een onderdeel: de alaambak (gereedschapskist). Ik begrijp de cirkelredenering van sommigen niet helemaal als die zeggen: hiermee lijkt het alsof we zeggen: dit is het probleem, zet deze methode in en het is opgelost. Dit is een denkfout volgens mij. Nergens heb ik ooit het verband gelegd tussen een goede inzet van alle mogelijke "gereedschappen", waaronder de persoon van de maatschappelijk werker zelf, en een resultaat. Ik heb wel gezegd dat als een maatschappelijk werker zijn gereedschap goed inzet (en voorwaarde is dus dat hij erover beschikt en dat is de rol van het onderwijs), hij een goed maatschappelijk werker is.

Verder ben ik er ook van overtuigd dat het soms nodig is om zowel inductie als deductie te gebruiken. Vele goede maatschappelijk werkers zullen al doende, beschikkend over een goede gereedschapskist, een breder perspectief krijgen op hun vak doorheen succesverhalen én ontgoochelings. En ook, niet te onderschatten, doorheen hun persoonlijke levensverhaal en groei. Want ook dat bepaalt uiteraard het instrument „je eigen persoon wat je inzet.“

Kris Raemdonck

HEEFT DE VERZAKELIJKING AL TOEGESLAGEN?

Een Brusselse denktank van gelijkgezinden zwengelt het debat aan?

In samenwerking met HUB, BWR en CAW Archipel werd in juni 2012 het Symposium „Recht-op maatschappelijk werk?!“ georganiseerd: „Emancipatie van de cliënt... maar hoe emanciperen we ons zelf als maatschappelijk werkers?“

In navolging wordt op vraag van mensen uit het werkveld een stuurgroep sociaal werk georganiseerd met zowel hogescholen (opleiding sociaal werk) als unief (master sociaal werk) en mensen uit het werkveld. Dit om samen na te denken en te zoeken wat te doen om de „kern“ van het sociaal werk helder te krijgen en in actie te komen. Op die manier streven we ernaar om het sociaal werk, het werken met mensen en structuren alsook de samenleving vorm te geven. De tandem armoede (OED en ED) van Samenlevingsopbouw Brussel is door Hilde Bloemen van de KHLeuven uitgenodigd om hieraan deel te nemen.

De centrale insteek van deze Brusselse denktank is de verzakelijking die zich als een sluipend gif in onze instellingen en diensten nestelt. Deze verzakelijking heeft vele gezichten en vindt haar oorsprong in het geloof dat een betere organisatie van de zorg ook zal leiden tot de oplossing van een diversiteit van problemen. We zien dit terugkomen in het onderwijs maar ook in de gezondheidszorg, de bijzondere jeugdzorg, de gehandicaptenzorg, de ouderenzorg en binnen het algemeen welzijnswerk.



Talent in Beweging Foto: Moustapha Samlali

De overheid en verantwoordelijken uit de verschillende sectoren blijven ervoor kiezen en erin geloven dat door een betere organisatie (en dit wordt dikwijls ook geassocieerd met schaalvergroting) ook de zorg voor mensen zal verbeteren. Maar is dit wel zo? Deze evolutie heeft heel wat gevolgen voor de hulpverlening aan de basis, de docent in het onderwijs, de gebruiker van diensten. In de literatuur is al heel wat geschreven i.v.m. dit onderwerp. Ook in de praktijk bestaan heel wat voorbeelden. Het is vooral de bedoeling om duidelijk te maken wat verzakelijking met organisaties maar vooral met (kwetsbare) mensen doet. Door het verzamelen van getuigenissen uit diverse sectoren wil men de niet bedoelde maar veelal nefaste gevolgen van de verzakelijking blootleggen en zo een maatschappelijk debat mee aanzwengelen."

TOT SLOT.

In deze uiteenzetting gingen we dieper in op de positie en de finaliteit van het sociaal werk. Uit de vier initiatieven blijkt het belang van ten eerste Een degelijke opleiding sociaal werk en ten tweede de maatschappelijke rol die een sociale school (bestuur, docenten, studenten) kan opnemen als open leerplek met plaats voor co-creatie, uitwisselen van meningen, uitdragen van een ideologie. (MW.)

Referenties

Van Vlierberghe, T., Kiekens, M., De Kelder, J., Goris, B., Raemdonk, K.,..., & Dewispelaere, J. (2012). *Bezorgde brieven. Verzakelijking, een sluipend gif*. Oikonde Leuven, 41(3), 16-19.



Talent in Beweging · Foto: Irène Deneuille

Een aantal beschouwingen

En nu vooruit...

Ervaringsdeskundigen (OED en andere ED) zijn Bruggenbouwers en brengen ook in de organisatie een proces op gang, zowel bij collega's, leidinggevend kader als bestuur. De ED is een bruggenlegger tussen leefwerelden, de tandem ook en deze kan horizontale en verticale verbindingen bevorderen. Hiervoor is ruimte, tijd en begeleiding nodig. De tandemvorming (mix) is al een vorm van diversiteit en een manier om de diverse samenleving en leefwereld binnen te brengen in de organisatie. De manier waarop een organisatie omgaat met interne diversiteit is indicator voor de manier waarop er met het doelpubliek wordt omgegaan en de mate waarin participatie is opgenomen in de visie van de organisatie. Wat is er nodig om diversiteit te verankeren in de organisatie?

Een hulpverlener moet niet alleen in staat zijn om te schakelen tussen de kruispunten van zijn cliënten maar moet zich ook bewust zijn van de eigen kruispunten met de daarbij horende vooronderstellingen over het „zelf” en de „ander”. Als we dit aanvullen met „en deze in dialoog brengen met de cliënt of brugfiguur” zijn we misschien een stap dichterbij de sleutel van het verhaal.

Diversiteit splitst niet op maar verenigt. In onze strijd voor gelijkwaardigheid, gelijke rechten en plichten- tegen armoede en sociale uitsluiting- zullen we het samen moeten doen. Een divers personeelsbeleid is nodig om aan de slag te gaan met de complexe diverse samenleving. Diversiteit slaat hier op verschillende levensdomeinen en verschillende vormen van sociale uitsluiting.

