

# MO/ Samenlevingsopbouw

TLCD

SEPTEMBER 2007

- *Resultaten van een Europees project over Trainen en leren binnen samenlevingsopbouw (TLCD)*
- *Marokkaanse jongeren en hun veiligheidsbeleving*
- *Jumping, crumping en jongleren, de opstap naar succes bij risicojongeren!*



# Inhoud

4. **Aandacht voor de sociale factor, De Buurt voor alle leeftijden in Purmerend**, Kees Penninx  
Problemen tussen verschillende generaties in Purmerend werden succesvol aangepakt met intergenerationeel werken, een aanpak die de afgelopen jaren is geïntroduceerd door het landelijk stimuleringsproject De buurt voor alle leeftijden.
12. **Passende participatie voor iedereen**, Catrinus Egas  
Cliëntenorganisaties werkten de beleidsintenties van het kabinet over een brede benadering van participatie uit in zes beleidskaders voor lokaal beleid van passende participatie.
15. **Goud in de Buurt - delven met beleid! Werkconferentie voor buurtprofessionals**
16. **Cartoon, Hondenbaas wordt 'agent' in Charlois**, Marnix Rueb
18. **Jumping, crumping en jongleren, de opstap naar succes bij risicjongeren!**, Maïke Kooijmans  
Talenten van risicjongeren coachen en inzetten kan niet alleen voor de jongeren een opstap zijn naar succes, het draagt ook bij aan het voorkomen en terugdringen van jeugdcriminaliteit.
22. **Project Reuma en Werk, Initiatief patiëntenorganisaties op de reïntegratiemarkt**, Catrinus Egas  
Interview met Ton van Hout, reumapatiënt én coördinator van het project Reuma en Werk. Het project begeleidt reumapatiënten bij het vinden van een betaalde (aangepaste) baan.
27. **Marga Klompé prijzen 2007**  
Integratie en participatie zijn dit jaar de trefwoorden
27. **Methodisch handelen in Community Arts projecten**  
Conferentie over kunst, educatie en participatie
28. **Gelijke kansen voor iedereen, Citizenship and Human Capital in Diverse Europe**  
Europese conferentie over 'Equal Opportunities for all' in het WFCC in Den Haag.
32. **'Apen hangen, in bomen, mevrouw', Marokkaanse hangjongeren en hun veiligheidsbeleving**, Saskia Binken en Talja Blokland  
De auteurs staan in dit artikel stil bij de onveiligheidsgevoelens van een groep burgers wiens ervaring van onveiligheid weinig in de belangstelling staat: Marokkaanse hangjongeren.
36. **Let's Go MADD op 2 en 3 november, Schijnwerper op vrijwillige inzet**

37. **Jubileumcongres NVMW**
38. **Europa op de agenda**, Dick Bussing,  
MOVISIE-NIEUWSBRIEF over het Grundtvig-project



## Training en learning for Community Development in Europe (TLCD)

39. **Verslag van de resultaten van het Grundtvig project over het thematische seminar Trainen en Leren binnen samenlevingsopbouw in Europa**, 2005-2006.  
Het Grundtvig Project wil met organisaties voor samenlevingsopbouw in negentien Europese landen overeenstemming krijgen over principes, definities en richtlijnen voor samenlevingsopbouw, en dan in het bijzonder voor de educatieve aspecten ervan.  
Daarnaast beoogt het project nationale en internationale netwerken van personen en organisaties op te starten die betrokken zijn bij projecten en programma's gericht op trainen en leren binnen samenlevingsopbouw.



*In deze editie veel aandacht voor het Grundtvig rapport. Het Grundtvigproject Training and Learning in Community Development is in 2006 afgesloten door het consortium van deelnemende landen onder regie van het Combined European Bureau for Social Development. Het LCO was altijd lid van CEBSD en ook in de nieuwe gefuseerde situatie blijft MOVISIE lid van dit collectief, zodat de werkzaamheden kunnen worden voortgezet. Op dit moment ziet het ernaar uit dat we een follow-up krijgen. Wanneer precies duidelijk is hoe en wanneer zullen we de lezers verder informeren. Alles wat er nu over bekend is staat te lezen in de Nieuwsbrief van Dick Bussing.*

*Samenlevingsopbouw Vlaanderen en MOVISIE hebben gezamenlijk zorg gedragen voor de vertaling en verspreiding van het oorspronkelijk Engelstalige rapport.*

*Verder in deze editie twee artikelen over hangjongeren, hun veiligheidsbeleving, maar ook hun copingstrategie. Het is belangrijk om 'streetwise' te zijn anders begrijp je de omgangsvormen van de verschillende mensen op straat niet. Ook is het belangrijk om je zeker te voelen. De ontplooiing van de talenten van jongeren draagt zeker bij aan een veiliger leefklimaat in de publieke ruimte. Maar ook een intergenerationele aanpak van de buurt via De buurt voor alle leeftijden, kan een heilzame werking hebben op de harmonie in de leefomgeving.*

*Verder een aantal aankondigingen, de cartoon en vergeet de Vakconferentie Opbouwwerk niet in uw agenda te noteren.*

*Deze wordt op 22 november aanstaande gehouden in de Jaarbeurs te Utrecht.*



Kennis en advies voor  
maatschappelijke ontwikkeling

Samenstelling en redactie:  
Fenny Gerrits, (hoofdredactie),  
Coby van Geffen (eindredactie),  
en Kees Stuurup.

Administratieve ondersteuning:  
Patty Schellekens.

Cartoon pag.16 Marnix Rueb.

Foto/illustratie omslag foto:  
Redmar Kruihof.

Vormgeving/DTP: John Struiken.

Druk: Stimio Tiel.

Abonnementen:

De jaarabonnementsprijs be-  
draagt €44,- voor het eerste en  
€39,- voor het tweede en verdere  
abonnementen. Losse nummers  
kosten €12,50 (Prijzen exclusief  
portokosten.)

Opzegging van abonnementen  
dient schriftelijk vóór 1 december  
te geschieden.

ISSN:0929-2187.

**Redactie en administratie:**

**MO/Samenlevingsopbouw,**

**Winthontlaan 4-6**

**3526 KV Utrecht**

**Telefoon: 030-7892182.**

**Faxnummer: 030-789 2111**

**E-mail:**

**opbouwwerk@movisie.nl**

Advertentie tarieven zijn op aan-  
vraag verkrijgbaar.

Kopijsluitingsdatum volgende nr.:  
23-11-2007

# Aandacht voor de

## De buurt voor alle leeftijden

**Fysieke oplossingen voor conflicten tussen de verschillende generaties in een wijk werken niet altijd als de 'sociale factor' niet worden meegenomen, zo constateerde Clup Welzijnswerk. De Purmerendse welzijnsorganisatie koos ervoor deze conflicten aan te pakken met intergenerationeel werken, een aanpak die de afgelopen jaren is geïntroduceerd door het landelijk stimuleringsproject *De Buurt voor alle leeftijden*.**

Purmerend is een middelgrote stad met ruim 77 duizend inwoners, gelegen onder de rook van Amsterdam. Met zo'n zevenduizend inwoners was het tot het midden van de vorige eeuw niet meer dan een flink dorp. Vanaf de jaren zestig verandert dat drastisch. Dan krijgt Purmerend van de overheid een groeifunctie aangewezen en dijt de stad in hoog tempo uit. Omvangrijke uitbreidingswijken als Overwhere-Zuid en -Noord, Wheermolen, Gors-Zuid en -Noord, Purmer-Noord en -Zuid en Weidevenne worden uit de grond gestampt om woonruimte te bieden aan nieuwe bewoners. In het begin zijn dat vooral Amsterdammers die in de grote stad geen geschikte woning meer kunnen vinden. Het huidige Purmerend herbergt relatief veel gezinnen met opgroeiende kinderen. Kinderen en jongeren tot 25 jaar vormen 30 procent van de bevolking, 13 procent is 65-plus. Daartussenin zit een grote groep volwasse-

nen van 57 procent. In Purmerend heeft inmiddels ruim 10 procent van de bevolking een niet-westerse allochtone achtergrond.

### **Incidentenpolitiek**

De Purmerendse welzijnsorganisatie Clup Welzijnswerk constateert dat het samenleven van generaties en culturen in al die nieuwe wijken lang niet altijd soepel verloopt. Volwassenen ervaren veel overlast van voetballende, rondhangende, op brommers rijdende en graffiti spuitende jongeren. Bij de politie en het wijkbeheer neemt het aantal meldingen van incidenten schrikbarend toe. Er worden hekken geplaatst, containers gezet, paden verlegd, bomen gesnoeid. Al die fysieke maatregelen kosten handenvol geld, maar het helpt niet, soms hooguit voor even. Politiemensen, wijkbeheerders en buurtwerkers zijn almaar bezig met het blussen van brandjes. Het is incidentenpolitiek waarover ze zelf niet tevreden zijn. Het moet anders, maar hoe?

### **Clup Welzijnswerk: de sociale factor**

Wouter Burger en zijn collega's van Clup Welzijnswerk zoeken een antwoord op die vraag. Tijdens het door het NIZW georganiseerde landelijke Kennisatelier *De buurt voor alle leeftijden*, maart 2003, doen zij een ontdekking. Fysieke maatregelen helpen niet als de gevoelens van de wijkbewoners over de wijk en over elkaar niet worden meegenomen. De sociale factor! Gemeentelijke instanties, wijkbeheerders en woningcorporaties zien die systematisch over het hoofd. Zij denken in 'snelle' oplossingen in de fysieke sfeer, niet zelden gesteund door een voortvarende wethouder die graag met iets tastbaars wil laten zien dat hij het goed voorheeft met de wijk, en bijvoorbeeld pleit voor meer politioptreden. Maar als echte oplossingen achterwege blijven, of het probleem alleen maar wordt verplaatst, raken bewoners gefrustreerd en teleurgesteld. Ze

verliezen het vertrouwen in de politiek en de instanties. Het plaatsen van hekken en paaltjes geeft jongeren het gevoel dat de gemeente partij kiest voor de 'klagers', de volwassenen in de buurt. De opgejaagde jongeren voelen zich als 'daders' gebrandmerkt. Het gevolg is dat zij de hakken nog eens flink in het zand zetten. Kennelijk wordt er van hen niets anders verwacht. En zo wordt het van kwaad tot erger. Voortdurend moet de politie opdraven om orde op zaken te stellen. Wouter Burger weet dat de politie daar zelf heel ontevreden over is. Het kost ongelooflijk veel tijd en levert nauwelijks iets op. Voor de politie van Purmerend komt Clup Welzijnswerk als geroepen wanneer die aankondigt via een intergenerationele aanpak te willen starten met het bevorderen van communicatie en dialoog. Door bewoners uit te nodigen om meer rechtstreeks de confrontatie met elkaar aan te gaan, wil Clup Welzijnswerk hun zelfredzaamheid in het omgaan met conflicten vergroten. Inzet van Clup Welzijnswerk: een duurzame, preventieve en minder geld- en tijdverslindende aanpak van conflicten in de buurt.

### **Koude oorlog in een wijkpark**

Een van de plekken waar dat hard nodig is, is het wijkpark De Driegang in Purmer-Zuid, een negentigerjarenwijk met veel opgroeiende jongeren. Bij de politie en het wijkbeheer komen regelmatig klachten binnen over vernielingen, rommel op straat en luidruchtig rondhangen van jongeren, soms tot in de kleine uurtjes. Omwonenden en jongeren praten niet met elkaar maar over elkaar via 'tussenpersonen' als de wijkagent, medewerkers van het wijkcentrum, de wijkbeheerder en de straathoekwerker. Geïnspireerd door het Kennisatelier van het NIZW, in het bijzonder de workshop 'Generaties in conflict, een confronterende aanpak van overlast' richt Wouter Burger in

# sociale factor<sup>1</sup>

## in Purmerend



augustus 2003 de stuurgroep *De Driegang leuk!* op. De samenwerkingspartners zijn de wijkpolitie, het wijkcentrum, het gemeentelijk wijkbeheer, het straathoekwerk en PRIMO nh<sup>2</sup>. In oktober 2003 is de situatie in het wijkpark als volgt.

### **Wantrouwen...**

Het conflict in *De Driegang* kenmerkt zich door wantrouwen. Het toenemende aantal jongeren op straat voedt de angst voor jongerenoverlast. Maar omwonenden wantrouwen niet alleen de jongeren. Ook de manier waarop de gemeente, het wijkcentrum, het wijkbeheer, de politie en het straathoekwerk met de situatie omgaan kan hun goedkeuring niet wegdragen. Instanties, de gemeente voorop, doen allerlei toezeggingen die zij vervolgens

niet nakomen. Ook wekken zij valse verwachtingen. Dat begint al in 1994, als bewoners zich verzetten tegen de komst van Wijkcentrum Zuid-Pool uit angst voor de aantrekkingskracht die dit zou kunnen hebben op rondhangende jongeren. Daarop zegt de gemeente toe dat er in dit wijkcentrum voor jongeren geen activiteiten georganiseerd zullen worden. Het blijkt een Pyrrusoverwinning van de omwonenden te zijn. Bij gebrek aan activiteiten gaat de groeiende jongerenschaar zich steeds meer in de publieke ruimte manifesteren. Het Purmerendse tienercentrum *Mystery* en het jongerencentrum *Com-ic* bieden geen verlichting. Ze zijn weliswaar voor alle jongeren in Purmerend bedoeld, maar ze liggen te ver weg voor de jongeren in Purmer-Zuid.

### **...en nog eens wantrouwen**

Vertegenwoordigers van het wijkcentrum, wijkbeheer en wijkpolitie blijven voortdurend proberen om met omwonenden en jongeren in gesprek te komen. Net als er iets van toenadering op gang lijkt te komen – er wordt met de buurt zelfs een plan van aanpak gemaakt – plaatst de gemeente geheel onverwacht een opengewerkte zeecontainer in het park. Deze moet dienst doen als jongerenontmoetingsplek (JOP). Daar had niemand om gevraagd! De gemoederen lopen weer op; het moeizaam opgebouwde vertrouwen is weer verdwenen. We schrijven dan juli 2001. Een jaar later haalt de gemeente de container weer weg. De tijdelijke vergunning is verlopen en blijkt niet te kunnen worden verlengd. Dit

Net als er iets van toenadering op gang lijkt te komen – er wordt met de buurt zelfs een plan van aanpak gemaakt – plaatst de gemeente geheel onverwacht een opengewerkte zeecontainer in het park



tot tevredenheid van bewoners, die blijkens een enquête begin 2003 vinden dat de overlast alleen maar was toegenomen door de container. De aanwezigheid van 'hangjongeren' rond het wijkcentrum laat inmiddels ook de daar werkzame vrijwilligers niet onberoerd. Ze weten niet hoe ze op de jongeren moeten reageren en voelen er zich vooral 's avonds onveilig. Het wijkcentrum is daar zeer ongelukkig mee, maar voelt zich niet bij machte het probleem op te vangen. Het gebouw is niet ingericht voor tiener- en jongerenwerk en er is geen personeel dat met deze doelgroep kan omgaan. Inmiddels zijn er geruchten dat er wordt gedeald in het park, maar deze worden niet bevestigd. Het wijkcentrum en het straathoekwerk verschillen sterk van mening over de mate van overlast. Nu staan zij ook al tegenover elkaar...

### **De Driegang leuk!**

Met het project *De Driegang leuk!* wil de stuurgroep een intergenerationale aanpak toepassen die de impasse rond het wijkpark en het wijkcentrum moet doorbreken. Het moet weer een beetje leuk en gezellig worden in het park; daar is het immers voor bedoeld. De stuurgroep wil voortbouwen op de resultaten van de enquête, in de hoop dat de jongeren en de omwonenden dit als een logisch vervolg ervaren. Maar de toon zal anders zijn: dit keer geen hek maar een gesprek. Geen oplossingen van instanties, maar van bewoners zelf. Niet klagen, maar kiezen voor een positieve insteek. Door er samen iets van te maken, kan De Driegang weer leuk worden.

Om de gewenste dialoog op gang te brengen onderscheidt de stuurgroep procesdoelen en projectdoelen.

Procesdoelen:

- \* acceptatie en begrip tussen de generaties;
- \* verbetering van communicatie, tolerantie en consideratie tussen generaties;
- \* vergroting van zelfsturend vermogen: betrokkenen zijn in staat dit proces zelf gaande te houden.

Projectdoelen:

- \* het gebruik van wijkpark De Driegang door jong en oud verbetert;
- \* De Driegang wordt een ontmoetingsplek voor jong en oud;
- \* omwonenden voelen zich veilig.

Om deze doelen te realiseren, roept de stuurgroep een intergenerationale werkgroep in het leven en nodigt jongeren en omwonenden uit hier zitting in te nemen. Projectmedewerker Hanneke Borger (sociaal-cultureel werker) wordt aangesteld voor het ondersteunen van deze werkgroep, daarin gesteund door de leden van de stuurgroep, die zichzelf inmiddels 'sociale makelaars' noemen. Het idee is dat de werkgroep ideeën en plannen formuleert die in een later stadium aan de buurt worden gepresenteerd. Maar voordat het zover is wordt met jongeren en omwonenden apart gesproken. Het project kent de volgende fasen en stappen:

### **Fase 1 Oriëntatie**

- \* werving deelnemers

**Fase 2** Verkenning, in aparte leeftijdsgroepen

- \* de buurt verkennen
- \* behoeften in kaart brengen
- \* kijken naar haalbaarheid
- \* verdiepen in andere leeftijdsgroep

**Fase 3** Gedeelde doelen vaststellen, leeftijdsgroepen gezamenlijk

- \* wensen en ideeën uitwisselen
- \* overeenstemming zoeken en compromissen sluiten
- \* kijken naar haalbaarheid
- \* prioriteiten stellen
- \* werkplan vaststellen

**Fase 4** Aan de slag

- \* de plannen aan de buurt presenteren
- \* samenwerkingsverbanden tot stand brengen
- \* activiteiten uitvoeren
- \* uitkomsten inbedden in organisaties die in de buurt actief zijn

Van de gemeente verwacht de stuurgroep, die zegt vooral bezig te zijn met het terugwinnen van vertrouwen, een budget voor bindingbevorderende activiteiten. Ook hoopt de werkgroep op een soepele opstelling van het gemeentebestuur, zodat het proces niet wordt gefrustreerd door lange procedures, wachten op toestemming enzovoort. Het budget wordt toegekend, maar gaat daarmee ook 'de knop om', zoals de stuurgroep graag wil? Verandert er echt iets?

### **Denktank**

Vanaf september 2003 gaan er verschillende activiteiten van start die maar zeer ten dele worden uitgevoerd volgens het hiervoor vermelde stappenplan. Er volgen zeker tien bijeenkomsten van de stuurgroep, twee bijeenkomsten met de gemeente en vier bijeenkomsten met de projectgroep. In de stuurgroep wordt vooral nagedacht over de aard van het conflict, over de achterliggende verlangens en (verborgen) agenda's van alle partijen, over effectieve en minder effectieve oplossingen. De stuurgroep krijgt daarmee steeds meer het karakter van een denktank. Door gesprekken met de gemeente ontstaat ook bij de wethouder en de ambtenaren langzaam maar zeker draagvlak voor intergenerationeel werken. Voorzichtig worden hier en daar vraagtekens gezet bij de bestaande routines van professionals en ambtenaren. Het idee om meer uit te gaan van het eigen probleemoplossende vermogen van bewoners spreekt hun aan. Steeds meer professionals en ambtenaren zien de beperkingen van de 'fysieke' benadering, die meer weg heeft van 'u vraagt en wij draaien' dan van een werkelijk vraaggerichte aanpak. Clup Welzijnswerk is op dat moment in de fase van de 'kapotte grammofonplaat': herhalen en nog eens herhalen; uitleggen en benadrukken waarom deze methode wél werkt. Een ingewikkeld proces, omdat van alle werkers een bepaalde basishouding wordt verwacht en het slagen van de methode sterk afhankelijk is van de samenwerking tussen de partners.

### **Vallen en opstaan**

Ook in de werkgroep zelf loopt het niet allemaal even soepel. Het is vallen en opstaan. Het lukt de jongerenwerkers en straathoekwerkers bijvoorbeeld niet om jongeren warm te krijgen voor deelname. Als op cruciale momenten door interne problemen het straathoekwerk ook nog eens uitvalt, dreigt het perspectief van de jongeren nog verder uit beeld te raken. Omwonenden die wel zitting nemen in de werkgroep zijn enthousiast en willen de schouders eronder zetten. Maar de meeste omwonenden blijven hameren op maar één ding: rust. Weg met de hangplekken, weg met de brommers. Paaltjes en hekken moeten er komen. Niettemin wijst een parkschouw uit dat er ook heel veel leuke dingen gebeuren in het park. Het is lang niet altijd 'hommes' in het park. De leden van de werkgroep krijgen steeds meer het

gevoel dat het maar een kleine groep omwonenden is die voortdurend aan de bel trekt. Waarop dan maar weer het zoveelste paaltje wordt geplaatst en er af en toe weer eens een patrouillerende politieauto voorbijkomt.

De professionals in de wijk (onder andere van Clup Welzijnswerk) zijn er niet gelukkig mee, maar zeggen ook niet te weten hoe zij kunnen inzetten op een andere benadering. Ze hebben behoefte aan scholing in het bevorderen van communicatie in conflictsituaties.

### **Resultaat**

In deze weerbarstige praktijk boekt Clup Welzijnswerk ook successen. Een van de belangrijkste resultaten in De Driegang is dat omwonenden die een meer gematigde koers willen varen nu ook worden gehoord en gesteund. De leden van de projectgroep worden uitgebreid geïnterviewd in de plaatselijke krant: 'Wij willen een gezellig park voor iedereen.' Erg gezellig waren de borden niet die een groepje bewoners eigenhandig wilde plaatsen bij alle ingangen van het park. Borden vol gedragsregels en waarschuwingen. Geleidelijk werd de boodschap milder: het park is van ons allemaal. Zorg er goed voor.

In de bijeenkomsten van de stuur- en werkgroep hebben professionals van verschillende organisaties in Purmer-Zuid elkaar leren kennen. Ook dat is een belangrijk resultaat. Ze werken steeds meer samen: politie, straathoekwerk, wijkbeheer, wijkcentrum en welzijnswerk. Samen ontwikkelen zij een visie op intergenerationeel werken. Het nut van rechtstreekse confrontaties tussen belangengroepen wordt steeds breder onderschreven. En: het aantal meldingen van overlast loopt terug. Voorjaar 2005 sluit de werkgroep het project in De Driegang af met een prijsvraag voor de buurt. Bewoners kunnen zelf een plan indienen voor een voorziening of een evenement. Een voorwaarde is dat er bij het ontwikkelen van dit plan is samengewerkt tussen jongeren en omwonenden.

### **Verbreding naar stedelijk platform**

#### *Buurt voor alle leeftijden*

Wouter Burger is innovatiemedewerker, coördinator buurtnetwerken en coördinator JOP-overleg in dienst van Clup Welzijnswerk. Hij zit in diverse stedelijke overleggroepen, als een spin in het web. Vanaf het begin legt hij aan iedereen die het maar horen wil uit waar het bij De

*Driegang leuk!* om gaat: geef bewoners eerst een kans hun problemen zelf op te lossen. Wouter Burger weet de nieuwsgierigheid op te wekken van verschillende Purmerendse organisaties. Een lokale werkconferentie voor woningcorporaties, jongerenwerk, volwassenenwerk, wijkbeheer, politie, gemeente en andere *stakeholders* werpt al direct vruchten af. Zo kan Clup Welzijnswerk van meet af aan twee sporen bewandelen: enerzijds concreet ervaring opdoen in wijkgerichte projecten zoals *De Driegang leuk!*, en anderzijds werken aan verbreding en overdracht van kennis in een allengs groter wordend stedelijk netwerk. Onder leiding van Clup Welzijnswerk wordt een stedelijk platform opgericht waarin niet de uitvoerend professionals zitting nemen (zoals in de stuurgroep van *De Driegang leuk!*) maar hun managers. Dit stedelijk platform *Buurt voor alle leeftijden* komt in plaats van de stuurgroep en volgt de intergenerationele processen in verschillende buurten. De aandachtspunten van het platform zijn randvoorwaarden, methodieken, rolverdeling en samenwerkingsaspecten bij het omgaan met intergenerationele conflicten. Clup Welzijnswerk ontloopt zich in dit platform tot een partij die een brede aanpak weet te introduceren, een aanpak die effectief is in het tegengaan of voorkomen van conflicten tussen generaties in een wijk. Een breed stedelijk platform is een schot in de roos, want een inventarisatie wijst uit dat er in Purmerend behalve De Driegang nog veel meer plekken zijn waar sprake is van een taai intergenerationeel conflict. Het project *De Driegang leuk!* wordt een pilot in een veel bredere aanpak onder de noemer *Buurt voor alle leeftijden*.

### **Training intergenerationeel werken**

Ook in andere buurten ontstaan projectgroepen waarin medewerkers van Clup Welzijnswerk met andere organisaties werkafspraken maken over intergenerationele activiteiten. Clup Welzijnswerk brengt die in kaart en ondersteunt professionals bij het veranderingsproces dat nodig is om te leren werken vanuit een intergenerationele kijk op de wijk. Steeds vaker wordt een melding van 'overlast' als intergenerationeel conflict herkend en pakken instellingen de telefoon om Clup Welzijnswerk te bellen. Om deze rol als stedelijk innovator te realiseren, organiseert Clup Welzijnswerk samen met PRIMONH een training van drie bijeenkomsten voor wijkagenten, wijkbeheerders, jongerenwerkers, sportbuurtwerkers en sociaal-

cultureel werkers in het samenwerken vanuit intergenerationeel perspectief. Daarbij maakt Clup Welzijnswerk gebruik van een zelf ontwikkeld format (stappenplan) voor multidisciplinaire samenwerking bij intergenerationele conflicten. Zo gaan deskundigheidsbevordering, het uitwisselen van ervaringen, methodiekontwikkeling, visieontwikkeling en verbreding van het netwerk hand in hand. En krijgt intergenerationeel werk in Purmerend steeds meer vaste voet aan de grond.

### De toekomst

In een toekomstnotitie over intergenerationeel werken schrijft Clup Welzijnswerk: 'Clup Welzijnswerk ziet in intergenerationeel werken een wezenlijke bijdrage aan beleids- en methodiekontwikkeling en aan de concretisering van vraag- en wijkgericht werken, Clup Welzijnswerk zal daarom in de toekomst in ruime zin vanuit deze invalshoek naar de ontwikkeling van het werk kijken. Wat betreft de confronterende aanpak van overlast heeft Clup Welzijnswerk ontdekt dat de methode echt werkt. Zodra het lukt om de confrontatie tussen jong en oud te laten plaatsvinden, leidt dit altijd tot een verbetering van de situatie, terwijl oplossingen die het uitsluitend in de fysieke sfeer

zoeken zelden tot verbetering leiden. Intergenerationeel werken biedt aanknopingspunten om duidelijk te maken waar het welzijnswerk voor bedoeld is: de "sociale factor". Ook de verbetering van dit draagvlak voor – onzes inziens – een van onze kerntaken is een meerwaarde van deze methode. Maar al werkende blijkt ook dat er nog veel te doen is...'

In de offerte van Clup Welzijnswerk voor 2006 is 'Generaties in conflict' opgenomen als product: zie figuur 1.

Bij de verdere ontwikkeling van intergenerationeel werken wordt het netwerk uitgebreid. Ook met woningcorporaties verwacht Clup Welzijnswerk in de toekomst meer samen te werken. Daarnaast zullen de banden met het straathoekwerk worden aangehaald zodra dit weer operationeel is in Purmerend. Dit is essentieel omdat in de pilot fase duidelijk is geworden dat deze schakel onmisbaar is in de methode. Binnen de hiervoor beschreven ontwikkeling vermoedt Clup dat er verbreding zal plaatsvinden in deze buurtgerichte aanpak, met name vanuit de netwerkcontacten die nu en in de toekomst ontstaan. Hierin wil de organisatie haar kerntaken scherper

benoemen: 'Het hoeft niet alleen om de problematiek rond hangjongeren te gaan. Belangrijk is de ontwikkeling van het aandeel dat het welzijnswerk wil hebben in de "sociale factor". Een en ander in samenhang met de Wmo. (...) Aan de hand van bovenbeschreven ontwikkeling zal intergenerationeel werken naar verwachting formeel worden vastgelegd in toekomstige beleidsplannen. Met name behaalde resultaten en het draagvlak dat moet verbeteren zijn hierbij bepalend. (...) Wij denken dat deze methode integraal moet worden opgenomen in toekomstige offertes.'

### Reflecties

*Communicatie werkt.* Door alle ervaringen in de werkgroep en de stuurgroep heeft Clup Welzijnswerk een aantal lessen geleerd, die niet alleen in *De Driegang*, maar in alle buurten van pas blijken te komen. Wouter Burger noemt er drie:

1. Afstemming tussen samenwerkingspartners is essentieel. Zo moeten er bij klachten van bewoners over jongeren geen toezeggingen worden gedaan op basis van eigen initiatief, behalve de toezegging dat er afstemmingsoverleg wordt georganiseerd en dat men hierover terugmelding mag verwachten. Een toe-

Activiteit	Buurt voor alle leeftijden; 'Generaties in conflict'
<b>Product</b>	begeleiding bijeenkomst signalering netwerk informatie
<b>Doelstelling</b>	Het verbeteren van het contact tussen 'hangjongeren' en omgeving (bewoners, ondernemers)
<b>Prestatie</b>	Beleggen van bijeenkomsten met buurtbewoners, jongeren, winkeliers enzovoort.
<b>Resultaat</b>	- een brede aanpak gericht op het omgaan met conflicten tussen generaties in een wijk; - centraal 'meldpunt'; - begeleiding sociaal proces; - afstemming en samenwerking met politie, wijkbeheer, woningcorporaties, sportbuurtwerk en straathoekwerk.
<b>Hoe meten</b>	- registratie signalen 'overlast'; - afname problemen in betreffende buurt; - registratie projecten en deelnemers; buurtbewoners/jongeren.
<b>Effect</b>	- verbeterde sfeer in de buurt/straat; - toegenomen zelfwerkzaamheid en zelfredzaamheid; - draagvlak voor oplossingen; - preventieve werking.
<b>Doelgroep</b>	- buurtbewoners, waaronder jongeren; - winkeliers.
<b>Wijk</b>	alle wijken
<b>Offertebedrag</b>	333 uur

Figuur 1





zegging als 'dit plein wordt verboden gebied voor jongeren' leidt tot verstoring van het proces, omdat mensen met verkeerde verwachtingen het overleg ingaan.

2. Het moet mogelijk zijn met flexibele budgetten te werken. De oplossingen komen immers voort uit het contact met betrokkenen: bewoners, jongeren, winkeliers enzovoort. Er moeten korte slagen gemaakt kunnen worden. De gemeente moet daar begrip voor hebben en niet alles gedetailleerd willen vastleggen. Ook moet de gemeente vertrouwen tonen in de aanpak en niet op eigen houtje ingaan op klachten of wensen van bewoners.
3. Door het wegvallen van het straathoekwerk is gebleken hoe belangrijk de aanwezigheid van alle schakels is. Het proces eenzijdig in gang zetten met bewoners en winkeliers, zonder parallel dit proces in te gaan met de jongeren, leidt opnieuw tot valse verwachtingen en verslechtering van de communicatie. Het aansturen op een geleide confrontatie is essentieel.

In buurten waar deze lessen in acht worden genomen en het lukt om deze confrontatie te laten plaatsvinden, blijkt zonder uitzondering dat dit leidt tot een verbetering van het contact tussen generaties.