Meerdere Opgeleide Ervaringsdeskundigen in Armoede en Sociale Uitsluiting zijn aan de slag binnen de sector Samenlevingsopbouw. Na een pionierstijd van ongeveer 10 jaar, waarbij elke OED zijn eigen loopbaanverhaal schreef,

staan we nu op een scharniermoment. Er zal onderzocht moeten worden welke invulling we willen geven aan de tewerkstelling van personen met een profiel OED en per uitbreiding Ervaringsdeskundige in verschillende domeinen binnen de sector. Welk aanwervingsbeleid, personeelsbeleid, vormingsbeleid is nodig? Welke inhoudelijke en persoonlijke coaching moet voorzien worden en over welke middelen beschikken we hiertoe? De werkgroep Partners in Vorming heeft hierin al een initiatief genomen en zal in dialoog gaan met verschillende werksettings. Het Tandemcompetentieprofiel dat werd ontwikkeld (Esther Boeynaems & Kristel Driessens, UA) kan een tool zijn in deze reflectie. In kader van het activeringsbeleid kan er gezocht worden hoe ook vrijwilligers uit de doelgroep kunnen doorstromen naar een betaalde functie in de organisatie.

De OED wordt verder ingezet binnen de eigen lerende organisatie, Samenlevingsopbouw Brussel, door vaste en wisselende tandems te vormen met de Opbouwwerkers. Vanuit Samenlevingsopbouw Brussel wordt de OED toegevoegd aan vzw. De Buurtwinkel, een geïntegreerde wijkwerking¹, met specifieke opdrachten. Enerzijds: ruimte creëren om bij de collega's „opgeleide deskundigen” een proces van bewustwording/bewustmaking op gang te brengen rond hun eigen visie op maatschappelijke kwetsbaarheid en hun begeleidershouding tav mensen in een maatschappelijk kwetsbare situatie. Anderzijds vanuit de eigen invalshoek als OED het continue denkproces van de Buurtwinkel om tot maximale bewonersparticipatie te komen mee voeden en ondersteunen. Hiertoe zal de OED als een volwaardige collega deel uitmaken van het team van de Buurtwinkel en samen met hen mee activiteiten opzetten en uitvoeren binnen alle werksporen van de geïntegreerde wijkwerking

¹ opbouwwerk, armoedevereniging, sociale dienst en coördinatie



Talent in Beweging Foto: MW

We moeten ook over de grenzen van de eigen organisatie kijken, aansluiting vinden met krachten in het lokale netwerk en zonder verlies van eigen identiteit sector-overschrijdend dwarsverbindingen maken in complementariteit.

Het debat over positie en rol van (de opleiding van) het sociale werk zal zonder te veel uitstel moeten gevoerd worden met alle betrokken sleutelfiguren. Praktijk en onderzoek kunnen elkaar hierin vinden en versterken. De opgeleide ervaringsdeskundigen zijn een onmisbare gesprekspartner in deze dialoog.

Diversiteit kan op een natuurlijke wijze plaatsvinden door studenten en ervaringsdeskundigen reeds tijdens de opleiding met elkaar samen te

brengen in het kader van vorming en sensibilisering betreffende armoedemechanismen en wederzijdse kennismaking tussen verschillende leefwerelden.

Het beleid (de politiek) heeft een cruciale rol te vervullen in het ontwikkelen van een duurzame samenleving met kansen voor elkeen. Sociale inclusie, empowerment en participatie gelden hierbij als criteria voor bestrijding van maatschappelijke achterstelling en sociale uitsluiting. Bepalend voor succes is de mate waarin dat beleid ruimte en tijd geeft aan persoonlijke processen, een beleid op mensenmaat en niet louter gericht op meetbaar resultaat op korte termijn.

Caro Bridts & Martine Weemaels

Diversiteit: omgaan met gelijkenissen?!

Doorheen de verschillende bijdragen in dit tijdschrift, komt „diversiteit” naar voren als een centraal thema: diversiteit in de samenleving, diversiteit in organisaties, diversiteit in teams. Waar hebben we het over als het gaat over diversiteit? “Diversiteit gaat over „verschillen” in groepen”, hoor ik u denken. Akkoord, maar vergeet niet dat deze verschillen betrekking kunnen hebben op eender welk kenmerk. Mensen kunnen „anders zijn” in termen van geslacht, afkomst, leeftijd, opleidingsniveau, maar evenzeer in termen van waarden en normen, denken en doen. Hoe groot deze verschillen soms ook mogen lijken, ze worden steeds vergezeld door heel wat gelijkenissen. En net daar ligt het startpunt van een goed diversiteitsbeleid. Omgaan met diversiteit gaat zowel over het omgaan met verschillen als met gelijkenissen. Afhankelijk van hoe deze verschillen en gelijkenissen benaderd worden, zorgt diversiteit immers voor positieve dan wel negatieve gevolgen.

Een beleid dat diversiteit positief benadert, bouwt bruggen op basis van gelijkenissen. In plaats van te benadrukken waarin mensen van elkaar verschillen, is het net essentieel het gemeenschappelijke te beklemtonen. Het omgaan met zogenaamde „diversiteit” in een team, begint met andere woorden bij het zoeken naar gelijkenissen. Dit startpunt wordt helaas maar al te vaak over het hoofd gezien. Gelijkenissen tussen teamleden kunnen enerzijds betrekking hebben op persoonlijke aspecten, zoals het hebben van kinderen, huisdieren, gelijkaardige hobby's of het kijken naar eenzelfde tv-programma. Gelijkenissen kunnen anderzijds ook te maken hebben met werk gerelateerde aspecten. Wat maakt dat opgeleide ervaringsdeskundigen en andere opgeleide deskundigen zich thuis kunnen voelen in één team?

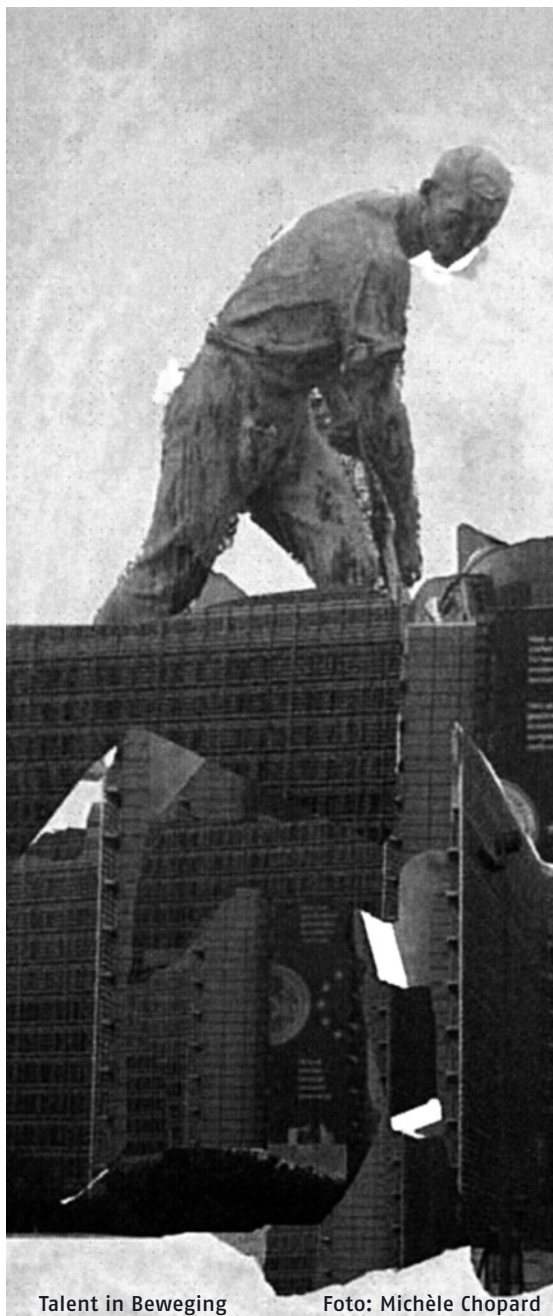
Een „team” kan gedefinieerd worden als een groep van mensen die tezamen een gemeenschappelijk doel nastreven. Er wordt bijvoorbeeld samen gewerkt rond gemeenschappelijke interesses en doelstellingen zoals wijkontwikkeling en armoedebestrijding. Deze overeenkomsten dienen het team als het ware te overkoepelen en dragen bij tot het ontstaan van een gemeenschappelijke identiteit. Het gemeenschappelijke, het overkoepelende creëert ruimte voor zowel het kunnen appreciëren als het benutten van verschillen of diversiteit. Elk lid levert immers een essentiële en unieke bijdrage om het gemeenschappelijke doel te verwezenlijken. Zo brengen opgeleide ervaringsdeskundigen en andere opgeleide deskundigen elk verschillende ideeën en inzichten aan die elkaar verrijken en een optimale werking versterken.

Verschillen zijn met andere woorden nodig en bieden een absolute meerwaarde op voorwaarde dat ze gesteund worden door het overkoepelende gemeenschappelijke. Het is pas wanneer opgeleide ervaringsdeskundigen en opgeleide deskundigen zich allemaal lid voelen van één team, op basis van de gelijkenissen tussen hen, dat de verschillen pas écht in positieve zin kunnen spreken. Elk teamlid is anders, essentieel en toch zo gelijkend. In het omgaan met elkaar en in het nastreven van welzijn voor elk teamlid, vormen het benadrukken van het gemeenschappelijke en het appreciëren van de verschillen een sleutel tot succes.

Els Vanbelle, Anja Van den Broeck & Jeroen Camps

Onderzoeksgroep Arbeids-, Organisatie- en Personeelspsychologie, KU Leuven

Voor wie graag meer informatie verkrijgt hieromtrent: Els.Vanbelle@ppw.kuleuven.be



Talent in Beweging

Foto: Michèle Chopard

„Talent in Beweging“

Talent in Beweging is een artiestencollectief ontstaan uit de wijkwerking van vzw De Buurtwinkel in de Anneessenswijk in het centrum van Brussel. Tijdens het wijkcontract „Artevelde – Onze Lieve Vrouw ten Rode“ (2004 – 2007) was De Buurtwinkel verantwoordelijk voor het project „Bewoners in Beweging“, dat als doel had de stem van de bewoners te laten horen tijdens de uitvoering van het wijkcontract en de betrokkenheid van de bewoners op de wijk te vergroten. Tijdens deze periode werd de equipe verrijkt met Marc V., stagiair Ervaringsdeskundige in Armoede en Sociale Uitsluiting. Marc kreeg de opdracht om binnen dit project op zoek te gaan naar de kracht van mensen om vanuit hun talent, waarden en ideeën een positieve dynamiek op te zetten. Het was het begin van het project „Verborgen talent bekend“, dat nadien is uitgegroeid tot het artiestencollectief „Talent in Beweging“. Het ontwikkelde zich al snel tot een creatieve pool waarin mensen ruimte vonden voor expressie, creativiteit, ontmoeting en ervarings – en kennisuitwisseling en waarin ze hun talent tot verdere ontplooiing konden brengen.

„Talent in beweging“ groepeerde levenskunstenaars die al hun creatief talent in de weegschaal leggen en zo bijdragen aan kwaliteitsvol leven in een aangename en duurzame wijk en stad. Hierbij zijn waarden als respect voor mens en natuur, erkenning, vriendschap en medeleven, ... de voornaamste hoekstenen.