*Schaken op veel borden.* Een sterk punt in de benadering van Clup Welzijnswerk is dat intergenerationeel werken niet beperkt is tot één project in één wijk. Clup Welzijnswerk ziet *De Driegang leuk!* vanaf het begin als een pilot in een bredere netwerkstrategie waarmee zij intergenerationeel werken op de kaart zet. Wouter Burger en Hanneke Borger hebben in die geest de taken verdeeld: de een is een brede netwerker en de ander is ondersteuner in de uitvoering van projecten en activiteiten. Daarin spelen niet alleen bewonersgroepen en uitvoerend werkers, maar ook leidinggevendenden, directeuren, ambtenaren en wethouders een prominente rol. Door zo te schaken op veel borden voorkomt Clup Welzijnswerk dat de intergenerationele aanpak opgesloten

***De methode werkt: zodra het lukt om een geleide confrontatie tussen jong en oud te laten plaatsvinden, leidt dit altijd tot een verbetering van de situatie, terwijl oplossingen (uitsluitend) in de fysieke sfeer zelden tot verbetering leiden.***

blijft in een (tijdelijk) project. Bovendien profileert de welzijnsorganisatie zich op twee fronten: als betrokken actor 'met de poten in de klei' én als lokale leider, innovator en netwerker op het gebied van leefbaarheid en sociale samenhang.

**De een is een brede netwerker en de ander is ondersteuner in de uitvoering van projecten en activiteiten. Daarin spelen niet alleen bewonersgroepen en uitvoerend werkers, maar ook leidinggevend, directeurs, ambtenaren en wethouders een prominente rol. Door zo te schaken op veel borden voorkomt Clup Welzijnswerk dat de intergenerationele aanpak opgesloten blijft in een (tijdelijk) project.**

*Buurt voor alle leeftijden: meer dan omgaan met conflicten.* Clup Welzijnswerk heeft gekozen voor het werken aan intergenerationele conflicten. In zijn toekomstnotitie schrijft Clup Welzijnswerk dat intergenerationeel werken zich niet hoeft te beperken tot de problematiek rond hangjongeren. Clup Welzijnswerk wil zich breed profileren op wat zij noemt de 'sociale factor' en verwijst daarbij naar de Wmo. Het in brede zin versterken van de *civil society*, de onderlinge aandacht en zorg die burgers elkaar kunnen bieden, neemt daarin een belangrijke plaats in. Dat omvat veel meer dan alleen conflict-hantering. Ook andere vormen van intergenerationeel werken, zoals verhalen vertellen, boodschappendiensten door jongeren en mentoraat door senioren, bieden mogelijkheden om invulling te geven aan de 'sociale factor'. Soms horen daar ook andere partners bij, zoals zorginstellingen, culturele centra en scholen.

Is Clup Welzijnswerk niet te eenzijdig bezig geweest? Wouter Burger zegt hierover: 'We werken hier en daar al vanuit kansen die zich aandienen, in situaties waarbij het niet primair gaat om een conflict als aangrijpingspunt. Wij zouden dat nog explicieter kunnen maken. Vorige week belde de locatiemanager van een verzorgingshuis. Die wil graag de buurt naar binnen halen, inclusief de jongeren die in die omgeving op straat hangen. Ze heeft ons gevraagd daarbij te helpen met aansprekende activiteiten. Wij kunnen die bieden. Ook aan scholen, die bijvoorbeeld senioren willen betrekken bij de

school. Alle scholen hebben problemen bij het vinden van leesmoeders. Er zijn genoeg senioren in de buurt die tijd hebben en op zoek zijn naar een netwerk in de buurt. Die kunnen dan weer een soort rolmodel worden voor andere ouderen in de buurt. Ze laten zien dat je ook heel anders met kinderen en jongeren kunt omgaan. We hebben dat in Engeland gezien; het werkt echt.' Kortom: intergenerationeel werken hoeft niet beperkt te blijven tot conflict-hantering. Iedere wijk vraagt om een eigen aanpak. Behalve problemen zijn er ook altijd kansen. Mensen die iets willen. Tegelijkertijd: in de beperking toont zich de meester. Je kunt niet alles tegelijk aanpakken. Mogelijk ligt hier een dilemma dat ook elders voelbaar is: Wil je vooral inzetten op de politiek gevoelige conflict- en overlastsituaties? Of zoek je het in de richting van een brede preventieve benadering waarin je zo veel mogelijk kansen aangrijpt, ook andere vormen van intergenerationeel werken stimuleert en ook andere partners bij de ontwikkelingen betreft?

*'Intergenerationeel werk': activiteit, product, methodiek of concept?*

Samenhangend met het vorige punt speelt in Purmerend de vraag of intergenerationeel werken nu een 'product' of een 'methodiek' is. In de offerte 2006 omschrijft Clup Welzijnswerk 'Generaties in conflict' als een activiteit die bestaat uit verschillende producten. Hanneke Borger zegt hierover: 'Dat is een manier om het breed in de stad te verspreiden, iets wat je concreet kunt verkopen en in de etalage kunt zetten.' Wouter Burger is daar nog niet helemaal uit: 'Moet

**'Moet je intergenerationeel werk nou een activiteit noemen, waarvoor je een medewerker speciaal vrijmaakt? Of is het meer een methodiek, een manier van denken en werken die alle agogische beroepskrachten moeten beheersen in het kader van hun buurtgerichte aanpak?'**

je intergenerationeel werk nou een activiteit noemen, waarvoor je een medewerker speciaal vrijmaakt? Of is het meer een methodiek, een manier van denken en werken die alle agogische beroepskrachten moeten beheersen in het kader van hun buurtgerichte aanpak? Als we voor dat laatste kiezen, dan moet er een coördinator Buurt voor alle leeftijden komen die mensen schoolt en netwerken ontwikkelt.'

Eigenlijk is die er al: Wouter Burger. Zijn werkzaamheden in het kader van het platform De buurt voor alle leeftijden worden betaald vanuit het reguliere instellingsbudget. Clup Welzijnswerk wil de aanpak naar alle wijken verspreiden en Wouter Burger organiseert samen met PRIMO nh een training intergenerationeel werken voor professionals van diverse organisaties. Daarmee lijkt Clup Welzijnswerk te kiezen voor een model waarin intergenerationeel werken als methodiek wordt bekendgemaakt aan alle agogische medewerkers. Het resultaat is dan dat zij in staat zijn het intergenerationeel denken en handelen toe te passen al naargelang de vragen, problemen en potenties die zij in hun eigen wijk of bij hun eigen doelgroep tegenkomen. Dat spoort het meest met de optiek van het NIZW: De buurt voor alle leeftijden als een integrerend leefbaarheidsconcept dat richting geeft aan het denken en doen van sociale professionals. In Purmerend werkt het, maar blijft het ook bestaan? Burger: 'Op dit moment is dat nog onduidelijk. Veel zal afhangen van de opstelling van de gemeente. De wethouder loopt er nogal mee weg. Als hij een toespraak houdt over jeugdbeleid gaat de helft van zijn verhaal over intergenerationeel werken. Wij moeten dat maar eens gaan verzilveren.'

1) Dit artikel is een bewerking van een hoofdstuk uit de publicatie *Bruggen bouwen tussen generaties in de wijk*, geschreven door Kees Penninx. Uitgave NIZW, Utrecht 2006. Bestellen: MOVISIE

2) PRIMO nh, Provinciaal Instituut voor Maatschappelijke Ontwikkeling in Noord-Holland, is een adviesorgaan voor sociaal beleid voor de provincie Noord-Holland, gemeenten en maatschappelijke organisaties.

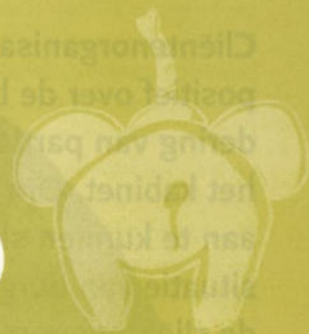
<

Donderdag 22 november in de Jaarbeurs te Utrecht

# Vakconferentie Opbouwwerk 2007

## Pink elephants

# go back to their roots



Het thema van deze conferentie, **Terug naar de mensen**, grijpt niet alleen terug op de historie van het opbouwwerk, maar is ook uiterst actueel en zal worden verbonden met de 'krachtwijken' en met ontwikkelingen als de Wmo. Vertrekpunt zijn niet alleen bewoners, burgers en cliënten, maar ook de professionals, én de sociale kwaliteit van de samenleving, van oudsher het terrein van de opbouwwerker, dus dat biedt nieuwe kansen en perspectieven.

### Programma inblik:

- \* Elly van Kooten, Projectdirecteur Wijken van het ministerie van VROM/VWI, zal ingaan op een massieve maar vooral ook **samenhangende wijkontwikkeling**, bij uitstek het terrein van veel lokaal opbouwwerk.
- \* Prof. dr. Talja Blokland, bijzonder hoogleraar Opbouwwerk aan de Erasmusuniversiteit Rotterdam geeft een inspirerende inblik in **praktijk en perspectief**.
- \* **Quick scan van de BON** omtrent de huidige stand van de beroepsontwikkeling.
- \* **Praktijkpresentaties met mogelijkheid** tot interactie tussen vakgenoten, verkenning van de bestaande praktijk en van problemen en oplossingen. Lokale opbouwwerkinstellingen presenteren een **bijzonder project** dat typerend is voor hun lokale praktijk, of presenteren een **lokaal praktijkprobleem**.



**Aanmelden:** [www.movisie.nl/vakconferentie](http://www.movisie.nl/vakconferentie)

## Cliëntenorganisaties formuleren *beleidskaders*

# Passende participatie

**Cliëntenorganisaties zijn positief over de brede benadering van participatie van het kabinet. Om nog beter aan te kunnen sluiten bij de situatie van burgers hebben de cliëntenorganisaties de beleidsintentie van het kabinet uitgewerkt in zes beleidskaders voor een lokaal beleid van passende participatie.**

'De kracht en kwaliteit van de samenleving worden bepaald door onderlinge betrokkenheid. Betrokkenheid begint met meedoen. In een betaalde baan, in het vrijwilligerswerk, in de zorg voor anderen. Sociaal is het niet aanvaardbaar dat mensen buiten de samenleving staan, economisch is het niet verantwoord.'

Zo begint de paragraaf over sociale samenhang in het coalitieakkoord van het nieuwe kabinet. Participatie, aldus het kabinet, komt tot uitdrukking in betaalde arbeid, in zorg voor elkaar, in vrijwilligerswerk en in mantelzorg.

In het bestuurlijk akkoord dat het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) en de Vereniging Nederlandse Gemeenten (VNG) onlangs sloten is de gezamenlijke doelstelling geformuleerd om zo veel mogelijk mensen weer voluit mee te laten doen in de samenleving. Hierbij staat arbeidsparticipatie voorop, maar meedoen moet breder worden opgevat. Als regulier, betaald werk niet direct tot de mogelijkheden behoort, moeten mensen gestimuleerd worden maatschappelijk te participeren. Bijvoorbeeld via leerbanen of vrijwilligers-

werk. De afspraken tussen SZW en de VNG over de meerjarige budgetten dragen daar aan bij. Het gaat dan om de afspraak dat gemeenten langer hun overschotten mogen houden om te investeren in hun cliënten. Een andere afspraak betreft de mogelijkheid van het oprichten van een Participatiefonds dan gevoed kan worden uit verschillende bronnen.

### **Positieve ontwikkeling**

Deze brede benadering van participatie is positief opgepikt door cliëntenorganisaties. Het sluit immers aan bij de situatie waarin burgers verkeren. Zij hebben te maken met diverse beleidsterreinen, regelingen en uitvoeringsinstanties. Waar het beleid en de uitvoering zijn opgeknipt in diverse beleidsaspecten, komen ze op het niveau van de individuele burger bij elkaar. Effectief beleid op het gebied van participatie zal dus ook op een integrale wijze moeten aansluiten bij de situatie van de burger. Dat is gemakkelijker gezegd dan gedaan. Overheden en uitvoerders zijn dat niet gewend. Bovendien is er in het bestaande beleid nauwelijks ruimte voor eigen ambities en wensen van burgers en cliënten. Zij krijgen over het algemeen voorgeschreven wat goed voor ze is. Wie niet werkt zal actief moeten worden in regulier betaald werk of desnoods een eigen bedrijf moeten starten. Wie aanspraak maakt op voorzieningen zal het moeten doen met het bestaande aanbod. Dat kan best anders. Dat moet anders, vinden de cliëntenorganisaties.

### **Verkokerd beleid**

Wie met een kritisch oog naar de bestaande praktijk kijkt, ziet dat het verkokerde denken en het verkokerde beleid tot gevolg hebben dat er ineffektieve keuzes worden gemaakt. Om dat te illustreren kunnen we een voorbeeld aanhalen van staatssecretaris Aboutaleb. Het voorbeeld stamt uit de tijd dat hij nog wethouder sociale zaken was in Amsterdam. Hij werd toen geconfronteerd met een situatie van een alleenstaande bij-

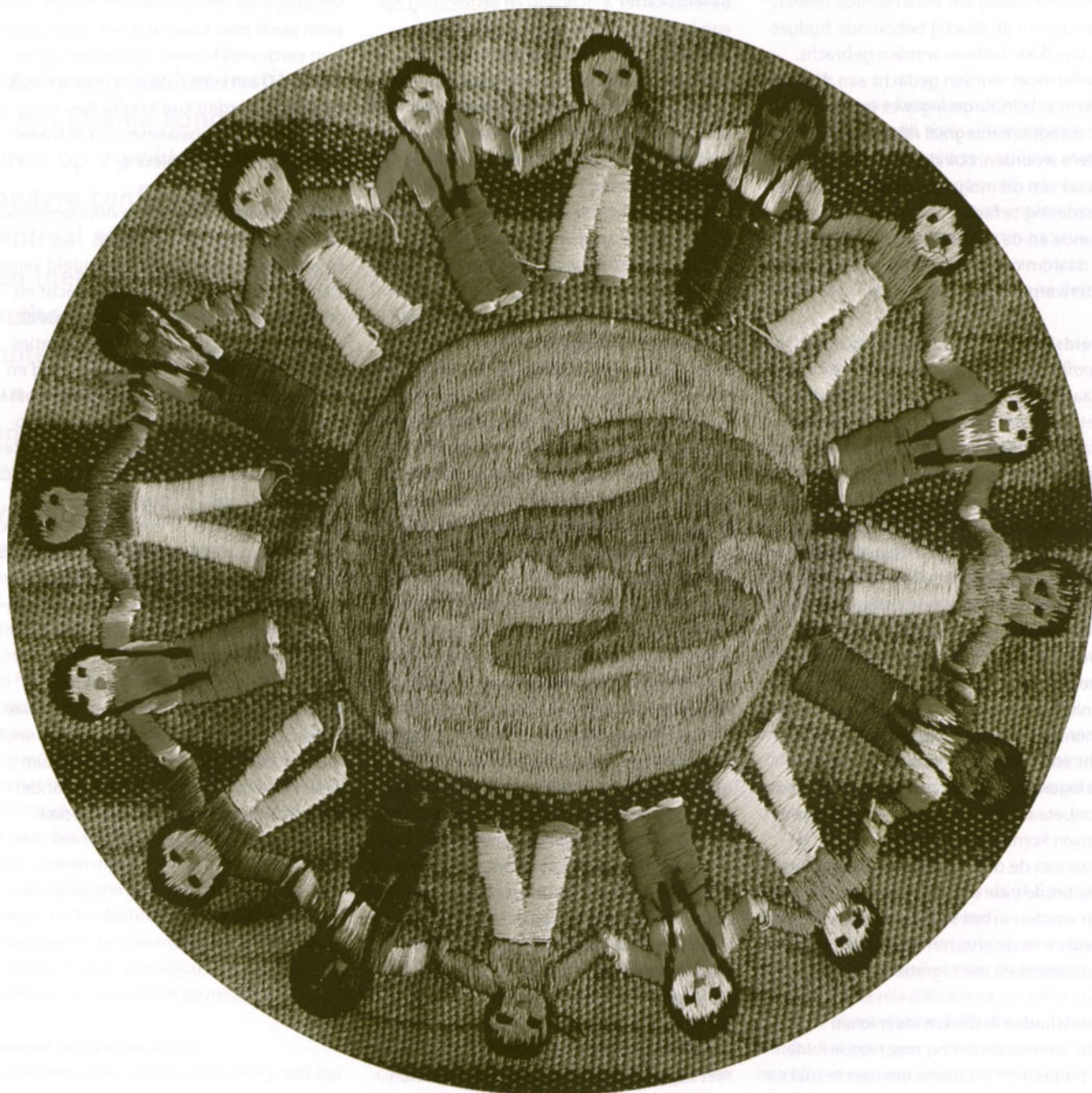
standsmoeder die vanuit de regelgeving van de WWB gedwongen werd om aan de slag te gaan in betaald werk. Zij had echter nauwelijks opleiding genoten en zou op zijn best in staat zijn het minimumloon te verdienen. Het geval wil echter dat zij thuis drie pleegkinderen verzorgde. Deze pleegkinderen zouden uit huis en in een instelling geplaatst moeten worden als zij fulltime zou gaan werken. Dat zou een rigide gevolg zijn van rigide denken vanuit bestaande beleidskaders. Vanuit een integrale benadering kan worden bedacht dat deze vrouw drie kindplaatsen, ofwel bijna een ton op jaarbasis verdient voor de samenleving. De besparing op haar bijstandsuitkering valt daarbij in het niet. En dan spreken we nog maar niet over het vernietigen van dit particulier initiatief en het afstraffen van haar sociale betrokkenheid. Als in deze situatie creatiever en op meer integrale wijze wordt nagedacht en gehandeld levert dat meer effectiviteit op voor de samenleving en wordt beter aangesloten bij de situatie van deze vrouw, haar getoonde verantwoordelijkheid en affiniteit. In bijzondere individuele gevallen zal een wethouder kunnen en willen ingrijpen. Maar er zal nog heel wat water door de Rijn stromen voordat we met elkaar zo verstandig zijn om dat tot praktijk te verheffen.

### **'Passende participatie'**

Veel landelijke en regionale cliëntenorganisaties hebben zich met de vakbeweging en maatschappelijke organisaties gebundeld in een samenwerkingsverband: de Sociale Alliantie. Op het brede terrein van de sociale zekerheid is op rijksniveau de cliëntenparticipatie ingericht met een Landelijke Cliëntenraad, waarin tal van cliëntenorganisaties en (lokale, regionale en landelijke) cliëntenraden zijn vertegenwoordigd.

De Sociale Alliantie en de Landelijke Cliëntenraad hebben de beleidsintentie van het kabinet voor een brede participatiebenadering uitgewerkt in zes beleidskaders

# tie voor iedereen!



voor een lokaal beleid van passende participatie. Deze beleidskaders zijn geformuleerd vanuit het perspectief van de burger en de cliënt. Werken met deze beleidskaders versterkt de sociale samenhang, zorgt voor een maatschappelijke inbedding van de arbeid en garandeert met name mensen met een

grote afstand tot de arbeidsmarkt een zinvolle bezigheid. Mens en maatschappij zijn erbij gebaat als iedereen meedoet in de samenleving. Naast de Wet werk en bijstand (WWB) biedt de Wet Maatschappelijke Ondersteuning (WMO) kansen deze brede participatie van alle burgers te bevorderen.

#### **Initiatief vanuit de cliëntenbeweging**

Deze beleidskaders zullen vooral op lokaal niveau worden aangeboden aan de gemeentelijke politiek. Ze zullen het vertrekpunt vormen voor debatten die lokaal en regionaal worden georganiseerd over de inrichting van integraal participatiebeleid.

Ze zullen bovendien de toetssteen vormen voor lokale cliëntenraden en cliëntenorganisaties om het lokale beleid mee te beoordelen. Niet in de laatste plaats vormen ze een handreiking aan gemeenteraden om hun taak – het formuleren van meerjarige beleidskaders – invulling te geven.

Voor een integraal participatiebeleid is het echter ook nodig dat verschillende beleids-terreinen en de daarbij behorende budgetten bij elkaar kunnen worden gebracht. Daarbij moet worden gedacht aan de WWB, de Wmo, de Inburgeringswet en de WSW. Dat vraagt om integraal rijksbeleid. Met andere woorden, ook de rijksoverheid heeft de taak om dit mogelijk te maken en deze benadering te faciliteren. De Sociale Alliantie en de Landelijke Cliëntenraad zullen daarom ook de landelijke politiek op dit onderwerp aanspreken.

#### **Beleidskader 1:** *De samenleving steunt op betaalde en onbetaalde arbeid*

Betaalde arbeid is belangrijk. De creatieve inzet van bedrijfsleven, maatschappelijke organisaties en overheden biedt welvaart en een goede basis om banen tot stand te brengen en in stand te houden. Zo krijgen en houden mensen mogelijkheden zich te ontplooiën, te voorzien in hun levensonderhoud en een bijdrage te leveren aan de samenleving. Onze samenleving steunt echter niet alleen op betaalde arbeid. Ook opvoeding, onbetaalde zorgarbeid en andere vormen van maatschappelijke inzet zijn onmisbaar voor het functioneren van de samenleving en haar burgers. Het is onterecht om vrijwilligerswerk en mantelzorg een lagere waardering toe te kennen omdat ze onbetaald worden verricht. Sommige mensen komen meer tot hun recht in de sector van de onbetaalde zorgeconomie. Deze brede visie op arbeid moet meegenomen worden in het sociale en economische beleid en in de afstemming tussen arbeidsmarktbeleid en reïntegratiebeleid.

#### **Beleidskader 2:** *Werken moet lonen*

Participatiebevordering moet ertoe leiden dat problemen waarmee mensen te maken hebben afnemen of worden opgelost. Dit houdt onder meer in dat participatie moet lonen, in financiële zin (meer inkomen en pensioenvoorziening), in sociale zin (meer sociale contacten), in geestelijke zin (meer zelfvertrouwen). Dat geldt niet alleen voor betaalde arbeid, maar ook voor andere vormen van arbeid, zoals opvoedwerk, vrijwilligerswerk en mantelzorg. Met het bedrijfsle-

ven en maatschappelijke organisaties kunnen lokale overheden nieuwe vormen van werkgelegenheid ontwikkelen tegen een normaal arbeidscontract, waarbij tijdelijk of blijvend gebruik wordt gemaakt van gelden die anders voor uitkeringen moeten worden ingezet.

#### **Beleidskader 3:** *Scholing en begeleiding zijn van belang voor alle vormen van arbeid*

Een reïntegratieplan voorziet in goede scholing en adequate begeleiding. Bij een beleid van passende participatie horen praktijkgerichte leerwerkplekken en arbeidsnabije scholing. Daarnaast bieden overheden, bedrijfsleven en onderwijs mogelijkheden aan alle mensen, ook ouderen, om levenslang en levenbreed te leren. Zo kunnen zij hun vaardigheden en competenties versterken en verbreden. Daarmee zijn ze beter in staat mee te (blijven) doen in de zich snel ontwikkelende kenniseconomie. Alle burgers, te beginnen bij de laaggeschoolden, krijgen daarvoor een toereikend budget en reële kansen. Scholing en begeleiding zijn ook mogelijk in het kader van vrijwilligerswerk en mantelzorg, omdat ook op deze terreinen van arbeid duurzame inzet van groot maatschappelijk en persoonlijk belang is.

#### **Beleidskader 4:** *Onbetaalde arbeid heeft economische waarde*

Onbetaalde arbeid, waaronder opvoedwerk, vrijwilligerswerk en mantelzorg, is werk dat op het eerste oog economisch niet rendeert en niet meetelt bij het vaststellen van welvaart. Om het belang van dit werk aan te geven wordt vaak uitsluitend gewezen op het sociaal rendement ervan voor de samenleving. Dat staat buiten kijf. Maar ook in economische zin kan onbetaalde arbeid de samenleving veel voordeel opleveren en hoge (zorg)kosten besparen. Bovendien kunnen mensen middels activiteiten in de sfeer van de civil society hun zelfvertrouwen hervinden en hun kwaliteiten uitbouwen. Dat kan een eventuele overstap naar de betaalde arbeid vergemakkelijken. Dit wil niet zeggen dat mensen verplicht moeten worden om vrijwilligerswerk te doen. Dat werkt niet. Mensen stimuleren, motiveren en faciliteren om vrijwilligerswerk te doen, werkt wel.

#### **Beleidskader 5:** *Dat wat mensen kunnen en zijn is het vertrekpunt*

Participatie, meedoen in de samenleving, wordt gedefinieerd vanuit de persoonlijke

situatie en mogelijkheden van mensen. Vertrekpunt is wat mensen kunnen (eigen competenties) en voor henzelf als perspectief zien (houding). Onderlinge netwerken van ondersteuning die mensen zelf hebben opgebouwd zijn hierbij van belang. Ze maken deel uit van een samenleving waarin ruimte is voor diversiteit en erkenning van verschil, waar mensen anders mogen zijn en even goed mee kunnen doen, waar mensen hun eergevoel kunnen behouden of herwinnen. Daarnaast mag van mensen ook gevraagd worden hun kwaliteiten in te brengen en te ontwikkelen ten behoeve van het goede samenleven.

#### **Beleidskader 6:** *Individuele arrangementen op basis van mix van regelingen*

Er wordt niet gedacht en gehandeld vanuit standaardtrajecten. Er wordt gedacht en gehandeld vanuit individueel ingevulde arrangementen. Daarbij zijn combinaties mogelijk van betaald werk, zorgarbeid en vrijwilligerswerk. Daarbij zijn ook combinaties mogelijk van regelingen en geldstromen die in samenhang uitgevoerd moeten worden, zoals WWB, WSW, WIA, WI, WMO, WEB. Het toepassen van een individueel participatiebudget of een individueel trekkingsrecht op de W-gelden plaatst mensen zelf in de regie-rol en geeft ruimte aan hun eigen verantwoordelijkheid om reïntegratie- en participatiemiddelen naar eigen visie en eigen behoefte in te zetten. Zo wordt participatie niet langer van bovenaf gestuurd, maar krijgt inhoud en vorm van onderop. Onafhankelijke adviseurs kunnen mensen daarbij terzijde staan. Een ruim gefaciliteerde cliëntenparticipatie ondersteunt deze ontwikkeling naar sociaal bewuste individualiteit.

<

# Goud in de Buurt - delven met beleid!

## Werkconferentie voor buurtprofessionals

Het Verwey-Jonker Instituut en het Oranje Fonds organiseren op 29 oktober een bijzondere conferentie.

Centraal staan de ervaringen met capaciteitsgerichte methodieken die willen aansluiten bij de eigen kracht van buurtbewoners en buurten zoals de ABCD-methode, Kan Wél, het buurtruilsysteem TijdVoorElkaar en de Presentiebenadering.

Naast alle verschillen, delen deze benaderingen het uitgangspunt van het werken vanuit de potenties en capaciteiten van mensen en buurten. De afgelopen jaren is veel ervaring opgedaan met deze methodieken. Met het behalen van positieve resultaten komen ook de valkuilen en aandachtspunten naar boven. De bijeenkomst 'Goud in de Buurt - delven met beleid' heeft aandacht voor beide kanten. Onderzoek van het Verwey-Jonker Instituut vormt daarbij het uitgangspunt. Deelnemers aan de conferentie krijgen vooraf een discussiepaper met de voornaamste onderzoeksresultaten.

### Waarom Goud in de Buurt

Veel organisaties houden zich bezig met het ontwikkelen en uitvoeren van buurtprojecten en wijkopbouw. Hiervoor zijn verschillende methodieken. De benaderingen hebben gemeen dat ze de talenten van buurtbewoners zelf centraal stellen, en vaak ook de sociaal-economische mogelijkheden benutten. Het Verwey-Jonker Instituut zet met ondersteuning van het Oranje Fonds de trends en lessen uit eerder onderzoek naar

capaciteitsgerichte benaderingen op een rij en verzamelt recente ervaringen met een aantal methodieken. Toch staan of vallen ook juist projecten die uitgaan van bewoners vaak met de kwaliteit van de methode en de beroepskracht. Daarom gaat het op deze praktijkgerichte conferentie om de rol van professionals in capaciteitsgerichte buurtontwikkeling. Doel is pas op de plaats te maken en te leren van de vele ervaringen met het van binnen uit versterken van buurten.

### Kennis uitwisselen

"We zien steeds vaker aanvragen binnenkomen van buurtbewoners, zoals het opknappen van de straat of het organiseren van ontmoetingen tussen alloctonen en autoctonen. De eigen kracht van mensen en de dynamiek die daarvan uitgaat, ondersteunt het Oranje Fonds graag," aldus directeur Ronald van der Giessen van het Oranje Fonds. "Het bevordert de leefbaarheid en sociale cohesie in buurten, dorpen en wijken." Volgens Van der Giessen wil het Oranje Fonds niet alleen buurtprojecten financieel ondersteunen maar worden ook onderzoek en kennisuitwisseling gestimuleerd. "Zo krijgen we meer inzicht in de methodieken die worden toegepast in het opbouwwerk waarbij de capaciteiten van de bewoners het uitgangspunt vormen. De conferentie 'Goud in de Buurt' en de uitgave van een handboek met praktijkvoorbeelden is daar een mooi voorbeeld van. Hopelijk ontstaan hierdoor nog meer duurzame buurt-initiatieven." Het handboek waar Van der Giessen het over heeft, en dat begin 2008 zal verschijnen, bevat methodiekbeschrijvingen en beoordelingen, voorbeelden van werkplannen en ervaringen met de wisselwerking tussen methodiek en praktijk. In het handboek komen verder succesfactoren aan bod en worden aanbevelingen van professionals gedaan. Ook de resultaten van de werkconferentie worden in het handboek opgenomen.

### Voor wie

Professionals die betrokken zijn bij wijkaanpak en leefbaarheid, zoals uitvoerende professionals bij buurtprojecten, actieve vrijwilligers, welzijnswerkers, opbouwwerkers, stadsdeelcoördinatoren, gemeenteambtenaren, projectleiders van buurtinitiatieven en van woningcorporaties zijn van harte welkom om kennis te vergaren én te delen.

### Praktische informatie

Datum: Maandag 29 oktober van 10.00 – 15.30 uur

Plaats: Antropia, Cultuur- en Congressentrum, Hoofdstraat 8, 3972 LA Driebergen

Telefoon: 0343-531818

Kosten: €29 inclusief BTW.

Hiervoor ontvangen deelnemers, naast een bijzondere conferentie met vakgenoten, ook het discussiepaper met de onderzoeksresultaten van het Verwey-Jonker Instituut. Hun onderzoek bevat veel 'kritische succesfactoren', waar toekomstige plannenmakers hun voordeel mee kunnen doen. Begin 2008 ontvangen alle deelnemers tevens de speciale uitgave (handboek) met veel praktijkvoorbeelden en de resultaten van de werkconferentie.

### Informatie en opgave

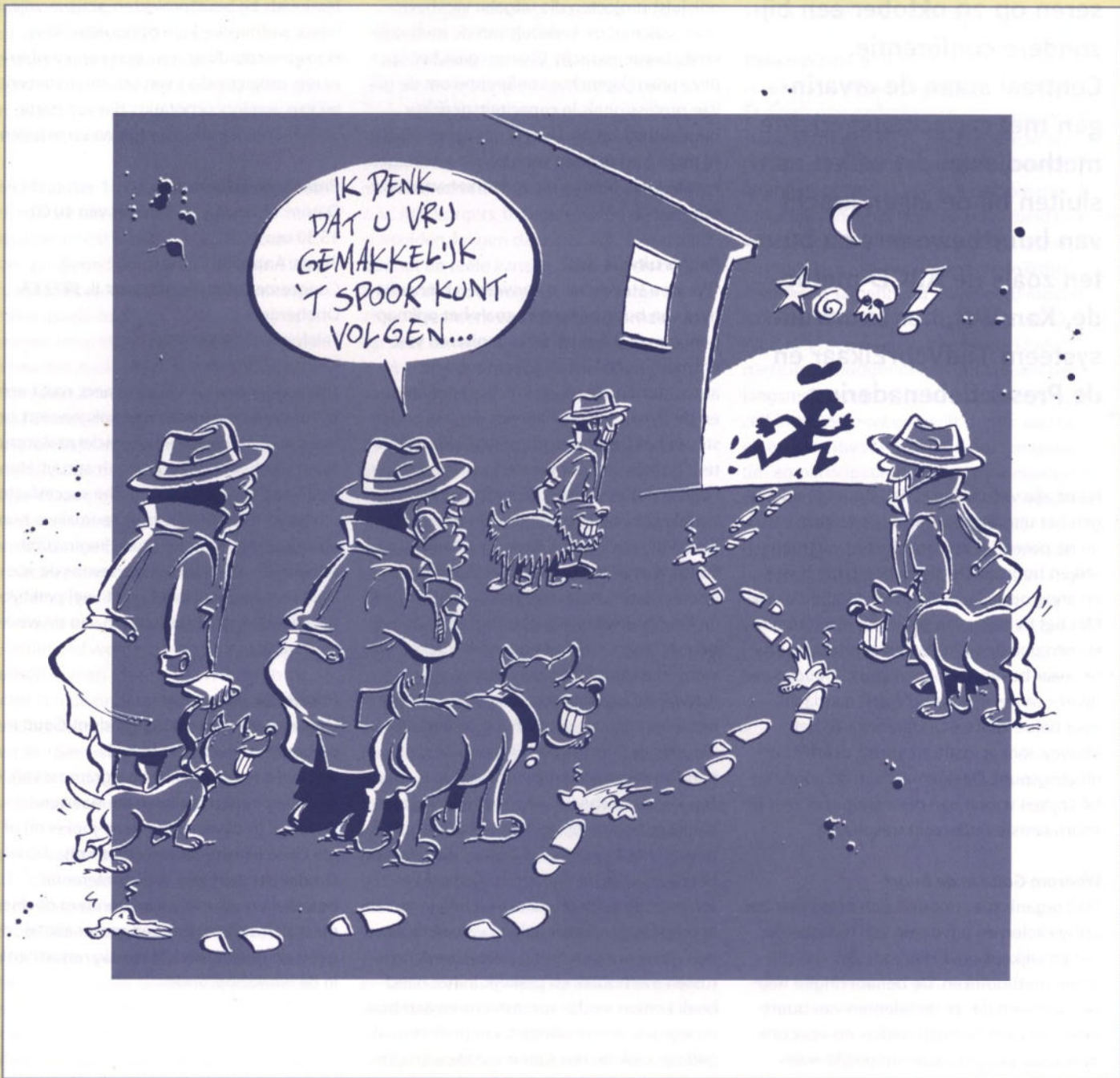
Opgeven via [www.oranjefonds.nl](http://www.oranjefonds.nl), Goud in de buurt - Delven met beleid!

Voor informatie over het programma van deze dag kunt u mailen naar Maarten Davelaar ([mdavelaar@verwey-jonker.nl](mailto:mdavelaar@verwey-jonker.nl)) of Ida Linse ([ilinke@verwey-jonker.nl](mailto:ilinke@verwey-jonker.nl)).

Omdat het echt een 'werkconferentie' betreft, kunnen maximaal honderd deelnemers zich aanmelden. Een groter aantal geeft de deelnemers te weinig rendement in de workshoprondes.

<

# Hondenbaas wordt





# 'agent' in Charlois

**Hondenbezitters in Zuidwijk en Pendrecht in Rotterdam kunnen zelf een bijdrage leveren aan de veiligheid in hun wijk. Als het aan de politie en deelgemeente Charlois ligt, zullen bewoners de politie waarschuwen zodra ze tijdens het uitlaten van hun viervoeter strafbare feiten zien.**

De deelgemeente hoopt binnenkort hondenbaasjes in de zuidelijke tuinsteden te kunnen benaderen met de vraag of zij tijdens het uitlaten van hun viervoeter een oogje in het zeil willen houden. In Zuidwijk en Pendrecht bezitten zo'n zeshonderd bewoners een hond.

"Wanneer zo'n tachtig hondeneigenaren de politie op deze wijze zouden kunnen helpen, dan hebben wijkagenten er heel wat ogen en oren bij," stelt Dick Lockhorst, voorzitter van de deelgemeente. Te meer omdat een hond minimaal drie keer per dag moet worden uitgelaten, hun baasjes de buurt goed kennen en dus zien wat afwijkt van normaal.

## **Nieuwegein**

Het hondenproject is geïnspireerd op het project Burgerparticipatie in Nieuwegein. In de wijk Zuilenstein 'surveilleren' sinds afgelopen april vierenvestig hondenbezitters in hun eigen buurt. Ze maken met de politie afspraken over looproutes, veranderen eens wat vaker van koers en nemen ook poolshoogte in de achterafstraatjes en paden waar ze normaal niet komen. Het project heeft tot doel de criminaliteit in Zuilenstein terug te dringen. Door gebruik te maken van de ogen en oren van de hondenbezitters wil de politie de 'pak-kans' van strafbare feiten vergroten en de opsporingsinformatie aan de politie intensiveren. Ook hoopten politie en gemeente dat er meer betrokkenheid onder bewoners zou ontstaan, wat een positieve uitwerking kan hebben op het veiligheidsgevoel in de wijk. Het project trok veel media-aandacht, wat leidde tot grotere bekendheid met het probleem en meer vertrouwen bij de deelnemers, zo bleek tijdens een evaluatie in juni. De deelnemers oordeelden positief over het project van gemeente en politie, voelden zich meer betrokken bij het reilen en zeilen in hun wijk en reageerden alerter. In november wordt opnieuw een bijeenkomst gehouden voor de hondenbaasjes.

## **Rotterdam**

Het project kan in Rotterdam van start zodra de Belastingdienst de namen van de hondenbezitters in de wijk doorgeeft aan de gemeente. "Daar zit nu nog even de crux, want je hebt natuurlijk te maken met bescherming van persoonsgegevens," zegt Lockhorst. "Die namen kan de Belastingdienst niet zomaar aan iedereen geven, want reken maar dat er genoeg hondenbrokkenfabrikanten zijn die hierop jagen."

Opvallens is verder dat de politie vervolgens de 'antecedenten' van de deelnemers aan het project na wil gaan. "Daar moeten ze echter niet van schrikken, want het gaat er ons meer om dat we geen honden in het project krijgen die al meerdere keren iemand hebben aangevallen, of waarmee wel eens iets raars is gebeurd. Het is geen diepgravend onderzoek." De 'surveillanten' krijgen verder geen bevoegdheden, wapens of herkenbare kleding. "Over een aardigheidje of vergoeding wordt nagedacht."

Het hondenproject past in het streven van de deelgemeente Charlois om burgers meer te betrekken bij veiligheid in de eigen wijk. In totaal start Charlois drie initiatieven op dit gebied. Naast het hondenproject zijn dat straatambassadeurs in de Vogelbuurt en Burger Blauw in de Tarwewijk.

## **Bronnen:**

[www.ad.nl/Rotterdams\\_Dagblad](http://www.ad.nl/Rotterdams_Dagblad), 4 september 2007

[www.politie.nl/utrecht](http://www.politie.nl/utrecht)

[www.nieuwegein.nl](http://www.nieuwegein.nl)

# Jumping, krumping

## de opstap naar succes bij

**Een groep jongeren op de hoek van een plein bij elkaar, diverse muzieknummers tegelijk schallen uit de mobiele telefoons en op het eerste oog wordt er wat gekletst, wat gegeten, gedronken of gerookt... een situatie waar veel mensen liever met een boog omheen lopen.**

**Dezelfde jongeren op een podium, met uitzinnig publiek omdat de kunsten die zij vertonen 'echt top' zijn... dat komt op de voorpagina van de krant! Hoe kan talent-coaching een antwoord zijn op sociale (on)veiligheid?**

In het jaarbericht van het openbaar ministerie van 19 april 2007 rapporteert Harm Brouwer, voorzitter van het college van procureurs generaal, dat er meer greep is op jeugdcriminaliteit in Nederland. Tegelijkertijd gaat het nog altijd om 13 procent van het totale aantal misdrijven per jaar.

"Vaak begint een criminele loopbaan met spijbelen. Het afgelopen jaar werden zesduizend spijbelaars door Justitie aangepakt," aldus Brouwer tijdens zijn presentatie.

In Nederland zitten drieduizend jongeren achter de tralies, zo vertelt criminologe dr. Josine Junger-Tas in een interview met *Perspectief* in december 2005. Zij pleit voor een meer preventieve aanpak en een betere samenwerking tussen onderwijs en justitie.

Risicojongeren, de verzamelnaam voor de groep vroegtijdige schoolverlaters, spijbelaars, baanloze jongeren tussen twaalf en achttien jaar, zijn een zorg voor de overheid omdat zij een verhoogde kans hebben in de criminaliteit terecht te komen.

Sociale veiligheid, en vooral het terugdringen en voorkomen van jeugdcriminaliteit, staat dan ook hoog op de politieke agenda.

Dit artikel doet verslag van een lopend onderzoek naar de werking van talent coaching van risicojongeren; om bij te dragen aan methodiekontwikkeling, en als antwoord op het voorkomen en terugdringen van jeugdcriminaliteit.

*Maïke Kooijmans, lid lectoraat Veiligheid en Jeugd.  
Expertisecentrum Veiligheid Avans Hogeschool*

### **Een verhaal van de straat**

Ik ontmoet Aron op de trap van het kerkpleintje, een hangplek voor jongeren in de binnenstad van 's Hertogenbosch. Het is voor mij een vrije dag, ik doe boodschappen met mijn zoon van acht jaar en wij genieten tussendoor van een ijsje, in de zon, op die trap. De jongen, lang en mager, een jeans 'cool' laag dragend, is aan het spelen met een paar balletjes, aan het jongleren. Wij zitten geboeid te kijken en al snel heeft hij dat in

de gaten. Hij vindt de aandacht blijkbaar leuk, want de capriolen die hij vervolgens uitvoert worden steeds spectaculairder.

Mijn zoontje begint spontaan te klappen, waarop hij een balletje krijgt toegegooid. Ik moedig mijn zoon aan ook te jongleren, we hebben ooit een blauwe maandag geoffend... 'Nou nee mam, doe normaal...'. Ik breek zelf het ijs door te vragen hoe de jongen heet. We vertellen elkaar onze namen en ik vraag Aron of ik eens mag proberen

te jongleren.

Hij doet als meester jongleur zijn uiterste best ons (ook mijn zoon is over de streep) de beginselen van het jongleren bij te brengen. Uiteindelijk lijkt het meer op een voorstelling clownerie, vooral als blijkt dat er spontaan een groepje publiek om ons heen is komen staan. Ik voel me er zelf wat ongemakkelijk bij en biedt Aron aan ook voor hem een ijsje te gaan kopen als dank voor zijn jongleerles. Wachtend op het ijs vertelt hij dat hij die dag

# en jongleren: risicjongeren!



foto: Berry Lombarts

wel weer opgepakt zal worden...

Aron is vijftien jaar, leerling van een vmbo-college in de regio. "Ik haat school. Ik weet wel dat ik straf krijg als ik niet ga, maar da boeit nie..."

## Flow

Sinds september 2006 ben ik als onderzoeker werkzaam in het Expertisecentrum Veiligheid van Avans Hogeschool. In dit kenniscentrum zijn drie lectoraten samengebracht:

Veiligheid en recht, Integrale veiligheid en Veiligheid en jeugd.

Als docent creatief agogische methoden van de Academie Sociale Studies en lid van

de kenniskring doe ik samen met een vierdejaars student Culturele en Maatschappelijke Vorming onderzoek naar de effecten van succeservaringen bij risicjongeren tussen twaalf en achttien jaar. We willen door middel van praktijkgericht onderzoek toetsen of succeservaringen van risicjongeren op het gebied van spel, sport, beeldende kunst muziek, dans, theater, film- en schrijfkunst kan leiden tot (duurzame) verandering van gedrag. We onderzoeken of deze succeservaringen bijdragen aan motivatie voor scholing en arbeid.

In het vooronderzoek hebben we onder

andere studie gedaan naar de werking van 'flow' zoals die is beschreven door de Hongaars-Amerikaanse psycholoog Dr. Mihaly Csikszentmihalyi.

Hij beschrijft *flow* als een ervaring die mensen beleven wanneer ze ergens helemaal in opgaan. Tijdens een *flow*-ervaring valt iemands bewustzijn samen met dat wat hij doet. Men is volledig gericht op een beperkt stimulusveld, enkel en alleen in het hier en nu.

Voorwaarden voor een dergelijke ervaring zijn dat de persoon in kwestie intrinsiek gemotiveerd is, en dat de uitdaging het uiterste van iemands kunnen vraagt.



foto: Redmar Kruithof

Csikszentmihalyi spreekt van een optimale ervaring als een toestand waarin mensen verkeren wanneer zij zeer geconcentreerd zijn en daar intens van genieten.<sup>1</sup> In zijn boek 'Creativiteit' schrijft hij dat naar mate mensen vaker *flow* ervaren in hun dagelijks leven, zij meer uitgedaagd worden tot persoonlijke en culturele groei.<sup>2</sup>

Binnen het onderzoeksproject richten we ons op geslaagde voorbeelden van projecten binnen het Sociaal Agogisch Werkveld in Noord Brabant die gericht zijn op het aanspreken van talenten van risicojongeren. Door middel van interviews met diverse welzijnsprofessionals en jongerenwerkers in het bijzonder zijn we op zoek naar de 'werkzame stof' van deze creatief agogische interventies. Ook zijn er gesprekken gevoerd met ex-risicjongeren die met talentprojecten hebben meegedaan en door succeservaringen uiteindelijk uit de criminaliteit zijn geraakt en gebleven, en die nu een opleiding volgen of zelfs een baan hebben.

De eerste bevindingen worden momenteel uitgewisseld en getoetst op relevantie met een klankbordgroep van jongerenwerkers uit het werkveld en docenten Social Work. Het is verheugend om te zien dat de materie enorm prikkelt en nieuwe inzichten oplevert.

Op de vraag wat het meest in het oog springende succesfactoren zijn, kunnen we

## De feedback van de jongerenwerker is steeds gericht op het agogisch, veranderkundig proces, waarbij de 'muze' een middel kan zijn

vaststellen dat er een zekere balans moet zijn tussen uitdagen, disciplineren en faciliteren.

### **Succes in relatie tot 'flow' en het Sociaal Agogisch Werk**

Wie bepaalt of iemand succesvol is? Wat is de norm? Is dat een maatschappelijke norm? Een persoonlijke? Een justitiële? Een risicjongere kan toch ook een *flow*-ervaring beleven als hij een kraak zet, of aan de dans van justitie is ontsnapt na een geslaagde roof? Er zijn toch heel veel factoren *niet* te beïnvloeden door sociaal agogisch werkers die wel bepalend zijn voor het al dan niet behalen van succes? Dit soort kritische vragen hebben geleid tot een heldere definitie van het begrip 'succeservaring': het gaat in ons onderzoek om de *persoonlijke* succesbeleving van risicjongeren binnen activiteiten waar ze goed in zijn, en die door het openbaar ministerie

worden getolereerd, dus niet strafbaar zijn. Het gaat er niet om wat maatschappelijk of economisch wordt gezien als succes, maar om het psychologische effect van succeservaringen bij de jongeren zelf.

De focus voor ons ligt in eerste instantie op activiteiten die een creatief, kunstzinnig, sportief of speels karakter hebben. In tweede instantie gaat het ook om succeservaringen binnen activiteiten die daaruit voort kunnen vloeien, zoals coachen van andere jongeren, les of training geven, assisteren, organiseren, faciliteren. Ook kijken we in het onderzoek naar de persoonlijke groei van jongeren, of en hoe ze door succeservaringen sociaal vaardiger worden en een ander gedrags- en keuzepatroon ontwikkelen.

Om het onderzoek in te kaderen hebben we naar aanleiding van de literatuurstudie alle factoren die invloed hebben of voorwaardelijk zijn voor het bereiken van een

succes-ervaring, en door agogen te beïnvloeden zijn, terug gebracht tot vier dimensies.

Het gaat ons om de volgende vier dimensies waarop sociaal agogische interventies kunnen plaatsvinden.

- 1. De dimensie van de motivatie:** alle interventies die erop gericht zijn jongeren intrinsiek te motiveren. Bijvoorbeeld: een beroemde 'rapper' kan ingezet worden als rolmodel om jongeren te prikkelen en hen uit te dagen.
- 2. De dimensie van de discipline:** alle interventies die erop gericht zijn te structureren, te kaderen en te beheersen. Bijvoorbeeld: als jongeren het perspectief geboden wordt dat ze heel goed kunnen worden en een podiumplaats kunnen verdienen, zal er ook getraind moeten worden, en zullen ze zich aan afspraken moeten houden.
- 3. De dimensie van de vaardigheid:** alle interventies die erop gericht zijn de jongeren vaardiger te maken, zodat zij de uitdaging aankunnen en kunnen ontwikkelen en doorgroeien. Het gaat niet alleen om het aanleren van de specifieke vaardigheden om goed te kunnen rapen, en bijvoorbeeld teksten maken, maar ook om sociale vaardigheden en presentatievaardigheden.
- 4. De dimensie van de feedback:** alle interventies die gericht zijn op de resultaten en het proces, materieel en immaterieel. Complimenteren, belonen en straffen, winnen en verliezen, en daarmee leren dealen!

#### **Voor talent wordt geklapt! (\*)**

Intussen hebben we zicht op de meest bekende projecten binnen het jongerenwerk in Noord Brabant die zich bezig houden met het stimuleren en uitdagen van risicjongeren op hun talenten. Uit alle interviews blijkt dat de status van de podiumkunsten en de aandacht van publiek sterk bijdraagt aan de intrinsieke motivatie van de doelgroep. Dat wil niet zeggen dat alleen de 'sterren' op het podium succeservaringen beleven, maar ook jongeren die achter de schermen indirect bij het succes betrokken zijn, succes beleven. Ook wordt bijna unaniem aangegeven dat de agogisch werker zich vooral moet inspannen *na* het applaus, als de wereld weer gewoon doordraait, om jongeren gemotiveerd te houden en hen opnieuw uit te dagen.

Zowel uit literatuurstudie, als ook uit verhalen uit de praktijk blijkt dat de balans tussen uitdaging en vaardigheden cruciaal is. Steeds is het weer een kunst om de lat hoog te leggen, maar niet te hoog. Als je jongeren te weinig uitdaagt, gaan ze zich vervelen. Als je de lat te hoog legt, treedt er angst of frustratie op. Wanneer uitdaging en vaardigheden in balans zijn, dan komt 'flow' het makkelijkst tot stand<sup>3</sup>. In ons onderzoek spreken we van een 'succespad' als jongeren door meerdere succeservaringen uit de criminaliteit blijven en werkelijk ander gedrag vertonen en ook wezenlijk andere keuzes maken. Om op het 'succespad' te komen is een voortdurende interne en externe feedback noodzakelijk, van de jongeren zelf, maar ook van de agogisch werker. De interne feedback heeft te maken met het doel, de droom, de missie van de jongere. Elke stap op weg naar succes geeft hem een impuls om door te zetten. Maar daarvoor is ook discipline nodig, want succes kan niet zonder inspanning. De feedback van de jongerenwerker is steeds gericht op het agogische, veranderkundige proces, waarbij de 'muze' een middel kan zijn.

De eerste onderzoeksresultaten worden momenteel gerapporteerd door Ingrid Hamels in haar afstudeerscriptie: *Investeren in talent, battle zonder knokken!* (gerekend in augustus 2007), [www.avans.nl](http://www.avans.nl) en doorklikken op: kennis delen, lectoraten, expertisecentrum veiligheid.

#### **Voortgang**

Het onderzoeksproject gaat in september haar tweede fase in. In die fase zal het accent liggen op een verdiepende studie naar motivatietheorieën binnen de leerpsychologie en spelpsychologie, in combinatie met een ver-

volgonderzoek in het veld naar de effecten van succescoaching binnen Social Work. De respondentengroep zal uitgebreid worden met delinquente jongeren die een taakstraf opgelegd hebben gekregen.

#### **Droom**

Ik ben de afgelopen tijd regelmatig op het kerkplein in Den Bosch geweest, in de hoop Aron weer te zien. Ik zag hem niet meer, en ook andere jongeren van de 'peer-group' hadden hem al een paar weken niet meer gezien.

Toch maar even zitten kijken daar, want er is altijd zo veel te beleven op het plein: skaters, skate-boarders, en nu ook jumpers die met muziek uit hun mobieltje staan te freaken, tot ergernis van de omliggende winkeleigenaren.

...en dan droom ik als dramadocent, dat ik les geef in creatief agogische methoden aan studenten Social Work, en Aron als assistent naast me heb. Hij heeft door de kinderrechter een taakstraf opgelegd gekregen, en krijgt in dat kader als werkplaatsassistent in het creatief agogisch laboratorium van Avans de kans om zijn talent te ontdekken... Ik zie er muziek in!

#### **Bronverwijzing:**

1. J. van Rosmalen (1999) *Het woord aan de verbeelding*. Bohn stafleu Van Loghnum, Houten. Pag. 111
2. M. Csikszentmihalyi (1998) *Creativiteit, over flow, schepping en ontdekking*. Boom, Amsterdam. Pag. 135
3. M. Csikszentmihalyi (1999) *Flow, psychologie van de optimale ervaring*. Boom, Amsterdam. Pagina 107

'Voor talent wordt geklapt!' is de naam van het talentenproject van Stichting Divers, 's-Hertogenbosch

**Naarmate mensen vaker flow ervaren in hun dagelijks leven, worden zij meer uitgedaagd tot persoonlijke en culturele groei**

## Initiatief patiëntenorganisatie op de reïntegratiemarkt

# Project Reuma

**Wie Ton van Hout ziet bewegen, ziet onmiddellijk dat er iets aan de hand is. Zijn rug is verstijfd als gevolg van de ziekte van Bechterew. Toch is Ton een voorbeeld van een reumapatiënt met flinke beperkingen, die er desondanks in slaagt te werken. Hij is een van de twee coördinatoren van het project 'Reuma en Werk', een samenwerkingsproject van de Reumapatiëntenbond en reïntegratiebedrijf Serin.**

*Waar lag het initiatief voor dit project?*

"Het initiatief is in 2002 door de Reumapatiëntenbond genomen. Het eerste initiatief is eigenlijk uitgegaan van Jan Zeeman, een van de bestuursleden. Hij had een groot netwerk binnen brancheorganisaties en bij het O&O-fonds. Verder had hij contact bij het reïntegratiebedrijf Argonaut. Dat bedrijf heeft geholpen om een plan op te zetten. Via de Stichting Instituut GAK kwam er subsidie en kon een proef worden uitgevoerd vanuit een samenwerking tussen de Reumapatiëntenbond en Argonaut. Ook het UWV was een samenwerkingspartij in dat project. Deze proef liep in 2003 en 2004 in Brabant en Limburg. Na deze proefperiode is het een regulier project geworden voor het hele land. Argonaut was inmiddels verkocht en vrijwel weg gesaneerd. De Reumapatiëntenbond is toen gaan samenwerken met Serin. Na de proef is er overigens nog iets anders veranderd: aanvankelijk liep het project via de aanbestedingsprocedure van het UWV. Vanwege de opkomst van de IRO (Individuele Reïntegratie

Overeenkomst) is later voor de IRO gekozen."

*Welk voordeel biedt zo'n IRO?*

"Om te beginnen beschikt de cliënt over een eigen budget. Daarmee kan veel flexibeler een reïntegratietraject worden ingericht. Meer maatwerk dus. Bovendien is gekozen voor trajecten op basis van een IRO+ regeling. Dat maakt het aantrekkelijker voor het reïntegratiebedrijf om in onzekere trajecten te stappen die mogelijk niet in betaald werk resulteren. Reumapatiënten zijn een kwetsbare groep die niet gemakkelijk en vaak ook niet zonder specifieke regelingen en afspraken op de arbeidsmarkt terecht kunnen. Bij een gewone IRO-regeling krijgt het reïntegratiebedrijf vooraf 50 procent van de trajectkosten uitbetaald en bij plaatsing in betaald werk nog eens 50 procent. Bij een IRO+ regeling is de eerste betaling 20 procent, bij afronding van het traject nog eens 60 procent en bij plaatsing in betaald werk de laatste 20 procent. Met andere woorden, ook als een traject niet resulteert in betaald werk krijgt het reïntegratiebedrijf altijd nog 80 procent van de trajectkosten uitbetaald."

*En waarom werd er gekozen voor Serin?*

"Serin is een relatief klein bedrijf dat al heel lang bestaat en er niet op uit was om zich met grote contracten de markt in te vechten. Ze zijn voortgekomen uit de P&O-wereld en hebben oog voor kwaliteit en maatwerk. Bovendien toonden ze specifieke belangstelling voor onze doelgroep. Dat had veel te maken met het feit dat een van de voormalige directeurs van Argonaut bij Serin terecht was gekomen."

*Waarom heeft de Reumapatiëntenbond voor dit initiatief gekozen? Patiëntenverenigingen zijn over het algemeen niet zo gericht op sociale zekerheid en reïntegratie.*

"Dat klopt, maar om te beginnen was het vooral de belangstelling van een van de

bestuursleden. Verder speelt een rol dat de Reumapatiëntenbond een grote organisatie is met veel capaciteit en dus ruimte om op verschillende terreinen actief te zijn. Van oudsher was er trouwens wel aandacht voor de jonggehandicapten met een Wajong-uitkering. Het terrein van reïntegratie en inkomen werd voorheen eigenlijk altijd overgelaten aan de CG Raad en het Breed Platform Verzekerden & werk."

*Bij de vereniging is belangstelling ontstaan, maar hoe zit het met de leden? Zijn zij aanspreekbaar op reïntegratie of zijn zij toch vooral patiënt?*

"Dat is inderdaad niet zo gemakkelijk. Bij de Reumapatiëntenbond zijn honderd lokale reumaverenigingen aangesloten. Je ziet daar dat de gemiddelde leeftijd boven de vijftig jaar ligt. Dat is niet bepaald de doelgroep voor ons project. Maar er zijn natuurlijk jongeren met reuma, ook als ze geen lid zijn. De werving vindt daarom niet alleen maar bij de eigen leden plaats. Er is bovendien een onderafdeling voor jongeren binnen de Reumapatiëntenbond. En daar zijn ze wel weer goed aanspreekbaar. In het algemeen kun je zeggen dat we ons richten op iedereen met een reumatische aandoening."

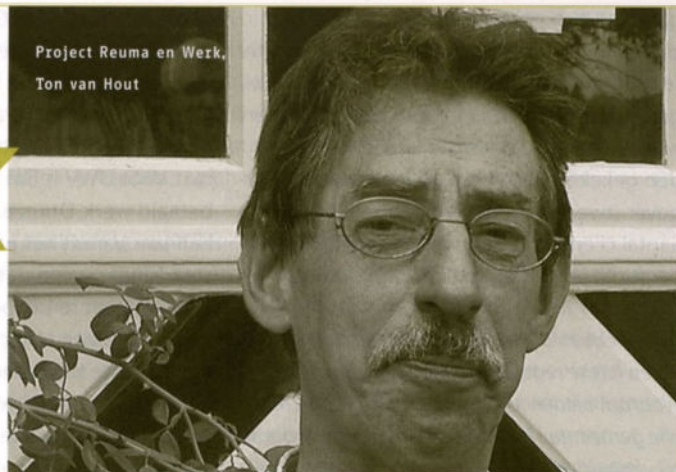
*Het project richt zich op UWV-cliënten.*

*Waarom niet op cliënten met een bijstandsuitkering? In dat bestand zitten veel arbeidsongeschikten waaronder vast ook veel met reuma.*

"Dat zouden we graag willen. Maar nu hebben we te maken met één instantie waarmee we afspraken maken. Als we ons richten op gemeenten moeten we met honderden afzonderlijke partijen afspraken maken. We hebben het overigens wel geprobeerd. Er hebben zich reumapatiënten met een bijstandsuitkering aangemeld. Wij wilden ze wel in traject nemen maar dan moesten ze eerst proberen om met hun gemeente een reïntegratiebudget te regelen. Dat is tot nu toe niet gelukt."

# en Werk

Project Reuma en Werk,  
Ton van Hout



## Speciaal reïntegratietraject voor mensen met reuma

De Reumapatiëntenbond en reïntegratiebedrijf Serin hebben stappen ondernomen om de reïntegratie naar werk voor reumapatiënten te verbeteren. De chronische klachten dwingen werknemer en werkgever namelijk tot een flexibele instelling ten aanzien van werkinhoud en werktijden.

Om toetreding tot de arbeidsmarkt met reumatische klachten tot een succes te maken wordt er naast de loopbaanbegeleider van Serin een extra begeleider toegevoegd: De *Ervaringsdeskundige*. Het gaat om een persoon met reuma die al eerder de weg van uitkering naar betaalde dienstbetrekking heeft afgelegd. De ervaringsdeskundige van de Reumapatiëntenbond geeft begeleiding aan de werkzoekende en is gedurende het traject contact- en vertrouwenspersoon. De ervaringsdeskundigen houden ook zogenaamde 'zelfbeeldgesprekken' met de cliënten en ze verzorgen een groot deel van de nazorg. De loopbaanbegeleider van Serin is en blijft de verantwoordelijke trajectbegeleider. De voordelen van zo'n ervaringsdeskundige begeleider is dat er onderling makkelijker gecommuniceerd wordt. Zij weten wat het is om te leven met reuma en hebben vaak zelf in vergelijkbare posities gezeten als de reïntegrant. Dat levert een prettiger manier van werken op.

### Houding

Wat de Reumapatiëntenbond wil bewerkstelligen met de speciale trajecten, is niet alleen een hogere uitstroom van reumapatiënten naar werk. Er moet ook een omslag komen in het denken van de reumapatiënten. Veel mensen hebben in de loop der jaren geleerd als patiënt te denken en te handelen. Vaak hebben ze van hun arts of reumatoloog te horen gekregen dat ze moeten luisteren naar hun lichaam en dat ze rust moeten nemen. Maar ook als je jezelf lichamelijk in acht neemt kun je uitgaan van wat je nog wel kunt met je beperking. De Reumapatiëntenbond hoopt dat de houding van de mensen verandert: ze zullen zich meer moeten opstellen als werknemer dan als patiënt.

### Voor wie

Mensen met reuma die niet deelnemen aan het arbeidsproces en een uitkering ontvangen van UWV.

Wie belangstelling heeft voor dit reïntegratietraject kan zich aanmelden bij de Reumalijn.

Als men aan de criteria voldoet vindt met de ervaringsdeskundige van de Reumapatiëntenbond een uitgebreid intake gesprek plaats waar onder meer aan de orde komt:

- Motivatie
- Ernst van de ziekte
- Belastbaarheid
- Eigen ideeën

Aan de hand hiervan stelt een loopbaanbegeleider van Serin samen met de betrokkene en in overleg met de ervaringsdeskundige een trajectplan op. In dit plan kan aan de orde komen:

- Loopbaanoriëntatie
- Verbetering lichamelijke conditie
- Mentale ondersteuning
- Begeleiding bij scholing en training
- Arbeidsmarkt benadering
- Bemiddeling en ondersteuning bij plaatsing

Tot slot wordt bij de UWV een Individuele Reïntegratie Overeenkomst (IRO) aangevraagd. Het trajectplan is hier een onderdeel van.

Een traject heeft meestal een looptijd van een tot maximaal twee jaar.

### Aanmelding

De cliënt kan zichzelf aanmelden of doorverwezen worden door een arbeidsdeskundige.