Waar woorden vaak te kort schieten, laat kunst toe om diepere gevoelens en waarden uit te drukken. De artiest komt hier uit zijn isolement: de anonimiteit wordt opgegeven en een stuk levenservaring wordt gedeeld met de toeschouwer. De foto's, gebruikt bij de artikels over armoede zijn gerealiseerd tijdens Atelier fotografie met als thema „Mijn Brussel“ – 2012

nico.martens@samenlevingsopbouw.be
talententalents.wordpress.com

D EMOGRAFISCH GEWESTELIJK BESTEMMINGSPLAN: GEWOGEN EN TE LICHT BEVONDEN

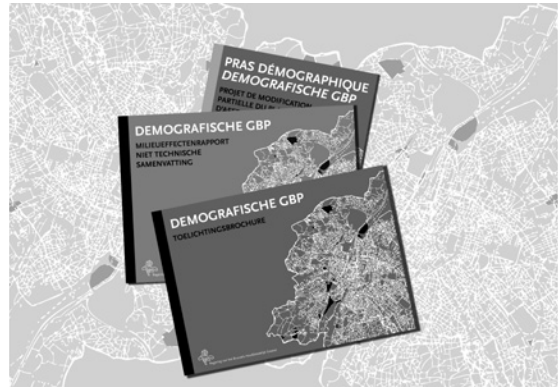
Bezwaarschrift vanuit Samenlevingsopbouw Brussel vzw

Inleiding

Van 15 mei tot 13 juli 2012 kon iedere Brusselaar tijdens de periode van openbaar onderzoek reageren op het ontwerpvoorstel van gedeeltelijke wijziging van het Gewestelijk Bestemmingsplan (verder als GBP afgekort). Dit GBP dateert van 2001 en vormt de referentie voor ruimtelijke ordening in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Dit plan bepaalt op gewestelijk niveau voor alle buurten van Brussel de verschillende toegelaten functies (zoals huisvesting, kantoor, groene ruimte, ...). Bij elke functie horen voorschriften die op hun beurt op gemeentelijk niveau verder kunnen worden verfijnd in Bijzondere Bestemmingsplannen (BBP). De voorschriften van dit GBP hebben voor iedereen in Brussel een dwingend karakter en bepalen de afgifte van stedenbouwkundige vergunningen.

Onder druk van de verwachte demografische groei nam de Brusselse Regering het besluit om het bestaande GBP aan te passen en een nieuw planingsinstrument te creëren, met name het Demografisch Gewestelijk Bestemmingsplan (verder als D-GBP afgekort). Met dit plan wil de Regering zowel de bouw van woningen en schoolvoorzieningen bevorderen in de verschillende zones van het GBP die verder kunnen worden verstedelijkt alsook de ruimten met een economische bestemming behouden.

Concreet gaat het erom de voorschriften voor ieder gebied te herzien en na te gaan hoe deze te wijzigen, om tegemoet te komen aan de behoeften, hoe te komen tot een optimaal gebruik van de beschikbare ruimten en de dichtheid te bepalen van sommige te verstedelijken zones nabij het openbaar vervoer.



Als Samenlevingsopbouw Brussel vzw zijn wij bekommerd om de verbetering van de leef- en woonsituatie van maatschappelijk kwetsbare groepen. Vanuit deze optiek hebben wij het D-GBP kritisch bekeken en in een bezwaarschrift enkele bemerkingen geuit.¹

1. Over inspraak en participatie

Inspraak en participatie van bewoners zijn twee kernbegrippen voor Samenlevingsopbouw Brussel vzw. Mensen moeten iets te zeggen krijgen als beleids mensen beslissingen – voor hen, over hen – nemen. In die zin zijn wij pleitbezorger dat maatschappelijk kwetsbare groepen op hun maat kunnen participeren aan de voorbereiding, uitvoering en evaluatie van beleidsmaatregelen.

We stellen vast dat het openbaar onderzoek rond het D-GBP in alle stilte is verlopen. Er is – zoals met het ontwerp van het GBP eind december 1999 wel het geval was – geen

¹ In dit bezwaarschrift heeft Samenlevingsopbouw Brussel vzw zich beperkt tot enkele algemene opmerkingen. Er volgt geen detailopmerking per wijziging. Hiervoor sluiten we ons aan bij het uitgebreide bezwaar dat door Bral vzw is opgesteld.

enkele inspanning gebeurd om de brede Brusselse bevolking te informeren, laat staan te betrekken of te laten participeren aan het openbaar onderzoek. Het D-GBP mag dan qua impact voor het hele Brusselse grondgebied niet zo ingrijpend zijn als het GBP, toch stellen we vast dat de vooropgestelde OGSO's.²

in de Kanaalzone bijvoorbeeld wel van grote betekenis kunnen zijn voor de verdere ontwikkeling van de wijken rondom dit gebied.

De bewoners van deze wijken – in doorsnee minder financieel draagkrachtige bevolking – zijn helemaal niet op de hoogte van de plannen van private investeerders om in hun buurt een luxe woontoren, een nieuwe jachthaven en mogelijks ook een winkelcentrum te laten verrijzen. Dat de Kanaalzone in volle transformatie is en als aantrekkelijk investeringsgebied langs alle kanten wordt gehypet, zijn geen dagelijkse zorgen voor deze bewoners die daarentegen o.a. wel wakker liggen van het gebrek aan betaalbare en kwaliteitsvolle huisvesting (naast een duurzame job en betere onderwijskansen voor hun kinderen).

Dat de goedkeuring van dit D-GBP in deze vorm wel eens zou kunnen betekenen dat huisvesting in de Kanaalzone een onbereikbaar ideaal wordt, is voor vele bewoners een onbekend gegeven. Daarom heeft de overheid de absolute plicht om vanuit een democratisch basisbeginsel al haar burgers te informeren en de mogelijkheid te bieden om tegenspraak te organiseren. Deze plicht heeft ze in het kader van het openbaar onderzoek van het D-GBP schromelijk naast zich neer gelegd.

2. Wie dient het D-GBP ?

Het D-GBP is een reactie van de Brusselse Regering op de demografische voorspellingen van een explosieve bevolkingsaan groei (140.000

extra bewoners de komende tien jaar). Het siert de bewindsmakers dat er een pro-actief beleid wordt gevoerd om een antwoord te bieden op het nakende woningtekort door potentiële ontwikkelingsgebieden voor huisvesting in kaart te brengen. De manier waarop dit is gebeurd, roept toch wel enkele vragen op.