Aanmelden kan via de Reumalijn: 0900-2030300 (€0,10 pm.)  
Meer informatie: Reumalijn (ma. t/m vrij. 10:00 - 16:00 uur) of [www.reumabond.nl](http://www.reumabond.nl) en [www.serin.nl](http://www.serin.nl) <

We hebben ons wel gericht op het zogenaamde tweede spoor bij werkgevers. Dan gaat het dus om mensen die nog in dienst zijn en in het kader van de wet Poortwachter reïntegratiebegeleiding krijgen via de werkgever. Als zij niet in het eigen bedrijf kunnen worden herplaatst (eerste spoor) kan worden gekeken of dat kan bij een andere werkgever (tweede spoor). We hebben nu een aantal cliënten in dat tweede spoor. Bij drie heeft dat inmiddels geleid tot plaatsing."

*Jullie hebben bijstandsccliënten zelf laten proberen iets te regelen met hun gemeente. Waarom bieden jullie geen trajecten aan bij alle gemeenten? Je kunt er dan de voorwaarde bij vermelden. Zo duik je wellicht in een niche in de lokale reïntegratiemarkt.*

"We zijn nu ook wel bezig om een projectaanbod te formuleren om dat aanbod ook te doen bij gemeenten. Maar dan nog hebben we te maken met het feit dat pgb's (persoonsgebonden reïntegratiebudgetten) niet ruim beschikbaar zijn. In een grote gemeente als Nijmegen, bijvoorbeeld, zijn er voor heel 2007 honderd pgb's beschikbaar. Dat is erg weinig. Bovendien worden ze ook nog eens heel beperkt toegewezen. Tot mei van dit jaar waren dat er maar vijf."

*Je bent zelf een voorbeeld van een reumapatiënt die er in slaagt om betaald werk te verrichten. Hoe ben je hierin terechtgekomen?*

"Tot 1 augustus 2003 werkte ik bij de WAO Belangenvereniging in Nijmegen. Ik was daarnaast als vrijwilliger landelijk actief in de WAO-beweging. In Nijmegen ontstond een visieconflict met het bestuur als gevolg van een drastische subsidievermindering door de gemeente. Dat heeft tot mijn ontslag geleid. In die tijd stond ik vaak met informatie op een conferentie of op beurzen. Daar kreeg ik contact met iemand van Argonaut. Hij vertelde me dat ze een beetje met de handen in het haar zaten. Het project kwam niet goed van de grond. Ik bood aan ze daarbij te adviseren en daar zijn ze op ingegaan. Van het een kwam het ander en zo werd ik aangesteld als coördinator van het project. Ik heb mijn fysieke beperkingen en een beperkte energie, daarom doe ik dat samen met een collega."

*Je hebt al verteld dat de trajecten worden gestart op basis van een IRO. Dat betekent dat ze zijn gericht op betaalde arbeid ook als plaatsing uiteindelijk niet slaagt. Ik kan me voorstellen dat sommige reumapatiënten vanwege hun beperkingen niet de ambitie hebben*

*om volledig te gaan werken maar vooral zoeken naar bijvoorbeeld zinvol vrijwilligerswerk of een mix van beide. Gaan jullie daar ook trajecten voor ontwikkelen?*

"Het probleem is dat UWV alleen een budget toekent als het trajectplan is gericht op betaald werk. UWV stuurt daarbij op resultaat. Voor UWV is dat duurzame plaatsing in betaald werk. Duurzaam is ten minste een half jaar. Vanuit het project brengen we steeds naar voren dat er ook andere vormen van resultaat te benoemen zijn. Bovendien kan tijdens een traject blijken dat de reuma een te grote belemmering is voor regulier betaald werk. Dan is een ander perspectief van belang. Wij pleiten ervoor dat zo'n perspectiefverandering mogelijk wordt. Maar ja, als reïntegratiebedrijf heb je weinig machtsmiddelen om dat te bereiken. Dat is echt iets voor de patiënten- en cliëntenbeweging."

*Het project is opgestart vanuit de Reumapatiëntenbond en ook werven jullie uitsluitend onder reumapatiënten. Hebben jullie wel eens overwogen om de dienstverlening ook bij andere patiëntenverenigingen aan te bieden?*

"We presenteren ons project ook wel bij andere patiëntenverenigingen om te proberen het te verbreden naar andere doelgroepen. Maar de meeste patiëntenverenigingen zijn klein en kunnen zo'n project niet zelf dragen. Ze moeten namelijk zelf de ervaringsdeskundigen aanleveren die als intaker en contactpersoon gaan functioneren. Bij de Reumapatiëntenbond zijn nu tien tot twaalf ervaringsdeskundigen in het project actief. Dat mag ook wel omdat je landelijk werkt. Een ervaringsdeskundige in Groningen kan natuurlijk niet een cliënt in Zeeland begeleiden. Telefonisch en per e-mail zou dat nog wel gaan, maar dat is echt te weinig. Deelname in zo'n project vraagt van een patiëntenvereniging dus nogal wat organisatiekracht en voldoende ervaringsdeskundigen die voor ten minste een langere periode kunnen worden ingezet. Ook moeten ze er voldoende tijd in kunnen steken. Het moet er niet 'even bij worden gedaan'. Dit soort voorwaarden ontbreekt meestal. Toch zijn we vanuit Serin op het moment wel bezig overeenkomsten voor te bereiden met de verenigingen van MS-patiënten en epilepsie-patiënten."

*Moeten ervaringsdeskundigen per se gebonden zijn aan de specifieke aandoening?*

"Nee, dat hoeft niet altijd. Tussen een aantal aandoeningen bestaan wel overeenkom-

sten. Het moet in ieder geval iemand zijn die chronisch ziek is en die te maken heeft met wisselende omstandigheden qua aandoening. Dat zijn aspecten die een grote rol spelen en die bij diverse aandoeningen voorkomen. Daarnaast moet de ervaringsdeskundige in staat zijn om te denken en te handelen vanuit het perspectief van de cliënt. Verder krijgen ze scholing op bepaalde kennis en vaardigheden.

We werken nu ook al breder. Zo hebben we momenteel twee MS-patiënten in traject."

*Zijn de ervaringsdeskundigen vrijwilligers?*

"Nee, ze krijgen voor hun inzet betaald door Serin uit het IRO-budget. Wie in het project actief wordt als ervaringsdeskundige, wordt via het uitzendbureau Content gedetacheerd bij Serin."

*Wat zijn de resultaten van het project tot nu toe?*

"Dat valt een beetje tegen. Op zichzelf is de doelgroep groot genoeg. De schattingen lopen uiteen van één tot twee miljoen mensen met reuma in Nederland. Daarvan hebben er zeshonderd- tot zevenhonderdduizend veel hinder van hun aandoening, maar daar zijn erg veel ouderen bij. Reuma is dus niet voldoende als ingang voor werving. We moeten ons richten op heel specifieke groepen binnen deze grote groep. Het loopt dus niet echt storm. We hebben 110 aanmeldingen per jaar; 220 totaal tot nu toe. We hadden op meer aanmeldingen gerekend. Daar zijn wel wat oorzaken voor aan te wijzen. Om te beginnen hebben we te maken met een vrij moeilijke doelgroep. Bovendien moet de instroom voor een groot deel komen via doorverwijzing bij UWV. Dat gaat nog erg langzaam. Ons aanbod is nog te weinig bekend bij de arbeidsdeskundigen en vaak hebben die ook wel hun eigen contacten en voorkeuren.

We proberen de wervingskanalen nu ruimer te maken. Bij de gehandicaptenorganisatie Ango is nu een aanmeldportaal actief op hun website [www.patintenwerk.nl](http://www.patintenwerk.nl). Verder presenteren we ons bij de MEE-organisatie en bij de reumaconsulenten in de diverse ziekenhuizen. Ook de onafhankelijke arbeidsadviseurs, die bij veel CWI-vestigingen te vinden zijn, gaan we benaderen."

<



## Het succesverhaal van Helma Hazekamp-Metternich

**Helma Hazekamp (1958) meldde zich in september 2005 voor een traject in het kader van het project Reuma en Werk. Ze had tot op dat moment ruim 23 jaar niet meer gewerkt.**

Nadat ze de middelbare school (Inas opleiding) had verlaten, ging Helma Hazekamp als verkoopster van schoenen aan het werk. Dat werk heeft ze zes jaar gedaan.

In 1982 valt ze wegens ziekte uit omdat ze steeds meer pijn krijgt in haar nek en onderrug. Haar wervelkolom verstijfde. Vastgesteld werd dat ze de ziekte van Bechterew heeft. Vanwege artrose wordt ze geopereerd aan haar voeten. Uiteindelijk kan ze, ondanks alle goed wil, het werk niet meer volhouden. Het was een teleurstelling voor haar dat ze in de WAO belandde.

### **Een leven thuis**

Helma heeft drie kinderen en deed jarenlang vrijwilligerswerk op de school van haar kinderen. Zo was ze voorleesmoeder, werkte ze mee aan de schoolkrant en was ze enige tijd MR-lid. Ook leerde ze omgaan met de computer.

Om toch zo vitaal mogelijk te blijven koos Helma ervoor zoveel mogelijk te bewegen, ze ging zwemmen en fietsen en deed mee aan de Bechterew oefengroep. Nog steeds krijgt ze wekelijks in groepsverband gerichte oefentherapie voor Bechterew-patiënten. Ook ontmoet ze op deze manier gelijkgestemden: lotgenotencontact. Steeds heeft ze, ondanks haar ziekteverschijnselen, het positief denken kunnen vasthouden.

### **De herbeoordeling**

Het UWV zette per 8 september 2005 de WAO uitkering van Helma om in een WW uitkering. Ze is weer volledig geschikt verklaard voor de arbeidsmarkt. Ze heeft nog recht op WW tot 7 maart 2008. Op het moment loop er nog een bezwaar tegen de beschikking.

Toch wil Helma wel graag weer aan het werk, ze blijft alleen kwetsbaar en is van mening dat er een urenbeperking moet komen: het liefst wil ze vijftien uur in de week werken.

Haar motivatie is goed: ze heeft een sterke wil en laat zich niet gemakkelijk uit het veld slaan. In de loop der jaren heeft ze een manier gevonden om met haar fysieke beperkingen om te gaan. Helma presenteert zich uitstekend en is een 'teamspeler'.

### **Aanmelding voor Reuma en Werk**

In overleg met haar Arbeidsdeskundige van het UWV meldde Helma zich, via de Reumalijn, voor Reuma en Werk. Nadat eerst was vastgesteld dat Helma voldeed aan de instroomcriteria, kreeg ze een huisbezoek van de ervaringsdeskundige contactpersoon. Tijdens het gesprek, bij Helma thuis, werd vooral stilgestaan bij de mogelijkheden om weer aan het werk te kunnen. Uiteraard werd ook aandacht geschonken aan de fysieke mogelijkheden en beperkingen. Vervolgens is er een weg uitgestippeld om nieuw werk te vinden. In een *plaatsingsplan* hebben trajectbegeleiders van Serin vastgelegd hoe ze Helma gaan begeleiden. Zo vonden er een aantal gesprekken plaats op het kantoor van Serin in Hengelo en werd een beroepeninteressesettest afgenomen. Ook heeft Helma met goed gevolg een cursus Excel doorlopen. Helma heeft zich steeds uiterst coöperatief opgesteld en voelde haar zelfvertrouwen toenemen. Ook kreeg ze steeds meer kracht om de nieuwe dingen aan te gaan.

### **Weer aan het werk**

Met ingang van september 2006 vond Helma een nieuwe baan. Ze werkt opnieuw als verkoopster in een schoenenzaak. Het is niet zo dat Helma nu geen klachten meer heeft. Maar in overleg met de werkgever zijn afspraken gemaakt om haar hier te laten werken.

Zo hebben ze goede afspraken gemaakt over de meest geschikte werktijden en is er een goede afwisseling aangebracht in winkelwerk en administratief werk. Voor het laatste werk is er nu een aanvraag gedaan bij het UWV voor een aangepaste bureaustoel. Ook hoeft Helma niet het zware tilwerk te doen.

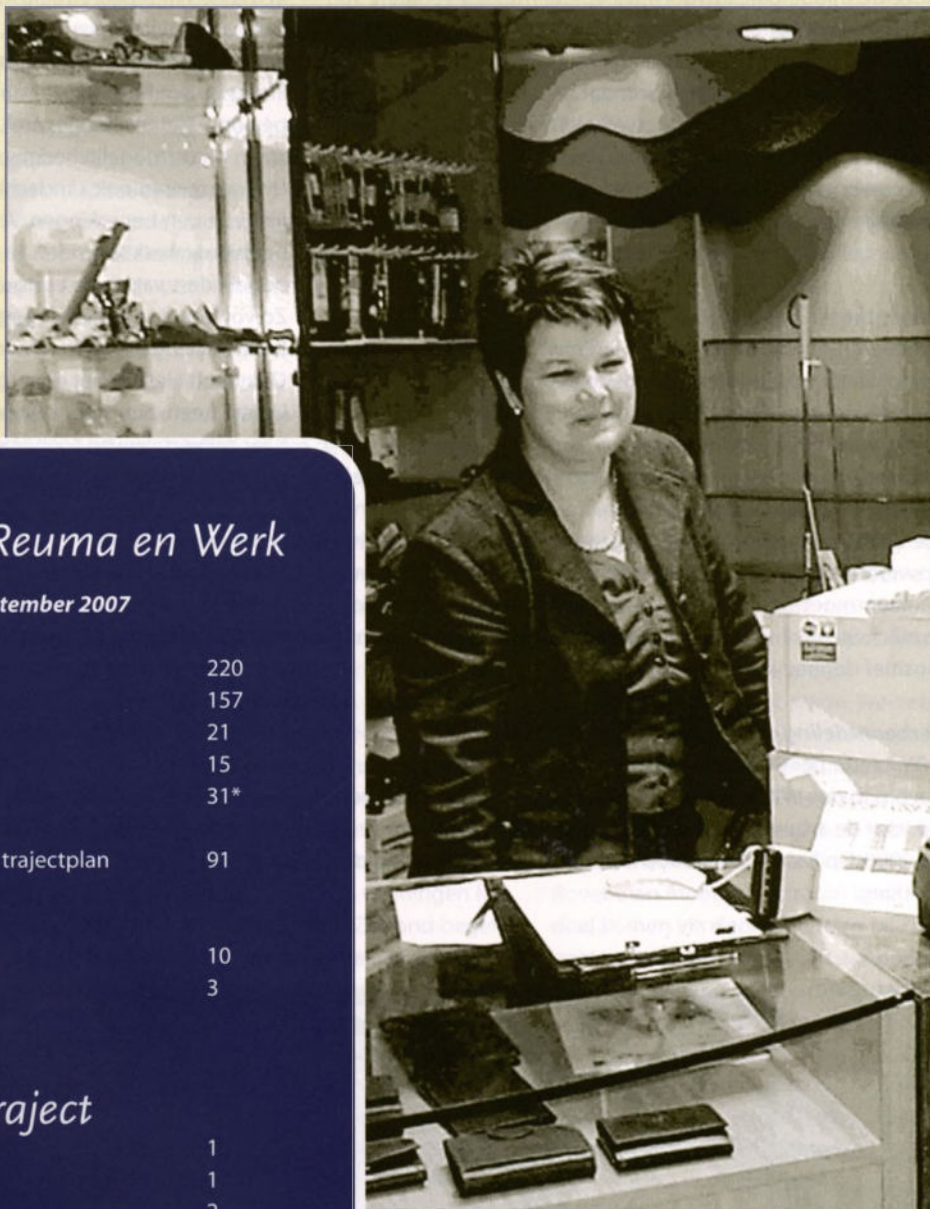


Door deze afspraken kan Helma weer meedoen. Ze heeft een baan op maat. Na een proefperiode kreeg ze per 12 december 2006 een arbeidsovereenkomst.

#### **Consequenties**

Helma is erg blij dat ze weer betaald werk heeft. De overstap, na 23 jaar, was vrij groot. Helma went eraan. Toch moet ze alert blijven. Niet te veel willen. In een bepaald opzicht blijft ze kwetsbaar. Thuis moet ze regelmatig rusten. Ook thuis worden de taken meer verdeeld en Helma heeft een aantal zwaardere taken afge-stoten.

Terugkijkend op haar hele traject zegt Helma: "Dank aan Reuma en Werk. Door hun begeleiding en ondersteuning heb ik de power gevonden om weer een betaalde baan aan te gaan. Ik heb mijn zelf-vertrouwen teruggekregen en meer eigen kracht gekregen. Ze hebben me uit de cirkel gehaald. Natuurlijk ben ik ook dank verschuldigd aan mijn werkgever. Een werkgever die mij heeft uitgekozen vanwege mijn mogelijkheden en die rekening houdt met mijn beperkingen. Voor zo'n werkgever wil je je graag inzetten!"



## *Resultaten project Reuma en Werk*

*Periode 1 september 2005 t/m 1 september 2007*

Aanmeldingen	220
In traject	157
Geplaatst	21
Zonder plaatsing traject afgesloten	15
Niet in traject na huisbezoek	31*
Zelfbeeldgesprekken opgenomen in trajectplan	91
Aantal tweede spoortrajecten (van eigen naar andere werkgever)	10
Waarvan afgesloten	3

### *\*Oorzaken niet in traject*

Wil niet / ziet ervan af	1
Ander bureau	1
Geen goedkeuring UWV	2
Al werk gevonden	3
Gewone IRO	2
Ziek gemeld	1
Negatief advies (te ziek/niet belastbaar)	4
Herziening WAO/herbo	2
Anders	2

# Integratie en participatie trefwoorden bij Marga Klompé prijzen 2007

Sinds 1989 bekroont de Marga Klompé Stichting jaarlijks maatschappelijke initiatieven die de geest van Marga Klompé levend houden. Dit jaar zijn de prijzen toegekend aan:

**M25;** een Delfts initiatief voor jongeren tussen 13 en 17 jaar. M25 brengt geloof en concrete actie bij elkaar. Jongeren zetten zich in voor ouderen, verslaafden, verstandelijk gehandicapten en daklozen. Het is een initiatief van de Stichting RK Stadsdiaconaat Delft.

**De Stichting ontmoeting met buitenlandse vrouwen;** 250 vrijwilligsters en twaalf beroepskrachten weten in Den Haag vrouwen van buitenlandse afkomst uit hun isolement te halen. Ze doen dat door thuislessen

en groepsactiviteiten, waarin de nadruk ligt op gezondheid, opvoeding en onderwijs.

**Migranten in Mokum;** vier studenten aan de Vrije Universiteit verrichtten onderzoek naar de maatschappelijke betekenis van migrantenkerken in Amsterdam. De resultaten van het onderzoek zijn toegankelijk via het boek getiteld 'Migranten in Mokum'. Het laat zien hoe migrantenkerken via de gemeenschappelijke beleving van geloof en onderlinge steun bijdragen aan integratie.

De prijsuitreiking vindt plaats op zaterdag 27 oktober aanstaande van 14.00 uur tot 16.30 uur in de Aula van de Universiteit van Tilburg. De ontvangst is vanaf 13.30 uur.

De Marga Klompé Stichting wil de herinnering levend houden aan Marga Klompé, de eerste vrouwelijke minister van Nederland. Marga Klompé zette zich via de Rooms-Katholieke Kerk en politiek van de Katholieke Volkspartij in voor de idealen van menselijkheid, gerechtigheid, vrede en emancipatie van de vrouw. De Marga Klompé Stichting reikt ieder jaar drie prijzen uit van elk €2500 voor mensen die die idealen hoog houden. De prijzen zijn bedoeld als waardering voor particulier initiatief of studies die toegankelijk zijn voor een breed publiek.  
[www.margaklompestichting.nl](http://www.margaklompestichting.nl)

## Methodische handelen in Community Arts projecten Conferentie over kunst, educatie en participatie

Op 21 november vindt in Den Haag een conferentie plaats die gaat over het methodisch handelen dat leren en participatie bevordert bij Community Arts projecten.

Het aantal sociaal-geëngageerde kunstprojecten en -producties groeit gestaag, en er komen er steeds meer. Deze projecten, ook wel Community Arts projecten genoemd, hebben een sociaal-maatschappelijke doelstelling, zoeken verbinding tussen kunstenaars en deelnemers van de gemeenschap. Ze hebben een actieve participatie voor de doelgroep (wijkbewoners, scholieren, mensen met een handicap, vluchtelingen, senioren, et cetera) tot doel. Tussen kunstenaars en deelnemers is een duidelijke interactie, waarbij gelijkwaardigheid en het idee dat iedereen creatief kan zijn de uitgangspunten vormen. Organisaties gericht op welzijn, wonen, zorg en educatie zijn steeds vaker bij Community Arts projecten betrokken omdat dit soort projecten nauw aansluit bij de doelen die zij zelf ook stellen. Bij al deze projecten speelt 'leren' natuurlijk een

rol, vooral het non-formele leren. En deze conferentie gaat dus over het methodisch handelen dat leren en participatie in Community Arts projecten bevordert. Immers, de gehanteerde methode bepaalt voor een groot deel het resultaat!

### Doel

Doel van de conferentie is:

- \* Het versterken van de waarde van Community Arts projecten.
- \* Het bevorderen van de herkenning van methodisch handelen dat participatie bevordert.
- \* De ontwikkeling van het methodisch handelen dat participatie bevordert.
- \* De presentatie van succesvolle praktijken op dit gebied.

### Voor wie?

De conferentie is van belang voor welzijnswerkers, kunstenaars, maatschappelijk werkers, hulpverleners, reïntegratiewerkers, woonbegeleiders, leden wijk- en zelforganisaties, educatieve werkers in onderwijs, bibliotheken, kunstinstellingen en musea.

### Programma

Het interactieve programma bestaat verder uit inleidingen, workshops, presentaties en een Agora. De hoofdinleidingen worden gehouden door Ruud van der Veen (Columbia University) en Eugene van Ervan (Universiteit Utrecht).

De organisatie is in handen van de Beraadsgroep Vorming, platform voor niet-formele educatie in Nederland, in samenwerking met het Cultuurnetwerk Nederland en De Haagse Hogeschool.

### Aanmelden

Aanmelden kan via:  
[beraadsgroep.vorming@worldonline.nl](mailto:beraadsgroep.vorming@worldonline.nl)  
De deelnemersbijdrage is €125,- inclusief lunch en digitaal verslag. Studenten betalen €25.-

Contactadres: Conferentie Methodisch handelen in Community Arts projecten, Beraadsgroep Vorming, p/a Stichting Zet, Postbus 271, 5000 AG Tilburg.  
[www.beraadsgroepvorming.nl](http://www.beraadsgroepvorming.nl)

## Citizenship and Human Capital in Diverse Europe



# Gelijke kansen voor iedereen

Op 28 en 29 november wordt in het World Forum Convention Center (WFCC) in Den Haag de Europese conferentie *Equal Opportunities for All* georganiseerd. Politici, beleidsmakers, vertegenwoordigers en organisaties uit diverse Europese landen praten er over allerlei thema's die belangrijk zijn voor de toekomst van de samenleving. In de mede door MOVISIE georganiseerde parallelsessie *Buurt en Samenleving* kunnen deelnemers kennismaken met de buurtbenadering.

In onze samenleving is sprake van een zekere stagnatie op de sociale-, huisvestings- en participatieladder. Door gelijke kansen te creëren voor iedereen kunnen burgers stijgen op deze ladders. De belangrijkste doelstelling van de conferentie *Equal Opportunities for All* is iedereen die zich bezighoudt met het integratiedebat bij elkaar te brengen, en om alle benaderingen en beleidslijnen die burgers hielpen te stijgen op de participatieladder met elkaar te vergelijken en bediscussiëren. Zo kan worden gezocht naar wegen voor een betere samenwerking tussen de Europese Unie en

haar gemeenten. De resultaten van de verschillende integratieprogramma's en projecten die op de conferentie aan de orde komen, zullen worden vertaald in beleidsaanbevelingen op alle bestuursniveaus. De conferentie wordt georganiseerd in het kader van het 'Europese Jaar van Gelijke Kansen voor Iedereen', en is voorbereid in nauwe samenwerking met de Council of European Municipalities and Regions (CEMR) en vele andere partners. Een van de resultaten van de conferentie zal de *Declaration of Equal Opportunities and Citizenship* zijn.

#### **Voor wie?**

De conferentie is bedoeld voor iedereen die betrokken is bij: Integratie, (economische) migratie en migratiebureaus; huisvesting; diverse vormen van beleid; lokale overheid/politieke fracties; leefomgeving; onderwijs en kinderopvang; daklozenbeleid; jeugdbeleid en allerlei vormen van beheer en Gelijke Kansen.

#### **Programma**

De conferentie kent verschillen de onderwerpen die worden besproken in acht parallelle sessies. De plenaire zittingen worden voorgezeten door Wim Deetman, burgemeester van Den Haag. Tijdens deze plenaire zittingen gaan -verdeeld over twee dagen- onder andere Wim Deetman, Z.K.H. prins Constantijn, Rita Süsmuth, voormalig Bondsdagpresident, Wladimir Spidla, Europees Commissaris Werkgelegenheid, Sociale Zaken en Gelijke Kansen, minister Ella Vogelaar, Halvdan Skard, President van het Congres van Lokale en Regionale Autoriteiten van de Europese Unie, Jeremy Smith, Secretaris-Generaal van de CEMR en Ronald Bandell, burgemeester van Dordrecht, in op 'gelijke kansen voor iedereen'.

Bij de parallelle zittingen kunnen deelnemers kiezen uit drie tot vier rondetafelgesprekken per sessie. Deze rondetafelgesprekken zijn bedoeld om best practices, mythen en verschillende benaderingen en visies uit te wisselen.

#### **Buurt en Samenleving**

Een van deze parallelle sessies, Buurt en Samenleving, is mede georganiseerd door MOVISIE. Deelnemers kunnen hier kennismaken met een recente ontwikkeling in Nederland: de 'veertig buurten benadering'. Samen met Twijnstra en Gudde, het ministerie van VWS en de DSB groep zal MOVISIE een leeromgeving creëren waarin de deelnemers kunnen kennismaken met en leren van buurtbenaderingen. De sessie is vooral bedoeld om bepaalde sociale mythen te doorbreken. Daarbij zal een antwoord worden gezocht op de volgende vragen:

- \* Wat zijn voor burgers de veranderingen van sociale en fysieke interventies?
- \* Wanneer zijn buurtbenadering en verbeteringen aan een buurt van effect op sociale cohesie en sociale gelijkheid?
- \* Wat zijn de effecten van buurtbenadering in de Europese landen?

In de parallelle sessie wordt met de volgende methodieken gewerkt:

- \* Inventariseren van resultaten, goed en bad practices;
- \* Wat zijn de vooruitzichten voor burgers, instituties en lokale overheden en wat betekent dat voor de sociale cohesie?
- \* Welke (zekere) inzichten zijn van belang voor de buurtbenadering.

Op 29 november wordt bovendien een bezoek worden gebracht aan de Schilderswijk, een van de 'veertig' 'prachtwijken'.

#### **Parallel sessies**

In de andere parallelle sessies komen de volgende onderwerpen aan de orde:

- \* *Migratiebureaus, werkgelegenheid en zakelijke mogelijkheden.* Gebruik maken van netwerken en zo meer realistische matches creëren voor immigranten op de arbeidsmarkt.
- \* *Sociale cohesie en burgerschap.* Jongeren uit verschillende Europese steden in gesprek met de deelnemers over hun vermeende gebrek aan betrokkenheid bij de samenleving.

#### **Huisvesting en mogelijke beleidslijnen.**

Deelnemers discussieren na een presentatie van good practices uit acht grote steden over de sleutelrol van goede huisvesting voor stijging op de sociale ladder, en de mogelijke beleidslijnen.

- \* *Lokale overheid, politieke participatie en jeugdbeleid.* Over politieke participatie van migranten, met een presentatie van het Amsterdamse programma tegen radicalisering en extremisme, een good practice uit Lyon en een presentatie van Forum over de effecten van preventieve maatregelen op immigrantenkinderen.
- \* *Kinderopvang.* Over het verbeteren van de kwaliteit en het systeem van de kinderopvang, de verschillen in Europa en de voor- en nadelen daarvan.
- \* *Lokaal daklozenbeleid.* Lokale autoriteiten hebben steeds meer verantwoordelijkheden als het gaat om daklozenbeleid. Diverse daklozenorganisaties en andere betrokken doen kond van hun ervaringen.
- \* *Verscheidene vormen van management.* Verscheidenheid op scholen is een uitdaging voor iedereen. Over instrumenten, gewenste cultuur, de invloed van netwerken, noodzakelijke investeringen en diversiteit van leraren.

Verscheidenheid hoort bij het leven. Tijdens de conferentie zal de nadruk dan ook liggen op het belang en de voordelen van verscheidenheid en kunnen de deelnemers verscheidenheid ervaren.

#### **Taal**

De plenaire sessies worden vertaald in het Engels, Frans en Nederlands. De voertaal in de parallelle sessies zal overwegend Engels zijn.

#### **Informatie**

070- 37 38 459  
cs@vng.nl  
www.vngequal.eu

<

# 'Apen hangen, in Marokkaanse hangjongeren en hun

**In het veiligheidsbeleid wordt steeds meer rekening gehouden met het onveiligheidsgevoel van burgers. Dit artikel staat stil bij de onveiligheidsgevoelens van een groep burgers wiens ervaring van onveiligheid weinig in de belangstelling staat: hangjongeren van voornamelijk Marokkaanse afkomst uit de Schilderswijk en Transvaal in Den Haag.**

Het rondhangen van jongeren in de openbare ruimte is bepaald geen nieuw fenomeen in Nederland. De laatste jaren trekken jongeren echter steeds meer de aandacht, waarbij vooral groepen allochtone jongeren vaak als overlastgevers in het middelpunt van de belangstelling staan. Voor veel mensen draagt de aanwezigheid van een groep (allochtone) hangjongeren bij aan een gevoel van onveiligheid en met het onveiligheidsgevoel van de burger houdt het veiligheidsbeleid tegenwoordig steeds meer rekening. Dit heeft als gevolg dat steeds meer onbehoorlijk gedrag – en ook gedrag dat niet direct 'onbehoorlijk' is – onder het bereik van het veiligheidsbeleid valt; zo ook het groepsgewijs rondhangen in de openbare ruimte. In dit artikel wordt stilgestaan bij de onveiligheidsgevoelens van hangjongeren van voornamelijk Marokkaanse afkomst uit de Schilderswijk en Transvaal in Den Haag – twee van de veertig prachtwijken van Ella Vogelaar.

## **Hangjongeren als bron van onveiligheidservaring**

In onderzoek naar de veiligheidsbeleving in vier Rotterdamse wijken, waarover Talja Blokland al eerder in MO/Samenlevingsopbouw publiceerde, noemen bewoners hangjongeren geregeld als een oorzaak voor onveiligheidsgevoelens. We stelden daarin vast dat bewoners zich in de aanwezigheid van jongeren vooral onveilig voelden wanneer het om jongeren ging die zij niet konden plaatsen. Zo beschreven een van oorsprong Turkse bewoonster en een autochtone bewoonster hetzelfde groepje jongeren op een pleintje in geheel eigen bewoordingen. Terwijl de Turkse vrouw geen last had van de jongeren – ze wist wie wie was, bij welke gezinnen ze hoorden, ze hoorde dingen over ze en ze hadden haar verschillende keren geholpen met het dragen van de boodschappen – beschreef de autochtone vrouw hetzelfde groepje als bedreigend, al kon ze niet specificeren waarin die bedreiging hem dan precies zat. Dat de ene vrouw Turkse was en de andere Hollands, was op zichzelf niet bepalend voor dit verschil in beleving. Wel bepalend was dat de Turkse vrouw publieke familiariteit had ontwikkeld met de jongens – zij kende hen niet maar herkende hen wel en kon ze sociaal plaatsen – terwijl de Hollandse vrouw hen als anonieme vreemden zag die ze niet kon herkennen van andere contexten. De laatste beschikte over slechts summiere informatie van gender en etniciteit: de jongens waren zichtbaar anders dan zichzelf, en gegeven de generalisaties – onder andere in de media – over hangjongeren, kon zij weinig anders dan een stereotype categorisering maken om van de aanwezigheid van de jongeren chocola te maken. Ze had te weinig kennis over de jongens om ze ofwel te vertrouwen, ofwel te wantrouwen, en zulke mistrust (Sztompka 1999) slaat dan gauw in wantrouwen om. Natuurlijk doen er zich situaties voor waarin groepen jongeren buurtbewoners terroriseren. Dat was in dit voor-

beeld echter niet aan de orde. De kern van de kwestie was dan ook niet de aanwezigheid van de jongens en hun gedrag als zodanig. De autochtone bewoonster kon immers geen enkel concreet voorbeeld geven van 'overlast', laat staan van intimidatie of andere enge gedragingen. De kern was dat sommigen wel, en anderen geen publieke familiariteit met de jongens hadden ontwikkeld.

## **De onveiligheid van hangjongeren**

Terwijl deze twee bewoners – net als veel andere bewoners, opbouwwerkers, politie en beleidsmakers – hangjongeren voorstelden als zouden zij een andere categorie zijn dan 'bewoners', wonen jongeren natuurlijk ook. Ook jongeren zijn, met andere woorden, bewoners, en worden ten onrechte maar zelden op die wijze in discussies over straten en pleinen benoemd. Dat vinden zij zelf ook. Spreekt men hen aan als hangjongeren, dan roept dat behoorlijk wat ergernis op: 'Apen hangen, in bomen, mevrouw.' We willen dat in dit artikel juist anders doen: hoe kijken 'hangjongeren' aan tegen de onveiligheid waarvan men zegt dat zij die veroorzaken? Voelen zij zich door elkaars aanwezigheid onveilig, of welke andere zaken dragen aan hun beleving van (on)veiligheid bij? Het is ons daarbij niet te doen om de vraag of zij hun eigen gedrag in de openbare ruimte overlastgevend vinden of niet, maar om de beleving van hun veiligheid vanuit hun eigen perspectief. We baseeren ons daarvoor op een studie van Saskia Binken, 'Hangen in de Stad', waarmee zij eind 2006 haar MA sociologie aan de Erasmus Universiteit behaalde, onder begeleiding van Talja Blokland vanuit de Gradus Hendriks Leerstoel. Voor het onderzoek bracht Saskia Binken een aantal maanden door met vooral Marokkaanse jongeren op pleinen in de Schilderswijk en Transvaal in De Haag. We kozen ervoor in deze studie de methode van participerende observatie en ongestructureerde interviews te hanteren. Immers, we hadden weinig verwachtingen

# bomen, mevrouw'

## veiligheidsbeleving



van betrouwbare informatie via directe interviews en konden geen vragenlijst van tevoren opstellen omdat de invalshoek die we kozen zo anders was dan de gebruikelijke, dat we geen idee hadden met welke elementen van onveiligheid de jongeren zouden komen.

### **Geweld op straat**

Geweld op straat was in het leven van de jongens een vrij 'normaal' fenomeen. In de sociologie wordt wel onderscheid gemaakt tussen situationele normaliteit (iets is normaal in de zin dat het in een bepaalde situatie min of meer aan de orde van de dag is) en normatieve normaliteit (iets is normaal in de zin dat men het persoonlijk als moreel of normatief juist omschrijft). Dit onderscheid zien we terug in de verhalen van de jongens. De jongeren keurden het gebruik van geweld over het algemeen af en gaven aan er niet naar op zoek te zijn. Hun opvatting van wat hoort en niet hoort verschilt in die zin nauwelijks van wat andere bewoners vinden, en in de kern onderschreven zij dus de normatieve normaliteit van anderen. Hun situationele normaliteit, echter, was er een waarin geweld tot op zekere hoogte gewoon was geworden. Jongens leerden van oudere broers, neven of anderen op straat op hun eigen benen te

staan en voor zichzelf op te komen. Nu de jongeren zelf de leeftijd hadden bereikt van rond de negentien jaar, leerden zij op hun beurt de jongere kinderen met geweld om te gaan als voorbereiding op het straatleven in hun latere leven. Jonge kinderen worden daarom wel eens aangemoedigd door de jongeren tot geweld, om van zich af te leren bijten. Bij verveling konden de jongeren soms ook elkaar pesten en uitdagen tot een 'vechtpartijtje'. Maar dit soort vechtpartijtjes liepen nooit erg uit de hand en waren meestal weer snel vergeten:

*"Dat zijn van die zinloze ruzies. Dan zit je een beetje grapjes te maken en dat eindigt dan in ruzie en een beetje vechten. Daarna is het weer voorbij." (Charif)*

Daarnaast vochten de jongeren regelmatig met jongeren van buiten de groep. Dat konden zowel jongeren zijn van dezelfde etnische als van een andere etnische achtergrond. Doorgaans waren de jongeren met wie ze vochten wel ouder dan zichzelf. Ze vochten vooral in (de omgeving van) een clubhuis dat reeds 'in bezit was' van een andere groep jongeren. De 'gevestigde' jongeren verdedigden het clubhuis als hun territorium. Uit de hand lopen deden vechtpartijen eerst tijdens het uitgaansleven, en, net

als in andere tijden en op andere plaatsen, meestal om een meisje. Dat jongeren moeite hadden met de discrepantie tussen de situationele normaliteit van geweld en hun eigen normatieve normaliteit bleek uit de risico-bepalende strategieën die de jongeren aanwendden om situaties van geweld te voorkomen, zoals het vermijden van bepaalde locaties of het aannemen van een bepaalde houding wanneer ze werden uitgedaagd.

*"Als je ergens loopt en ze staan met z'n vieren à vijven en ze spreken jou aan, en als jij niks terug zegt, dan denken ze van jou: 'die durft niks terug te zeggen' (...) Op een gegeven moment als jij terug loopt, dan beseffen ze van: 'hé, deze jongen is niet bang'. Dan gaan ze proberen om het uit te praten van: 'oh, maar we hebben het niet tegen jou' of 'sorry'. Dat soort dingen." [En doe jij dat, teruglopen naar zo'n groepje jongens?] "Ja tuurlijk, want anders als jij de volgende keer weer langs loopt, dan gaan ze niet roepen, dan gaan ze wat gooien of weet ik veel wat. En als je de eerste keer er wat van zegt, dan weet je de tweede keer als je langs komt, dat je nog een groet krijgt of weet ik veel wat, snap je?" [Kamal]*

Je zou verwachten dat de jongeren door de dreiging van geweld hun buurt als onveilig

zouden ervaren. Maar hoewel de situatie op straat lang niet altijd aangenaam was, beleefden zij deze op zich niet als onveilig. De jongeren waren, in termen van Anderson (1990<sup>2</sup>), streetwise. Ze wisten de risico's en gedragingen van anderen op straat goed in te schatten en konden daarom ook inschatten hoe ze zich in onaangename situaties moesten opstellen. Geweld was altijd mogelijk, maar kwam tegelijk maar zelden geheel onverwacht. Anders lag dat als de jongeren naar andere buurten gingen. In de zomermaanden trokken zij graag naar Scheveningen, ze moesten dan alleen door Duindorp heen, een buurt waar vooral autochtone jongeren het straatbeeld bepaalden. Dat deden ze niet graag in hun eentje; het inschatten van wat er daar kon gebeuren bleek veel moeilijker. Net als de autochtone bewoonster in bovenstaand voorbeeld hadden de jongeren te weinig kennis over anderen in Duindorp om er chocola van te kunnen maken, en gingen zij daarom, op basis van eerdere incidenten en verhalen, ervan uit dat men daar van anderen alles kon verwachten. Dat gold niet in hun eigen buurten: daar kenden ze hun pappenheimers, ook al gingen ze lang niet allemaal met elkaar om. Zij beschikten dus over de publieke familiariteit met andere jongeren in de buurt, en waren gesocialiseerd in de juiste codes van de straat, zodat zij van jongs af aan hadden geleerd op problemen op straat te anticiperen. Dat betekent allerm minst dat zij nooit vochten – maar wel dat zij zich onder andere jongeren, ook als die niet de eigen groep betroffen, betrekkelijk veilig konden voelen op straat. Het voortdurend op de loer liggende gevaar van geweld met anderen op straat, betekent in de beleving van de jongeren dus geen onveiligheid.

### **De politie maakt de buurt onveilig**

Toch voelden zij zich zeker niet 100 procent veilig op straat. Hadden zij weinig moeite met andere jongeren, hun grootste zorg als het om veiligheid ging was de politie. Precies zoals de WRR (2005<sup>3</sup>) had aanbevolen, was de politie in Transvaal en de Schilderswijk dominant aanwezig. Terwijl meer blauw op straat de veiligheidsbeleving van bewoners positief zou moeten beïnvloeden, is dat maar net afhankelijk van om welke bewoners het gaat. Net als andere bewoners associeerden ook jongeren onveiligheid het meest met situaties die zij niet konden inschatten. De onverwachte, onvoorspelbare optredens van de politie, en

vooral het onvoorspelbare verloop van interacties met de politie, droegen aan hun ervaring van onveiligheid bij. De jongeren beschreven door de politie bovenmatig staande te worden gehouden, om legitimatie te worden gevraagd, te worden gearresteerd en meegenomen naar het politiebureau. Doorgaans definieerden ze hun slachtofferrol op basis van hun etniciteit, maar soms ook op grond van hun eigen criminele activiteiten of die van anderen uit de groep in het verleden. De voorbeelden, die de jongeren geven, van criminalisering door de politie zijn legio; in het kader hieronder volgt één van de vele scenario's.

*Een groepje van circa tien jongeren zitten met elkaar op een plein aan het begin van de avond te kletsen over van alles en nog wat: meisjes, 'oneerlijke boetes', vakantie, werk, een schietpartij in het centrum die eerder die dag had plaatsgevonden tussen een man van Turkse afkomst en een man van Antilliaanse afkomst, totdat er op een gegeven moment vanuit de verte twee ME-busjes komen aanrijden. Eén van de busjes slaat aan het begin van het plein af om links om het plein te rijden en uiteindelijk weer een zijstraat in te gaan; het andere busje rijdt rechts om het plein, de jongeren steeds dichterbij naderend.*

*Yassir: "Oooh... Wat?! Kijk eens, jongens! (...)*

*Geen politie meer, gelijk ME hier."*

*Kadir: "Ja! Geen politie, alleen ME."*

*Yassir: "Op zeker dat ze hier gaan langsrijden."*

*Mehmet: "En sommige kankerjoden stoppen, die gaan hier stoppen..."*

*Straathoekwerker: "Gewoon geen aandacht aan schenken."*

*Yassir: "Waarom geen aandacht?"*

*Mehmet: "Ze willen toch aandacht?!"*

*Youssef: "Ze willen aandacht." [Ondertussen loopt Youssef het busje tegemoet. Halverwege het plein stopt hij aan de rand van de stoep, zet zijn benen in lichte spreidstand, doet zijn armen over elkaar en kijkt (de politieagenten in) het ME-busje aandachtig aan.]*

*Kadir: "Juist. Kijk, kijk, hoe ze kijken." [Terwijl het busje het groepje jongeren met zeer trage snelheid passeert, kijken er in ieder geval vanachter het stuur en de bijrijderstoel twee agenten naar het groepje.]*

*Mehmet: "Zullen we effe terug zwaaien? Als ik dat doe, gaan ze op zeker stoppen, komen ze naar mij toe, word ik aangehouden, krijg ik een boete."*

*Kadir: "Ze nemen op zeker foto's hè van achter [uit het busje]."*

*Mehmet: "Ja, kankerhonden."*

*Kadir: "Kijk, kijk, kijk, ze zitten achter in het busje. Kankersukkels. Kijk, neem een foto dan!"*

[Kadir steekt zijn middelvinger omhoog richting het busje.]

*Straathoekwerker: "Waarom moet dat nou?"*

*Kadir: "Watte?"*

*Yassir: "Kijk, kijk, ze komen eraan." [Het ME-busje keert verderop in de straat, waarop drie jongens hun capuchon over hun hoofd doen, waaronder ook Kadir.]*

*Mehmet: "Kijk, vertel me, waarom moeten ze nou terugdraaien? Waarom draaien ze?! Ze willen gewoon aandacht!"*

*Yassir [roept hard naar het busje]:*

*"Aandachtzoekers!"*

*Kadir: "Ja hoor, het is weer zo ver." [Het busje stopt naast de groep jongeren op de weg en er stappen twee politieagenten uit.]*

*Eén van de politieagenten: "Kom 's."*

*Kadir: "Ikke?"*







## Hangjongeren worden zelden als 'bewoners' benoemd in discussies over straten en pleinen

**Politieagent:** "Ja, jij." [Op ongeveer tien meter van de groep vandaan gaan de politieagenten met Kadir staan. Eén van de agenten voert het gesprek; de andere agent staat ervoor, met een sigaret in zijn mond en zijn blik gefocust op de groep jongeren die op zachte toon af en toe wat tegen elkaar zeggen. Na enkele minuten moet Kadir meelopen naar het busje om zijn gegevens op te geven. Daarna mag hij weer terug naar de groep en verlaat de ME het plein.]

**Kadir:** "Het ging alleen om die middelvinger, hè. Maar ik zeg [tegen de politieagent]: 'vriend, ik heb het niet tegen jou'. Kijk, die boete bijvoorbeeld, die betaal ik nou niet. Waarvoor krijg ik die boete? Voor een middelvinger? Wie zegt nou dat het tegen hem was? Hij zit achter in die wagen. Ik heb hem niet eens gezien." **Mehmet:** "Daarom zeg ik, het zijn hoerenkinderen."

**Kadir:** "Ja, hoerenkinderen." [In de verte zien de jongeren het busje weggrijden.] **Yassir:** "Doeidoel."

Het is de jongeren onduidelijk waarom de Mobiele Eenheid (ME) langs het plein kwam rijden en juist dat droeg aan de onveiligheid bij. Volgens hen hadden er eerder op de dag geen ongeregelde plaatsen plaatsgevonden, dus 'waarom moet er dan gelijk ME komen?'

zo vroegen zij zich af. De jongeren beschouwden het optreden van de politie als provocerend en stelden zich daarom ook zo op. Ze hadden de indruk dat de politieheden veel meer in het oog hield en harder aanpakte dan autochtone jongeren, en die in hun ogen ongelijke behandeling konden ze moeilijk verdragen.

Minstens zo belangrijk was evenwel dat de inzet van meer macho politie meer reactie oproep, en de interacties die dan volgden tussen de jongeren en de politie gaven de jongeren weer signalen dat de gevestigde orde of dominante samenleving ver van hen afstond. Immers, anders dan op het werk en op school hadden deze jongeren weinig met de dominante samenleving van doen. Zoals de autochtone bewoonster weinig situaties had waarin zij publieke familiariteit met de Turkse jongens op het pleintje kon ontwikkelen, hadden deze jongeren een gebrek aan situaties waarin zij zich konden familialiseren met de gevestigde orde. Bij zo'n gebrek aan kennis deden zij wat iedereen doet: op basis van beperkte signalen stereotype categorisering maken langs lijnen van 'wij' en 'zij'.

Om nog een keer terminologie van Anderson (1999<sup>4</sup>) aan te halen: de jongeren kennen de codes of the street, oftewel de

informele regels die voorschrijven hoe je je moet gedragen in de openbare ruimte en hoe je moet reageren wanneer je wordt uitgedaagd. Maar de 'code van de dominante samenleving' kenden ze niet. Het kostte ze grote moeite om met de politie om te gaan en de omgang met mainstream society, zoals buurtbewoners en -winkeliers, ontbrak vrijwel volledig. Contact met mainstream society bestond dus alleen indirect, via de politie; wanneer mensen uit de buurt overlast ervoeren als gevolg van gedragingen van de jongeren belden zij de politie, die vervolgens in contact trad met de jongeren. De jongeren verklaarden het gedrag van mainstream society door het selectieve optreden van de politie en negatieve representaties in de media, waardoor men angstig voor en in stereotypen over de jongeren dacht. Het beleid van 'hinderlijk volgen' dat de politie in grote steden heeft ingezet, wordt -niet omdat de politiemensen hun werk per se niet goed zouden doen, maar om de achterliggende maatschappelijke structuur en mechanismen- dus betrekkelijk uitzichtloos. Het leidt immers niet tot een verkleining van de afstand tussen de jongeren en de dominante samenleving, het leert hen geen codes die zij nodig hebben om daarin te overleven, en het bevordert niet

de publieke familiariteit met bewoners of anderen in de buurt die hen in staat zouden stellen inschattingen te maken van wat ze van anderen konden verwachten en van wat anderen van hen verwachten die op meer waren gebaseerd dan oppervlakkige beelden.

### Wat te doen?

Welke lessen kunnen we nu uit het bovenstaande trekken voor samenlevingsopbouw? In de eerste plaats kunnen we eruit afleiden dat zowel de ervaring van hangjongeren als een bron van onveiligheid, als de ervaring van onveiligheid door hangjongeren in de voorbeelden hier op hetzelfde sociologische mechanisme betrekking hebben: wie slechts over beperkte signalen beschikt en verder van het sociale om zich heen -zeker als dat wat men ervan meekrijgt afwijkt van de eigen normatieve normaliteit- geen chocola kan maken, verbindt dat met ervaring van onveiligheid.

Vertrouwen hebben in je omgeving en je er dus juist niet onveilig voelen is geen kwestie van anderen aardig vinden of niet, maar veeleer van het vermogen tot inschatten. Je kunt je, daarnaast, ook veilig voelen in situaties waarin je weet dat bepaalde mensen niet te vertrouwen zijn en dat je bepaalde situaties beter kunt vermijden. Ook voor dergelijk onderscheid tussen vertrouwen en wantrouwen is echter kennis van anderen in de openbare ruimte nodig. Of het nu de hangjongeren vanuit het perspectief van buurtbewoners betreft of vertegenwoordigers van de dominante samenleving, de politie, vanuit het perspectief van de buurtbewoners die ook hangen, in beide gevallen schiet bestaande kennis tekort, en kan men weinig anders dan op basis van vrij oppervlakkige signalen de anderen interpreteren. Dus wat te doen? Drie concrete punten zouden in samenlevingsopbouw – vanuit welke partij dan ook – van pas kunnen komen, zo denken wij.

\* Publieke familiariteit bevorderen -bijvoorbeeld door herhaalde vanzelfsprekende ontmoetingen omdat uiteenlopende faciliteiten door dezelfde mensen worden gebruikt- hoeft niet te leiden tot daadwerkelijke relaties van steun en stijging, maar kan wel bijdragen aan een positievere opvatting van veiligheid voor alle bewoners.

\* Toegang tot dominante instituties en dominante cultuur zijn niet vanzelfsprekend in achterstandswijken. We zouden meer en beter kunnen nadenken, niet



over hoe we achter de voordeur kunnen komen om daar een vermeende culturele kloof te overbruggen, maar over hoe we kinderen en jongeren meer contexten kunnen bieden waarin hun normatieve normaliteit in vanzelfsprekende overeenstemming is met die van hun situationele context, en niet, zoals nu het geval is met de straat, daartegen in druist. Het doel daarvan is niet om iedereen zich maar aan de dominante cultuur te laten conformeren, maar wel om kinderen en jongeren meer contexten te bieden waarin zij zichzelf kunnen zijn, want de straat lijkt dat nu niet te doen, en zo een veiliger omgeving.

\* Wie zich zorgen maakt over samenlevingsopbouw voor alle bewoners zou de samenwerking met de politie explicieter en veelvuldiger moeten opzoeken: niet om de rotte appels uit de mand te halen, maar om samen na te denken over op welke manieren politie en andere partijen van kleins af aan kinderen en jongeren als bewoners serieus kunnen nemen en zo te voorkomen dat er rot in de mand ontstaat. Dat betekent veel meer inzetten op strategieën die kinderen en jongens op geregelde, georganiseerde en herhaalde basis met de dominante samenleving in contact brengen. Daarvoor moeten ze de wijken in en de rijkdom aan culturele, recreatieve, sociale en andere contexten

in. Tegen de tijd dat ze de leeftijd voor een maatschappelijke stage hebben bereikt is het wellicht al veel te laat. We moeten dus niet achter de voordeur geraaken als wel de kwaliteit van het sociaal-cultureel beleid buiten de voordeur sterk verbeteren. Kortom: appels hangen maar rotten niet vanuit zichzelf.

Veronachtzaamheid door buitenstaanders is er een belangrijke oorzaak van (het ligt maar zelden aan de boom). Jongeren hangen, zij het noch als appels noch als apen, en kunnen behoorlijk rottig doen, maar al maken zij de hele mand tot schand, ze waren niet uit zichzelf begonnen met rot(tigheid). Dat komt slechts in interactie met de context tot stand.

De namen van de jongeren in dit artikel zijn gefingeerd.

1) P Sztompa, *Trust: A sociological theory*, 1999, Cambridge: Cambridge University Press

2) E. Anderson, *Streetwise: race, class, and change in an urban community*, 1990, Chicago: The University Press.

3) WRR, *Vertrouwen in de buurt*, 2005, Amsterdam: Amsterdam University Press

4) E. Anderson, *Code of the street: decency, violence and the moral life of the inner city*, 1999, New York & London: W. W. Norton & Company.

<



**Stichting Impuls, organisatie voor welzijn Gemert-Bakel is een welzijnsorganisatie voor inwoners en instellingen van de Gemeente Gemert-Bakel, een dynamische en actieve gemeenschap. Impuls heeft 18 medewerkers, in uiteenlopende werksoorten: buurt- en wijkwerk, opbouwwerk, jeugd- en jongerenwerk, vluchtelingenwerk, ouderenwerk, Bureau Sociaal Raadslieden en Steunpunt vrijwilligerswerk.**

Per 1 december heeft Impuls 2 vacatures voor in totaal 54 uur per week voor de functie

- a wijkgericht sociaal cultureel werker, 30 uur per week, structureel
- b wijkgericht sociaal cultureel werker, 24 uur per week, voor de periode van 1 jaar.

**Taken:**

- vormgeving en ontwikkeling buurt- en wijkgericht werken
- ondersteuning initiatieven in het buurt- en wijkwerk
- ondersteuning netwerken
- opzetten en instandhouden van de sociale infrastructuur
- benadering van de diverse doelgroepen in buurt, dorp en wijk
- uitvoering aantal 'bovenwijkse' activiteiten
- uitvoering deeltaken op terrein van jongerenopbouwwerk

**Gevraagd:**

- HBO-CMV
- werk- en denkniveau op HBO niveau
- outreachend kunnen werken voor diverse doelgroepen
- goede contactuele eigenschappen
- ervaring in wijkgericht opbouwwerk
- een "teamworker"
- bereidheid tot werken in avonden en weekenden
- organisatietalent
- rijbewijs B

**Wij bieden:**

Salaris en arbeidsvoorwaarden volgens CAO Welzijn, inschaling scw-3, schaal 8, Aanstelling vooralsnog voor 1 jaar.

Uw sollicitatie kunt u vóór 1 november sturen aan:

Stichting Impuls Gemert-Bakel,

t.a.v. dhr. F. Mulkens,

Postbus 76, 5420 AB Gemert,

o.v.v. sollicitatie.

Via email kan ook: [fmulkens@stichtingimpuls.nl](mailto:fmulkens@stichtingimpuls.nl); (0492) 363026.

Nadere informatie kunt u inwinnen bij Jeroen Pijnenburg, teamcoördinator.

Website [www.stichtingimpuls.nl](http://www.stichtingimpuls.nl)

# Schijnwerper op vrijwillige inzet

## Let's Go MADD op

**Op vrijdag 2 en zaterdag 3 november wordt voor de derde keer Make a Difference Day (MADD) georganiseerd, een jaarlijks terugkerend landelijk evenement waarbij de schijnwerper twee dagen is gericht op vrijwillige inzet. Daarmee levert MADD een belangrijke bijdrage aan het imago van vrijwilligerswerk; bevordert maatschappelijke inzet en kan het leiden tot een toename van het aantal vrijwilligers.**

Tijdens MADD steken zoveel mogelijk mensen in heel Nederland, individueel of in groepsverband, één of twee dagen vrijwillig de handen uit de mouwen. Collega's, klasgenoten, burens, vrijwilligersorganisaties, clubgenoten, vrienden, gemeenten, bedrijven, vrijwilligerscentrales; iedereen die iets in zijn omgeving wil aanpakken, kan meedoen. Vorig jaar waren ruim 25.000 Nederlanders actief tijdens MADD. Verspreid door het land deden zij klussen bij meer dan duizend projecten. En net als in 2005 waren verschillende leden van de Koninklijke Familie en vele politici aanwezig. In

Engeland en de VS wordt MADD al tien jaar op grote schaal georganiseerd. Met succes! In Engeland houdt 77 procent van de organisaties er meer vrijwilligers aan over!

### **Voor wie**

Op het moment zijn vier miljoen Nederlanders actief als vrijwilliger. Voor anderen kan MADD een eerste kennismaking zijn met vrijwilligerswerk. Zij kunnen als vrijwilliger aan de slag bij één van de vele projecten. Zo krijgen ze de kans daadwerkelijk het verschil voor hun directe leefomgeving te betekenen. Het levert ze een leuke dag op, nieuwe vaardigheden en contacten, en een aanvulling op hun cv.

Voor (vrijwilligers)organisaties is MADD in ieder geval twee dagen lang extra veel 'handige handjes'. Daarnaast levert het veel extra publiciteit, nieuwe netwerken en op langere termijn mogelijk ook nieuwe (structurele) vrijwilligers op!

Bedrijven en overheidsorganisaties kunnen tijdens MADD hun maatschappelijke betrokkenheid tonen door met elkaar een klus te klaren of initiatieven te ondersteunen. Dat levert veel positieve publiciteit op. Verder is MADD een mooi alternatief voor teambuilding, of voor een dagje uit. Werknemers doen zo nieuwe vaardigheden en ervaringen op, met elkaar en met anderen.

Door als klas of school aan MADD mee te doen, krijgen jongeren een kans om eens een andere kant van de samenleving te ontdekken. Dat staat niet alleen goed op het cv, het levert ze ook een leuke dag op. Ze leren nieuwe vaardigheden en doen nieuwe contacten op. Scholen die hun leerlingen stimuleren mee te doen aan MADD kunnen hiervoor bijvoorbeeld

studiepunten geven. Hierbij sluit de school aan bij de plannen van de overheid, die maatschappelijke stages stimuleert.

Ook individuele organisatoren kunnen een klus aanmelden, alleen of met buurtgenoten, club, team of vereniging.

### **Natuurwerkdag**

Sinds 2006 werkt MADD nauw samen met de Natuurwerkdag. Deze dag vindt al jaren plaats op de eerste zaterdag van november. In het hele land gaan dan duizenden vrijwilligers aan de slag bij diverse natuurprojecten. De Natuurwerkdag wordt georganiseerd door verschillende natuurorganisaties, waaronder Landschapsbeheer Nederland, Natuurmonumenten en Staatsbosbeheer. Dat betekent dat tijdens MADD op 3 november ook op grote schaal vrijwilligerswerk gedaan kan worden in de natuur. Zie ook [www.natuurwerkdag.nl](http://www.natuurwerkdag.nl)

### **Comités**

Om MADD lokaal tot een succes te maken worden MADD-comités opgericht. Een comité bestaat uit lokale partners als vrijwilligerscentrales, vrijwilligersorganisaties, gemeenten en bedrijven. Het comité gaat hun dorp of stad actief mee laten doen aan MADD.

MADD wordt afgesloten met de uitreiking van diverse Awards voor de bedenker van een interessante klus, maatschappelijk betrokken bedrijf, enthousiaste school of actieve MADD-promotor.

### **Website**

Spil van MADD is de website [www.makeadifferenceday.nl](http://www.makeadifferenceday.nl). Naast de klussendatabase staat er nog veel meer informatie op, zoals draaiboeken, voorbeeldpersbe-

# MAAK

## HET VERSCHIL!

# 2 en 3 november

### LET'S GO MADD

2 en 3 november  
2007

[www.makeadifferenceday.nl](http://www.makeadifferenceday.nl)

richten en digitale materialen die organisaties voor eigen promotie kunt gebruiken. Kijk voor meer informatie bij 'Digitale Toolkit'.

Meedoen met MADD? Kijk bij het hoofdstuk 'Meedoen' als u een individu, vrijwilligersorganisatie, bedrijf of overheidsorganisatie, school of andere belangstellende bent.

Make a Difference Day is een initiatief van MOVISIE en de Vereniging Nederlandse Organisaties Vrijwilligerswerk (Vereniging NOV).

<

## Jubileumcongres

# NVMW

Op 14 november as vindt in De FabriQue te Utrecht onder de titel 'Maatschappelijk werk in beeld - leren van goede praktijken' het zestigjarig jubileumcongres plaats van de Nederlandse Vereniging Maatschappelijk Werkers.

Op dit congres wordt een groot aantal -door maatschappelijk werkers zelf ingezonden- goede praktijken uit het maatschappelijk werk gepresenteerd. Daarnaast zijn er inhoudelijke bijdragen vanuit politiek en wetenschap. Er zullen lezingen worden gehouden door Geert van der Laan, Lia van Doorn en Marleen ter Haar. Ook zijn er twaalf werkateliers te volgen en is er een 'Markt van Welzijn en Geluk' waar vele goede praktijken zich presenteren. Staatssecretaris van VWS Jet Bussemakers en hoogleraar Evelien Tonkens reflecteren op goede praktijken en het belang ervan.

Op de website van de nvmw [www.nvmw.nl](http://www.nvmw.nl) zijn inschrijfformulieren, het volledige programma van de werkateliers en markt in te zien en te downloaden.

Kosten: NVMW-leden €115,  
niet-leden €199,-  
Studentleden €75,-  
student niet-leden €115,-.

<

# Europa op de agenda

## De naam van deze nieuwsbrief is niet langer LCO-Nieuwsbrief. Sinds de vorige nieuwsbrief van 8 januari 2007 is er immers veel veranderd in de sector opbouwwerk.

De ingrijpende fusie waarbij LCO met meerdere organisaties MOVISIE werd, een brede organisatie voor 'maatschappelijke ontwikkeling', betekent minder herkenbaarheid voor het opbouwwerk. Door het overlijden van Wil van de Leur, de directeur van LCO, is een grote steunpilaar van het Nederlandse opbouwwerk weggefallen.

De sector blijft echter actief in Europa. MOVISIE neemt de taken die voortvloeien uit het Grundtvig Project gewoon over. Ook het dagelijks bestuurslidmaatschap van de Europese organisatie CEBSD wordt voortgezet. Fenny Gerrits, senior projectleider samenlevingsopbouw, heeft inmiddels het penningmeesterschap overgenomen van Fred Staffeu die deze functie vele jaren vrijwillig vervulde. En nog beter nieuws: we gaan door met het project!

### Voortgang verzekerd

Op basis van het eindrapport over de resultaten van het project Trainen en leren binnen samenlevingsopbouw en de nieuwe subsidieaanvraag van het Europese bureau voor samenlevingsopbouw CEBSD, heeft de Europese Commissie financiering toegekend in het kader van haar Lifelong Learning Programme. Hiermee is een eind gekomen aan een lange onzekere periode voor alle betrokken partijen. In de vorige Nieuwsbrief werd nog gemeld, dat de voortzetting, na het eenjarige project in 2006, heel onzeker was, maar nu kan Europa toch weer op de agenda bij opbouwwerkers en hun organisaties.