Ten eerste werd in de voorbereidende studie een partiële en ons inziens onvolledige opsomming gegeven van de huidige mogelijke woonuitbreidingsmogelijkheden. In functie van deze oefening werd bijvoorbeeld de leegstand in Brussel niet in rekening gebracht noch de mogelijkheid om bestaande bebouwing te verdichten.

Ten tweede lijkt de inplanting van de zes OGSO's (de zogenaamde ondernemingsgebieden in een stedelijke omgeving waar voortaan naast economische bedrijvigheid ook huisvesting kan worden gerealiseerd) ons niet zo toevallig gekozen. Voor het OGSO Biestebroek bijvoorbeeld bestaan er duidelijke ontwikkelingsplannen van private investeerders.

De huidige bestemming in het GBP (hoofdzakelijk stedelijke industrie) vormde een hinderpaal voor de realisatie van deze plannen. Het D-GBP creëert voortaan een juridisch kader om deze plannen tot uitvoering te kunnen brengen.

Of hoe het paard voor de kar wordt gespannen. En zo sluiten we naadloos aan bij onze derde en laatste opmerking inzake de opmaak van dit D-GBP: de demografische noodzaak lijkt zo urgent dat de stedenbouwkundige planningsorde naast zich neer wordt gelegd en worden er juridische bestemmingskaders vastgelegd alvorens er een publiek debat heeft kunnen plaatsvinden en er dus een (breed) gedragen visie is gevormd omtrent de gewenste toekomstige ontwikkeling van Brussel.

Het Gewestelijk Plan voor Duurzame Ontwikkeling (GPDO) is momenteel eveneens in opmaak, maar de kwestie van de „demografische hoog-

² Ondernemingsgebieden in de Stedelijke Omgeving.

dringendheid" waarmee de Brusselse regering de keuze voor het D-GBP motiveert, dwarsboomde dus de gangbare planningslogica - eerst als algemeen visiekader voor de stad het GPDO uitwerken en dan vervolgens zonespecifiek invullen met een bestemmingsplan dat uiteraard dient aan te sluiten bij de uitgestippelde globale koers ³ Het gewestelijk bestemmingsplan (het GBP) vormt de referentie voor ruimtelijke ordening in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Het is van kracht in het hele gewest, is uniek en bepaalt een algemene indeling in gebieden. Dit belangrijke hulpmiddel voor ruimtelijke planning sluit aan bij de koers van het GewOP en kan de noodzakelijke wijzigingen aangeven in de gemeentelijke ontwikkelingsplannen (GemOP's) en in de bijzondere bestemmingsplannen (BBP's)."

Daarenboven wordt er in het D-GBP ook een bestemmingswijziging voorgesteld voor Heizel en Delta, twee ontwikkelingspolen die in Plan voor Internationale Ontwikkeling (PIO) van Brussel zijn opgenomen. Dit PIO werd in opdracht van de Brusselse Regering in 2007 door een privaat consultancy bedrijf ⁴ opgesteld en leek vooral als functie te hebben buitenlandse investeerders aantrekken voor grootschalige infrastructuurprojecten.

Het PIO behoort niet tot het strikte planningskader (strategische ontwikkelingsplannen en verordenende bestemmingsplannen) en is in die zin dan ook niet onderworpen geweest aan procedure van openbaar onderzoek. De beleidsopties uit het PIO moeten in die zin eerst worden uitgewerkt in het GPDO alvorens in het GBP een bestemmingswijziging te krijgen.

Daarom sluit Samenlevingsopbouw Brussel zich aan bij het standpunt van Bral om een moratorium te vragen voor Heizel en Delta tot het gewestelijk ontwikkelingsplan klaar is met een evaluatie van de rol van deze twee zones

³ Website van het Bestuur Ruimtelijke Ordening en Huisvesting (B.R.O.H.)

⁴ - PriceWaterhouseCoopers

in een verdichtings- en vergroeningsstrategie voor het gewest met aandacht voor een functionele en sociale vermenging.

Conclusie: vanuit Samenlevingsopbouw Brussel vzw hebben we onze reserves tegenover de snelle opmaak van het D-GBP en wordt er naar ons aanvoelen vooral ingespeeld op particuliere belangen van private projectontwikkelaars.

3. Recht op wonen ...?

Brussel kampt met een ware huisvestingscrisis. Bijna 38.000 gezinnen staan op de wachtlijst voor een sociale woning en alleenstaanden en éénuoudergezinnen geven gemiddeld 40% van hun inkomen uit aan huur (private sector). De huurprijzen zijn sterk gestegen en de Brusselse bevolking verarmt. Brussel is tevens een jonge stad en de demografische boom die wordt aangekondigd zal zich vooral voltrekken binnen de laagste inkomenscategorie.

In de wijken rond de Brusselse Kanaalzone zijn de cijfers over jeugdwerkloosheid alarmerend: 40 tot 50% van de jongeren zijn er werkloos en een derde van de Brusselse jongeren woont in een gezin zonder inkomen uit arbeid. Deze cijfers tonen aan dat de druk onderaan de huisvestingsmarkt enkel maar zal toenemen. De extra huisvestingsmogelijkheden die binnen het D-GPB worden vooropgeschoven moeten ons inziens dan ook in eerste instantie tegemoet komen aan de huisvestingsnoden van maatschappelijk kwetsbare groepen.

Binnen het GBP kunnen er echter geen huisvestingsquota worden opgelegd voor bepaalde doelgroepen. In de effectenrapportage van het D-GBP wordt daarenboven ingeschat dat het creëren van (luxe) huisvesting in de zogenaamde OGSO's voor private investeerders een potentiële financiële meerwaarde betekent.

Samenlevingsopbouw Brussel vzw houdt dan ook een pleidooi voor flankerende en afdwingbare beleidsmaatregelen die het recht op wonen voor

iedereen in Brussel toegankelijk moeten maken. Dit kan bijvoorbeeld door de verplichting in te voeren om in de OGSO's en ook in de nog te ontwikkelen gebieden van gewestelijk belang (GGB's) 20% sociale huisvesting te voorzien of stedenbouwkundige lasten voor sociale woningen (in hetzelfde gebied weliswaar) op te leggen.