Even opfrissen? Het Grundtvig Project had tot doel:

Met organisaties voor samenlevingsopbouw in negentien Europese landen overeenstemming krijgen over principes, definities en richtlijnen voor samenlevingsopbouw en daarbij in het bijzonder voor de educatieve aspecten: 'trainen en leren binnen samenlevingsopbouw'.

Het opstarten van nationale en internationale netwerken van personen en organisaties, die betrokken zijn bij projecten en programma's gericht op trainen en leren binnen samenlevingsopbouw. Deze netwerken dienen gericht te zijn op duurzame uitwisseling rond beleid en praktijk.

Met de organisatie van het thematische Seminar in Boedapest is stevig aan beide doelen gewerkt. Het eindrapport dat is opgenomen in deze editie van MO/Samenlevingsopbouw, vermeldt uitvoerig alle bereikte resultaten. Deze editie zal extra worden verspreid onder de leden van het Nederlandse en Vlaamse netwerk 'trainen en leren binnen samenlevingsopbouw'.

### Resultaten eenjarig project basis voor voortzetting

Er is nu ruim een jaar verstreken sinds Boedapest en het zal ongetwijfeld extra inspanningen vergen om de draad weer op te pakken. Het eindrapport vermeldt het plan om een grote thematische Europese conferentie te houden en daar de formele start aan te verbinden van een actief netwerk met 17 tot 25 nationale organisaties. Wij hebben in Nederland een begin gemaakt met het inventariseren van organisaties en personen, die deel kunnen uitmaken van het nationale netwerk. (zie bijlage eindrapport)

Om technieken en methodes voor trainen en leren uit te kunnen testen, werden laboratoria voorgesteld, waar gedurende enkele dagen bij wisselende gastorganisaties kan worden gewerkt aan voorbeeldprogramma's en good practises. In Nederland hebben we daartoe al een lijst mogelijke pro-

gramma's ingediend (zie bijlage eindrapport en vorige nieuwsbrief).

In de subsidieaanvraag, die nu is goedgekeurd, is CEBSD er vanuit gegaan, dat de betrokken landen worden uitgedaagd actief te blijven door zelf een aandeel te nemen in de organisatie van projectbijeenkomsten. De beide doelen van het Grundtvig Project blijven onverkort van kracht. Dit leidde tot de volgende planning van internationale bijeenkomsten tot eind 2008:

- \* Er wordt een Consortium opgericht van de deelnemende landen, waarbij intenties en participatie worden vastgelegd. Organisatie: CEBSD in samenwerking met Nederland en België/Vlaanderen. Locatie: Nederland. Tijd: drie dagen in december 2007.
- \* Er worden vijf maandelijkse 'RelayVisits', een soort estafettebijeenkomsten, georganiseerd in wisselende landen door een samenwerkingsverband van twee of drie organisaties in de betreffende regio. Tijd: van januari tot mei 2008. Nederland is welkom op een Visit in Hongarije in februari 2008.
- \* Een laboratoriumbijeenkomst in België tussen mei en september 2008 stelt vast welke lessen zijn geleerd van deze vijf RelayVisits.
- \* Een Consortiummeeting in Italië in oktober 2008, stelt de inhoudelijke opbrengst vast, evenals die voor de duurzame netwerken.

In een volgende Nieuwsbrief meer informatie over deze plannen en de wijze waarop u betrokken kunt zijn. Houdt Europa op de agenda, want door dit project komt 'actief burgerschap voor iedere Europeaan' een stap dichterbij.



# *Training and Learning for Community Development in Europe (TLCD)*

*Verslag van de  
resultaten van het  
**Grundtvig4 project**  
over het thematisch  
seminar 'Training and  
Learning for Community  
Development in Europe'  
2005-2006*

**cebsd**

[www.cebsd.org](http://www.cebsd.org)

# Inhoud

<b>1. Inleiding</b>	<b>40</b>
1.1 Concept	
1.2 Focus	
1.3 Gemeenschappelijke elementen	
1.4 Richtlijnen	
1.5 Netwerkontwikkeling	
<b>2. Werken in Partnerschap</b>	<b>42</b>
2.1 Partnerrollen en - bijdrage	
2.2 Proces en planning bij partnerschappen	
2.3 Samenwerking	
2.4 Contact	
2.5 Evaluatie	
<b>3. Het kader van Samenlevingsopbouw</b>	<b>44</b>
3.1 Beleidskader	
3.2 Diversiteit binnen het kader	
3.3 Breder interessespectrum	
3.4 Definitie van Samenlevingsopbouw	
3.5 Wat bedoelen we met 'gemeenschap'?	
3.6 Enkele termen voor Samenlevingsopbouw in Europa	
3.7 Enkele gemeenschappelijke principes	
3.8 Gemeenschappelijke concepten	
3.9 Een gemeenschappelijk kader en vragen	
<b>4. De ontwikkeling van richtlijnen</b>	<b>47</b>
4.1 Eerste stappen rond richtlijnen	
4.2 Doelgroepen voor training en opleiding binnen Samenlevingsopbouw	
4.3 De inhoud van training en opleiding' voor Samenlevingsopbouw	
4.4 Format voor training en opleiding in za ke samenlevingsopbouw	
4.5 Organisatie van Training en opleiding voor Samenlevingsopbouw	
4.6 Gemeenschappelijke kwesties	
4.7 Enkele uitdagingen	
<b>5. Thematisch Netwerken</b>	<b>57</b>
5.1 Europees Thematisch Netwerk	
5.2 Kloof	
5.3 Netwerkkern	
<b>6. Toekomstperspectieven</b>	<b>58</b>
6.1 Verspreiding via netwerken	
6.2 Verspreiding via publicatie	
6.3 Verspreiding afhankelijk van bijkomen de financiering	
6.4 Toekomst	
6.5 Besluiten	
6.6 Follow-up	
6.7 Eerste stap vooruit	

## Sectie 1 Inleiding

### 1.1 Concept

Het idee voor **het Grundtvig4-Thematisch Seminar rond training en opleiding voor samenlevingsopbouw** is ontstaan op de Conferentie van Boedapest met als thema 'Bouwen aan de civiele samenleving in Europa via Samenlevingsopbouw' in maart 2004. De gedeel- de opleidingsambities die zijn opgenomen in de Verklaring van Boedapest' moedigden de part- ners, onder leiding van het Combined European Bureau for Social Development (CEBSD), aan tot het opzetten van het Grundtvig-project inzake training en opleiding voor samenlevingsopbouw in oktober 2005. Het project werd gefinancierd door het Socratesprogramma voor transnationale projecten binnen het Directoraat Educatie en Cultuur van de Europese Commissie. De financie- ring voor dit project was bedoeld voor het plan- nen en opzetten van een thematisch seminar en voor het wekken van belangstelling voor een op te richten netwerk. De implementatie van het pro- ject trok de aandacht van organisaties voor samenlevingsopbouw uit heel Europa. Partners in het project en deelnemers aan het seminar toon- den zich heel gemotiveerd om samen te werken rond een gemeenschapsgerichte opleiding, wat velen beschouwen als een brug tussen sociale, economische en culturele ontwikkeling. Een oplei- ding en training die is gefocust op een (lokale) gemeenschap kan ook krachtig bijdragen tot het ontwikkelen van actief burgerschap en een hoog- staande democratische dialoog, beiden noodza- kelijk in een participatieve democratie.

### 1.2 Focus

De hoofdfocus van het Grundtvig4-project lag op het Thematisch Seminar. Het seminar begon met het ontwikkelen van een structuur voor de uitwis- seling inzake opleiding en vorming in gemeen- schapsgerichte setting. Het Thematisch Seminar moest de funderingen bieden voor een op te rich- ten netwerk. Partnerorganisaties uit Hongarije, het Verenigd Koninkrijk, België, Zweden, Denemarken, Roemenië, Nederland, Italië en Ierland ontmoet- ten elkaar in Dublin en Boekarest voor de voorbe- reiding van het thematisch seminar dat werd gehouden in Boedapest, Hongarije, van 30 maart



cebsd

www.cebsd.org

tot 2 april 2006. De **Grundtvig4-werkgroep** nodigde 39 deelnemers uit zeventien landen uit om hun expertise en ervaring te bundelen. Deelnemers aan het seminar formuleerden hun mening over de bereikte samenwerkingskwaliteit -waarop moeilijk kan worden ingegaan in een verslag zoals dit-. Desondanks vormen de resultaten van hun werk over de onderstaande doelstellingen een weerspiegeling van de onderlinge verstandhouding en van de open geest van samenwerking tussen de diverse vertegenwoordigingen uit heel Europa.

- \* **Identificeren van gemeenschappelijke elementen voor training en leren bij samenlevingsopbouw**
- \* **Ontwikkelen van richtlijnen**
- \* **Beginnen met netwerken**

Het project wilde via het thematisch seminar de dialoog bevorderen 'tussen de domeinen volwasseneneducatie en samenlevingsopbouw door het creëren van een gemeenschapsgerichte leeromgeving'. Er waren acht partners die verantwoordelijk waren voor de algemene opvolging van het Grundtvig 4-project onder leiding van het Combined European Bureau for Social Development. Deze partners maakten deel van de **werkgroep** die het project beheerde en de **deelnemers** voor het seminar uitnodigde. Ze werden lid van een verruimde Grundtvig4- werkgroep via hun participatie aan het seminar. Ze onderzochten de ontwikkeling van een op te richten netwerk en vormden zelf de kern van 'het toekomstig netwerk, gericht op duurzame uitwisseling rond beleid en praktijk op het domein van een gemeenschapsgerichte opleiding en training in Europa'.

### 1.3 Gemeenschappelijke Elementen

In uitvoering van de eerste doelstelling bracht het project buurtwerkers en opbouwwerkers samen om gemeenschappelijke elementen van goede praktijken voor wat betreft training en opleiding voor

samenlevingsopbouw te identificeren. Ondanks de vele verschillen in cultuur, sociale problemen en ervaringen was er meer dan voldoende overeenstemming onder de deelnemers. Dit leverde het ruwe materiaal voor een gedeelde structuur voor training en opleiding inzake samenlevingsopbouw. De participanten beklemtoonden ook dat er ondanks deze gemeenschappelijke kenmerken geen eenvoudig 'recept' bestond voor de beste praktijken, en dat de beste richtlijnen of referentiepunten de richtlijnen en referentiepunten zijn die aanpasbaar zijn aan een specifieke situatie. Precies op dit gebied kan samenlevingsopbouw een unieke bijdrage leveren aan het levenslang leren. Er is ook een brede eensgezindheid over een gedeelde definitie van 'Samenlevingsopbouw'. Ondanks de verschillende contexten is er zicht op een gemeenschappelijke kader voor het opzetten van training en opleiding, met inbegrip van richtlijnen voor thema's als conflictoplossing en bemiddeling.

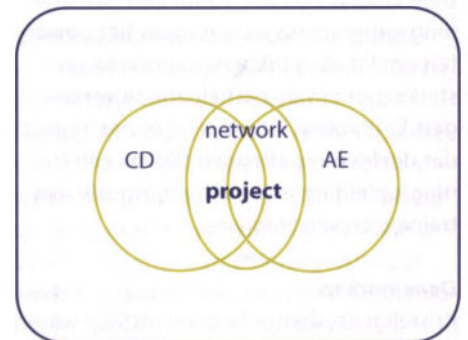
### 1.4 Richtlijnen

Ten behoeve van de tweede doelstelling werkten de deelnemers aan het thematisch seminar aan richtlijnen voor een gemeenschappelijke structuur voor training en opleiding inzake samenlevingsopbouw. Ze formuleerden een indrukwekkende verzameling richtinggevende opmerkingen die steunden op hun ervaring in het uitwerken en uitvoeren van trainingen in samenlevingsopbouw en/of cursussen volwasseneneducatie gericht op samenlevingsopbouw. Ze beklemtoonden dat deze richtlijnen niet normatief zijn en dat ze kunnen worden verbeterd via een verder proces van discussie, consultatie en uitwisseling met een ruimere groep. (Zie verderop in het rapport.)

### 1.5 Netwerkontwikkeling

Een van de lopende doelstellingen van het project is het bevorderen van de dialoog tussen de domeinen volwasseneneducatie

en samenlevingsopbouw bij het opzetten van een gemeenschapsgerichte leeromgeving. De noodzaak van een voortgezette uitwisseling leidde tot de toezegging van een breed scala van organisaties en verenigingen mee te werken aan de ontwikkeling van een netwerk rond dit thema. De partners proberen deze netwerken binnen het bredere kader van volwasseneneducatie en levenslang leren te plaatsen. Het is te verwachten dat het netwerk zich zal richten op het specifieke overlappingsgebied dat wordt aangegeven in het volgende diagram (getekend door Hans Andersson van CESAM, Zweden), en dat door de partners wordt gebruikt om na te denken en te werken binnen de focus van het project.



CD staat voor Community Development (Samenlevingsopbouw)

AE staat voor Adult Education (Volwasseneneducatie)

*Het te ontwikkelen netwerk maakt de verbinding tussen beide op het gebied van training en opleiding in de Samenlevingsopbouw. De binnencirkel wijst op de gemeenschappelijkheid tussen CD en AE waarop het uitwisselingsproject inzake training en opleiding gebaseerd is.*

1) Verklaring van Boedapest opgemaakt tijdens de conferentie 'Building civil society through community development' Boedapest, 2004.

Voor meer informatie: zie website: [www.cebsd.org](http://www.cebsd.org)

<

## Sectie 2

# Werken in Partnerschap

### 2.1 Partnerrollen en -bijdrage

De partners die verantwoordelijk waren voor het uitwerken en beheren van het project vergaderden in Dublin, Boekarest, Boedapest en Rome. In Dublin deelden ze hun toepasselijke ervaring en hun verwachtingen aangaande het project en planden ze de implementatie ervan. In Boekarest planden ze de inhoud van het Thematisch Seminar en de invulling van het potentiële netwerk. In Boedapest evalueerden ze de vooruitgang binnen het project met behulp van de evaluator en in Rome onderzochten ze de follow-up. Gedurende het project bracht iedere partner zijn vaardigheden en expertise in.

#### **België, (Vlaanderen)**

Samenlevingsopbouw Vlaanderen focuste op zijn training voor bouwwerkers en buurtwerkers en op hoe het project hen kan helpen om te netwerken. Enkele centrale vragen zijn: wat vormt een basistrainingsprogramma en wat moet het omvatten om lokale gemeenschappen te versterken en om de participatie te verhogen. Er is vooral interesse voor het 'traject' dat deelnemers afleggen tijdens een training/opleiding en voor de motivatie van trainers en van stagiaires.

#### **Denemarken**

Kristeligt Studenter-Settlement/KSS waren van oordeel dat het opbouwen van een netwerk rond dit thema in deze fase in Denemarken belangrijker is dan de inhoud. KSS zijn geïnteresseerd om het netwerk in Denemarken uit te bouwen. Ze zochten naar uitwisseling van expertise over de optimale voorwaarden waarbinnen een netwerk kan opereren. Het is ook nodig om de trainingscontext te definiëren en om de links met andere Scandinavische landen te verkennen. Hoe kan training rond samenlevingsopbouw in verband worden gebracht met training die zich richt op werkgelegenheid en die de deur dichthoudt voor marginale groepen die veel steun en begeleiding nodig hebben om een training aan te vatten en/of om te blijven participeren?

#### **Hongarije**

Közösségfejlesztők Egyesülete/HACD vroeg zich af hoe de motivatie inzake training voor samenlevingsopbouw kan worden vastgehouden; welke soort stappen zetten stagiaires in het begin; hoe een permanente training te ontwerpen en hoe een training uit te werken binnen de structuur van een proces van samenlevingsopbouw dat bestaat uit niet-geïnstitutionaliseerde professionele training en kortlopende cursussen. Andere vragen zijn: Hoe de koppeling maken tussen organisch leren via activiteiten en training die formeel erkend is? Hoe een training volgens een Volkshogeschool-model koppelen aan het accreditatieproces? Hoe te komen tot werkingsvoorwaarden die op gelijke voet staan met andere beroepen?

#### **Italië, Bologna**

Centro di Documentazione/Laboratorio per un'Educazione Intercultural CDLEI zocht meer erkenning voor informele training en vernieuwende methoden om bijstand te verlenen aan degenen die werken met verschillende gemeenschappen om te beginnen aan een training in het domein van gemeenschapsontwikkeling en sociale ontwikkeling. Traditionele trainingsmethodes en -cursussen beklemtonen specialisering en de manier van omgaan met onvermijdelijke problemen of ontwikkelingsbenaderingen. Er is specifiek belangstelling voor de manier waarop dit project kan bijdragen tot lokale inclusionsstrategieën en tot vernieuwende initiatieven inzake racismebestrijding. Er is ook belangstelling om verbindingen te leggen tussen het beroep van intercultureel bemiddelaar en dat van bouwwerker in een context van een beperkte openbare investering.

#### **Italië, Rome**

Movimento di Cooperazione Educativa, Movement for Co-operative Education MCE werd opgericht in 1951 met het naoorlogse doel om democratische scholen op te richten om een democratisch land uit te bouwen. MCE legt de klemtoon

op de ethische, sociale en politieke dimensies van educatie, op autonomie en zelfrealisering. Werkzaamheden rond de meervoudige dimensies van identiteit (wat geen optelling is van verschillende elementen maar een product van hun interactie) zijn gekoppeld aan de lokale en territoriale werkzaamheden in de samenleving. Hun werk startte in scholen maar is steeds meer opgeschoven naar het veld van de volwasseneneducatie, vooral naar activiteiten met jonge sociaal uitgesloten volwassenen. Interculturele training is een hoofdprioriteit. Bij 'training voor scholen' houdt de school holistisch rekening met gezinnen, de buurt en professionelen. Ze zijn geïnteresseerd in zomerscholen en training in coöperatieve educatie, met inbegrip van methodes die steunen op Paolo Freire en Augusta Boal.

#### **Nederland**

Landelijk Centrum Opbouwwerk/LCO zag zichzelf als de communicatielink met zijn netwerk van consultants, docenten, en het netwerk van bouwwerkers in Nederland. Het onderhield ook directe contacten met Oost-Europa. Ze delen ook hun competentieprofiel voor bouwwerkers en hun werk met het Roma-volk (Leida Schuringa).

#### **Roemenië**

Asociatia Romana de Dezvoltare Comunitara/ARCD was op zoek naar meer netwerken met West-Europa rond samenlevingsopbouw. Ruralnet in Roemenië heeft gewerkt rond trainingsnormen voor samenlevingsopbouw en plaatste dat in een bredere context. Er werd gepraat over concepten en over een lijst met vaktermen. Er is behoefte aan onderzoek rond veranderingstheorieën en -veronderstellingen, bijvoorbeeld over hoe ontwikkeling in een partnerschap moet worden gepromoot. ARCD is geïnteresseerd in een thematisch verbindingswerk met andere netwerken. Ze zijn ook geïnteresseerd in verdere uitwisselingen rond training voor Samenlevingsopbouw.



### Zweden

Stiftelsen Centrum för Samhällsarbete och Mobilisering /CESAM gaf het voorbeeld van de training die zij aanbieden aan het lokale bestuur die eerder steunt op zorg voor mensen dan op 'competentieopbouw'. Er wordt vaak teruggegrepen naar training in samenlevingsopbouw als andere methoden gefaald hebben, maar steeds meer ambtenaren raken ervan overtuigd dat ze een nieuwe manier van werken nodig hebben om zich te richten tot bepaalde bevolkingsgroepen en tot bepaalde buurten. Klassieke organisaties laten het afweten bij langdurig werklozen en langdurig zieken. In Scandinavië zijn er ideeën over de ontwikkeling van coöperaties omdat de arbeidsmarkt dan beter kan worden afgestemd op de beschikbare arbeidskracht. Training opbouwen vanuit waarden in plaats vanuit technieken betekent het insluiten van de input van stagiaires en het gebruik maken van hun ervaring. CESAM is ook geïnteresseerd in koppelingen met transnationale sociale inclusieprojecten, waaronder een project waarin ze een partner zijn en dat afliep in november 2006.

### Verenigd Koninkrijk

Community Development Foundation/CDF hield zich bezig met het Thematic Active Learning-proces binnen het proces, dat georganiseerd werd rond bijeenkomsten over een thema of een probleem. Enkele vragen zijn: Kunnen we een informeel proces gebruiken om onze doelstellingen te behalen? Hoe structureren we communicatie rond een thema? Er is ook belangstelling voor een lijst met vaktermen. CDF bezit expertise in evaluatie en meting, bijvoorbeeld 'ABCD and Indicators of Involvement'. (Asset Based Community Development en indicatoren om betrokkenheid te meten).

### 2.2 Proces en Planning bij partnerschappen

In aansluiting op het vaststellen van de rollen en de bijdragen van de partners, deelden de partners de definities van het begrip 'samenlevingsopbouw', gebaseerd op de Verklaring van Boedapest en het door de CEBSD geleide project over 'good practices' bij samenlevingsopbouw. Ze analyseerden ook de aparte bijdrage die

de domeinen van volwasseneneducatie en samenlevingsopbouw moeten leveren aan het thema. Plannen voor het gastheerschap, de participatie en de organisatie van het thematisch seminar werden zowel bij de vergadering in Dublin als bij die in Boekarest gemaakt. De Hongaarse Vereniging voor Samenlevingsopbouw werkte als teamlid nauw samen met andere partners en de coördinator om alle betrokkenen aan te moedigen deel te nemen aan het Seminar in Boedapest en mede de kern van het netwerk te vormen.

### 2.3 Samenwerking

De partners zorgden ervoor dat ieder zijn vaardigheden, hulpbronnen en expertise samenvoegde om de doelstellingen van het Thematisch Seminar te halen. De goede onderlinge verstandhouding en de opbouwende sfeer waren buitengewoon. De organisatie en gebruikte methodologie steunden op de principes van samenlevingsopbouw en op trainingservaring. Er werden specifieke oefeningen en technieken gekozen om het hoogst mogelijke uitwisselingsniveau te bereiken tijdens de korte periodes die beschikbaar waren

voor vergaderingen en het 'seminar'. Het hoge samenwerkingsniveau hield stand tijdens het follow-up-werk, wat door voorzitter Diane Cesarin nog eens werd beklemtoond in haar uitspraak over MCE, waar het hoofdprincipe rechtstreeks verband houdt met de principes van samenlevingsopbouw: "Elk individu heeft waarde, maar ook beperkingen die kunnen worden overwonnen door samenwerking."

#### 2.4 Contact

Partners en deelnemers werkten ook buiten de vergaderingen samen via e-mail, telefonische contacten en soms ook subgroepen: de stafmedewerkers van Samenlevingsopbouw Vlaanderen bijvoorbeeld maakten een discussiekader voor het Thematisch Seminar op basis van de discussies in planningbijeenkomsten. Deelnemers bereidden informatie over hun organisaties en rollen vooraf voor zodat de werkelijke contacttijd gemaximaliseerd kon worden. De gastheer besteedde voldoende aandacht aan ieders fysiek comfort en culturele ontwikkeling, zodat de deelnemers zich daarover geen zorgen hoefden te maken en ten volle konden participeren.

#### 2.5 Evaluatie

Een volledig onafhankelijke evaluatie van het project werd uitgevoerd door Claudia Novac uit Roemenië. De beslissing over de evaluatie bij de aanvang van het project was het enige conflict onder de partners. Het conflict leidde tot een vruchtbare discussie, ze hielp bij het uitklaren van visieverschillen tussen de partners en werd uiteindelijk bevredigend opgelost door de beslissing om de evaluatie uit te besteden en door een consultatie- en besluitvormingsproces goed te keuren. De evaluatie werd gebaseerd op de Logical Frame Approach (LFA) en op participatieve methodes van interactie met projectpartners en belangrijkste begunstigden. De evaluator paste 'zowel formatieve als summatieve evaluatieprincipes' toe, en kon zo een systemisch onderzoek van het volledige proces bieden. De partners en de deelnemers van het project beschouwden de opmerkingen en de analyse in de eindevaluatie als een waardevolle bijdrage om te leren van het project en om het netwerk verder te ontwikkelen.

## Sectie 3

# Het kader van Samen

#### 3.1 Beleidskader

Op de bijeenkomsten in Dublin, Boekarest en Rome onderzocht het projectpartnerschap hoe het rekening kon houden met de context van training en opleiding bij samenlevingsopbouw. Ze maakten gebruik van vroeger werk van de leden van het Combined European Bureau (CEBSD). 'Leden' verwijst hier naar de bestuursleden van het CEBSD, 'partners' verwijst naar degenen die zich hebben verenigd om het projectpartnerschap te vormen. De partners vertrokken niet van een leeg blad. Bestaande concepten van samenleving, burgermaatschappij, zelfhulp, zelforganisatie en variaties in de benadering van landen met 'sociale welvaart' en in wat bedoeld wordt met 'levering van een dienst' in het Europa van vandaag, hebben een impact op de context van training en opleiding. De voorgestelde richtlijnen moeten rekening houden met de vaardigheden van de deelnemers, maar de belangrijkste uitdaging is het vastleggen van basismethoden die inclusief en gelijk zijn binnen een gezamenlijk kader. Men moet ook realistisch zijn over de economische druk vanuit het beleid. Op het Europese niveau heeft het project betrekking op het brede beleidskader van de sociale dimensies van de agenda van Lissabon, en op de Europese sociale cohesie voor 2007-2013 die de klemtoon legt op jobs, economische groei, en de training en ontwikkeling van vaardigheden die daartoe moeten bijdragen.

#### 3.2 Diversiteit binnen het kader

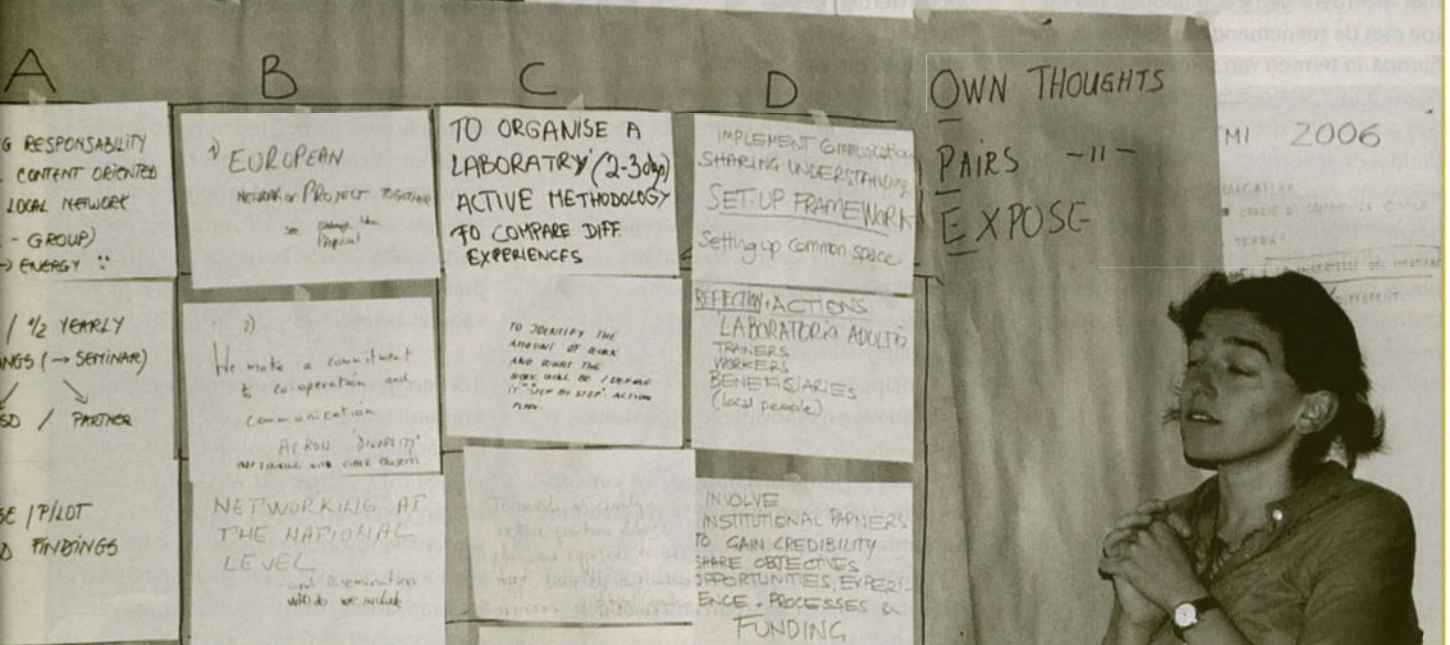
De context van de deelnemende partners is erg verschillend in de verschillende Europese landen en regio's, en de partners erkennen dat hun gedeelde ervaring slechts een eerste stap is bij het in kaart brengen van overeenkomsten en verschillen. In het Verenigd Koninkrijk (VK) en België bestaat heel wat ervaring in de training van werkløzen via verschillende maatregelen, waaronder specifieke tewerkstellingsorganisaties. De 'Community Development Foundation'

beschikt over een databank van duizend organisaties in het VK die bezig zijn met samenlevingsopbouw en er zijn veel lokale besturen die beschikken over opbouwwerkers, maar er is geen enkele specifieke databank voor de training van leveranciers van samenlevingsopbouw. In Denemarken wordt het meeste opbouwwerk gedaan met de gouvernementele organisaties en niet in de publieke sector, aangezien er geen voorziening is voor training en opleiding inzake samenlevingsopbouw, behalve in enkele scholen voor sociaal werk of sociale pedagogie en soms ook in volkshogescholen. Samenlevingsopbouw wordt gezien als praktisch, uitvoerend werk in bepaalde buurten en in de ruimere context heeft het betrekking op actief burgerschap. In Nederland zijn er velen die opleiding en training in de samenlevingsopbouw aanbieden, en die contact hadden met het vroegere LCO (nu MOVISIE), maar er zijn geen banden met de sector volwasseneneducatie in het land. Er zijn gelijksoortige lacunes in Zweden, maar CESAM identificeerde een goed praktijkvoorbeeld in een Fins initiatief voor volwasseneneducatie voor de Zweedse minderheid in Finland. Ze doen samenlevingsopbouwwerk voor de Zweedse en Finse bevolking en zijn vooral sterk in rurale ontwikkeling. Een andere regionale organisatie in Zweden is in Malmö begonnen met een 'Wereld Volkshogeschool' die werkt rond intercultureelheid.

#### 3.3 Breder interessespectrum

De focus van het Grundtvig-project rond training en opleiding binnen samenlevingsopbouw ligt op gemeenschapgerichte organisaties, maar uitwisseling op langere termijn kan ook betrekking hebben op anderen die instaan voor de training van opbouwwerkers en activisten. Bijvoorbeeld in Roemenië. Er gaapt een kloof tussen universitair onderwijs waar opleiding en samenlevingsopbouw tot het Mastersniveau behoort, en de noden van de

# levingsopbouw



mensen die op het lokale niveau werken. Volwasseneneducatie kan in sommige situaties een rol spelen bij het opzetten van training voor mensen die iets willen doen voor hun gemeenschap, maar niet-gouvernementele organisaties zijn de belangrijkste leveranciers van een training voor gemeenschapsgerichte organisaties. Er is enige overlapping met universiteitsgerichte training in sommige regio's zoals Catalonië (Spanje), Denemarken, Ierland en het VK. In Italië is er geen erkende sector van samenlevingsopbouw, maar er is wel heel wat expertise in interculturele training, die uitgaat van bekende theoretici zoals Augusta Boal en Paulo Freire. De belangrijkste steun van gemeenschapsgerichte training en opleiding verloopt via coöperatieven. Ook werden relaties aangeknoopt met sommige coöperatieven die bezig zijn met training op dit domein, maar deze hebben de neiging om op zichzelf te werken. Het spectrum waarbinnen we werken is erg breed – praktijkgericht leren, volwasseneneducatie en dan ook nog het aanbod vanuit het wetenschappelijk onderwijs, en de inclusie van een universitair perspectief.