4. ... of Gated Communities ?

Samenlevingsopbouw Brussel vzw is in Kuregem actief rond het recht op wonen. Via een woon- en energiewinkel geven wij woonadvies aan huurders en samen met een collectieve spaargroep zijn wij betrokken bij een aantal potentiële vastgoedprojecten binnen twee lopende duurzame wijkcontracten, met name Scheut en Kanaal-Zuid. De twee vooropgestelde OGSO's Biestebroek en Birmingham grenzen aan de perimeters van beide duurzame wijk-contracten. Samenlevingsopbouw Brussel stelt vast dat deze twee beleidsinstrumenten inzake ruimtelijke ordening en stadsontwikkeling niet met elkaar interfereren (in de basisdossiers van beide wijkcontracten

wordt er niet verwezen naar de OGSO's en binnen het D-GBP wordt ook geen gewag gemaakt van lopende wijk-contracten) hoewel ze betrekking hebben op eenzelfde stadswaas. Zou het niet raad-zamer zijn om de verdere ontwikkeling van deze beide OGSO's als een totaalproject te beschouwen binnen de ruime omgeving?

Binnen de duurzame wijkcontracten vormt bewonersparticipatie een sleutelbegrip. Waar krijgen deze zelfde wijkbewoners een rol toebedeeld in het verdere ontwikkelingsverhaal van beide OGSO's? Biestebroek en Birmingham dreigen „ilôts” (of zelfs „gated communities”) te worden binnen een sterk verdicht gebied. Moet in die zin ook de discussie niet worden geopend of deze gebieden ook geen potentie bezitten voor kwaliteitsvolle publieke en groene ruimtes? Verdichting en vergroening van de stad moeten zeker in de drukke Kanaalzone als twee complementaire ontwikkelingsnaden worden benaderd.

Katleen Vanlerberghe



Biestebroekdok – Anderlecht

Foto: Michel Demol

oproep aan de Raad en het College van de VGC voor een breed gedragen voorbereiding van Stedenfonds III.

Eind 2013 loopt de huidige beleidsovereenkomst tussen de VGC en de Vlaamse Gemeenschap rond de inzet van de middelen van het Stedenfonds af. Stedenfonds II (2008-2013) zal opgevolgd worden door Stedenfonds III (2014-2019). Na publicatie van het rapport van de visitatiecommissie met aanbevelingen voor de komende beleidsperiode wordt nu alles in gereedheid gebracht om Stedenfonds III voor te bereiden. Hoe de krijtlijnen er zullen uitzien zal in hoge mate bepaald worden door beslissingen op politiek niveau, in de VGC-raad en het VGC-college.

Traditioneel een belangrijke partner in de uitvoering van het stedenfondsbeleid is het Nederlandstalig Brussels middenveld, werkzaam op de brede terreinen van welzijn, cultuur, jeugd en onderwijs en opleiding. Bij de opmaak van Stedenfonds II, in april 2007, lanceerden 100 Brusselse stedenfondsprojecten en het toenmalig ondersteuningsinstituut Stads² een Manifest voor een breed gedragen stedenfonds. Dat manifest was eerder een noodkreet omdat er grote ongerustheid uit sprak over de wegen die de VGC met Stedenfonds II zou bewandelen en omdat men beseftte dat men in feite te laat kwam om de discussies nog mee te sturen. We willen vermijden dat dergelijk scenario zich herhaalt. Vandaag is het denkproces nog niet gestart. We zijn ervan overtuigd dat een nieuwe oproep met een duidelijk signaal over de bekommernissen van middenveldorganisaties inzake Stedenfonds III meer dan op zijn plaats is. Deze bekommernis omvat zeker ook een signaal om vanuit het middenveld te kunnen bijdragen aan de voorbereidende werkzaamheden.

De situatie en de toekomst van Brussel baart ons zorgen. Op de demografische vooruitzichten van vergroening, vergrijzing en verkleuring ent

zich een zware financiële en economische crisis. Alle welzijns- en armoedebarmeters staan op storm. Brussel heeft de bedenkelijke eer op alle armoede indicatoren 's lands koploper te zijn. Door besparingen in het stelsel van de sociale zekerheid verzeilen steeds meer mensen in de sociale bijstand en dat terwijl het Gewest tot de rijkste regio's van de Europese Unie behoort. De armoede is geconcentreerd in de Kanaalzone en de negentiende-eeuwse gordel. Veel mensen, vooral jongeren, hebben of krijgen omzeggens geen maatschappelijk perspectief met veelal ongeorganiseerd verzet tegen deze uitzichtloosheid tot gevolg. Met behulp van het sociaal werk poogt men de sociale cohesie en het samenleven in armoedewijken te bevorderen. Ook gaat men meer inzetten op veiligheid, in een poging de overlast in te dijken en onder controle te krijgen. Of men probeert ten derde via ingrepen op de huisvestingsmarkt en in de openbare ruimte deze wijken sociaal gemengder te maken. Deze pistes kunnen op een breed politiek draagvlak bogen, maar ze zullen weinig aarde aan de dijk brengen zolang men de echte dynamiek die schuilt achter samenlevings- en veiligheidsproblemen onvoldoende blijft erkennen. Sociale menging kunnen we verdedigen indien het principe voor alle wijken geldt en indien serieuze begeleidende maatregelen voorkomen dat armen uit hun leef- en woonomgeving verdreven worden. Sociale verdringing is nog veel te vaak het eindresultaat van sociale menging. Onder het mom van armoedebestrijding wordt dan eigenlijk een strijd tegen de armen gevoerd waardoor de polarisatie alleen maar toeneemt.

In het belang van de stad en al haar inwoners heeft Brussel op dit moment vooral meer nood aan een beleid dat ondubbelzinnig

kiest voor een sociaal stijgingsperspectief voor haar minder kansrijke burgers. Een beleid dat zowel lokaal als bovenlokaal voluit en met de diverse beleidsactoren in gesloten slagorde inzet op de strijd tegen de uitsluiting op de terreinen van huisvesting, onderwijs, arbeidsmarkt, kwaliteit van de dienstverlening en een leefbare en veilige woonomgeving, met extra inzet van middelen.

Het stedelijk beleid van de VGC ten tijde van het Sociaal Impulsfonds (1996-2002) en Stedenfonds I (2003-2007) liet zich samenvatten in volgende hoofdlijnen: investeren in een open stadsproject en dit ten behoeve van armoedebestrijding in wijken die daarvoor het meest in aanmerking komen. Wij geloven zoals we hierboven aangaven nog steeds sterk in dit verhaal. Men kan discussiëren over de precieze uitwerking ervan. Ook de initiatiefnemers van 2007 waren zich bewust van een te versnipperde inzet van middelen. Maar het stedenfonds, welke beperkingen het als subsidietechniek ook moge hebben, biedt nog steeds mogelijkheden om middelen daar in te zetten waar de stad en haar bewoners er het meest nood aan hebben. Dit verhaal was breed gedragen, enerzijds omdat er instemming bestond rond de hoofdlijnen, anderzijds omdat onder meer via projecten met een hoog gewestgehalte (wonen en tewerkstelling) aansluiting gezocht werd bij lokale en bovenlokale initiatieven. Conceptie, uitvoering en ondersteuning van het stedenfondsprogramma gebeurde in nauwe samenwerking met het middenveld. Ten gevolge van niet zo breed gedragen koerswijzigingen bij de overgang van Stedenfonds I naar II heeft zich tussen het VGC beleid en delen van het middenveld een ernstige vertrouwensbreuk voorgedaan.

Deze breuk is nog steeds niet hersteld, zeker omdat wij ons bij het nieuwe verhaal dat met Stedenfonds II geschreven werd heel wat vragen

stellen. We roepen de VGC op om zich in de voorbereiding van Stedenfonds III samen met ons te bezinnen over volgende kwesties.

1. In 2007 maakt de VGC met het Stedenfonds de omslag van een beleid van kansarmoedebestrijding naar een algemeen beleid van stedelijke ontwikkeling. Dit wil niet zeggen dat het beoogde maatschappelijk effect van het versterken van maatschappelijk kwetsbare groepen hierbinnen geen plaats meer zou krijgen. Het aandachtspunt wordt wel een beleidsfocus naast andere. De aandacht moet gedeeld worden met die andere focus, namelijk de aantrekkelijkheid van Brussel als leefstad verhogen voor jonge gezinnen met kinderen en voor ouderen. Kan armoedebestrijding dergelijk beleid op twee benen verdragen? De commissie die het stedenfonds in 2011 visiteerde was precies op het punt van armoedebestrijding het scherpst. „De VGC”, aldus de commissie, „legt eerder een sociaal accent in haar bestaande werking, dan dat ze een radicale keuze maakt voor het bestrijden van kansarmoede in Brussel”. Ook het gebrek aan een „overtuigende keuze... om de inspanningen te concentreren daar waar de kansarmoede zich in hoofdzaak bevindt (de arme cirkel)” wijst volgens de commissie in die richting. Wij vragen een discussie over de plaats van armoedebestrijding binnen het Stedenfonds omdat kwetsbare groepen in de huidige crisis meer dan andere het kind van de rekening zijn.

2. Onder het motto „een gemeenschapsproject binnen een stadsproject” is de VGC zich in Stedenfonds II gaan concentreren op de eigen (gemeenschaps) bevoegdheden. Dat gaf de collegeleden de mogelijkheid om met nieuwe projecten nieuwe accenten te leggen, maar dat betekende ook de doodsteek voor ettelijke projecten die hetzij

een te hoog „gewestgehalte” hadden, hetzij opereerden op het snijpunt van verschillende bevoegdheden. Vooral maar niet uitsluitend wijkontwikkelingsprojecten werden hier het slachtoffer van. De commissie die in 2005 het stedenfonds visiteerde opperde reeds dat „een intern debat over de VGC en gebiedsgerichtheid nog wel een kwaliteitsinjectie kan gebruiken”.

Behoort het niet tot het wezen van elk beleid rond stedelijkheid om ook de gebiedsgerichte dimensie als een belangrijk aandachtspunt te beschouwen en uit te werken? Ook op het punt van gebiedsgericht werken binnen het Stedenfonds vragen wij een diepgaande discussie.

3. Projecten worden sterker dan vroeger gedacht en gerealiseerd vanuit politiek verkavelde bevoegdheden. In welke mate zet deze ratio het zo gekoesterd en gepropageerd voornemen om geïntegreerd en transversaal te werken onder druk? In welke mate hypotheekert dit de samenwerking tussen projecten die inderdaad nog altijd erg versnipperd opereren? Is de transversaliteit tussen de eigen projecten voldoende gewaarborgd via de rode draad van de Nederlandstaligheid alleen?

Het benadrukken van de eigen bevoegdheden en de grotere klemtoon op de Vlaamse insteek verraadt ook een imagobekommernis en een wens tot grotere zichtbaarheid binnen het netwerk van stedelijke beleids-actoren. Faciliteert de nadruk op de eigen identiteit, ook via communautair gevoelige elementen, de samenwerking met andere beleidsactoren of legt dit eerder een hypotheek op samenwerking binnen een globaal stadsproject? Wij vragen een discussie over statuut en inhoud van het begrip transversaliteit binnen het Stedenfonds.

4. Een aanzienlijk deel van het stedenfonds-budget wordt aangewend voor onderhoud en uitbouw van het eigen vastgoedpatrimonium. Ook dit is mee een kwestie van zichtbaarheid in de stad. Kunnen vastgoedinvesteringen die geen vernieuwende kruisbestuivingen beogen met andere stedenfondsdoelstellingen (bvb. met sociale tewerkstelling) verhaald worden op dat budget? Welke plaats in te ruimen voor zoekende of vernieuwende (proef)projecten? Dit is tenslotte de vraag naar een discussie over de inzet van stedenfondsmiddelen in relatie tot reguliere budgetten.