### 3.4 Definitie van Samenlevingsopbouw

De brede definitie van Samenlevingsopbouw waarop dit project steunt, en die

wordt gedeeld door de partners, komt uit de Declaratie van Boedapest:

"Samenlevingsopbouw (SO) is een manier om de civiele samenleving te versterken door voorrang te geven aan acties van lokale gemeenschappen en hun aandeel in de ontwikkeling van een maatschappelijk, economisch en ecologische beleid. Samenlevingsopbouw streeft naar 'empowerment' van lokale gemeenschappen, wat zowel verwijst naar geografische gemeenschappen, belangen- of identiteitsgemeenschappen als naar gemeenschappen die georganiseerd zijn rond specifieke thema's of beleidsinitiatieven. Samenlevingsopbouw versterkt de capaciteit en kwaliteit van mensen als actieve burgers via hun groepen, organisaties en netwerken, en de capaciteit van instellingen en instituten (openbare, private en niet-gouvernementele) om te werken in dialoog met de burgers bij het vormen en bepalen van verandering. Samenlevingsopbouw speelt een cruciale rol in het ondersteunen van een actief democratisch leven door het promoten van de autonome stem van achtergestelde en kwetsbare gemeenschappen. Samenlevingsopbouw heeft een kernset van waarden/sociale principes inzake mensenrechten, sociale insluiting, gelijkheid en

respect voor diversiteit; en een specifieke basis van vaardigheden en kennis."

De samenvatting van de definities volgt uit de brede definitie die wordt gedeeld door de leden van het **Combined European Bureau for Social Development (CEBSD)** en de partners in het Grundtvig Project 2005-2006. De samenvatting komt hoofdzakelijk uit de CEBSD-publicatie 'Including the Excluded: From practice to policy in European Community Development', Policy Press, June 2005, [www.policypress.org.uk](http://www.policypress.org.uk), ISBN 1-86134-745-6

### 3.5 Wat bedoelen we met 'gemeenschap'?

De definitie van gemeenschap die wordt gedeeld door de CEBSD-leden, 'omvat lokaliteit, gemeenschappelijke belangen en een gedeelde identiteit' (pagina 14, 'Including the Excluded'). Een (lokale) gemeenschap kan een dwarsdoorsnede van verschillende gemeenschappen zijn en individuen zijn vaak leden van verschillende 'gemeenschappen'. De 'gemeenschap' van de Roma in Europa omvat verschillende gemeenschappen en heeft veel verschillende banden met lokale gemeenschappen in heel Europa. De 'vluchtelingengemeenschap' kan gemeenschappelijke belangen hebben over lokale, regionale en nationale grenzen heen. De

CEBSD-definitie erkent de onderscheiden- de kenmerken van diverse gemeenschap- pen in heel Europa, maar ook gemeen- schappelijke patronen. De verwantschap met meerdere 'gemeenschappen' neemt toe met de toenemende mobiliteit in Europa. In termen van samenlevingsop- bouw impliceert een 'gemeenschapsbesef' een gehechtheid aan mensenrechten, soli- dariteit en gelijkheid en inzet voor de ont- wikkeling van de burgermaatschappij. CEBSD-leden geven voorrang aan verschil- lende domeinen binnen samenlevingsop- bouw, bijvoorbeeld participatieve demo- cratie; interculturele bemiddeling; duurza- me ontwikkeling; -armoedebestrijding en bestrijding van sociale uitsluiting.

### 3.6 Enkele termen voor Samenlevingsopbouw in Europa

dezvoltare comunitara

samhällsarbete och Mobilisering

desenvolupament comunitari

développement solidaire

komunitneho rozvoja

samenlevingsopbouw

desarrollo comunitario

sviluppo di comunità

områdesutveckling

samfunnsutvikling

gemeinwesenarbeit

közösségfejlesztés

community development

### 3.7 Enkele gemeenschappe- lijke principes

De volgende prin- cipes werden gese- lecteerd als kern- principes die wor- den gedeeld door de leden van het Combined European Bureau for Social Development; zie de publicatie 'Including the Excluded' (Pagina 57-67) voor een beschrijving van hoe ze werden geselec- teerd en hoe ze begrepen worden:

- Gelijkheid, Diversiteit, Tolerantie
- Partnerschap, Solidariteit en samen- werking
- Participatie
- Creatieve en Innovatieve Organisatie

### 3.8 Enkele gemeenschappelijke concep- ten die definiëren wat we bedoelen met samenlevingsopbouw

- Verleent interdisciplinaire, professionele en onafhankelijke steun aan groepen van mensen;
- Identificeert, samen met lokale mensen, samenlevingsproblemen;
- Versterkt de empowerment van lokale mensen zodat ze zichzelf kunnen organi- sieren om problemen op te lossen;
- Besteedt vooral aandacht aan mensen die worstelen met sociale achterstelling, armoede, ongelijkheid en uitsluiting;
- Draagt bij tot een duurzame samenle- ving die steunt op wederzijds respect en sociale rechtvaardigheid;
- De machtsstructuren ter discussie stelt die de participatie van mensen belem- meren;
- Draagt bij tot de sociaal-culturele ontwik- keling van een buurt door de lokale bevolking.

cebsd

www.cebsd.org

De website en publicaties van de CEBSD en de publicaties van de leden en partners bevatten meer materiaal over principes, concepten, termen met inbegrip van ter- men als 'sociaal kapitaal', empowerment, participatie en hoe ze geput zijn uit de praktijk en worden gebruikt bij het maken van het beleid.

### 3.9 Een gemeenschappelijk kader en vragen

De partners deelden ook veel onopgeloste vragen over de context van kansen inzake training en leren op het domein van samenlevingsopbouw, zoals: Hoe kunnen we zorgen voor de insluiting van netwer- ken van landen die niet als partners verte- genwoordigd zijn? Hoe onderhandelen we over de specifieke training binnen een rui- mere beleidscontext? Hoe kunnen we ondernemingszin koppelen aan sociale en gemeenschapswaarden? Wat zijn de ver- banden tussen de stappen naar een pro- fessionele kwalificatie en van de behoefte aan training van gekwalificeerde profes- sionelen en de training van buurtactivisten of de training voor actief burgerschap? De partners deelden ook een gehechtheid aan de kernprincipes en -definities op basis van de Verklaring van Boedapest en het Europese CEBSD-project over 'Good practice'.

<



## Sectie 4

De ontwikkeling van **richtlijnen****4.1 Eerste stappen rond richtlijnen**

39 vertegenwoordigers uit zeventien landen droegen op het Seminar bij aan de richtlijnen en referentiepunten in dit rapport. Het Seminar was georganiseerd als deel van het Grundtvig 4-programma over training en opleiding binnen samenlevingsopbouw bij partnerorganisaties uit Hongarije, het Verenigd Koninkrijk, België, Zweden, Denemarken, Roemenië, Nederland, Italië en Ierland. De Hongaarse Vereniging voor Samenlevingsopbouw trad op als gastheer van het seminar dat van 30 maart tot 2 april 2006 werd gehouden in het Buda-kasteel. De deelnemers kwamen uit zeventien landen en vormden een mix van disciplines: docenten, trainers, opbouwwerkers, maatschappelijk assistenten, adviseurs/consulenten en managers.

De meerderheid vertegenwoordigde niet-gouvernementele organisaties die de mening delen dat Samenlevingsopbouw een unieke bijdrage kan leveren op het vlak van levenslang leren. Het werk steunde op definities van samenlevingsopbouw die ontwikkeld waren door praktijkwerkers samenlevingsopbouw in een door de Europese Unie gefinancierd project over 'Good practices'. De deelnemers onderzochten ook ideeën, methodieken en thema's voor toekomstige netwerken rond training en opleiding inzake samenlevingsopbouw die betrekking hebben op de domeinen volwasseneneducatie en samenlevingsopbouw. Ze deden voorstellen voor later werk rond conflictbemiddeling, professionele uitwisseling en bewonersparticipatie.

Op basis van hun werkervaring in diverse samenlevingsverbanden identificeerden de deelnemers gemeenschappelijke elementen in 'goede praktijken' inzake training en opleiding voor samenlevingsopbouw als een eerste stap in de uitwerking van Europese Richtlijnen. Ze beklemtoonden dat er, hoewel er geen eenvoudig recept bestaat dat in elke situatie kan worden toegepast, wel gemeenschappelijke ervaringen zijn die als referentiepunten of als 'illustratieve' praktijkvoorbeelden kunnen worden gebruikt. Er bestond een algemene consensus over het feit dat ieder trainingsprogramma inzake samenlevingsopbouw bij de uitwerking en de uitvoering rekening zou moeten houden met de trainingscontext. Ook dat de training en het leren zouden moeten gekoppeld zijn aan de praktijk in reële situaties. Europese

Richtlijnen zouden soepel genoeg moeten zijn om te kunnen worden aangepast aan specifieke situaties. De richtlijnen kunnen nuttig zijn als een aanwijzing voor potentiële verbanden tussen een lokale situatie en een andere. Het is de verantwoordelijkheid van het orgaan op het laagste lokale niveau om de punten van gemeenschappelijk belang in de lokale context vast te leggen en om de verbanden te maken voor training en opleiding voor samenlevingsopbouw op een nationaal en regionaal niveau.

Het is nuttig om vanaf het begin expliciet te wijzen op het onderscheid tussen **informeel en formeel leren**, zowel voor professionals als voor (doel) groepen. Informeel leren vindt plaats in informele omgevingen en refereert onder andere naar het leren door samen dingen te doen, terwijl formeel leren in een formele omgeving zich meer richt op het versterken van bepaalde vaardigheden en kwalificaties. Zowel formeel als informeel leren kunnen themagericht zijn, bijvoorbeeld gericht op sociale uitsluiting op de woningmarkt. Beide kunnen ook gelijke doelstellingen hebben, bijvoorbeeld het bevorderen van actief burgerschap of het verbeteren van de organisatie van de samenlevingsopbouw.

In de loop van het project bleek ook dat het bruikbaar zou kunnen zijn om een onderscheid te maken tussen een beleidsfocus en een activiteitenfocus. Met andere woorden, een reeks richtlijnen voor training en opleiding die focussen op het trainings- en kennisopbouw **beleid** van organisaties van samenlevingsopbouw aan de ene kant, zou verschillen van een reeks richtlijnen die zijn uitgewerkt voor trainings- en kennisopbouw **activiteiten** aan de andere kant. In dit tot een jaar beperkte project bleek het te moeilijk te zijn om de verschillende elementen voldoende van elkaar te scheiden om dat onderscheid nu al toe te passen. De 'richtlijnen' of 'illustratieve voorbeelden' die gedeeld werden, bieden echter wel een zeker inzicht in de punten waarover de consensus het grootst is. De discussie was geconcentreerd op de volgende thema's:

- \* Doelgroepen
- \* Inhoud
- \* Vorm
- \* Organisatie.

De deelnemers kozen ook prioritaire discussiethema's. Punten uit deze uitwisselingen werden samengevat onder de noemer 'Gemeenschappelijke uitdagingen' (zie verderop in dit rapport).

De deelnemers vonden de ervaring stimulerend, maar ze geven grif toe dat het een enorme opdracht is en ze zien de output van het seminar als een bijdrage om de dialoog tussen diegenen die verantwoordelijk zijn voor het uitwerken van gemeenschapsgerichte opleidingen te versterken en te verrijken.

#### 4.2. Doelgroepen voor training en scholing binnen samenlevingsopbouw

Diagram 1 geeft de diversiteit van de doelgroepen weer via een verdeling in drie categorieën: Publiek, Politiek en Professioneel. Elke categorie moet op drie niveaus (straat, lokaal, nationaal) worden

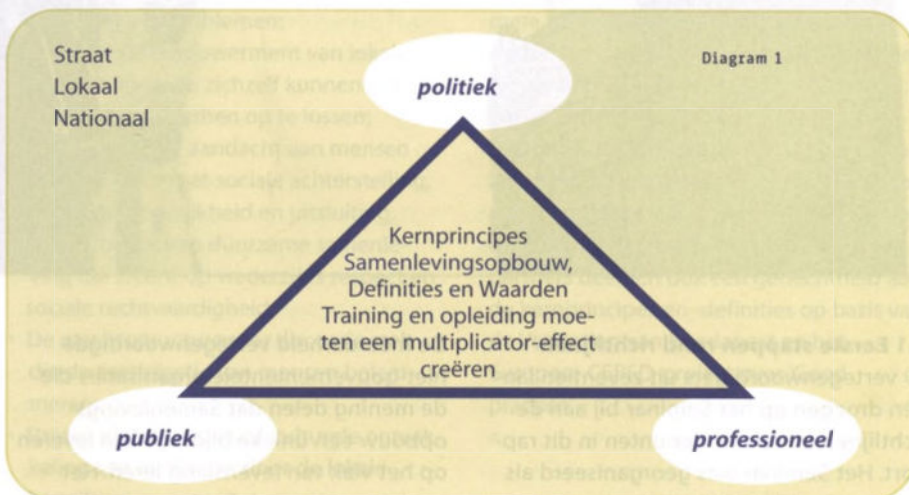
bekeken. Soms is het aangewezen om deelnemers van de drie categorieën samen in een trainingsprogramma te hebben, maar dat is niet altijd zo. (zie diagram 1)

#### Multiplicatoren

Alle doelgroepen met inbegrip van professionals, leidinggevenden en activisten worden gezien als potentiële multiplicators van de ontwikkeling van vaardigheden en competenties. Groepen binnen de drie categorieën – politiek, publiek en professioneel – zijn soms tegenstanders in plaats van partners en netwerkers. Training kan helpen om te leren samenwerken.

#### Professionals in welzijnsinstellingen, bewonersverenigingen en organisaties en in de overheidssector

Training in samenlevingsopbouw zou bestaande vaardigheden moeten versterken en bijkomende vaardigheden moeten ontwikkelen met aandacht voor empowerment en gericht op vaardigheden en competenties die de werkers



#### Opmerking bij de categorie 'Politiek', 'Publiek' en 'Professioneel'

De categorie 'Politiek' omvat beleidsmakers, ambtenaren en overheidspersonen in het algemeen, met aandacht voor specifieke groepen bij specifieke doelstellingen, bijvoorbeeld volksvertegenwoordigers, mensen die (leer)plannen uitwerken en mensen die belast zijn met fondsvererving.

Publiek verwijst naar de lokale gemeenschap (van alle burgers)  
En ook: specifieke doelgroepen, met inbegrip van:  
vrijwilligersorganisaties,  
zakenmensen,  
organisaties,  
minderheidsgroepen,  
artiesten, enzovoort.

Professioneel verwijst naar personen die betaald worden voor hun werk, zoals professionals in ngo's  
Welzijnswerkers/opbouwwerkers in ngo's of statutaire organen.  
Professionals in educatiecentra en scholen  
Gezondheidswerkers  
Experts.



nodig hebben om hun doelstellingen inzake samenlevingsopbouw te bereiken. De training gaat uit van een groeps-/collectieve aanpak en omvat ook informatie over maatschappelijke en politieke rechten. Ze is gericht op de werking van stafmedewerkers in gemeenten, verenigingen/niet-gouvernementele organisaties zoals huisvestingsmaatschappijen, sociale/niet-werkende groepen en groepen uit de samenleving, voor zover ze bezig zijn met samenlevingsopbouw. Ook zij die professionals willen worden, moeten erbij betrokken worden.

#### **Training van publiek/burgers/gebruikers (vooral in georganiseerde groepen)**

Het accent moet worden gelegd op empowerment en op de vaardigheden en competenties die lokale gemeenschappen, wijkorganisaties of lokale actiegroepen nodig hebben om hun doelstellingen inzake samenlevingsopbouw te bereiken. Training is gericht op groepen van burgers die in hun gemeenschap veranderingen willen doorvoeren.

- \* Rurale groepen
- \* Werklozen
- \* Groepen rond stedelijke planning
- \* Bemiddelaars
- \* Vrouwen
- \* Autonoom georganiseerde minderheidsgroepen.

Lokale groepen staan open voor verscheidene individuen die nog niet als groep georganiseerd zijn, maar die op zoek zijn naar een collectieve oplossing voor een specifiek probleem. Er is ook plaats voor informeel georganiseerde of ongestructureerde groepen van ongeorganiseerde individuen met een gemeenschappelijk doel, nieuwe stemmen en/of een basisgroep die georganiseerd is rond een specifiek thema of een gemeenschappelijk belang.

#### **Sommige individuen kunnen eventueel doorstromen naar de categorie 'professionele' training**

Er moet ook aandacht worden geschonken aan sommige onopgeloste spanningen.

De doelstellingen van professionele werkers kunnen worden vastgesteld door gouvernementele of niet-gouvernementele organen. Samenlevingsopbouw kan gericht zijn op verschillende doelgroepen. Opbouwwerkers moeten zich bewust zijn van hun rol en hun positie. Ze moeten nagaan of organisaties voor samenlevingsopbouw gericht zijn op de medewerking van verkozen raadsleden en beleidsmakers, ofwel of ze hoofdzakelijk willen zorgen voor steun aan en empowerment van lokale groepen in de samenleving. Is het de bedoeling om doelgroepen te versterken (empowerment) in het perspectief van gewenste maatschappelijke veranderingen of zijn werkers op zoek naar een betere communicatieve sociale planning waarbij samenlevingswerkers optreden als bemiddelaars tussen allerlei stakeholders?

#### **4.3 De inhoud van training en opleiding binnen Samenlevingsopbouw**

Inhoudelijk moeten er elementen in zitten die gericht zijn op zowel individuele



als collectieve ontwikkeling en op politieke rechten, en de aandacht moet vooral gaan naar specifieke problemen en het vinden van oplossingen. Bovenop de training in empowerment, vaardigheden en competenties, zou het aanbod voor de groepen moeten bestaan uit nuttige kennis. Expertise en ervaring over de volgende thema's was nuttig gebleken in de praktijk van de deelnemers aan het Seminar:

- \* Migratie
- \* Racisme
- \* Verdeelde gemeenschappen
- \* Interculturele bemiddeling
- \* Participatie
- \* Maatschappelijke actie.

### Suggesties voor inhoudelijke clusters

#### a) Attitude en ethiek

Initiatief (Iemand moet de eerste stap zetten en niet wachten tot er iets gedaan is)

- \* Attitude: Wie ben ik?
- \* Maatschappijanalyses
- \* Identiteiten
- \* Motivatie om uit eigen beweging mee te doen
- \* Insluiting (iedereen moet participeren)
- \* Persoonlijke ontwikkeling zoals opbouwen van zelfvertrouwen, assertief zijn, omgaan met conflicten.

Verder werken rond het onderscheid tussen normen/waarden, ethische kwesties en deontologie zou nuttig zijn in deze cluster.

#### b) Methodes en werkinstrumenten

- \* Behoeften van bewonersgroepen – beleid – organisatorisch, lokaal, regionaal, nationaal
- \* Behoeft-assessment, de belangrijkste problemen in de gemeenschap
- \* Praktische vaardigheden inzake fondsenwerving, projecten te managen, en partnerschappen te doen werken
- \* Relevante volwasseneneducatie en initiatieven inzake levenslang leren
- \* Engagement en overtuiging
- \* De praktijk gebruiken als scholingsbasis
- \* Monitoring van voortgang en veranderingen
- \* Begrijpen van het 'proces': stappen in samenlevingsopbouw, samenhang tussen principes, waarden, methodologie en praktijk
- \* Bekendheid met 'leren door te doen'.



#### c) Conflict en cohesie, mensen, gemeenschappen en organisaties

- \* Conflictontwikkeling – conflict-management
- \* Hoe omgaan met conflicten
- \* Racisme en seksisme aanpakken
- \* Sociale cohesie
- \* Samenwerking over culturen heen
- \* Partnerschap en dialoog – gemeenschappelijke actie
- \* Betere verstandhouding tussen verschillende gemeenschappen.

#### d) Bestuur en democratie

- \* Interne democratie binnen organisaties
- \* Maatschappijanalyse
- \* Zelfbestuur, decentralisatie
- \* Democratie en empowerment
- \* Begrijpen hoe (lokale en nationale) regeringen werken + hoe wat kan wor-

den beïnvloed/veranderd + hoe ze het doen

- \* Externe democratie en hoe beleid en diensten kunnen worden beïnvloed
- \* Wie moet erbij betrokken zijn, (formele en informele leiders).

#### e) Activeren van participatie

- \* Burgerparticipatie bij besluitvorming/betrokkenheid lokale actoren
- \* Participatieplanning (hoe leden van de samenleving betrekken bij acties)
- \* Empowerment- en participatiemethoden in de praktijk
- \* Verschillende theorieën en 'participatieniveaus', bijvoorbeeld participatieladder
- \* Tools en methoden om de participatie te bevorderen.

## f) Open staan voor nieuwe ideeën en innovatie

### 4.4 Format voor training en opleiding binnen samenlevingsopbouw

#### a) Trainings- en scholingsproces

De thema's en onderwerpen moeten onderling verbonden zijn in de vorm die wordt gekozen voor het geven van de training en opleiding binnen samenlevingsopbouw, bovendien moet de vorm divers zijn omdat mensen divers zijn. De training kan worden georganiseerd op een lokaal/nationaal of 'gemeenschapsniveau'. Gemeenschapsgerichte training kan formeel of informeel zijn, maar bij formele training ligt het accent vaak meer op de 'resultaten', terwijl informele training vaak meer 'bottom-up' georganiseerd is en de klemtoon legt op het proces. Het onderscheid tussen proces en product is een vals onderscheid, maar het wordt gemaakt omdat effecten van processen (bijvoorbeeld een versterkt bewustzijn, zelfvertrouwen, ontwikkeling van sociale vaardigheden) moeilijk te meten zijn. Het proces is belangrijker dan meetbare resultaten. Het format van de training verandert afhankelijk van veranderingen in het proces en de diepte van het proces. Onafhankelijkheid is noodzakelijk bij het uitwerken van de vorm of het format, zodat deze kunnen worden aangepast aan de context en om ervoor te zorgen dat de deelnemers vaardigheden en competenties verwerven om hun eigen context te veranderen en vorm te geven.

#### b) Behoeft-assessment

De analyse en evaluatie van behoeften moet tot verantwoordelijkheid leiden bij individuen. Het zich verantwoordelijk weten voor het trainingproces is de sleutel tot succes. Het proces moet dynamisch zijn en bruggen slaan tussen:

- \* Normen
- \* Structuur
- \* Strategische ontwikkeling
- \* Deelnemers
- \* Organisatie.

Deelnemers aan het seminar gebruikten de metafoer van het vinden van een pad doorheen de verschillende contexten en beklemtoonden het 'verleidingsproces' bij training en opleiding. Je kunt dit niet

opleggen aan deelnemers. Dat hangt af van:

- \* Motivatie
- \* Toegankelijkheid
- \* Indrukken en ervaringen van voormalige deelnemers
- \* Betekenis voor hun leven
- \* Waarde voor hen
- \* Link met de dagelijkse realiteit
- \* Gedeelde realiteit
- \* Ontvankelijkheid
- \* Flexibiliteit en geschiktheid voor veranderende behoeften
- \* Follow-up
- \* Doelstellingen van de cursist - informeel gezellig samenzijn en/of behalen van kwalificaties.

#### c) Procesgeleid format

Om te komen tot duurzaam leren en om mensen te motiveren voor levenslang leren, moeten de mensen zich het leerproces toe-eigenen. Het proces is erg belangrijk en de sleutel voor een blijvende motivatie.

- \* Het proces moet aangepast zijn aan de gemeenschappen en situaties waar de training moet worden gegeven en alles moet op-de-praktijk gericht verlopen.
- \* Er moet ruimte zijn voor 'leren door te doen', niet net zoals in een academisch format.
- \* Het toe-eigenen van de leerprocessen en het nadenken erover of de feedback erop moeten worden gedeeld.
- \* De vorm moet bepaald zijn door de 'vragen van de markt'.
- \* De vorm moet gericht zijn op een leerproces dat op een lange termijn wordt voortgezet.
- \* Soms is het goed om experts uit te nodigen die theorie en praktijk kunnen verbinden en die een open, in plaats van een gesloten, benadering hebben
- \* Verscheidene professionals kunnen betrokken zijn bij het leveren van training. Ze moeten erop letten hun eigen agenda niet op te dringen aan de groep, maar wel de mensen te helpen hun eigen agenda te realiseren.
- \* Gemeenschapsgericht en duurzaam.
- \* Er zijn verschillende doelgroepen zodat de uitwerking van de training moet aangepast zijn aan de diversiteit.
- \* De vorm van de training moet bepaald zijn door de waarden en de inhoud door de vragen vanuit de praktijk.

- \* Er moet tijd zijn om na te denken over het leerproces – Wat heb je geleerd?
- \* Er moet een leerbeseft zijn – je moet weten dat je aan het leren bent.
- \* Het proces moet ook creatiever zijn om vensters te openen en ruimte voor externe zienswijzen. Experts moeten worden aangemoedigd om deel te nemen en om hun expertise te delen, echter zonder te manipuleren.
- \* Bijkomende externe kennis moet beschikbaar zijn.
- \* We moeten oppassen dat we onwetendheid niet gaan bestendigen.
- \* We moeten openstaan voor de ontwikkeling van nieuwe kennis.
- \* We moeten mensen ook doen nadenken over hun eigen expertise en over wat ze zelf weten.
- \* Verschillende perspectieven rond kennis zijn noodzakelijk en de ontwikkeling van een kritisch bewustzijn is een deel van het leerproces.

#### d) Een permanente evaluatie van voortgang en resultaten is nodig

De follow-up omvat aan de ene kant een permanente evaluatie van het proces, het product en de procedure (drie p's) en aan de andere kant de overdracht van de resultaten. Verschillende evaluatievormen zijn mogelijk. Het mag formeel zijn, maar niet overdreven:

- \* Voortgangsverslagen
- \* Dagboeken
- \* Zelfbeoordeling
- \* Verschillende vormen van feedback.

### 4.5. Organisatie van Training en Opleiding binnen Samenlevingsopbouw

#### a) Context

Leren binnen samenlevingsopbouw gaat niet alleen over het versterken van competenties en het uitvoeren van programma's. Training is leren er te zijn en zich aan te passen aan een omgeving en vaardigheden en competenties ontwikkelen die de deelnemers die de training volgen in staat stellen om de context te veranderen. Training gericht op empowerment moet een zeker niveau van kennis over bepaalde zaken hebben. Mensen stimuleren in hun kracht, betekent een zo groot mogelijke uitdaging bieden met zo weinig mogelijk ondersteuning. De kunst van het leren binnen samenlevingsopbouw bestaat in het veranderen/vertalen van top-down-pro-

gramma's in bottom-up-initiatieven – vaak met overheidsfinanciering. Als er goede top-down-maatregelen of –programma's zijn dan moeten deze worden vertaald in een bottom-up-praktijk en, omgekeerd, als er goede bottom-up-praktijken zijn, dan moeten die worden vertaald in maatregelen en programma's die empowerment bevorderen.

#### **b) Uitwerken van programma's**

Het is aan te raden een vergadering te organiseren met de 3 'p's – publiek, professionelen en bevoegde politici – en om samen te beslissen over de doelstellingen van training en leren binnen samenlevingsopbouw in de gegeven context. Onderstaande actoren moeten ook, afhankelijk van de context, worden betrokken bij de planning inzake training binnen samenlevingsopbouw:

- \* Formele trainingsinstituten
- \* Vroegere studenten en hun feedback
- \* Instellingen of gelijkaardige organisaties die training aanbieden
- \* Informele bronnen
- \* Opbouwwerkers
- \* Maatschappelijke animatoren
- \* Trainers en hun assistenten
- \* Doelgroepen van trainingen en cursussen.

De tweede fase zou erin bestaan de training te doen aansluiten op de verschillende doelstellingen voor de verschillende groepen, aangezien de doelstellingen van het publiek erg waarschijnlijk zullen verschillen van die van de politici en/of de professionelen. Er zouden middelen moeten worden geïdentificeerd om de verschillende groepen binnen het globale samenlevingsopbouwproces te houden. Er moet openheid zijn voor innovatie, nieuwe thema's en nieuwe ideeën.

#### **c) Planning**

- \* Motivatie en satisfactie bij training en opleiding zouden van het grootste belang moeten zijn bij het uitwerken van uw initiatief.
- \* Maak een prestatiegerichte selectie om de motivatie te bevorderen.
- \* Betrek de mensen die in dezelfde instelling werken, maar een andere kijk hebben op hetzelfde onderwerp, zoals verkozen vertegenwoordigers en ambtenaren.
- \* Selecteer mensen/organisaties op basis

van hun achtergrond.

- \* Gebruik een interdisciplinaire aanpak.
- \* Hanteer diversiteit.
- \* Kijk naar elke deelnemer als iemand die een bijdrage levert.
- \* Benut veldbezoeken/ studiebezoeken en manieren om te leren van elkaars ervaringen.

#### **d) 'Op maat gemaakt'**

De gehechtheid aan de kernprincipes van gelijkheid in samenlevingsopbouw zou de trainings- en leerkansen moeten ondersteunen en zou moeten worden weerspiegeld in de houding van de trainers en de deelnemers. We moeten ons de getrainde opbouwwerkers en andere professionals voorstellen als mensen met allerlei achtergronden, identiteiten en culturen die we terugvinden in de mainstream van training en leren binnen samenlevingsopbouw. Als dat niet het geval is, zouden we moeten vragen waarom ze daar niet zijn en stappen moeten zetten om mensen die te maken hebben met discriminatie en uitsluiting te consulteren, te informeren en in te sluiten. Trainings- en leermogelijkheden zouden ook moeten dienen voor het identificeren en rekening houden met verschillen in achtergrond / leeftijd/ duur van de betrokkenheid bij samenleving/ functie in de organisatie/ tijd/ locaties. Als deze aandacht voor diversiteit goed wordt uitgevoerd, zal ze de kwaliteit van de training en kennis die aan iedereen wordt aangeboden, verbeteren. Deze zou moeten worden toegepast op:

- \* Ontwerp en toepassing van de training
- \* Intakegesprek
- \* Afwegen van verschillen en ongelijkheden met inbegrip van deze tussen managers en stafmedewerkers
- \* Andere opinies om vragen te stellen bij mono-culturele benaderingen
- \* Promotieactiviteiten onder uitgesloten groepen
- \* Sociale diagnose van de buurt
- \* Groepen die 'gevestigd zijn' van discriminatie
- \* Erkenning van expertise gebaseerd op persoonlijke ervaring
- \* Reikwijdte en follow-up
- \* Er zouden acties moeten worden ondernomen om de trainings- en leermogelijkheden te verrijken met diversiteit
- \* Creëer, introduceer en gebruik verschil
- \* Betrek mensen met verschillende visies
- \* Vind de juiste mensen om deel te nemen

- \* Ontwikkel en werk aan levenskracht en energie als voorbereiding om mensen in een training te krijgen
- \* Probeer betrokkenheid te krijgen bij de overdracht van leren in de startfase van de cursus.

#### **e) Criteria voor deelname aan training binnen samenlevingsopbouw zouden moeten zijn:**

- \* Ervaring in het domein
- \* Betrokkenheid bij samenlevingsprojecten (samenlevingsopbouwprocessen)
- \* Bereidheid om deel te nemen
- \* Een lerende achtergrond of leervaardigheden/taalvaardigheden
- \* Motivatie om de verworven kennis toe te passen in hun later werk.

#### **f) Faciliteren van participatie**

- \* Definieer samen de uitdagingen/ de agenda
- \* Definieer een gemeenschappelijke verantwoordelijkheid
- \* Definieer uitdagingen, waarvoor samenwerking nodig is
  - (Leefmilieu)
- \* Houd rekening met het welzijn van bewoners (gezondheid)
  - (Eenzaamheid/sociale netwerken)
  - (Buurtrenovatie)
- \* Toon resultaten van goede praktijken
- \* Span u in voor een democratische dialoog
- \* Maak op een kritische manier gebruik van methodes voor training en opleiding.

#### **g) Communicatie met doelgroepen**

Communicatie is belangrijk en moet aangepast zijn aan de behoeften en aan de afstand, en moet rekening houden met mogelijke vervreemding.

- \* Communicatie moet zowel hi-tech als hi-touch zijn
- \* Massamedia: nieuwsbrieven, journaals, tv, radio
- \* Website en e-mail
- \* Brochure
- \* Telefonisch contact
- \* Mond tot mond/ onder vier ogen/...
- \* Sleutelpersonen (gemeenschapsleiders enzovoort)
- \* Overzichten (zowel elektronisch als gedrukt)
- \* Via kunst (bijvoorbeeld theater)
- \* Zie deelnemers/leerlingen als vermenigvuldigers.



#### **h) Steun aangeboden aan deelnemers?**

- \* Logistieke steun maar geen aanwezigheidsvergoeding
- \* Feedback – leren om te leren
- \* (Beroeps-) counselling met vertrouwenspersoon
- \* Trainings- en leervaardigheden
- \* Steun bijpost-implementatie
- \* Trainers van hoge kwaliteit
- \* Bewustzijn en creatie van een ondersteunende omgeving
- \* Casestudies
- \* Goede leiders/kampioenen.

#### **i) De betrokkenheid van de deelnemers stimuleren**

- \* Beginnen met kleine dingen
- \* Honoreren van inzet en competenties bijvoorbeeld certificering
- \* Tussentijdse resultaten in de verf zetten
- \* Na de training aanbieden van begeleiding/steun voor verdere stappen
- \* Training in verband brengen met de realiteit van de deelnemers (bijvoor

beeld casestudies waarvoor training oplossingen vindt)

- \* Leertechnieken en -methodes die ze zelf kunnen gebruiken na de training
- \* Creëer situaties om de kennis toe te passen.

#### **j) Welke bijdragen – financiële of andere - moet u vragen aan uw deelnemers?**

- \* Dat hangt af van de capaciteit en het budget
- \* Training van ngo's en ngo-leden: het minimum moet een vorm van kennisoverdracht zijn
- \* Lid worden van een vereniging van trainers
- \* Netwerk
- \* Delen van ervaringen/expertise
- \* 'Doceren'/faciliteren van delen van de training
- \* Duidelijk tijdsengagement
- \* Gebruik van lokalen/ locatie
- \* Voorbeelden van casestudies.

#### **4.6. Gemeenschappelijke kwesties**

##### **a) Diversiteit**

Een van de hinderpalen voor gelijkheid is dat er een papieren engagement bestaat, maar dat dit niet weerspiegelt in de realiteit. Een van de groepen ontdekte een slechte praktijk binnen dit domein. Bijvoorbeeld, gouvernementele en niet-gouvernementele organisaties, opbouwwerkers en -trainers kunnen die mensen uitnodigen waarbij ze zich goed voelen, niet diegenen die hen zouden uitdagen. Soms wordt een minderheidsvertegenwoordiger 'gekozen' door de meerderheid omdat deze op die persoon kan rekenen om de opinie van de meerderheid uit te drukken en omdat de 'gekozen' persoon niet verbonden is met de minderheidsgemeenschap.

Veel programma's in de samenlevingsopbouw hebben bijvoorbeeld migranten of Roma's als hun doelgroep, maar er is



geen vertegenwoordiging van trainers of werkers van deze groepen bij het uittekenen of implementeren van de training. Minderheden worden vaak gezien als het doel van alleen maar de training. Trainers en professionelen die ook discriminatie hebben meegemaakt, worden over het hoofd gezien, als er mogelijkheden zijn om bij te dragen tot de mainstream praktijk. Een groter bewustzijn en 'interculturele' vaardigheden zijn nodig op alle niveaus.

**b) Conflicten gebruiken in samenlevingsopbouw**

Er was een consensus binnen de groep over het feit dat conflicten zwaar wegen voor opbouwwerkers. Samenlevingsopbouw betekent een verandering van de maatschappij en dat leidt tot conflicten. Men was het erover eens dat opbouwwerkers conflictoplossende vaardigheden moeten hebben, aangezien zij die conflicten mede uitlokken!

Drie soorten conflicten werden onderzocht:

- \* Gedrag
- \* Waarden
- \* Identiteiten.

Bij conflicten is er vaak een verborgen agenda, wat het moeilijk maakt om te ontdekken welk soort conflict het precies is. Verschillende conflicten worden op verschillende manieren opgelost en de oplossing van het conflict moet ver-

schillende stadia doorlopen. De partijen die betrokken zijn bij een conflict zijn vaak niet aan elkaar gewaagd, wat leidt tot een 'asymmetrisch conflict' waarbij de ene partij sterker is dan de andere en waarbij de machtsongelijkheid vaak niet wordt erkend. Samenlevingsopbouw moet soms opkomen tegen de ongelijke machtsverdeling. Om een conflict op te lossen is het vaak nodig om een ander conflict te beginnen.

Conflictmanagement is nodig bij samenlevingsopbouw en de deelnemers zagen een meerwaarde in samenwerking op het Europese niveau. Aangezien er vaak culturele verschillen achter een conflict zitten en je dan multiculturele en interculturele competenties nodig hebt, die je gemakkelijker kunt vinden in een Europese context.

Een aantal casestudies werden onderzocht in Ierland, waaronder die van de Zweedse minderheid in Finland en de Border (tussen Engeland en Schotland). De groep vond dat ze zich konden inleven in elkaars standpunt over de besproken punten en ze deden de volgende aanbevelingen:

- \* Het is een kwestie die heel ons werk raakt
- \* Ze moet verder worden onderzocht en voorrang krijgen
- \* Onze competenties moeten daarom worden versterkt

- \* We moeten de lessen uit onze ervaringen verspreiden
- \* We begrijpen de nadruk op hulpbronnen in het Grundtvig4-project.

**Praktische stap**

Als een praktische stap stellen we voor om een pagina op de website van het CEBSD te wijden aan dit onderwerp, bekeken vanuit het perspectief van samenlevingsopbouw. Op deze webpagina zou de volgende inhoud aan bod kunnen komen:

- \* Praktijkvoorbeelden van casestudies
- \* Methodologieën en gebruikte tools
- \* Contactgegevens van organisaties die in deze arena werken.

**Thema's**

- \* Racisme
- \* Sektarisme
- \* Machteloosheid
- \* Civiele onrust
- \* Lokale kwesties.

Het loont de moeite na te gaan of conflicten en samenlevingsopbouw het onderwerp kunnen zijn van een toekomstig project.

**c) Verband tussen beroepseducatie en volwasseneducatie binnen samenlevingsopbouw**

De groep ontdekte enkele bruggen tussen de domeinen beroepseducatie en leren binnen samenlevingsopbouw en ook enkele spanningsdimensies, onder

## Beroepseducatie

## Volwasseneducatie

Bruggen en kloof  
Spanningsdimensies

Specialisme .....	Algemeen
Een 'beroep' worden .....	Empowerment
Professioneel zijn .....	Vrijwilligerswerk
Tools .....	Reflectie

de volgende koppen: (zie bovenstaand figuur)

De groep besprak ook de sociale context vanuit de specifieke ervaringen van de deelnemers in de groep. Hun ervaring weerspiegelde het spectrum van de informele participatie aan het proces van levenslang leren tot formele betrokkenheid bij beroepsstraining. (Beroepsstraining werd gedefinieerd als training om een professional te worden.) De verschillende benaderingen van hun praktijk kwamen als antwoord op de verschillende behoeften in het spectrum. Opbouwwerkers maken verbindingen tussen de verschillende groepen. Er zijn spanningen tussen verschillende dimensies en verschillende ervaringen. Alle voorgestelde dimensies hebben betrekking op de buurt/de sociale ruimte of sociale context en het is in dit centrale deel dat professionele werkers moeten werken. De twee kringen van beleid en organisatie en de vragen van de lokale bedrijven of ondernemingen (met inbegrip van sociale ondernemingen) hebben betrekking op beroepsstraining. Hier ligt de klemtoon op de technieken en op de directe betrokkenheid

op gebieden waarop maatregelen, projecten en programma's zich richten. De andere kringen van ngo's en groepen en leiders in de samenleving houden meer verband met levenslang leren en persoonlijke ontwikkeling, actief burgerschap, sociale insluiting en arbeidsgeschiktheid.

De groep stelde vast dat het nodig is om de diverse ervaringen te structureren zodat gemakkelijker manieren kunnen worden gevonden om om te gaan met de spanningen die er zijn tussen beroepsstraining en het meer diffuse terrein van samenlevingseducatie en de gedeelde Europese ambities inzake levenslang leren, wat weerspiegeld wordt in het Grundtvig-programma.

#### d) Rol van 'ervaren'/'oudere' werkers bij training en opleiding

##### Analyse

Een andere werkgroep (tijdens het seminar) onderzocht de rol van ervaren opbouwwerkers en hun invloed op het domein van leren binnen samenlevingsopbouw. Hebben ze er te veel invloed op? Sommige jonge samenlevingswerkers vinden dat de 'oudere' generatie

samenlevingswerkers heel wat ervaring heeft, maar ze kan ook te geïnstitutionaliseerd zijn en de motivatie en het enthousiasme van nieuwe medewerkers blokkeren door te beklemtonen hoe moeilijk het werk en hoe slecht de situatie is. Sommige jonge werkers worden daar ongeduldig van en ze zeggen – geef me gewoon de tools en laat me mijn job doen. Ze zien hun werk als een vak terwijl vele van de oudere generatie werkers altijd politiek geëngageerd geweest zijn en hun werk zien als een statement.

Aan de positieve kant hebben velen van hen nog altijd veel energie over en de groep vroeg wat we kunnen doen om deze energie in goede banen te leiden.

De groep gaf de volgende aanbevelingen:

- \* Training voor ervaren/'oudere' werkers zodat ze mentor kunnen worden en hun ervaring positief kunnen aanwenden.
- \* 'Oudere' werkers meer confronteren met hoger genoemde vaststellingen.
- \* Jongere werkers zouden 'oudere' werkers moeten bevragen over hun ervaring.

\* Er zou een betere mix van oudere en jongere werkers moeten zijn zodat ze in een positie van gelijkheid zitten en niet van ongelijke invloed. Jongere werkers kunnen hen bevragen over hun ervaring en daar lessen uit trekken.

\* 'Oudere' werkers meer confronteren met het feit dat ze ouder worden, maar laten samenwerken met andere collega's in het team zonder dat zij de verantwoordelijke zijn.

\* Ontwikkel een dialoog tussen ervaren en jongere werkers, zodat ze meer kunnen delen, hoewel leeftijd niet noodzakelijk een criterium is.

#### 4.7 Enkele uitdagingen

Hier volgen enkele gedeelde uitdagingen waarvoor meer uitwisseling nodig is voordat gepaste leiding kan worden gegeven.

**a) Duurzaamheid van training- en leerprogramma's**

**b) Erkennen van training en opleiding binnen samenlevingsopbouw**

**c) Hoe wetgeving inzake bewonersparticipatie verbeteren**

#### *a) Duurzaamheid van training- en opleidingsprogramma's*

De context van training- en leermogelijkheden is de sleutel waarvan afhangt of het leren duurzaam is en toepasselijk is op een specifieke situatie of gemeenschap. De relatie tussen niet-gouvernementele organisaties en een gemeentebestuur is een bepalende factor voor deze context. De uitwisseling van ervaringen tijdens het Grundtvig-programma leidde tot enkele verrassingen.

Vertegenwoordigers van landen in Centraal- en Oost-Europa waren verbaasd dat Scandinavische landen wat spanning ondervinden tussen gemeentebesturen en niet-gouvernementele organisaties bij het opzetten van partnerschappen rond duurzame training- en leermogelijkheden. Er is meer aandacht nodig voor de rol van gouvernementele, niet-gouvernementele en private sectoren.

Men deelde ook de ervaring dat gouvernementele instanties op alle niveaus hun samenwerking met privé-organisaties opvoeren en deze vorm van co-operatie volgt de regels van de open markt die bepaald worden door de behaalde resultaten en die geen rekening houden met de processen. Ook van niet-gouverne-

mentele organisaties wordt verwacht dat ze de marktregels volgen en de financiering wordt vaak bepaald door de resultaten die binnen een korte tijdspanne kunnen worden gekwantificeerd. Bij samenlevingsopbouwprocessen duurt het vaak langer dan een jaar of twee voordat de resultaten zichtbaar zijn. Ondanks de problemen deelde de groep enkele adviezen voor succesvolle relaties tussen ngo's en het lokale bestuur die ook kunnen leiden tot meer duurzaamheid. Het belangrijkste advies was het samen definiëren van de uitdagingen, zodat er een gevoel van gemeenschappelijke verantwoordelijkheid is tussen het lokale bestuur en de ngo. Een ander advies was dat de ngo de eerste stappen kon zetten voor het opzetten van een succesvol werkmodel, wat dan in de mainstream kan worden overgenomen door het lokale bestuur. Er werd ook een voorbeeld van een samenwerking tussen een ngo en een lokaal bestuur gegeven. Een niet-gouvernementele organisatie in Bulgarije zorgde voor transport om Roma-kinderen naar school te brengen om zo aanwezigheidspatronen te creëren en later werd deze verantwoordelijkheid overgedragen aan het lokale bestuur om te worden voortgezet.

#### *b) Erkennen van leren binnen samenlevingsopbouw*

De groep was het erover eens dat de erkenning van leren binnen samenlevingsopbouw een belangrijk punt is. Het kan een rol spelen in het waarborgen dat praktijkmensen de competenties hebben om effectieve opbouwwerkers te zijn en in het verbeteren van een ruimer profiel en begrip van waarom samenlevingsopbouw belangrijk is. De erkenning of validatie van training en leren impliceert niet noodzakelijk een accreditatieproces. Accreditatie is echter een belangrijk middel voor formele erkenning, waarover nog verder moet worden nagedacht.

Er zijn een aantal kwesties, die moeten worden verduidelijkt en opgelost. Als de erkenning van leren nuttig moet zijn in een samenlevingsopbouwcontext, dan moet het steunen op de koppeling van theorie en praktijk (niet enkel een stukje papier als erkenning van een academische kwalificatie). De erkenning van leren mag er eveneens niet enkel komen als antwoord op de druk van de geldschietters. Zijn er manieren om de stem van de

samenleving in te sluiten in het erkenningproces? Een erkenningsstelsel moet steunen op methodes om de kwaliteit van het opbouwwerk te evalueren (zowel het proces als het product).

De belangrijkste actievorm die wordt aanbevolen door de groep die voorrang gaf aan deze kwestie, is het delen van informatie en het verder onderzoeken van wat de rol van de erkenning van leren binnen samenlevingsopbouw zou moeten zijn, en van hoe we rekening houden met de verschillende contexten.

#### *c) Hoe de wetgeving inzake publieksparticipatie verbeteren*

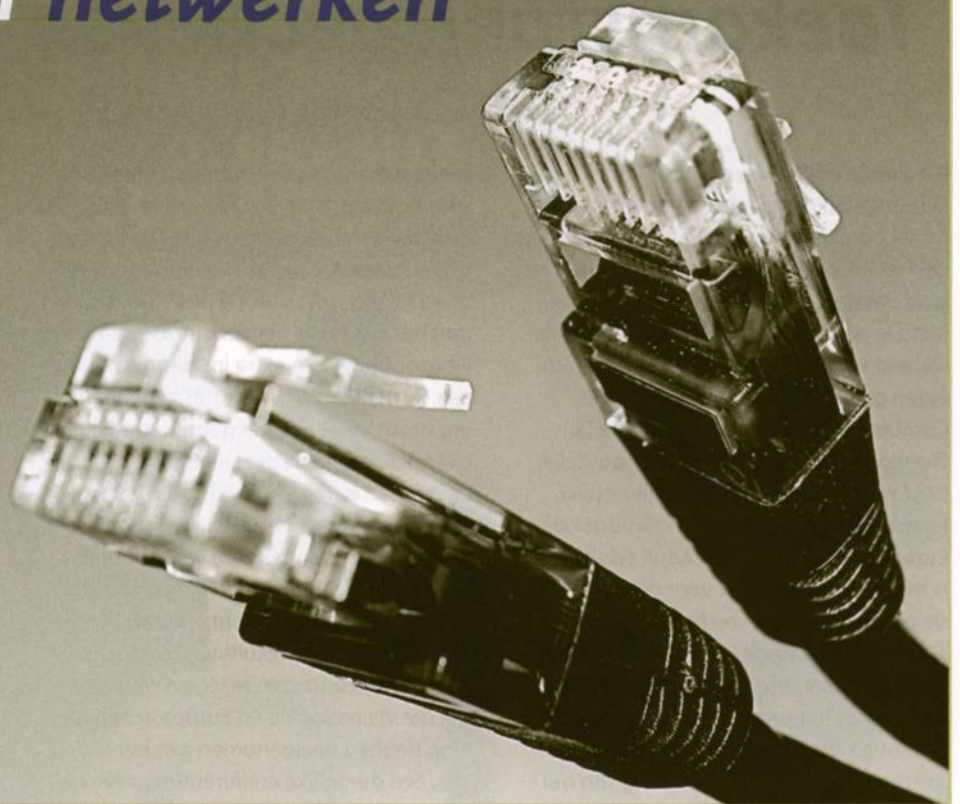
De meeste belangstelling voor dit onderwerp kwam tijdens het Seminar van Hongarije en de Tsjechische Republiek zodat het meer een bilaterale uitwisseling werd. Er was een consensus dat bewonersparticipatie noodzakelijk is als de samenlevingsopbouw succesvol wil zijn en dat als samenlevingsopbouw plaatsvindt zonder bewonersparticipatie dat een slechte vorm is van samenlevingsopbouw. Vandaag kan het gemeentebestuur kiezen of het de bewoners al dan niet uitnodigt om te participeren en dat verzwakt de zaak van bewonersparticipatie. De groep besprak enkele van de verschillende aanmoedigingsvormen voor participatie, bijvoorbeeld de Aarhusconventie. De tekortkoming van deze conventie is dat het informeren van de burgers enkel aanbevolen wordt, maar dat is geen publieksparticipatie.

De groep besliste dat een onderzoeksproject nuttig zou zijn voor het vergelijken van de wetgeving van de Tsjechische Republiek en die van Hongarije, in eerste instantie om uit te zoeken of er plaatselijke verordeningen bestaan die blijk geven van een echte bereidheid om een beroep te doen op bewonersparticipatie. Het zou ook interessant zijn om dit uit te breiden naar andere landen. De groep stelde voor om een eigen e-groep te vormen om te onderzoeken of er een onderzoeksproject kan worden uitgewerkt. De vertegenwoordigers van Tsjechië deelde ook informatie uit over een conferentie rond bewonersparticipatie, die in december 2006 plaatsvond in Praag.



## Sectie 5

## Thematisch netwerken



### 5.1 Europees Thematisch Netwerk

Een van de doelstellingen van het seminar bestond erin dienst te doen als een katalysator voor een Europees Netwerk over het thema 'Training en opleiding voor samenlevingsopbouw'. Het potentiële spectrum van een netwerk over het thema training en opleiding voor samenlevingsopbouw is erg ruim en omvat bijvoorbeeld praktisch gericht leren bij samenlevingsopbouw, gemeenschapsgerichte volwasseneneducatie, verhoging van het bewustzijn rond actief burgerschap, enzovoort. Initiatieven inzake training en opleiding voor samenlevingsopbouw kunnen worden genomen door lokale besturen, niet-gouvernementele organisaties, hogescholen, universiteiten en de privé-sector. Het Grundtvig-project inzake training en opleiding voor samenlevingsopbouw, focuste onder leiding van het Combined European Bureau for Social Development op buurtgerichte organisaties en lokale gemeenschappen, maar hield ook rekening met het bredere spectrum. De 35 deelnemers aan het

seminar waren door de partners gekozen omdat ze behoorden tot de sleutelspelers in trainingsnetwerken in de partnerlanden.

### 5.2 Kloof:

Het seminar inzake training en opleiding voor samenlevingsopbouw richtte de schijnwerpers op de kloof tussen volwasseneneducatie voor lokale gemeenschappen of buurten en de training in de samenlevingsopbouw. Deze is terug te vinden op alle niveaus. Er is een sterk Europees netwerk voor volwasseneneducatie (EAEA) met een goede vertegenwoordiging van nationale organisaties uit heel Europa. Er is echter erg weinig coördinatie of uitwisseling op een Europees niveau tussen diegenen die training en opleiding bieden aan opbouwwerkers, buurtbemiddelaars, 'project'-werkers, animatoren, vrijwilligers en activisten. In sommige landen wordt samenlevingsopbouw in toenemende mate ondersteund door overheidsdiensten, maar er is weinig of geen coördinatie van training op de werkvloer

voor deze beroepskrachten noch voor diegenen die werken in niet-gouvernementele organisaties.

### 5.3 Netwerkkern

De 35 deelnemers die negentien Europese landen vertegenwoordigden en het seminar in Boedapest bijwoonden, vormen de kern van een potentieel netwerk. Ze werden gekozen omdat ze behoren tot de sleutelspelers in trainingsnetwerken in de partnerlanden. Daarnaast probeerden de partners andere spelers in kaart te brengen die betrokken zijn bij training en opleiding inzake samenlevingsopbouw in Vlaanderen en Brussel, Denemarken, Hongarije, Italië, Nederland, Roemenië, Zweden en het Verenigd Koninkrijk. De coördinator van het Combined European Bureau for Social Development legde contacten met de relevante Europese netwerken en projecten. Andere potentiële netwerkleden werden geïdentificeerd in de loop van het uitwisselingsproject.

## Sectie 6

# Toekomstperspectieven

### 6.1 Verspreiding via netwerken:

De verspreiding van de resultaten van het project gebeurt op verscheidene niveaus. Op het lokale en nationale niveau in elk land dat deelgenomen heeft aan het project. De partners dragen de verantwoordelijkheid voor de verspreiding binnen hun eigen gebied. De coördinator van het Combined European Bureau for Social Development draagt de verantwoordelijkheid voor het Europese net. Het netwerkingmodel dat wordt aangereikt door de European Association for Adult Education is bijzonder interessant voor de leden en de potentiële leden van het Combined European Bureau for Social Development. De organisaties en verenigingen die deelnamen aan het project zorgden in eerste instantie voor de verspreiding van de projectresultaten tijdens de werking van het project. In de volgende fase moet dit worden uitgebreid om te komen tot meer participatie van lokale besturen en van instellingen voor volwasseneneducatie.

### 6.2 Verspreiding via publicatie:

De belangstelling voor het project werd gestimuleerd via doelgerichte e-mails en telefonische contacten, maar vooral via gewone nieuwsbulletins op de website. Een aantal subgroepen onderhouden contact en via e-mail. Er werd een e-groep geactiveerd om de uitwisseling voort te zetten. Een aantal individuen en netwerken, die belangstelling toonden voor de resultaten van het project, ontvingen een kopie van het eindrapport. Inmiddels wordt een beknopte versie van dit rapport vertaald in het Hongaars en in het Nederlands.

### 6.3 Verspreiding afhankelijk van bijkomende financiering:

De initiatiefnemers mikten oorspronkelijk op een verdergaande samenwerking via contactgroepen van buurlanden. Zonder financiering bleek dat echter problematisch te zijn, vooral in grote landen is dit het geval - zelfs als ze daar al vertegenwoordigd zijn in een partnerschap. De

samenwerking tussen buurlanden bleek vooral succesvol te zijn in Scandinavië waar twee vergaderingen werden georganiseerd vanuit eigen financiering. In Centraal- en Oost-Europa heeft het contact met het Europees netwerk inzake samenlevingsopbouw een extra impuls gegeven aan de netwerking, maar het initiatief blijft erg broos vanwege het gebrek aan financiële middelen om bijeen te komen. Bovendien is in grotere lidstaten een ruimere vertegenwoordiging vereist om de interne diversiteit beter te weerspiegelen. Er werd overeengekomen dat het nuttig zou zijn om een conferentie te houden na het project om de resultaten te verspreiden en om contacten te leggen met anderen die via nationale en Europese netwerking hebben deelgenomen aan het project. Een dergelijke conferentie is evenwel afhankelijk van bijkomende financiering.

### 6.4 Toekomstmogelijkheden:

De initiatiefnemende partners kwamen bijeen in Rome in juni 2006 om het vervolg op het project te bespreken. Bij de bespreking ging het onder meer over het volgende:

- \* Een herhaling van de kernprincipes van samenlevingsopbouw
  - \* Verbeteringen aan de ontwerpsynthese van de richtlijnen inzake training en opleiding voor samenlevingsopbouw die werd gemaakt in Boedapest
  - \* In kaart brengen van wie in de partnerlanden betrokken is bij het Grundtvig-project
  - \* Voorstellen voor de toekomst.
- Wat de toekomstige werking betreft, kwamen tot de volgende consensus:

- \* We engageren ons voor verdere samenwerking en communicatie (doorheen de diversiteit van culturen en organisaties en uitbreidingslinks met andere projecten).
- \* We nemen de verantwoordelijkheid voor een voortgezet contact gericht op inhoud of lokale netwerking en maken daarbij gebruik van de e-groep.

- \* We doen aan netwerking en verbreding op het nationale niveau.
- \* We definiëren een stap voor stap actieplan voor het identificeren van de hoeveelheid werk en het type werk dat nodig is om samen een Europees netwerk of project op te richten.
- \* We organiseren (twee tot drie) laboratoriumdagen waar we actief gebruik zullen maken van de methodologie inzake training en opleiding voor samenlevingsopbouw en van de ontwerprichtlijnen om verschillende ervaringen te kunnen vergelijken. (Het laboratorium is bedoeld voor trainers, veldwerkers' en mensen van de doelgroep.)
- \* Het laboratorium zal ook institutionele partners aanschrijven die zich ertoe engageren om training, ervaringen en kennis over leerprocessen uit te wisselen.

### 6.5 Besluiten

In opvolging van het seminar is er nog veel werk aan de winkel om de uitgewerkte richtlijnen verder uit te werken. Een belangrijk aandeel hoort thuis op het nationale niveau, maar er moeten stappen worden gezet om de resultaten en bevindingen van het gerealiseerde werk uit te breiden tot landen die nog niet vertegenwoordigd zijn. Het is niet zo verbazingwekkend dat het project thema's opriep die vragen om verdere verduidelijking. Sommige daarvan gingen over:

- \* de relatie van samenlevingsopbouw met volwasseneneducatie, met de klemtoon op actief burgerschap
- \* leerondersteuning voor mensen in gemeenschappen, via de praktijk van de samenlevingsopbouw, en
- \* kennis over samenlevingsopbouw om een competente praktijkwerker te worden.

Het Grundtvig 4-project hielp ons aan een beginnend inzicht in de verbanden hier-tussen, maar wees ook uit dat het nodig is om de verschillen duidelijk uit te klaren. (Zie artikel van Colin Ross in Learning Connections News, nummer 4, lente 2006, [www.communitiesscotland.gsi.gov.uk](http://www.communitiesscotland.gsi.gov.uk)).



### 6.6 Follow-up

Het project zoomde hoofdzakelijk in op degenen die het leren door mensen in lokale buurten en gemeenschappen ondersteunen via de praktijk van de samenlevingsopbouw, maar velen van hen die in contact stonden met het project zijn geïnteresseerd in alle drie de gebieden waarnaar werd verwezen in 6.5. Dit versterkt de mening dat een netwerk inzake training en opleiding voor Samenlevingsopbouw nodig is om rond deze onderscheiden thema's te werken en om mogelijke overlapping of dubbelwerk tussen deze drie thema's te identificeren. De vraag naar netwerken bestaat zowel bij overheidsdiensten als bij niet-gouvernementele organisaties. Het gebrek in de meeste lidstaten aan een (nationale) organisaties inzake samenlevingsopbouw stelt echter aanzienlijke problemen bij het identificeren van de gepaste betrokkenheid bij

een dergelijk netwerk. Dit wordt nog bemoeilijkt door een ongelijke financiering voor gemeenschapsgerichte initiatieven en door het trainingsaanbod vanuit een brede waaier van bronnen. De steun van de Europese Commissie bij de financiering van de ontwikkeling van een netwerk rond gemeenschapsgericht leren zou kunnen helpen bij het bereiken van een zekere mate van coördinatie en uitwisseling.

### 6.7 Eerste stap vooruit

Als een eerste stap besloot het Combined European Bureau for Social Development in te staan voor de coördinatie van de vervolgplannen via een thematische conferentie en mogelijk een laboratorium waar bepaalde methoden/technieken worden uitgetest, afhankelijk van de beschikbare financiering. Er zal worden gezocht naar een kerngroep van 17-25 organisaties om de

verantwoordelijkheid over de netwerking te dragen. Een conferentie -in de loop van 2008- over het thema training en opleiding, waarbij een netwerk zou kunnen worden gelanceerd, hoort tot de prioriteiten van het Combined European Bureau for Social Development.

<

stimio

# De schakel in uw communicatieketen

## Een ideaal communicatie-concept

De communicatie-keten telt vele schakels. U heeft ideeën nodig en teksten, vormgeving, drukwerk, een congres, een videofilm of een Internet-site om die ideeën werkelijkheid te laten worden. Daarbij schakelt u specialisten in, zoals vormgevers, tekstschrijvers, drukkers, communicatie-adviseurs enz.

Maak daarbij gebruik van een beproefd concept. Bij u om de hoek, bij wijze van spreken. Eén adres, waar u met al uw wensen en vragen rond communicatie terecht kunt. Of het nu gaat om advisering of uitvoering, om kleine of grote projecten, om één dienst of product of een combinatie van meerdere diensten en producten. Aan u de keuze:

- teksten/interviews voor folders, brochures, tijdschriften en videoproducties
- advisering & uitvoering interne en externe communicatie
- coaching van pr-medewerkers
- beleidsadviesing & -implementatie, informatievoorziening & monitoring
- organisatie van conferenties & congressen
- samenstelling & productie van videofilms
- vormgeving, dtp & drukwerk

## Flexibiliteit, kwaliteit, snelheid en creativiteit

Stimio bewijst al 15 jaar een uitstekende partner te zijn als het gaat om flexibiliteit, kwaliteit, snelheid en creativiteit. Bovendien beschikken wij door onze duurzame relaties met opdrachtgevers in de non profit-sector over de nodige ervaring en deskundigheid op beleids-terreinen als welzijn, gezondheidszorg, arbeidsmarktbeleid, minderhedenbeleid en onderwijs.

Wij werk(t)en voor o.a.: de ministeries van VWS, Binnenlandse Zaken en Onderwijs & Wetenschappen, Arbeidsvoorziening Nederland, het Landelijk Centrum Opbouwwerk, JMW, de FIOM, de NP/CF, de NOT, Nederlands Politie museum, Compaq Nederland, SAP enz.

Geïnteresseerd in een vrijblijvende kennismaking?  
Bel ons voor toezending van onze bureau-brochure  
of voor het maken van een afspraak.

stimio

CONSULTANTS DRUKWERK & DESIGN BV

communicatie- & beleidsadviesing  
informatievoorziening & monitoring  
tekstschrijven & journalistieke producties  
management conferenties & symposia  
audio-visuele producties  
vormgeving & dtp  
drukwerk

Stephensonstraat 7  
4004 JA Tiel  
Tel 0344 - 673485  
Fax 0344 - 673486  
www.stimio-tiel.nl