Dit zijn de vragen die er ons inziens in de voorbereidende debatten op Stedenfonds III werkelijk toe doen. We hopen dat ze daar ook effectief een plaats krijgen. Des te meer omdat ze betrekking hebben op het punt van de koerswijzigingen die in 2007 werden doorgevoerd en omdat ze essentieel zijn voor een ernstige evaluatie van Stedenfonds II. We zijn alvast vragende partij om in deze debatten een plaats te krijgen. We verwachten van meet af aan dat de VGC het statuut van het inspraakproces in relatie tot de eigen beslissingsbevoegdheid duidelijk maakt en dat discussie mogelijk blijft voor alle fasen van de opmaak van het nieuwe programma. Zoals gezegd willen we hierin een constructieve bijdrage leveren, inspelend op de dringendste behoeften van deze stad en haar bevolking en vanuit het potentieel dat daar aanwezig is.

18 oktober 2012

DE ORGANISATIES DIE DEZE OPROEP ONDSCHRIJVEN

ATELIER GROOT EILAND VZW
 AKSENT VZW
 BAÏTA VZW
 BEGELEID WONEN BRUSSEL VZW
 BRUSSELSE BOND VOOR HET RECHT OP WONEN VZW
 BRUSSELSE RAAD VOOR HET LEEFMILIEU (BRAL) VZW
 BRUSSELSE WELZIJS- EN GEZONDHEIDSRAAD VZW
 BRUSSELS MELDPUNT OUDERENMIS(BE)HANDELING VZW
 BRUSSELS PLATFORM ARMOEDE VZW,
 BUURTHUIS BONNEVIE VZW,
 BUURTSPOORT BRUSSEL VZW,
 BUURTWERK CHAMBÉRY VZW,
 CASABLANCO VZW,
 CAW ARCHIPEL VZW,
 CBE BRUSSELLEER VZW
 CHATO CHAMBÉRY,
 D'BROEJ VZW,
 DE BUURTWINKEL VZW,
 DE OVERMOLEN VZW,
 EAT VZW,
 HOBBO VZW
 HOME-INFO BRUSSEL VZW
 LOKAAL DIENSTENCENTRUM CHAMBÉRY
 LOKAAL DIENSTENCENTRUM COSMOS VZW
 LOKAAL DIENSTENCENTRUM FORUM VZW
 LOKAAL DIENSTENCENTRUM HET ANKER VZW
 LOKAAL DIENSTENCENTRUM RANDSTAD VZW
 SAMENLEVINGSOPBOUW BRUSSEL VZW
 SENIORENCENTRUM VZW
 TOCHTEN VAN HOOP BRUSSEL VZW
 WELZIJSZORG VZW AFDELING BRUSSEL
 WIJKPARTENARIAAT VZW
 WMKJ CHAMBÉRY

Inhoud

EDITORIAAL	P. 1
DIVERSITEIT IN ERVARINGSDESKUNDIGHEID EN ERVARINGDESKUNDIGHEID IN DIVERSITEIT	P. 3
• IN TANDEM MET EEN OPGELEIDE ERVARINGSDESKUNDIGE – DE GEHEIMEN VAN EEN SUCCESVERHAAL	P. 5
• RONDE TAFEL „VERSTOA JE MIE?“	P. 8
• DIVERSITEIT IN DE HULPVERLENING: ONTMOETING MET DE ANDER IN ONSZELF.	P. 12
• DE BOUWVAKKERS VAN DE STAD	P. 16
• POSITIE EN FINALITEIT VAN HET SOCIAAL WERK?, PRAKTIJKGERICHT WETENSCHAPPELIJK ONDERZOEK, STRUCTUREEL SOCIAAL WERK.	P.24
1 PRAKTIJKGERICHT WETENSCHAPPELIJK ONDERZOEK, STRUCTUREEL SOCIAAL WERK.	P.24
2 FILOSOFISCHE LUNCH SOCIAL WORK IN TIMES OF TRANSITION. GLOBAL CHALLENGES. WHICH ROAD(S) TO TAKE ?	P.25
3 EEN HELDERE KIJK OP DE KERN VAN HET SOCIAAL WERK EN ACTIE!	P.31
4 HEEFT DE VERZAKELIJKING AL TOEGESLAGEN?	P.30
• EEN AANTAL BESCHOUWINGEN	P.34
• DIIVERSITEIT: OMGAAN MET GELIJKENISSEN?!	P.36
DEMOGRAFISCH GEWESTELIJK BESTEMMINGSPLAN – GEWOGEN EN TE LICHT BEVONDEN	P.38
OPROEP AAN DE RAAD EN HET COLLEGE VAN DE VGC VOOR EEN BREED GEDRAGEN VOORBEREIDING VAN STEDENFONDS III.	P. 42



Artikels

Alain Storme
Anja Van den Broeck
Birgit Goris
Caro Bridts
David Van Vooren
Els Nolf
Els Vanbelle
Esther Boeynaems
Hilde Bloemen
Jeroen Camps
Johan Martens
Kathleen Vanlerberghe
Kris Raemdonck
Kristel Driessens

Kim Vanwallendael
Lena Dominelli
Martine Weemaels (MW)

Foto's

Irène Deneuville
Halima Rahmani
Martine Weemaels (MW)
Michèle Chopard
Michel Demol
Moustapha Samlali
Mohammed Aitba
Werner Debus

Kaftfoto

Michel Demol

Eindredactie

Alain Storme

Tekstverwerking

Kristel van der Borcht

Fotoredactie, Vormgeving<

& Lay-out:

Michel Demol

Drukkerij

ACCO

Opbouwwerk Brussel wordt uitgegeven door
Samenlevingsopbouw Brussel,
Henegouwenkaai 29 1080 Molenbeek,
T 02 203 34 24,
F 02 203 50 64 ,
E info.brussel@samenvlevingsopbouw.be;
W samenlevingsopbouw.be -

© ®27/11/2012 Samenlevingsopbouw Brussel
Nr. 106 Jaargang 28



MET STEUN VAN DE
VLAAMSE OVERHEID



MET DE STEUN VAN HET
BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST

