



ONDERTUSSEN OP DE WERKVLOER

COLOFON |

ONDERTUSSEN OP DE WERKVLOER

is een uitgave van:

Socius, Steunpunt sociaal-cultureel werk vzw
 Saintelettesquare 19 | 1000 Brussel
 BE 0430 838 564
 RPR Brussel

T 02 215 27 08
 E welkom@socius.be
 W www.socius.be

Redactie: **Silke Jaminé, Marc Jans | Socius**

Eindredactie: **Hilde De Brandt**

Foto's: **Philippe Debroe | Egmond Dobbelaere | Sharon Duverger | Thomas Geuens | Marc Hoflack | Netwerk Bewust Verbruiken | Kim Nijs | Samenlevingsopbouw Antwerpen | Bianca Stoicheci | TEDxLeuven | Jan Van Bostraeten | Tine Van de Vel | vzw De Rand | Farida Zaouad**
 Vormgeving: **Ingrid Matthijs | Socius**

Brussel, november 2020
 D/2020/4393/9

De resultaten van het voorafgaande onderzoek en het volledige beroeps- en competentieka-
 der vind je op www.socius.be/pro2030.

| INHOUD

‣ Inleiding	4
‣ Taken – Nadia Babazia	6
‣ Doeloriëntering en waardenkader – Merijn Van de Geuchte	12
‣ Grondhouding – Stefaan Segaert en Ikrame Kastit	18
‣ Kennis- en handelingsbasis – Florinela Petcu	24
‣ Kerncompetenties	30
‣ Farida Zaouad	32
‣ Nadia Babazia	33
‣ Stefaan Gunst	34
‣ Rosalie Heens	36
‣ Jamal Belmahi	38
‣ Sociaal-culturele praktijken – Bo Goeminne en Saskia De Bruyn	40
‣ Beroepscontext – Toon Vanotterdijk	46
‣ Beroepspositionering – Danielle Dierckx	52
‣ Samenleving – Jorijn Neyrinck	58

INLEIDING |

Het beroeps- en competentiekader in de praktijk

Wat typeert de inzet van sociaal-cultureel werkers vandaag, maar ook in de toekomst? Pakweg anno 2030? Een uitdagende vraag.

Op zoek naar antwoorden bracht Socius de afgelopen jaren heel wat praktijkwerkers, beleidswerkers, sectorvertegenwoordigers, opleiders en onderzoekers samen. In het onderzoeks- en ontwikkeltraject 'PRO 2030' werkte Socius samen met partners uit het jeugdwerk (De Ambrassade), het erfgoedwerk (FARO), de samenlevings-opbouw (SAM vzw) en het lokaal cultuurbeleid (VVC).

Een verbeeldingsoefening, een literatuurstudie en een case-onderzoek leverden een wetenschappelijke onderbouwing. In tal van overlegmomenten combineerden we die onderbouwing met de ervaring en inzichten van sociaal-cultureel werkers en van hun opleiders en opdrachtgevers.

Het resultaat van dit onderzoek is een beroeps- en competentiekader dat de specifieke vakkundigheid en beroepsethiek van sociaal-cultureel werkers preciseert én dat hun inzet situeert in de samenleving vandaag en morgen. Daarmee toont het kader enerzijds wat sociaal-cultureel werkers over verschillende functies binnen uiteenlopende sectoren heen verbindt. Anderzijds laat het kader ook ruimte voor een specifieke invulling en krijgt het pas kleur in het licht van de dagelijkse inzet van professionals. Daarom legden we voor een laatste praktijktoets ons oor te luisteren bij de werkers zélf. Veertien sociaal-cultureel werkers namen de tijd om naar zichzelf te kijken vanuit vijf invalshoeken die het beroeps-en competentiekader biedt.

Die vijf invalshoeken geven je een goed beeld van de professionele inzet van sociaal-cultureel werkers. De eerste invalshoek blijft dicht bij de sociaal-cultureel werkers zelf en bij wat zij dag in dag uit doen. Negen elementen behoren tot deze kern van het handelen van

de sociaal-cultureel werker: de taken die ze opnemen, de doeloriëntering en het waardenkader die hen richting geven, de grondhouding die ze aanhouden, de kennis- en handelingsbasis die ze daarvoor nodig hebben en de kerncompetenties die ze daarvoor inzetten.

De andere invalshoeken staan in toenemende mate verder af van de controle- en invloedssfeer van sociaal-cultureel werkers zelf. De tweede invalshoek kijkt nog naar de sociaal-culturele praktijken waar sociaal-cultureel werkers middenin staan en waar ze professioneel een sterke invloed op kunnen uitoefenen. Een derde invalshoek kijkt met de bril van de directe beroepscontext of de wijze waarop de inzet van sociaal-cultureel werkers georganiseerd wordt. Een vierde invalshoek neemt nog iets meer afstand en zoomt in op de positie van sociaal-cultureel werkers in onze samenleving. De laatste invalshoek ten slotte kijkt naar die samenleving zelf. De samenleving evolueert voortdurend en bepaalt mee de inzet van sociaal-cultureel werkers.

In deze brochure leer je telkens één of meerdere sociaal-cultureel werkers en hun praktijk kennen vanuit één van de negen elementen van het beroeps-en competentiekader. Veertien unieke professionals getuigen over hun job, hun organisatie en de mensen, groepen en gemeenschappen waarmee ze samenwerken. Hun verhalen geven een unieke inkijk in wat zij doen en wat hen daarbij drijft, waarvan zij dromen en met wie zij die dromen vorm geven, wat nieuwe sociaal-cultureel werkers volgens hen moeten weten en kunnen. Bo, Farida, Florinela, Ikrame, Jamal, Jorijn, Merijn, Nadia, Rosalie, Saskia, Stefaan, Stefaan en Toon tonen hoe het beroeps- en competentiekader concreet gestalte krijgt op hun werkvloer.

TAKEN | Nadia Babazia
| Red Star Line Museum

Het Red Star Line Museum vertelt een historisch verhaal, zo kunnen mensen die pas geëmigreerd zijn hun eigen verhaal er in een breder perspectief plaatsen. Ze ontdekken dat Antwerpen altijd al een stad van komen en gaan is geweest. Dat geeft solidariteit, kracht en erkenning. De verhalen in ons museum bieden hoop. Want migreren is helemaal niet zo gemakkelijk, er komt pijn bij kijken. Ook die verhalen willen we een plaats geven.



Alle goede dingen bestaan uit drie. Een oneliner die alleszins geldt voor de taakgebieden van het sociaal-cultureel werk. Ze zijn eenvoudig te vatten in drie veelbetekenende en krachtige woorden: verbeelden, verbinden, versterken. Verbinden gaat over samenbrengen, versterken over ondersteunen, verbeelden over een toekomst tekenen. De aanpak is holistisch: het ene kan niet zonder het andere, allen beïnvloeden ze elkaar. Daarom zijn sociaal-cultureel werkers zoveel tegelijk.

IEDEREEN IS ALTIJD (SAMEN) ONDERWEG

Nadia Babazia is publiekswerker in het Antwerpse Red Star Line Museum. Haar dagen zijn gevuld met verhalen van mensen en migratie. Ze vormen niet alleen de rode draad door het museum. Voor Nadia lag het engagement voor participatie en diversiteit ook aan de basis van haar studiekeuzes. Ze volgde opleidingen gezinssociologie en antropologie en deed voor haar komst naar het museum werkervaring op bij Ella vzw, het kenniscentrum voor gender en etniciteit. Vraag Nadia hoe ze haar dagtaak samenvat en ze antwoordt gedeceideerd: "mensen samenbrengen".

Tien jaar geleden solliciteerde Nadia voor het project 'managers van diversiteit' bij het Red Star Line Museum. Pittig detail: het museum zelf bestond nog niet. Ze moest best wat rondkijken voor ze het gebouw op het toen nog bouwvallige eilandje vond. Ondertussen is het Red Star Line Museum een landmark geworden, niet alleen architecturaal, maar ook via de verhalen van migranten speelt het museum een prominente rol in de stad en daarbuiten. Nadia was betrokken van bij het prille begin.

Ze zag en waardeert hoe het museum en de stad inspanningen leveren om mensen met een migratieachtergrond te bereiken en te betrekken. Het gaat daarbij niet alleen over historische, maar ook over recente migratie. Het is Nadia's taak om door projecten en samenwerkingen brede groepen Antwerpenaren uit te nodigen om zich tot het museum te verhouden. Het verhaal herkennen, eraan bijdragen en er zich welkom weten. Samen zetten ze een sterk narratief neer dat het Antwerps perspectief op migratie in het verleden, het heden en de toekomst verbeeldt en versterkt.

VERBEELDEN

In een museumcontext is het verbeeldende aspect van de sociaal-culturele opdracht ook letterlijk te nemen. Nadia tast mogelijkheden en manieren af om het hedendaags perspectief op migratie te visualiseren en uit te stallen in vitrines.

Als sociaal-cultureel werker draagt ze daardoor ook bij aan de ontwikkeling van een hedendaagse visie op migratie in Antwerpen en daarbuiten. De letterlijke verbeelding voor een tentoonstelling en het groepsproces in voorbereiding daarvan versterken elkaar, maar staan ook wel eens op gespannen voet. "Er zit een zekere spanning op de druk om een goed eindproduct voor een breed publiek af te leveren en het zoekende en aftastende van de soms breekbare verhalen die we samenbrengen. We vragen ons zelf regelmatig af of onze participatieve projecten wel altijd moeten eindigen in een tentoonstelling. Aan het einde van het proces komt altijd de vraag van de scenograaf om de verhalen zo bij te stellen dat ze in een kastje passen. En dat is niet altijd evident als je net met mensen de kwetsbare puzzel van hun doorleefde verhaal hebt gelegd."

VERBINDEN

Toch biedt net dat opentrekken ongeziene mogelijkheden om verbinding in diversiteit te realiseren. In een museum als het Red Star Line komt een zeer divers publiek langs, mensen die dagelijks met migratie in aanraking komen, maar veel meer nog mensen die zich bij migratie nauwelijks iets kunnen voorstellen. Het museum kan bijdragen tot een gedeeld migratieverhaal dat zelfs zo'n uiterst gemengd publiek verbindt. De letterlijke reishistoriek van mensen die een vaderland ruilen voor een toekomst, stimuleert emotionele herkenning en draagt bij aan een correct historisch perspectief van complexe diversiteitsvraagstukken. "Met een breed publiek kan je ontmoetingen faciliteren tussen mensen die denken dat ze heel verschillend zijn, maar waarschijnlijk heel veel gemeen hebben."

Er is naast de connectie met het publiek ook de belangrijke verbinding met groepen van mensen met een migratieachtergrond. Puur vanuit individueel werken zijn die vaak heel moeilijk te bereiken, samenwerking met doelgroepspecifieke organisaties is aangewezen. In die partnerschappen kan verbinding heel wat verschillende vormen aannemen, maar nagenoeg altijd gaat het over vertrouwen. "Ik heb bijvoorbeeld samengewerkt met Joba, een organisatie die ondersteuning biedt voor jongeren in moeilijke thuissituaties en die ook niet-begeleide minderjarige asielzoekers bijstaat. Een vaste begeleidster kent de jongeren, heeft hun vertrouwen en faciliteert de verbinding met die groep." Nadia's opdracht krijgt dan een andere dimensie. "Dan is mijn job vooral die jongeren onthalen, hen welkom heten en op hun

gemak stellen. Mensen oprecht verwelkomen en zorgen voor een koekske is een absoluut onderschat aspect van mijn job. Het onthaal is cruciaal als je met mensen wil kunnen landen. Ik merk dagelijks hoe belangrijk het is om daar tijd voor te maken."

Een warm onthaal en tijd en ruimte om te vertellen stimuleren het proces dat uit ieders verhaal iets waardevol naar boven haalt. "De groepsprocessen waarin mensen hun verhaal vertellen werken niet alleen verbindend, maar geven ook betekenis." Om die intensieve activiteiten op te zetten werkt Nadia vooral vindplaatsgericht, ze gaat altijd proactief naar mensen of organisaties toe. WhatsApp blijkt een goede manier om de gewonnen contacten ook levend te houden.

VERSTERKEN

Doorheen een groepsproces zet Nadia in op de verbinding tussen mensen onderling maar ook met zichzelf. Haar persoonlijke inzet is hierbij cruciaal. Eens een groep loskomt van de persoonlijke verbinding met de procesbegeleider en met elkaar, start het versterkende traject echt. Gaandeweg ontstaat het verhaal dat een plek krijgt in het brede perspectief van het museum.

"Een museum is voor de meeste mensen met wie ik werk ver van hun bed, dus de projecten krijgen snel het label 'met Nadia'. Dat is oké, want het gaat vaak om heel persoonlijke dingen, maar het is naderhand wel balanceren om dat opnieuw open te breken. Samenwerken met mensen vertrekt vanuit het heel intuïtieve bijeen puzzelen van hun verhaal en zoeken naar een win-winsituatie. Hierbij moet ik echt authentieke betrokkenheid tonen. Het moment dat die puzzel valt, word ik bijna overbodig. Omdat mensen dan echt betrokken zijn geraakt."

Die betrokkenheid kan verschillende vormen aannemen. "Ik wil niet dat de samenwerking stopt bij de uitnodiging voor de opening – uiteraard zijn ze daar welkom. Hun verhalen staan hier dan te blinken en zij zijn doorgaans ook zelf trots aan het vertellen. Dan zie je ze mensen rondleiden en lopen ze vlug naar boven om nog een foto te maken, daaraan voel je echt: 'ze voelen zich hier thuis'. Maar mijn vraag blijft: wat kunnen we nog samendoen? Gids worden misschien? Ik hoop ook dat het verhaalproces zelf echt versterkend is geweest. Dat het meer is dan: 'ik geef iets en dat is het dan'."

Nadia blijft zich bij dat alles heel erg bewust van de gevoeligheid van haar opdracht. Mensen die vluchten hebben hun verhaal al zo vaak moeten doen, een zoveelste keer is geen evidentie. "Verhalen zijn nooit neutraal en je haalt bij mensen heel wat naar boven. Daarom wil ik dat ook zo goed mogelijk doen. Dat bedoel ik met versterken. Het is heel belangrijk dat je niet

iets hebt opengetrokken waarvan je niet meer weet hoe het dicht moet. Daar moet je zorgzaam mee omspringen."

DOELORIËNTERING EN WAARDENKADER | Merijn Van de Geuchte | Broederlijk Delen

Ik hecht erg veel belang aan de missie van een organisatie. Die geeft ook aan wat je rechtvaardig vindt, op welke manier je gemeenschapsvorming wil realiseren. De slogan van Broederlijk Delen is 'Tot iedereen mee is'. Bij de Chiro stond er: 'De Chiro wil alle kinderen en jongeren in Vlaanderen en Brussel in hun vrije tijd samenbrengen.' Ik kan me daar zeer goed in vinden. Voor mij betekent het ook dat ik daar echt een strijd rond voer. Wat je ook doet, je probeert iedereen mee te krijgen. Ik beschouw dat als een persoonlijke missie.



Sociaal-cultureel werkers houden een doel en een richting voor ogen, ze nemen een team mee in het waarmaken van die opdracht. Doorleefd en overtuigd loodsen zij alle betrokkenen doorheen maatschappelijke veranderprocessen. Ze nemen initiatief maar niet zonder medezeggenschap. Verandering realiseer je samen. Democratie realiseer je door vanuit een respectvolle houding aansluiting te vinden bij publieke discussies en daar een betekenisvolle rol in op te nemen. Constructief kritisch en met het oog op de realisatie van een rechtvaardige samenleving.

WALK YOUR TALK: SOCIAAL-CULTUREEL WERK IS NOOIT LOUTER UITVOEREND

Merijn Van de Geuchte is diensthoofd Noord bij Broederlijk Delen. Als sociaal-cultureel werker groeide hij binnen Chirojeugd Vlaanderen van regionaal medewerker tot pedagogisch secretaris. De overstap van de ene naar de andere organisatie is geen toeval. Beide delen behalve heel wat structurele banden vooral hun democratische missie. Merijn herkent zich in hun drive en inzet om die waar te maken. Een stevige verankering van het doel en de waarden van de missie bij alle teamleden ziet hij als één van zijn belangrijkste opdrachten.

DEMOCRATISCHE, SOLIDAIRE, INCLUSIEVE EN DUURZAME SAMENLEVING

Het gaat om kernwaarden die de richting aangeven. Bij Broederlijk Delen heet het 'Tot iedereen mee is' en Chirojeugd Vlaanderen zet in op 'De Chiro wil alle kinderen en jongeren in Vlaanderen en Brussel in hun vrije tijd samenbrengen'. De missie van de organisatie is sturend voor de veranderingsprocessen waar ook Merijn zijn schouders onder zet. Die missie onthult het toekomstbeeld waaraan ze samen willen werken. Ze stuurt organisaties in hun verandering naar een democratische, solidaire, inclusieve en duurzame samenleving. "Niet altijd is een organisatie deel van de veranderingen die haar omgeven. Zo bleek bijvoorbeeld Chiro lange tijd niets rond racisme te doen. Alsof dat iets van buiten de Chiro zou zijn. Maar wie met beide voeten in de klei gaat staan, hoort ook binnen de Chiro verhalen van racisme.

Zowel in dader- als in slachtofferrol, zowel bij leden als bij leiding. Hier kan een missie dan volop haar betekenis vervullen: we staan voor iets en we willen en zullen daar effectief ook iets aan doen." Zo krijgt verandering legitiem vorm. Een organisatie als Chiro positioneert zich immers middenin de samenleving om aan een meer inclusief jeugdwerk te werken.

VERANDERING

Om dat doel tot een goed einde te brengen is het essentieel dat collega's en teamleden zich in de vooropgestelde visie kunnen vinden en zich hier voluit voor inzetten. "Iedereen moet weten waar zijn organisatie voor staat en voor gaat. Een rol kan zich niet tot het puur uitvoerende beperken. Het hele team moet vanuit een visie samenwerken. Strijdvaardig en met karakter." Daarom maakt Merijn ruimte om met zijn team stil te staan bij de veranderingen die zij beogen. Dat doet hij bijvoorbeeld door het inlassen van 'groene momenten', openers van een vergadering waarbij hijzelf of een collega deelt wat hen recent aangreep in de actualiteit. "Vanuit getuigenissen van anderen wil ik zo reflectie stimuleren, aanzetten om actief na te denken hoe een voorval betrokken kan zijn op onze organisatie en de betekenis en impact ervan achterhalen." Na het protest tegen het hoofdoekenverbod in het hoger onderwijs introduceerde Merijn het werk van slampoëte Sakina El Kaddouri waarin ze beschrijft hoe zij als jonge moslima gezien wordt. De opdracht is helder: "denk daar zelf over na, wat doe je daar nu mee."

Dit is een manier waarop Merijn het politiserende denken in zijn team aanmoedigt. Die actieve inzet in functie van een meer rechtvaardige samenleving beschouwt hij als een cruciaal element van het sociaal-cultureel werk en als iets waar zowel opleidingen als organisaties veel meer tijd en ruimte voor vrij zouden moeten maken. "Wanneer je in je job met de meest kwetsbaren werkt of binnen een organisatie opkomt voor de rechten van zwakke groepen in de samenleving, dan is het niet meer dan vanzelfsprekend dat zich dat vertaalt in je engagement voor de job en in interesse voor de problematiek."

MEDEZEGGENSCHAP

Een leidersfiguur kan de rol van motor opnemen, maar de realisatie van een doel of verandering gebeurt altijd samen met anderen. De actieve en uitgesproken inzet voor een meer democratische, solidaire, inclusieve en duurzame samenleving is voor sociaal-cultureel werkers geen puur individuele strijd. Medezeggenschap ligt aan de basis van sociaal-culturele veranderingsprocessen. "Wat je ook doet, je probeert iedereen mee te pakken": het is richtinggevend in de missies van Broederlijk Delen en van Chirojeugd Vlaanderen, voor Merijn was

het ook sturend in zijn persoonlijke keuze voor die organisaties. “Ik zou mij niet in eender welke organisatie kunnen inzetten, zelfs al zou ze een belangrijke signaalfunctie hebben. Verandering kan niet werken zonder alle belanghebbenden daar actief bij te betrekken. Als je wil dat mensen zich anders gaan gedragen, moet je hen op een bepaald moment deel laten hebben in dat veranderproces.”

Als teamverantwoordelijke zet Merijn daar een open en luisterende houding voor in. Hij moet daarbij regelmatig wel een ‘ja, maar ...’ onderdrukken. Medezeggenschap is van belang voor teamleden, maar ook voor de rol die vrijwilligers opnemen bij het maken van beslissingen. “Je kan in een beweging niet aankomen met: dit moet anders en dat trekt op niets. Jouw idee mag dan misschien efficiënter lijken, maar na een jaar loopt het zonder draagvlak gegarandeerd fout. In een democratische organisatie loopt dat helemaal anders. Wie iets wil veranderen moet mensen kunnen overtuigen. In de Chiro wordt er – op topniveau – bijna nooit gestemd. Zelfs bij een meerderheid kan iets niet zomaar doorgaan omdat het er zo ingebakken zit dat iedereen mee moet zijn.”

MENSENRECHTEN

In die strijd voor een rechtvaardige samenleving hebben mensenrechten voor Merijn een cruciale, maar ook een genuanceerde positie. Enerzijds vormen mensenrechten een ondergrens voor samenwerkingen. “Als ik voel dat er mensenrechten onder druk staan of geschonden worden is dat reden voor een duidelijk signaal. Constructief wel, bijvoorbeeld door de schrijnende situaties te tonen die veroorzaakt worden door de gemaakte keuzes of het beleid.” Om de alertheid voor mensenrechtenschendingen te verhogen ziet Merijn twee sporen: er is een taak weggelegd voor organisaties en opleidingen om de gevoeligheid van mensen hiervoor scherper te stellen, maar ook voor individuele sociaal-cultureel werkers om voldoende voeling te houden met de praktijk. “Als je alleen maar achter je bureau zit voel je niet wat er ter plaatse gebeurt, een juiste inschatting is dan veel moeilijker. Dat is de reden waarom ik in mijn vrije tijd kampkok bleef, erg vaak groepen ging bezoeken en ook daarbuiten contact zocht met jongeren.”

Merijn herkent in de mensenrechten een houvast die naast de missie van de organisatie staat en die zich uit in een professionele houding die een combinatie is van “dat luisterende, dat confronterende, dat opkomen voor de meest kwetsbare in de samenleving, dat mensen meepakken in uw organisatie”.

Sociaal-cultureel werkers kunnen als gangmaker wezenlijk verschil maken. De steen helpen verleggen. Terugkijkend naar zijn tijd bij de Chiro, is Merijn er vooral trots op dat de organisa-

tie een volwaardige stem in politieke debatten kon opeisen. “Vandaag durft Chiro zich uitspreken ten aanzien van politieke partijen die kinderen terugsturen. Dit kan niet, los het op: hun positie is helder en vastberaden. Dat was tien jaar geleden ondenkbaar. De tanker raakte gekeerd.”

GRONDHOUDING | Stefaan Segaert
| Samenlevingsopbouw Kallo

| Ikrame Kastit
| Uit De Marge

In alles wat ik doe probeer ik zo democratisch mogelijk te handelen, omdat ik wil dat iedereen zo goed mogelijk gehoord wordt. Projecten waarin mensen die niet spontaan naar je toe komen, ook niet actief benaderd worden, zijn voor mij zwakke projecten. – Stefaan Segaert

Het leven van kinderen en jongeren in maatschappelijk kwetsbare situaties is heel onvoorspelbaar. Ze maken veel mee. Regelmatig heeft dat ook impact op de agenda van de jeugdwerker. Als je met jongeren aan het werk bent en plots krijg je telefoon dat een gezin met kinderen uit je werking uit huis wordt gezet, dan gooi je je planning om. De hulpvraag komt eerst. – Ikrame Kastit

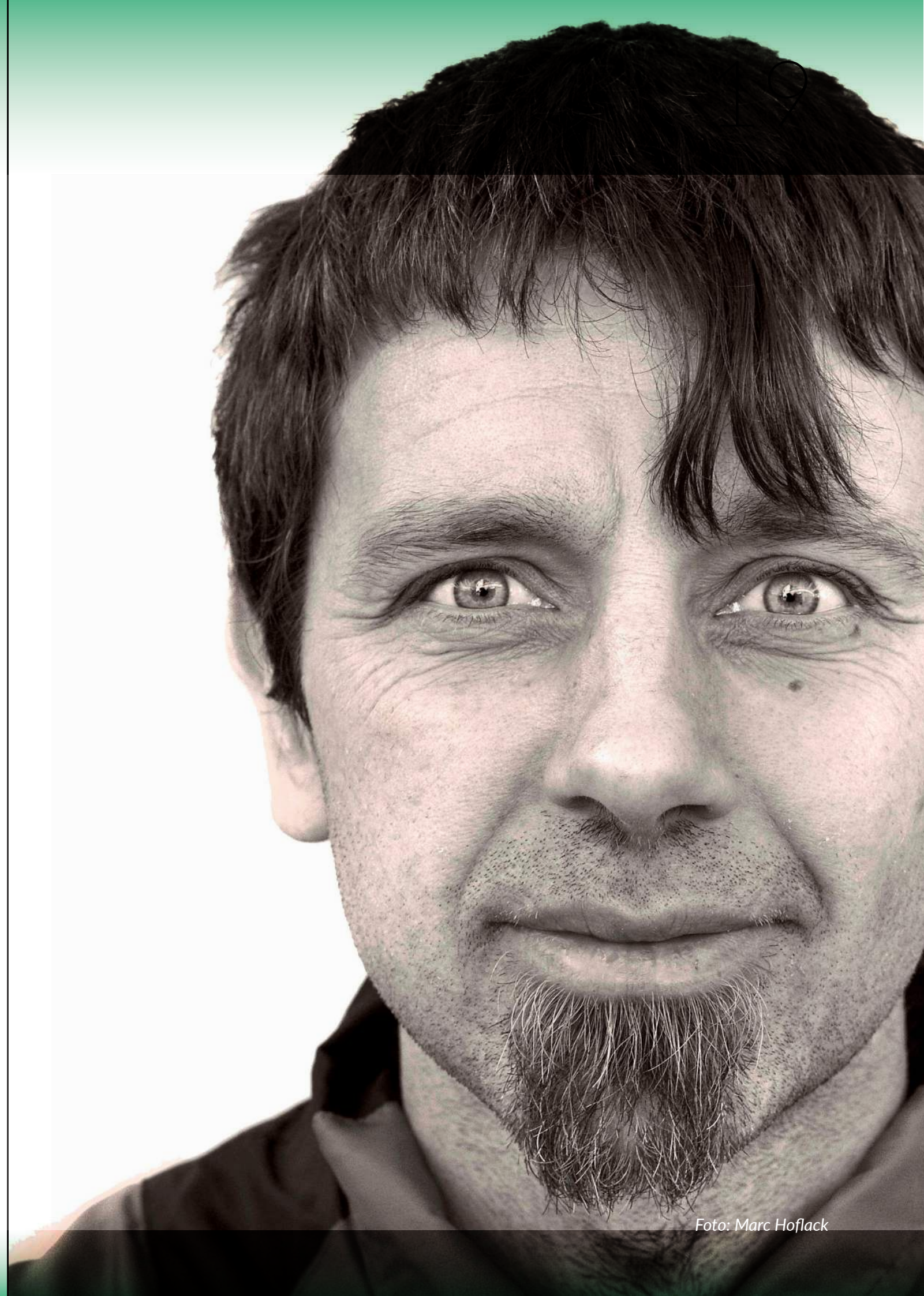


Foto: Marc Hoflack

Sociaal-cultureel werkers zijn durvers. Een onbetreden pad schrikt hen niet af, een open vraag vormt een uitdaging, elke confrontatie is een kans. Zij ondernemen met veel lef, maar met minstens evenveel aandacht voor de voortdurend wisselende omstandigheden, voor de behoeften van de mensen rond hen, de doelgroepen waarmee en de organisaties voor wie ze werken. 'Onzeker weten' veronderstelt flexibiliteit en snelle analyses. Empathisch, inclusief en resultaatgericht werken terwijl processen voortdurend worden bijgesteld. Dat lukt alleen vanuit een fundamenteel geloof in de meerwaarde van participatie en betrokkenheid.

HET ONZEKERE VOOR HET ZEKERE EN ER TOCH VOOR GAAN

Ikrame Kastit is cocoördinator bij Uit De Marge vzw, het steunpunt voor jeugdwerk en jeugd-beleid met kinderen en jongeren in een maatschappelijk kwetsbare situatie. In de organisatie werken beleidsmedewerkers, maar ook eerstelijns jeugdwerkers.

Leidinggeven aan een uiteenlopende ploeg betekent voor haar vooral inspireren en inhoudelijk begeleiden. Als aanspreekpunt voor de organisatie zet Ikrame ook in op zichtbaarheid en lobbywerk. Ze neemt vele en heel verschillende taken op, waardoor ze 's ochtends vaak niet weet hoe haar dag er zal uitzien. Zeker niet als die dag ook verderloopt in een goed-gevuld gezins- en (breed) politiek leven.

Stefaan Segaert rondde op het moment van ons interview zijn opdracht als sociaal-cultureel werker voor Vormingplus Waas-en-Dender af, om te gaan werken als als buurtopbouwwerker bij Samenlevingsopbouw in de Melkaderwijk in Kallo.

Stefaan beschrijft glashelder waarom hij de overstap naar Samenlevingsopbouw maakt:

"Het contact met groepen vanuit die Melkaderwijk actief mogen en kunnen opzoeken om zo met heel veel mensen beweging te maken en de buurt te verbeteren. Welke kant dat op kan gaan, mogen mensen zelf aangeven."

DEMOCRATISCHE BASISHOUDING

Stefaan zoekt bewust de nabijheid van mensen op. Sinds ze coördinator werd, werkt Ikrame niet meer dagelijks met jongeren, maar ze blijft door haar inzet in de stad Antwerpen erg dicht betrokken bij kinderen en jongeren in maatschappelijk kwetsbare situaties. Zowel Ikrame als Stefaan delen hun engagement tot ver voorbij het professionele leven. Stefaan volgt wat mensen beweegt in de Denderstreek en in het bijzonder in zijn thuisstad Lokeren. Ikrame zet zich als activiste en politica in voor Antwerpse burgers. Ze delen waarom ze de nabijheid van mensen zoeken en welke grondhouding daaraan ten grondslag ligt.

Stefaan werkte binnen Vormingplus inhoudelijk vooral op de thema's burgerschap en diversiteit. De democratische basishouding vertaalt zich bij Stefaan naar de zorg om nabijheid tussen burgers en projecten. Stefaan en zijn collega's proberen bij het organiseren van lezingen de vinger aan de pols te houden, de stad aan het woord te laten, lokaal te verankeren. Die houding vormt hun leidraad. De laatste jaren werkte Stefaan bij Vormingplus steeds vaker projectmatig. Zelf omschrijft hij die projecten als "beweging maken in alliantie met burgers. Weg van 'den bureau' mensen zo inclusief mogelijk samenbrengen rond thema's." Stefaan werkt vanuit de overtuiging dat de aangewezen weg om sociaal-culturele projecten uit te zetten die weg is die het meest ruimte biedt aan deelnemers om zelf actief bij te dragen. "De ervaring leerde me dat er groepen zijn die niet spontaan hun stem verheffen en die we dus actief moeten opzoeken. Ik tracht voortdurend oog te houden voor de verschillende leefsituaties en rugzakken van mensen. Zo eindig je vanzelf bij een meer inclusieve aanpak."

Stefaan beschrijft hoe hij voor de Lokerse Queesten droomsessies organiseerde waarbij hij aan de Lokerse burgers een duidelijke vraag stelde: "Waar droom jij over in Lokeren". Het startpunt stond vast, "maar hoe de dromen eruit zouden zien, dat kon alle kanten op. Je moet daarvoor heel beweeglijk zijn, zodat je op een flexibele manier ruimte en kansen ziet. Vervolgens moet je ook voldoende plaatsmaken in je agenda om op kansen te kunnen inspelen. Je kan niet zeggen: er is maar tijd voor 10 droomsessies. Ik zou het ondraaglijk vinden om op voorstellen niet in te kunnen gaan." Die fundamentele inzet op participatie vereist van sociaal-cultureel werkers dat ze ook rekening houden met wat ze niet weten. Onzeker weten typeert hun professionele inzet. Het eindpunt van een groepsproces is immers lang niet altijd duidelijk van bij de aanvang.

ONZEKER WETEN

Ikrame herkent bij Uit De Marge vzw hoe de strijd van en voor kinderen en jongeren in een kwetsbare situatie niet via een vast stramien verloopt. Dat geldt zeker ook voor de eerste-



Foto: Sharon Duverger

lijnswerkers die moeten inspelen op de leefwereld van kinderen en jongeren. "Dingen die jongeren meemaken zijn héél onvoorspelbaar, als je met jongeren aan het werk bent en die vragen om hulp dan draait dat jouw agenda helemaal om." Bovendien wisselt de samenstelling van de groepen regelmatig. "Je loopt een traject met een groep maar als zij verder kunnen, dan moet ook jij weer naar een andere groep die op dat moment ondersteuning nodig heeft."

Het onvoorspelbare van hun werk komt voort uit het perspectief van kinderen en jongeren. Voor Ikrame is het essentieel dat iedereen binnen Uit De Marge vzw die leefwereld – en de bijhorende onzekerheid – actief gaat opzoeken. Het staat expliciet in de vacatures bij aanwervingen. Het komt ook aan bod bij lerende netwerken en in individuele coaching. Ikrame merkt dat het ook voor haarzelf belangrijk is om reflectiemomenten in te bouwen om het grotere doel van de organisatie te blijven zien. Ze benadrukt dat er tussen alle flexibiliteit ook stabiliteit nodig is om je job te kunnen volhouden. Reflectiemomenten en afstand nemen zijn daar voorbeelden van, maar het gaat ook over meer praktische zaken als: wanneer heb ik vrij, wat kan ik verwachten van mijn beleid, hoe ziet mijn convenant eruit, ... "Flexibiliteit om in te spelen op de

dingen die kinderen en jongeren meemaken is absoluut nodig. Anderzijds zorgt een gezonde dosis voorspelbaarheid voor een duurzaam evenwicht. Je hebt beide nodig."

Stefaan erkent het belang van bewust stil te staan bij de democratische gedragenheid van de processen die hij opzet, maar hij herkent evengoed die nood aan een duidelijk doel. Hij omschrijft zijn handelen als resultaatgericht. "Je kunt geen projecten levend houden als er geen focus is op het resultaat, maar tegelijkertijd is het even essentieel om met zo veel mogelijk groepen daaraan te werken. De instapdrempel moet laag zijn, maar we willen eindigen met een kwalitatief product waarop we trots kunnen zijn." In sociaal-culturele processen ondersteunen proces en product elkaar.

SOCIAAL-CULTUREEL ONDERNEMERSCHAP

Om de uitdagingen van een democratisch proces en een kwalitatief product in evenwicht te brengen is sociaal-cultureel ondernemerschap noodzakelijk. Voor Stefaan vertrekt dat ondernemerschap vanuit eerlijke emotie en authentieke passie. Het vraagt heel wat enthousiasmerende en motiverende kracht om mensen mee te krijgen. Daarom moeten sociaal-cultureel werkers ook aanwezig zijn, met heel hun geest en mens-zijn. Voor Stefaan is emotie niet tegengesteld, maar juist inherent aan professionaliteit. Sociaal-cultureel werkers moeten hun kennis, ervaring en successen durven uitspreken. "Door ervaringen uit te spelen, toon je wie je bent en wat je in je mars hebt. De vonken moeten overslaan, mensen moeten goesting krijgen om samen met jou te vergaderen, te werken, dromen te ontwikkelen."

Sociaal-cultureel ondernemerschap uit zich in engagement en durf. Als werkstudente combineerde Ikrame haar verschillende studies – politieke wetenschappen, diversiteitsmanagement en nu nog publiek management – met een job als marketing communication manager in de private sector. Hoewel ze daar carrière had kunnen maken, koos ze bewust én gedurfd voor haar inhoudelijke en sociale drive. Ze kon intussen wel een pak ervaring meenemen: de hindernissen in het onderwijssysteem voor wie niet aan het beeld van de standaardstudent voldoet, het belang om in mensen te geloven en voorbij hun vooropleiding te kijken, het samenwerken in een team aan een gedeeld doel. Haar opstap naar de sociaal-culturele sector was niet altijd evident omdat mensen met een migratieachtergrond vaak pioniersposities innemen. "Het is best wel moeilijk om vertrouwen te krijgen want ze kennen je profiel niet, je moet jezelf veel meer verkopen." Voorbij standaardprofielen kijken en je kwaliteiten durven benoemen zijn evengoed uitingen van sociaal-cultureel ondernemerschap. Eens het vertrouwen er is kan een (aanvankelijk) erg witte organisatie toch dat gevoel van thuis komen geven, precies omdat een gemeenschappelijke doelstelling verbindt. Ikrame kan dat getuigen. "Ik wil werken in een organisatie met een doelstelling waar ik geluk uit haal. Een organisatie die een focus heeft waarin ik geloof, maar die ook ten volle in mij gelooft."

KENNIS- EN HANDELINGSBASIS | Florinela Petcu
| Vormingplus regio Antwerpen

Er zit een groot verschil tussen een theoretisch kader en het effectief aangaan van uitdagingen voor en met een groep. Dag in, dag uit moet het omzetten van theorie naar praktijk je aandacht krijgen, zodat je omgang met mensen steeds beter, steeds uitnodigender kan worden. Zeker als het om kwetsbare doelgroepen gaat, is theoretische kennis alleen niet voldoende.



Sociaal-cultureel werk is veel meer dan opleiding en studie. Het is de realisatie van je persoonlijkheid, talent en voorgeschiedenis en de mate waarin je er in slaagt die dienstbaar te maken voor anderen. Kennis komt niet alleen uit boeken maar ook uit de praktijk en het leven zelf. De combinatie van academische en praktische wijsheid en vooral; het durven leren van elkaar. Ze vormen sterke pijlers voor de body of knowledge die het sociaal-cultureel handelen ondersteunt.

LEREN EN BLIJVEN LEREN, UIT DE BOEKEN EN VAN ELKAAR

Florinela Petcu is “mama van twee fantastische kinderen en grotere zus van twee zussen en een broer.” Met hen deelt ze haar geboorteland Roemenië en Roma-roots. Het zijn, zegt ze, “de deelidentiteiten die me maken tot wie ik ben”. Florinela werkt als sociaal-cultureel werker bij Vormingplus in Antwerpen, de stad waar ze ook woont. Ze genoot een opleiding als taalkundige, maar schoolde zich in een vormingstraject en met een pak praktijkervaring om naar sociaal-cultureel werk. Een bijzonder traject dat haar kennis- en handelingsbasis bepaalt.

Niet toevallig vormen de thema's taal en integratie het startpunt én de rode draad doorheen de carrière van Florinela. In haar opleiding Romaanse talen studeerde ze in Roemenië Frans, Italiaans en Roemeens. In België voegde ze er met een manama ook literatuur van de Europese talen aan toe. Haar academische opleiding ligt ver af van de praktische vaardigheden die ze vandaag als sociaal-cultureel werker inzet, maar ze voedt wel nog steeds haar interesse en inspireert zo de projecten die ze aanpakt. Met haar inzicht in taalkunde bracht Florinela ook een pak gespecialiseerde kennis over taalverwerving mee en de vaardigheid om bijvoorbeeld met uiteenlopende anderstalige doelgroepen om te gaan.

BODY OF KNOWLEDGE AND SKILLS

Florinela weet als geen ander hoe het voelt om als volwassene een tweede taal te moeten leren. Als ervaringsdeskundige voelt ze heel goed aan hoe je voor een groep gaat staan die weinig of geen kennis van de gedeelde taal heeft. Als ze de valkuilen en moeilijkheden be-

schrijft om een gesprek met deze doelgroepen te voeren is een bevlogen groepswerkster aan het woord, maar tegelijk voel je ook haar stevige kennis over taal en het effect van haar eigen ervaring. Ze heeft het over “het belang van klare taal, van korte en duidelijke zinsbouw en over het voordeel van internationale leenwoorden die helpen om de ingewikkelde samenstellingen in het Nederlands te omzeilen”. Florinela combineert basiskennis van agogische processen met haar eigen ervaring en met haar competenties om te communiceren en te werken met groepen en gemeenschappen. Zo versterkt ze op een heel vanzelfsprekende manier de mogelijkheden van nieuwkomers om te communiceren in hun nieuwe leefomgeving.

Florinela deelt nog wel meer herkenning en ervaring met de doelgroepen waarmee ze vandaag samenwerkt. Ze benoemt “het lange traject om zich thuis te voelen hier en de moeilijkheden om een job te vinden”. Het zijn elementen die voor haar de weg naar het sociaal-cultureel werk plaveiden. Maar voor ze zover was, richtte ze zelf een Roemeens-Belgische vereniging op. Ze kijkt op dat avontuur terug als naar een stage, de brug die de stap naar het sociaal-cultureel werk vervolledigde. De praktische wijsheid die Florinela al doende ontwikkelde, komt haar als sociaal-cultureel werker goed van pas. Het helpt haar om vlot te anticiperen op nieuwe en concrete uitdagingen en contexten.

Voor ze definitief naar het sociaal-cultureel werk overstapte, volgde Florinela bij Socius een opleiding voor nieuwkomers in de sector. Ze nam er vooral veel informatie uit mee over de samenstelling van het werkveld en de manier waarop je voor groepen kan staan: belangrijke onderdelen van de body of knowledge and skills van sociaal-cultureel werkers.

PRAKTISCHE WIJSHEID

Maar ook haar intuïtie, een kenmerk van praktische wijsheid, helpt haar in de loop der jaren steeds beter om mensen en groepen goed aan te voelen. Florinela beschrijft de verhouding tussen beide heel lyrisch: “intuïtie is niets zonder kennis, maar ook kennis zonder intuïtie brengt je nergens”. Het gaat over het lezen van non-verbale reacties, over waardering en respect, over het achterwege laten van alle vooroordelen. Deze houding vraagt dat je gevoeligheden in bepaalde groepen kan aftasten, maar ook dat je de grens van je eigen kennis en achtergrond leert aangeven. Daar is niets mis mee, het is goed om dan terug te kunnen vallen op een collega of op een netwerk van partners.

Vormingplus Antwerpen werkt in zijn projecten bewust ervaringsgericht, maar ook voor Florinela gaat het leren op die manier verder. Zij leert van de mensen en de mensen leren ook van elkaar. Florinela waardeert dit wederkerig leerproces. Het ingaan op een leerproces waarvan de kennis die het zal opleveren niet vaststaat is een cruciaal onderdeel van het

onzeker weten. Dat laat Florinela in en met groepen heel bewust toe. Ze ziet het als haar taak om kennis uit te wisselen en niet om te doceren. Pretenderen dat zij zou weten hoe de dingen in elkaar zitten zou ze als een grote fout beschouwen. "Daarvoor kan zij zelf nog veel te veel leren van de groep en van de mensen met wie ze omgaat." Deze vorm van al doende leren is cruciaal voor sociaal-cultureel werkers die voorgaande kennis, inzichten en vaardigheden in steeds wisselende praktijken vertalen.

Om dit leren en-cours-de-route mogelijk te maken werken de collega's bij Vormingplus Antwerpen altijd met twee aan een project. Complementariteit is daarbij erg belangrijk. Wederzijds talent maakt het project sterker. Met twee werken, elk met een eigen voorkennis, helpt ook om de informatie die uit de groep komt anders op te nemen. "Vier oren horen meer en vier ogen zien meer." Leren en blijven leren zet zich ook in de praktijkgemeenschap verder. Samen met collega's reflecteert ze in die gemeenschap ook kritisch over het eigen sociaal-cultureel handelen en de verdere ontwikkeling ervan. En dat is geen overbodige luxe, vindt Florinela. "Er zit immers een groot verschil tussen een theoretisch kader en het effectief aangaan van uitdagingen voor en met een groep. Dag in, dag uit moet het omzetten van theorie naar praktijk je aandacht krijgen, zodat je omgang met mensen steeds beter, steeds uitnodigender kan worden. Zeker als het om kwetsbare doelgroepen gaat, is theoretische kennis alleen niet voldoende."

KERNCOMPETENTIES | Farida Zaouad
| Netwerk tegen Armoede

| Nadia Babazia
| Red Star Line Museum

| Stefaan Gunst
| vzw de Rand

| Rosalie Heens
| Netwerk Bewust Verbruiken

| Jamal Belmahi
| Samenlevingsopbouw Antwerpen

Sociaal-cultureel werkers zijn 'omni', 'multi' en 'flexi': van veel markten thuis en breed inzetbaar. Hun werkveld is de samenleving, hun grondstof zijn mensen, hun doel: samen met anderen bijdragen aan een democratische, solidaire, inclusieve en duurzame toekomst voor ons allemaal. Om dit brede functieprofiel waar te maken, zetten ze specifieke kerncompetenties in. Die maken de sociaal-cultureel werkers tot wat ze zijn: changemakers van micro- tot macroniveau in een context vol uitdagingen.



DE BASISUITRUSTING VAN SOCIAAL-CULTUREEL WERKERS VOOR EEN WERELD IN VERANDERING

VERANDERINGSPROCESSEN DEMOCRATISCH FACILITEREN

Farida Zaouad is stagiaire sociaal-cultureel werk bij het Netwerk Tegen Armoede waar ze ook covoorzitter is. Haar persoonlijke ervaring bij één van de verenigingen waar armen het woord nemen dreef haar opnieuw naar de schoolbanken. In de vereniging groeide ze van deelnemer tot actieve vrijwilliger en later bestuurslid. Ze ervaaarde aan den lijve de kracht van groepen en gemeenschappen om tot gedragen verandering te komen. Ze leerde er dat het veranderingspotentieel van een vereniging schuilt in het opbouwen van relaties. Mensen laten je in hun leefwereld toe om met hen een relatie aan te gaan. Als je daar geen ruimte voor maakt, dan wordt het potentieel om mensen te versterken niet ten volle benut.

Met een groep van ouders gekoppeld aan de huiswerkbegeleiding werkte Farida aan ouderbetrokkenheid. Farida had al snel door dat die ouders meer dan enkel hun zorg voor de schoolloopbaan van hun kinderen deelden. Ze hadden het ook vaak en uitgebreid over hun onrust en onveiligheidsgevoel in de buurt. Op zoek naar een veiligere buurt klopten Farida en de ouders aan bij de straathoekwerker, de schepen en de burgemeester. Samen smeedden ze concrete plannen om de speelpleinwerking te stimuleren en meer mogelijkheden te bieden. Ze zochten samenwerking met een jeugdorganisatie en maakten afspraken met de politie over zinvolle patrouilles. Farida benadrukt hoe de groep zelf dit traject aanstuurde. Hun bezorgdheid rond de buurt had niet direct te maken met huiswerk of hun rol op school, maar toont wel hun ouderbetrokkenheid op dit topic. "Ruimte laten voor wat er speelde in die groep, betekende mijn eigen doelen loslaten. Ik ben daarin gegroeid, ik leerde situaties inschatten en ongeplande wegen verkennen. Je gaat tenslotte voor het grotere geheel waarin mensen, groepen en de buurt een stap vooruit kunnen zetten."

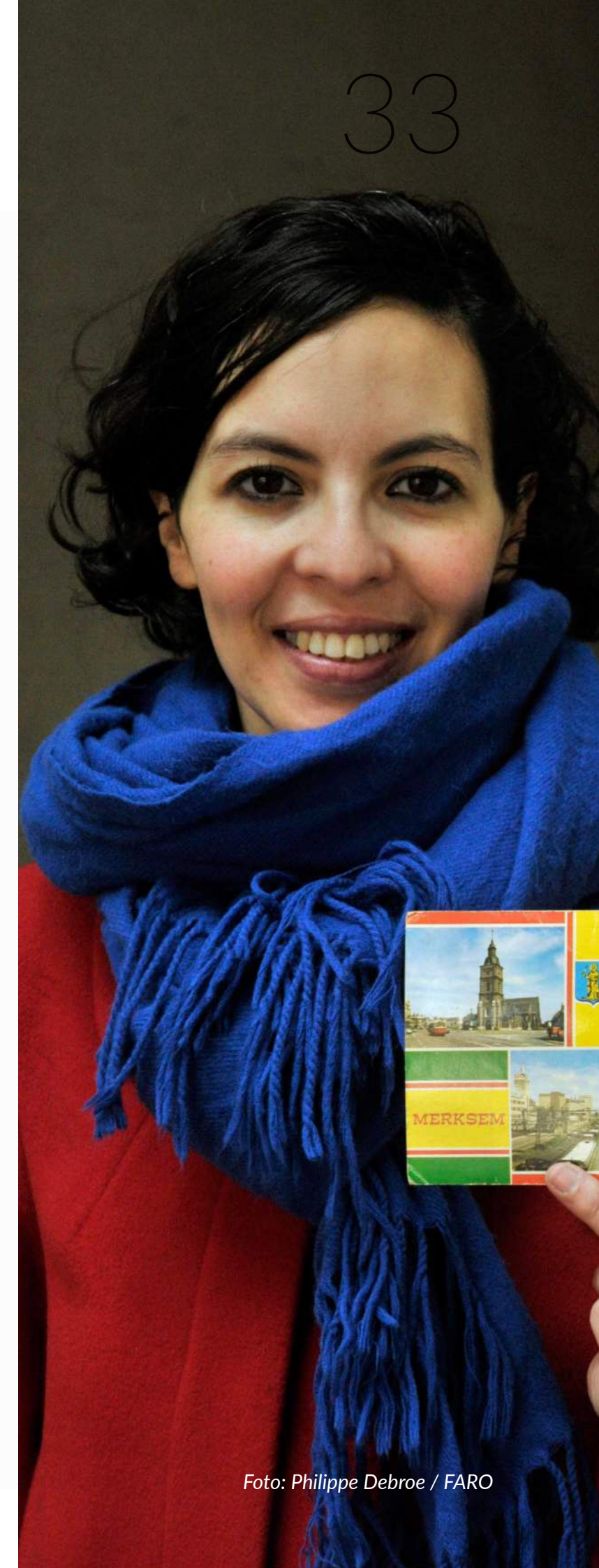
Om die stap vooruit te zetten moeten sociaal-cultureel werkers voor Farida directe en zichtbare resultaten durven loslaten. Door het volle gewicht te geven aan de inbreng van betrokkenen geven sociaal-cultureel werkers voorrang aan democratische veranderingen. De directe resultaten waarmee ze zelf initieel van start zijn gegaan, moeten daarvoor wijken. Farida geeft ook het voorbeeld van een sociale kruidenier. Zo'n initiatief komt pas tot zijn volle potentieel door de mensen die er winkelen ook mee te laten beslissen over de producten die er in de rekken liggen. "Zij kopen die. Betrek hen bij alle stappen van deze herver-

deling: laat hen adviseren in een raad, maar ook mee verkopen. Zij moeten aanwezig en zichtbaar zijn. Zo kunnen ze ook werkervaring opdoen, of hun kooktalent tonen in een workshop met producten uit hun winkel."

SOCIAAL-CULTURELE CONTEXTEN LEZEN EN VERBEELDEN

Toen **Nadia Babazia** 10 jaar geleden solliciteerde voor het project 'managers van diversiteit' bij het Red Star Line Museum, was het museum nog niet ingericht. Nadia vond het gebouw op het – toen nog bouwvallige – eilandje zelfs niet. Het werkveld en de toekomst lagen nog open, maar van bij de start zette het museum in op de kracht van migratieverhalen als bindmiddel voor een superdiverse gemeenschap. Dat vormde van bij de aanvang een belangrijke drive voor het uitwerken van de publiekswerking van het museum. Samen met collega's en in haar functie als publiekswerker vooral ook samen met een heel divers publiek, droeg Nadia bij aan de ontwikkeling van een hedendaags perspectief op migratie in Antwerpen en daarbuiten.

Daartoe zocht en zoekt Nadia inspiratie in de vele verhalen van Antwerpenaren met een recente migratieachtergrond. Niet van op haar bureau, maar op publieke plaatsen waar veel verschillende mensen komen. Bij het zoeken naar verhalen ontbreekt het Nadia niet aan verbeeldingskracht. Zo trok ze in de beginnagen rond met haar 'verhalenbusje' om mensen en hun verhalen letterlijk



op te pikken. Ondertussen spelen het museum en de verhalen van migranten die komen en gaan een prominente rol in de stad. En op de achtergrond nemen nieuwe, jonge talenten van cultureel diverse afkomst meer en meer maatschappelijke sleutelposities in. Vandaag zijn steeds meer opiniemakers, gemeenschapsvormers, kunstenaars, sociaal ondernemers en anderen met een migratieachtergrond actief in de publieke sfeer. Hun betrokkenheid bij het museum is cruciaal bij het realiseren van de doelen en toekomstbeeld van het museum.

Nadia is er zich heel goed van bewust dat ze met haar migratieverhalen aan de slag gaat in een actuele maatschappelijke context die niet altijd evident is. "We leven en werken in een context van polarisering. Het is niet altijd even gemakkelijk om zonder al te veel belemmeringen een museum uit te bouwen dat ook plaats geeft aan actuele migratieverhalen. Mijn collega's en ikzelf een bredere context mee en brengen zo meer nuance in het debat." Tegen die maatschappelijke context bouwen de individuele hedendaagse verhalen die Nadia verzamelt en de diverse samenwerkingen die ze hiervoor aangaat het museum uit tot een betekenisvolle plek voor mensen met en zonder een migratieachtergrond. Vanuit genuanceerde verhalen wint het museum aan vertrouwen als een plek waar ze betekenis, inspiratie en troost kunnen vinden. Een plek waar Antwerpenaren van diverse pluimage even kunnen thuiskomen en hun eigen verhaal kunnen situeren in relatie tot vele andere verhalen én tot wetenschappelijke kennis over migratie.

WERKEN MET GROEPEN EN GEMEENSCHAPPEN

Stefaan Gunst is sociaal-cultureel werker, adjunct-algemeendirecteur en hoofd van de gemeenschapscentra bij vzw 'de Rand'. Dit agentschap van de Vlaamse Gemeenschap en de provincie Vlaams-Brabant telt zeven gemeenschapscentra, waarvan zes in faciliteitengemeenten. Vzw 'de Rand' doet aan taalpromotie in de regio, brengt relevant onderzoek over de regio samen, geeft gemeenschapsbladen en een krant uit, organiseert het Gordelfestival, ... Een erg ruime werking die moet aansluiten op de eigenheid van de regio in de Vlaamse Rand rond Brussel en op de mensen, groepen en gemeenschappen die daar leven.

De doelstellingen die door de overheid worden opgelegd, zijn nauw verbonden met de situatie in de Vlaamse Rand. Van oudsher wordt hier het traditionele Vlaamse middenveld meegetrokken in politieke en communautaire kwesties. Maar intussen kenmerkt die rand zich vooral door een steeds groeiende diversiteit. In deze context gaan Stefaan en zijn team op zoek naar een aanbod en projecten die beantwoorden aan de uiteenlopende behoeften van mensen, groepen en gemeenschappen in de Vlaamse Rand. In de gemeenschapscentra ontwikkelen ze praktijken waar het Nederlands als taal een verbindende rol krijgt.

"Ik ben trots op de manier waarop we omgaan met een realiteit die niet altijd eenvoudig is. Je werkt vanuit een organisatie met een Nederlandstalige profilering in gemeentes waar

soms meer dan de helft van de inwoners het Nederlands niet machtig is. En toch slagen we er in om mensen samen rond de tafel te krijgen, om een positieve dynamiek te stimuleren waarbij mensen echt naar elkaar toe komen en wederzijdse interesse krijgen in elkaar."

Voor wie nieuw is in de lokale gemeenschap presenteert de Vlaamse Rand rond Brussel zich op het eerste zicht eerder als een gesloten gemeenschap. Stefaan beschrijft hoe de gemeenschapscentra met steeds bredere blik kijken en gemeenschapsvorming opentrekken naar initiatieven waaraan diverse mensen en nieuwkomers mee kunnen bouwen. Zo expliciteren en stimuleren Stefaan en zijn team een open gemeenschap die door vele diverse handen wordt gedragen. Naarmate ze zelf die spirit ook uitstralen, zien ze die meer en meer terugkomen ook bij andere nieuwe burgerinitiatieven in de Vlaamse Rand. Stefaan hoopt dat er vanuit het middenveld in de toekomst nog meer zal worden ingezet op de diversiteit van de gemeenschap en zo nog een sterkere generator wordt van gemeenschapsvormende praktijken.



Foto: vzw De Rand



Foto: Netwerk Bewust Verbruiken

VERANDERINGSPOTENTIEEL VERSTERKEN

Rosalie Heens is sociaal-cultureel werkster bij Netwerk Bewust Verbruiken. In Brussel ondersteunt ze de Repair Cafés en ze zet campagnes op over repareren in een wegwerpmaatschappij. Ze schippert tussen café en Europees beleid. Veel beleidsbeslissingen die een invloed hebben op de productie en consumptie van spullen worden zelfs op het Europese niveau genomen. Dat bestuursniveau lijkt vaak veraf voor de deelnemers en vrijwilligers in de Repair Cafés. Zij nemen deel om hun spullen weer te kunnen gebruiken, voor het sociale contact of omdat ze graag bezig zijn met hun handen. Bij het Netwerk Bewust Verbruiken kan Rosalie beleid en praktijk inzake hergebruik en repareren op elkaar afstemmen. Door die twee aspecten te verbinden, vergroot ze de daad- en draagkacht van repair vrijwilligers en ontwikkelen ze samen een maatschappelijk draagvlak voor meer duurzame productie en consumptie.

Waar andere Europese partners misschien beter uitgerust zijn voor studiewerk en beleidsbeïnvloeding ziet Rosalie vooral de sterkte van de sociaal-culturele praktijken van het Netwerk Bewust Verbruiken.

"Informatie verzamelen en netwerken is erg belangrijk om internationaal op het beleid te kunnen wegen. Gelukkig hebben we partners die daar sterk in zijn. Zij hebben een grotere studiedienst en ook meer middelen en mensen dan wij. De sterkte van Netwerk Bewust Verbruiken is het draagvlak dat we kunnen ontwikkelen. We hebben een breed netwerk van organisaties en een directe link met burgers die het belang van repareren in de praktijk omzetten."

Van november 2018 tot mei 2019 organiseerde het Netwerk Bewust Verbruiken een groot Repareeronderzoek waarin ze ook individuele reparateurs bevroegen. Het onderzoek zorgde voor publieke zichtbaarheid van de mogelijkheden en de voordelen van repareren. Daarnaast gaf het aan de reparateurs een perspectief en plaatste hun verhaal in een breder kader. Voor Rosalie is het soms een evenwichtsoefening om te schipperen tussen de dagelijkse praktische vragen van Repair Cafés, het ondersteunen van vrijwilligersgroepen en het campagne-matige beleidswerk.

ANDERE VAKGEBIEDEN OVERZIEN EN BETREKKEN

Jamal Belmahi is sociaal-cultureel werker en coördinator van het team 'recht op wonen' bij Samenlevingsopbouw Antwerpen. Samen met acht collega's werkt Jamal aan twee grotere woonprojecten. In zijn team werken ook een ingenieur, een architecte en mensen uit het onderwijs. De focus van zijn team op een complex thema zoals wonen vereist de inbreng van diverse kennisbronnen en invalshoeken. Daarom is het cruciaal dat Jamal en zijn team aansluiting vinden op andere dan de sociaal-culturele vakgebieden. Het beleid beïnvloeden is niet alleen signalen verzamelen en aankaarten bij oplossingsactoren, maar ook zelf innovatieve alternatieven ontwikkelen. "In mijn team waar we woonmodellen ontwikkelen vraagt dat specifieke kennis en competenties die niet alle sociaal-cultureel werkers uit een opleiding mee kregen. Dit kan je wel in een latere fase oplossen door samen te werken met de juiste partners, experts uit andere vakgebieden: architecten, renovatiecoördinator, financiële experts, juristen, ... maar bij de start van kleinschalige experimenten vragen we aan opbouwwerkers wel om via vorming extra basiskennis en competenties te verwerven." Weten welke kennis je extern moet aanspreken en evengoed hoe je de middelen – tijd, ruimte en netwerk – zoekt om deze mensen te vinden is een kerncompetentie voor sociaal-cultureel werkers.

Zelf deed Jamal, fysicus van opleiding, veel relevante ervaring als sociaal-cultureel werker op door zijn inzet in zelforganisaties in Mechelen, waar hij woont. Een aantal competenties die hij in zijn opleiding fysica verwierf, zoals processen analyseren, komen daarbij goed van pas. Hij ziet ook hoe anderen – vanuit hun specifieke achtergrond – nuttige en unieke competenties binnenbrengen in zijn team. Om diverse en specifieke profielen op elkaar te doen aansluiten zet Jamal in op coaching en intervisie. Wij hebben geen solowerkers. Co-creatie en solidariteit zijn belangrijke principes in ons werk. We leren ook uit interacties met onze doelgroep. Het oppikken van en linken met de vakkundigheid van andere collega's is cruciaal, maar Jamal benadrukt dat opbouwwerkers evengoed leren van bezoekers en buurtbewoners.

Samenlevingsopbouw betreft buurtbewoners daarom ook in beleidswerk. De ervaringsdeskundigheid van buurtbewoners wordt meegenomen in het platform 'wonen', dat rechtstreeks in contact staat met het Vlaamse beleidsniveau. Net zo goed zijn er contacten met de stad Antwerpen en sociale huisvestingsmaatschappijen. Jamal noemt hen oplossingsactoren, want door te weten hoe hun bevoegdheden worden ingezet en op elkaar inhaken kan zijn team oplossingen ontwikkelen. Naast doelgroepen en overheid zijn er tal van stakeholders, zoals zelforganisaties, die zoeken naar woningen voor vluchtelingen. Dat zijn dan weer partners die sterk aansluiten bij de sociaal-culturele logica.

Maar bij woonprojecten komt een sterk technisch aspect kijken. Daarvoor moet Jamal over het sociaal-culturele muurtje kijken. "Bij de start van ons project gingen we heel concreet

huizen bezoeken en beoordelen. Het is niet evident voor opbouwwerkers om in te schatten hoeveel tijd en geld je daarin moet investeren. Daarom gingen we op zoek naar een expert in die materie om dat voor ons te doen. We hebben middelen aangetrokken om naast de opbouwwerkers ook een renovatiecoördinator aan te werven. Ondertussen willen we dat woonproject verzelfstandigen. Daarom hebben we een bedrijfsleider aangesproken om fondsen te werven en het project in de volle breedte te coachen en te dirigeren."



SOCIAAL-CULTURELE PRAKTIJKEN

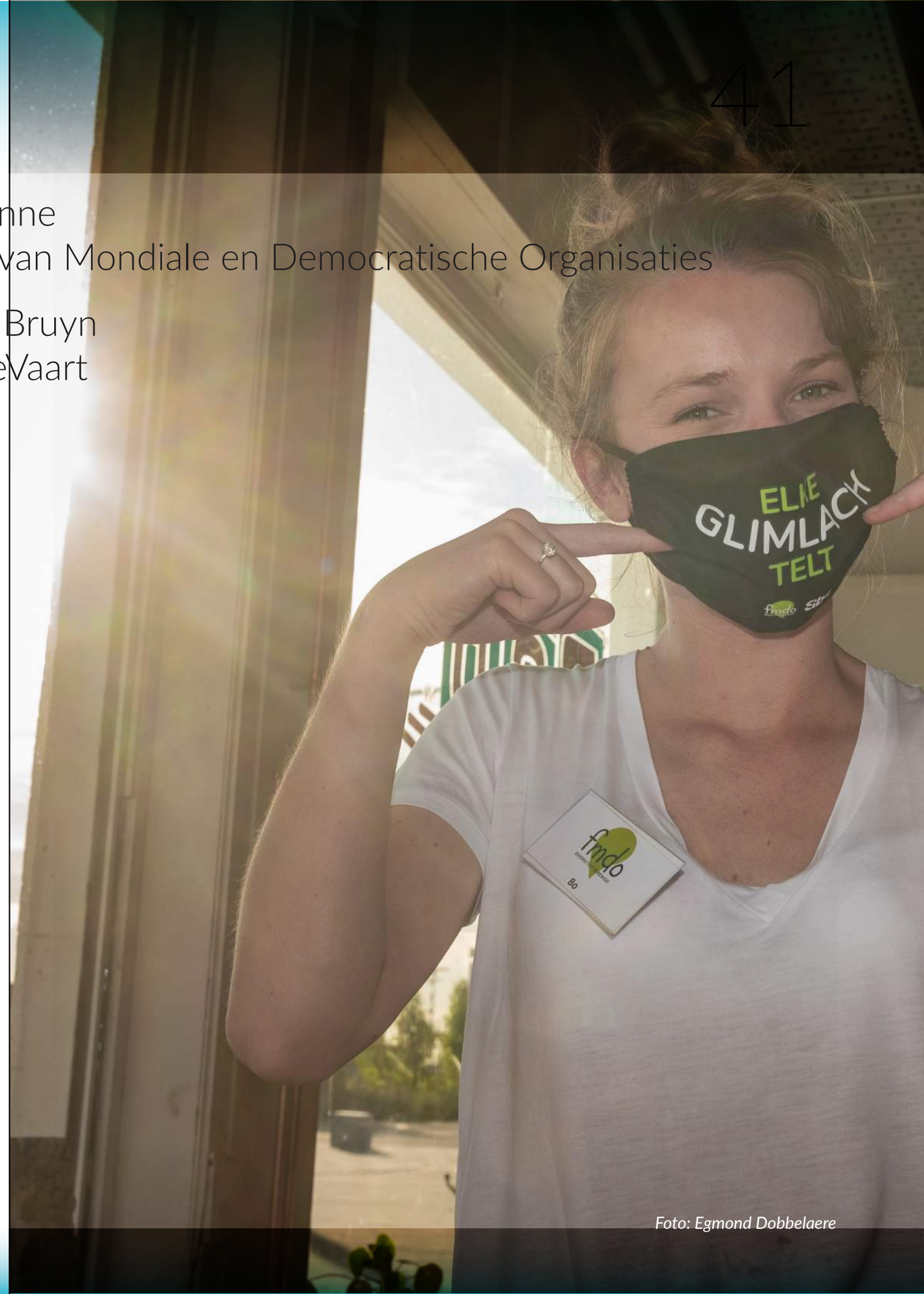
| Bo Goeminne

| Federatie van Mondiale en Democratische Organisaties

| Saskia De Bruyn

| De RuimteVaart

“De RuimteVaart had vroeger een erkenning als klassieke buitenschoolse kinderopvang. Voor een vereniging waar armen het woord nemen, is ouderparticipatie heel belangrijk, maar door de beperkte middelen was die combinatie van opvang én ouderparticipatie moeilijk vol te houden. We maakten een omschakeling van een klassieke kinderopvang naar een speelplek voor zowel ouders als kinderen. We kozen er heel expliciet voor om samen met de gezinnen te werken. Dat betekende wel dat sommige ouders hun opvang verloren, en dat plots van hen verwacht werd om samen met hun kinderen te komen. Wij trokken voluit de kaart van samen spelen, samen nadenken ook over wat mogelijk is met een beperkt budget, samen zoeken naar een oplossing voor een woedebui ... zonder opnieuw de rol van expert op te nemen.”



Zoveel praktijken als er sociaal-cultureel werkers zijn: het is meer dan een boutade, het is een werkelijkheid. Sociaal-culturele praktijken zijn het resultaat van intense democratische processen, met een hoge betrokkenheid van alle belanghebbenden. Al weten sociaal-cultureel werkers in grote lijnen welke richting ze uit willen, bijsturing is inherent aan praktijken die op een democratische manier verandering willen initiëren en sturen. Dat veronderstelt een open houding en een hoge mate van flexibiliteit. Sociaal-cultureel werkers durven en moeten al eens op hun stappen terugkeren.

GAS GEVEN EN BIJSTUREN: DE SOCIAAL-CULTURELE PRAKTIJK IS EEN EXPEDITIE

FMDO is de federatie van sociaal-culturele verenigingen van mensen met een migratieachtergrond. De lidverenigingen die er deel van uitmaken stimuleren interculturele ontmoeting. Ze zetten projecten op die de stem van mensen van andere herkomst versterken en ze zoeken naar nieuwe initiatieven om van een superdiverse maatschappij een warme samenleving te maken. **Bo Goeminne** is als sociaal-cultureel werkster aan de slag bij FMDO in Oostende. En dat was een keuze van het hart. Tijdens haar studies vroedkunde verzorgde Bo een vorming over draagsystemen voor baby's voor kwetsbare ouders. En meteen voelde ze: werken met groepen is waar ik echt wil voor gaan. Haar master sociale en culturele pedagogiek bracht Bo drie jaar geleden als stagiaire naar Oostende, ze kon er sindsdien het team definitief versterken.

Ook **Saskia De Bruyn** studeerde sociale en culturele pedagogiek. Net als Bo vond ze snel een plek in het werkveld. Ze werkte enkele maanden als woonwagenwerker bij Integratie-Centrum de8, maar ging nadien aan de slag bij Leren Ondernemen, de voorloper van De RuimteVaart in Leuven. De RuimteVaart is een armoedevereniging waar mensen actief samenwerken aan een wereld zonder uitsluiting. Saskia werd er coördinator, maar voor het zover was, doorliep ze er verschillende projecten en deelwerkingen – van de eerste energiesnoeiers tot de coaching van vrijwilligers in het sociaal restaurant. Vandaag leidt ze als lector aan de UCLL een nieuwe generatie sociaal(-cultureel) werkers op. Ze werkt er als onderzoek-

ster binnen OC Inclusive Society ook aan een begeleidingsmodel voor het ondersteunen van vrijwilligers met een kwetsbaar profiel.

De praktijken in het brede sociaal-culturele veld zijn net zo divers als de sociaal-cultureel werkers zelf. Bo en Saskia delen graag de praktijken waar zij trots op zijn.

DEMOCRATISCH

Om betekenisvol te kunnen handelen in een breed en divers werkveld is een open blik een van de meest essentiële instrumenten. Die brede en open kijk, bevestigen Bo en Saskia, kregen ze mee tijdens hun opleiding sociale en culturele pedagogiek. Het blijft voor Saskia één van de motivators voor haar werk aan de hogeschool. "Ik hoop de blik van studenten te verruimen. In gesprek gaan met mensen, verandering beogen, veronderstelt een grote openheid. Terwijl je dingen ziet gebeuren, moet je voortdurend de vraag blijven stellen: wat is er nodig – bij de andere, maar ook bij jezelf – om dit te veranderen?' Zo kan je een individueel model doorbreken om van daaruit andere keuzes te maken."

Die open houding is niet alleen een belangrijke grondhouding, maar is ook cruciaal in de opbouw van praktijken. Het is immers een gangmaker voor democratische sociaal-culturele processen. Bo nam bij de start van haar job heel veel tijd om de mensen bij het FMDO te leren kennen. Het liet haar ook toe om te leren van de vrijwilligers die er aan de slag zijn en met wie ze samenwerkt. Ze deelden hun achtergronden en verhalen. Door daar de nodige tijd voor te nemen kan Bo er in contacten met anderen voor zorgen dat die verhalen beter gehoord worden. "Als ik de belangen van vrijwilligers of verenigingen moet verdedigen weet ik echt waarover ik spreek."

MEDEZEGGENSCHAP

Vanuit deze democratische processen nemen de doelgroepen van het FMDO – mensen met een migratieachtergrond – en De RuimteVaart – mensen in armoede – een centrale rol in de praktijken van deze organisaties in. Die rol verschilt van project tot project. Bo kent een vrijwilliger die bestuurder is bij een lidvereniging van het FMDO terwijl hij in een ander project puur uitvoerende taken op zich neemt. Medezeggenschap zorgt er bovendien voor dat nieuwe praktijken ontstaan en vorm krijgen door de belanghebbenden zelf. De energiesnoeiers – ervaringsdeskundigen die aan huis advies op maat geven over energiebesparende maatregelen – is daarvan een sterk voorbeeld, vertelt Saskia. "Wij waren de eersten die energiesnoeiers inzetten, al van voor dat concept er zelfs was. Dat had twee redenen. De eerste

was dat we merkten dat mensen in armoede niet tot bij structurele subsidies voor renovaties van woningen geraakten. We zagen er tegelijk een opportuniteit in om laaggeschoolde mensen in armoede tewerk te stellen. Voor wie niet geschoold is, maar wel liever niet met zijn handen werkt, is er in de sociale tewerkstelling geen aanbod. Dat was de tweede reden. Energiesnoeiërs heeft er voor gezorgd dat die mensen een technische opleiding kregen over energieverbruik en -besparing, terwijl vooral het contact met mensen centraal staat. We gaan er met z'n allen te snel vanuit dat wie laaggeschoold is maar iets met z'n handen moet doen. Die beeldvorming is hardnekkig en structureel."

REFLECTIE

Saskia's verhaal illustreert de afwisseling in de taken van sociaal-cultureel werkers, maar ook hoe ze soms in één praktijk door elkaar kunnen lopen. Het verbeelden van een meer sociaal én ecologisch duurzame toekomst vormt samen met het versterken van de individuele energiesnoeiërs de inzet van deze praktijk. Tijdens de huisbezoeken gaat het versterken van de energiesnoeiërs hand in hand met het versterken van de gezinnen bij wie ze op bezoek gaan.

Tegelijk ontstaat verbinding onderling. De uitwisseling tussen energiesnoeiërs onder elkaar zorgt opnieuw voor versterking en verbinding, en biedt mogelijkheden om samen nieuwe beloftevolle praktijken te verbeelden. Deze opeenvolging van taken en de voortdurende reflectie daarover zorgen ervoor dat praktijken constant en al doende worden bijgestuurd. Het zijn sociaal-culturele praktijken zonder vast verloop, het zijn iteratieve processen.

ITERATIE

Bijsturing gebeurt altijd in functie van de veranderingen die de sociaal-culturele praktijken beogen. De richting van de verandering wordt bepaald door de missie van de organisatie waarin sociaal-cultureel werkers aan de slag zijn en wordt ook beïnvloed door verschuivingen in de samenleving. Zowel Saskia als Bo kiezen als voorbeeld van een project waarop ze trots terugkijken, allebei een praktijk die ze grondig bijstuurden.

Voor veel lidverenigingen van het FMDO zijn nationale, culturele of religieuze feestdagen een belangrijk moment om samen te komen. Hoewel deze feesten vaak open en gastvrij zijn opgezet hebben ze in een kleine parochiezaal zelden een breed bereik buiten de eigen vereniging. FMDO voelde tegelijk de nood om in te zetten op een grotere zichtbaarheid (verbeelding) en meer verbinding van een superdiverse groep Oostendenaren. Bo en haar collega's werkten daarom samen met Theater aan Zee. "Tijdens TAZ hebben we die typische

feesten in het Leopoldpark een plek gegeven en daar gevierd: een Syrisch trouwfeest, Nepalees nieuwjaar, ... Ik denk dat we nog veel vaker dat soort activiteiten naar buiten moeten brengen, in de publieke ruimte planten, waar je heel veel verschillende mensen en publieken kan bereiken."

De RuimteVaart nam drastische beslissingen in de bijsturing van de ouderwerking. Die werden ingegeven door bezorgdheid over democratische processen, maar ook door het verschil tussen een klassieke naschoolse opvang en de sociaal-culturele praktijk van De RuimteVaart. "De RuimteVaart had vroeger een erkenning als klassieke buitenschoolse kinderopvang. Voor een vereniging waar armen het woord nemen, is ouderparticipatie heel belangrijk, maar door de beperkte middelen was de combinatie van opvang én ouderparticipatie moeilijk vol te houden. We maakten een omschakeling van een klassieke kinderopvang naar een speelplek voor zowel ouders als kinderen. Dat betekende wel dat sommige ouders hun opvang verloren, en dat plots van hen verwacht werd om samen met hun kinderen te komen. Wij trokken echt de kaart van samen spelen, samen nadenken over mogelijkheden met een beperkt budget, samen zoeken naar een oplossing voor een woedebui ... zonder de rol van expert op te nemen."



BEROEPSCONTEXT | Toon Vanotterdijk
| Jeugddienst stad Hasselt

Ik ben in dienst van de stad, maar ik werk voor de jonge mensen die er leven en dat is een moeilijk verhaal. Want zij zijn mijn werkgever niet. Daarom is participatie zo belangrijk voor mij. Als wij binnen de stadsdiensten naar een meerjarenplanning toewerken, dan kan mijn opdracht daarin nooit slagen door ideeën te zitten verzinnen achter een bureau. Dat is niet zinvol. Ik wil gaan luisteren, ik moet weten waar jongeren in Hasselt wakker van liggen, wat zij nodig vinden om te doen. Het gaat pas goed als wij hun ideeën meepakken en een plaats geven in de beleidsuitvoering.



De omstandigheden waarbinnen sociaal-cultureel werkers invulling geven aan hun opdracht is bijzonder bepalend voor wat ze doen. Een gemotiveerde en vaak ook een assertieve houding zijn aangewezen om de discretionaire ruimte waarbinnen zij handelen op te rekken. Zowel autonomie als verbinding zijn noodzakelijke voorwaarden om een sterk netwerk uit te bouwen en voor zich te laten spreken. Participatie is vaak de sleutel om zowel doelgroep als beleid complementair te versterken.

VEELZIJDIGHEID VERBINDT JONGEREN EN BELEID IN HET GEMEENTELIJK JEUGDWERK

Toon Vanotterdijk werkt als sociaal-cultureel werker voor de jeugddienst van de stad Hasselt. Hij heeft een groot hart voor de stad waar hij met zijn jonge gezin ook woont. Toon heeft een passie voor het jeugdwerk en bracht ervaring mee uit Jeugddienst Don Bosco en De Ambrasade. Maar werken voor een stad is helemaal anders. Toon gaat graag dieper in op die werkcontext en wat die voor hem als sociaal-cultureel werker betekent.

Toons officiële titel is 'expert jongerencultuur'. De functie ontstond met het decreet lokaal bestuur dat jongerencultuur als resultaatsgebied opneemt. Die titel dekt de lading, vindt Toon, in die zin dat de job inderdaad de focus op jongeren en hun leefwereld richt. Maar tegelijk is het een illusie ervan uit te gaan dat hij een expert zou zijn die effectief weet wat jongeren cool vinden. "Daar ben ik te oud voor, nu al. En te saai. Ze moeten dat zelf maar zeggen."

AANSPREEKBAARHEID

De positie van de gemeentelijke jeugdwerker schept zowel afstand als nabijheid. Omwille van deze spreidstand vindt Toon het belangrijk om authentiek en aanspreekbaar te blijven. De fysieke plek – onderdeel van zijn beroepscontext – werpt de grootste drempels op. "Wij zijn een jeugddienst achter een gesloten deur in een indrukwekkend mooi gebouw waar je alleen met een badge of een online afspraak voorbij de security geraakt." Toon realiseert nabijheid door naar de jongeren toe te gaan op plekken als het skatepark, of door het bijwonen van

concerten. Hij werkt ook één dag per week in het jongerencentrum. Fysieke maar evengoed virtuele ontmoeting is van belang. Daarom zet hij ook zijn online beschikbaarheid in de verf. Hij doet dat vanuit zijn gewone, oprechte zelf. Zonder opsmuk. Een 'Toon van jeugddienst Hasselt'-account vindt hij geen goed idee. Achter het contact moet een authentieke persoonlijkheid schuilgaan, iemand die vertrouwen wekt en dat vertrouwen waard is.

AUTONOMIE

Zijn aanpak vraagt een flinke tijdsinvestering die hij regelmatig aan zijn werkgever moet toelichten. En dat doet hij omstandig. Want zo verwerft hij de autonomie die essentieel is voor sociaal-cultureel werkers en die hen toelaat tijd en ruimte in te zetten op een manier die hun processen versterken. De return voor de geïnvesteerde tijd is een reeks toekomstgerichte, relevante acties.

De jobinhoud van Toon wordt gestuurd door de Hasseltse jongeren zelf. Hij is daar zeer duidelijk over: "als je dit werk niet mét hen doet, dan ben je het ook niet voor hen aan het doen."

OVERBRUGGEN

De specifieke rol die Toon opneemt laat zich het best omschrijven als die van een brugfiguur tussen stadsdiensten enerzijds en jongeren of jongerenorganisaties anderzijds. Hij neemt de signalen van jongeren mee naar de stad – bijvoorbeeld hun vraag voor een indoor skatepark – maar koppelt evengoed naar jongeren terug over de beslissingen die op het stedelijke niveau vallen. "Ik overtuig bestuurders van het belang van een skateramp, maar ik haal evengoed skaters over de streep voor de manier waarop de inrichting moet gebeuren." Jongeren zien Toon daarom vaak als de verpersoonlijking van 'de stad'. Het is erg belangrijk dat hij goed uitlegt hoe beslissingsprocessen precies verlopen. Individuele jongeren kennen de beleidscultuur niet, en dat verwacht Toon ook niet. Maar heldere communicatie daarover is noodzakelijk om langs alle kanten een juiste interpretatie van de situatie te kunnen maken.

Het omgekeerde is even cruciaal. Toon stelt vast dat het niet evident is om een doorgedreven betrokkenheid van jongeren in gang te doen vinden bij beslissingen in de stad. Slechts met vijf van de talrijke collega's binnen de stadsdiensten deelt Toon zijn doelgroep. Jongeren als volwaardige burgers die sterk genoeg zijn om voor hun stem op te komen en voluit deel te nemen aan de maatschappij blijft een te verdedigen perspectief binnen de stadsmuren. Het consequent doortrekken van die visie levert Toon bij de collega's wel eens "ne moeilijke

mens"-reactie op. Het resultaat van een uitdagende evenwichtsoefening die eigen is aan de werkcontext.

"Ik ben in dienst van de stad, maar ik werk voor de jonge mensen die er leven en dat is een moeilijk verhaal. Want zij zijn mijn werkgever niet. Daarom is participatie zo belangrijk voor mij. Als wij binnen de stadsdiensten naar een meerjarenplanning toewerken, dan kan mijn opdracht daarin nooit slagen door ideeën te zitten verzinnen achter een bureau. Dat is niet zinvol. Ik wil gaan luisteren, ik moet weten waar jongeren in Hasselt wakker van liggen, wat zij nodig vinden om te doen. Het gaat pas goed als wij hun ideeën meepakken en een plaats geven in de beleidsuitvoering."

NETWERKEN

Toon introduceert hiermee een stuk sociaal-culturele logica van medezeggenschap en een democratische basishouding in het netwerk van stedelijke diensten waarmee hij samenwerkt. De manier waarop de diensten in dit netwerk met elkaar verbonden zijn maakt het moeilijk om een horizontaal en integraal beleid te maken waarin de stem van jongeren een evidentie is. De dienst mobiliteit bijvoorbeeld gaat over mobiliteit en heeft een duidelijk afgebakend thema, maar jeugd en jongerenparticipatie hebben betrekking op alles. "Jeugd is ook mobiliteit, is ook cultuur, is veiligheid, horeca zelfs, jeugd is een beetje alles. Als er in alle diensten iemand zou zijn die wakker ligt van de impact van een beslissing op kinderen en jongeren, dan zijn wij niet meer nodig. Dromen mag."

Toon gaat soms ver buiten de sociaal-culturele context, ook dat is typisch voor een gemeentelijke opdracht. Hij is vaak omringd met mensen en diensten binnen en buiten de stad die ver van het typische sociale werkveld staan, maar waar zijn input als sociaal-cultureel werker nodig is. Het gaat dan bijvoorbeeld over architectuur, bouw en veiligheidsregels bij de oprichting van een nieuw jongerencentrum. Net zo essentieel om te betrekken in je werk als de kennis- en handelingsbasis van sociaal-cultureel werker zijn voor Toon de netwerken van praktijken en kennisvelden die daarrond liggen.

PRAKTIJKGEMEENSCHAP

Bij samenwerkingen of partnerschappen waar de uitgangspunten verschillen, overheerst een strategisch spel. Daarbij focus je op vragen als: waar ligt de ander wakker van, waar vind ik een gedeeld belang, hoe kan ik overtuigen. "Terwijl ik dat eigenlijk liever niet wil doen. Voor mij is het zo belangrijk om jonge mensen te betrekken en hen de vrijheid te geven om ver-

antwoordelijkheid op te nemen, dat ik vind dat men daarin zonder meer moet geloven. Punt." Dit "strategisch spel" leerde Toon in huidige en vorige jobs ontwikkelen, met vallen, falen en opstaan. Fouten brengen inzicht en bieden kansen voor een time-out. "Even een stap terug naar doelen en visie om te checken of dit nog wel het juiste spoor is en of er ingrepen nodig zijn om bij te sturen."

Voor die reflectie vertrouwt Toon op collega's die uitdagen en je omhoogduwen. "Die je helpen groeien, de juiste vragen stellen, zaken in vraag durven stellen. Het zijn collega's die je helpen boven jezelf uit te stijgen. Uiteindelijk ontstaat een soort van dynamiek waarin je niet meer alles moet uitleggen, maar waar je elkaar in vindt." De nabijheid van collega's die eenzelfde sociaal-culturele reflexiviteit delen in de eigen organisaties of bij partners in projecten drijft deze stimulerende praktijkgemeenschappen.

BEROEPSPOSITIONERING | Danielle Dierckx
| De Roma

Sociale thema's houden ons bij De Roma op het juiste spoor. Ze vormen een correctie op het commerciële aspect van de organisatie – want dat is er zeker. We worden nogal eens als concertzaal gezien – en dat is terecht – al zeggen we voortdurend: we gaan geen concertzaal worden. En ook dat menen we. We blijven een volksschouwburg waarbinnen het sociale aspect een constante opdracht is.



Stuurvast blijven op onontgonnen terrein vraagt flink wat maturiteit en behendigheid van sociaal-cultureel werkers. Rijden en omzien, zorgen dat aan alle doelen wordt voldaan is geen sinecure. Gemeenschappelijkheid vinden tussen bijvoorbeeld vrijwilligersverwachtingen en een resultaatgerichte commerciële logica is geen uitzondering. Sociaal-cultureel werkers positioneren zich als go-between tussen proces- en marktlogica.

BEWAKER VAN HET PRECAIRE EVENWICHT TUSSEN VERSCHILLENDE LOGICA'S

Danielle Dierckx ruilde drie jaar geleden een academische carrière in de armoedebestrijding en het sociaal werk voor De Roma. Haar gevoeligheid voor en kennis van sociale thema's komen haar als directeur van de volksschouwburg in Borgerhout, waar ze met man en kinderen ook woont, meer dan goed van pas. Zij aanvaardde met de veelzijdige positionering van De Roma een buitengewoon interessante, maar ook uitdagende opdracht.

ONONTGONNEN TERREIN

"De Roma is niet alleen een huis van concerten, het is ook een volksschouwburg. Dat betekent dat we een heel brede programmatie opzetten voor alle doelgroepen die je kan bedenken. We zetten de deuren zo wijd mogelijk open voor de buurt en we willen heel Borgerhout binnentrekken in onze zaal. Dat was altijd al een bewuste keuze." Als sociaal-culturele organisatie staat De Roma niet los van de samenleving en vervult de organisatie als civiele actor ook een maatschappelijke missie.

Hoewel De Roma voor velen een concertzaal is, blijkt dat niet haar belangrijkste missie. Die wordt vooral bepaald door de plaats: "De Roma zou De Roma niet zijn mocht die niet op de Turnhoutsebaan in Borgerhout staan." Die plek inspireerde om de handschoen op te pakken om de dynamische uitdagingen van de stad in haar werking te incorporeren. Daarom staan er thema's op de agenda die het debat voeden over hoe de stad er binnen 10 jaar moet uitzien.

Daarmee kijkt De Roma richting onontgonnen terrein en neemt bewust een verkennende en toekomstgerichte rol op. Dat doet ze meer en meer samen met anderen.

NETWERKEN

De Roma staat als civiele actor niet alleen op het middenveld en beweegt zich tussen andere organisaties. Daniëlle zag "hoe er met de jaren steeds meer ruimte kwam om bewust sturing te geven en om een netwerk van sociaal-culturele organisaties, verenigingen, initiatiefnemers, actoren, scholen, ... uit te bouwen rond de problematieken van een veranderende stad." Door en samen met dit netwerk zet De Roma activiteiten op en kan ze ook accuraat de vinger aan de pols houden.

Rondom het middenveld zijn politieke actoren, marktspelers en individuele burgers actief. Ook ten opzichte van hen speelt De Roma een rol. Burgers komen naar De Roma als publiek, maar bouwen ook als vrijwilligers de volksschouwburg mee uit. De vrijwilligerswerking van De Roma is baanbrekend. Daniëlle noemt hen "het DNA van De Roma, die staat of valt met hen: zij zijn de ziel van de organisatie". Meer dan 400 vrijwilligers telt De Roma, "een amalgaam van mensen met uiteenlopende profielen die elk worden aangetrokken door heel verschillende activiteiten. Heel veel thema's worden door hen geïntroduceerd zodat ze ook een invloed hebben op de programmatie. Hun inzet voor en achter de schermen vormt de volksschouwburg".

De redenen waarom mensen vrijwilligerswerk doen zijn uiteenlopend, maar ze delen de (h)erkenning voor het verhaal van De Roma. Sommigen melden zich spontaan aan. Anderen vinden de weg vanuit de wisselwerking tussen verschillende middenveldspelers – bijvoorbeeld de samenwerking met Atlas, de instelling voor integratie & inburgering in Antwerpen – die opportuniteiten schept om nieuwe vrijwilligers aan te trekken.

Het verhaal van De Roma is behalve dat van een volksschouwburg ook dat van een erfgoedorganisatie met een gebouw dat beschermd en onderhouden moet worden. Vele vrijwilligers zetten zich daarvoor in, als onderhoudsmedewerker of als gids. "Ze vertellen met trots de geschiedenis van het gebouw dat ooit een cinema was en later als variétézaal en concertgebouw fungeerde, waarna het 20 jaar leegstond en compleet in een ruïne veranderde. Het is het verhaal van De Roma die door talloze vrijwilligershanden werd heropgebouwd en kon herrijzen."

Dat verhaal is niet alleen wervend voor vrijwilligers, bezoekers en publiek, maar ook voor subsidieverstrekkers en sponsors. Het bepaalt de unique selling proposition van De Roma en

toont hoe een groep buurtbewoners zelf het onontgonnen terrein van een 'echte' volkschouwburg (her)ontdekte en hoe daaruit een sterke organisatie groeide. "Omdat De Roma voor 85% van haar middelen is aangewezen op eigen inkomsten is een draagvlak bij sponsors, publiek en in de buurt essentieel. Zo ontstaat een breed fundament van mensen die De Roma als een stukje van zichzelf beschouwen. Dat zijn vooral de vele vrijwilligers die naar het publiek de 'vraag het maar' en 'welkom in ons huis' uitdragen, maar het zijn ook mensen die vanop iets grotere afstand een maandelijkse of eenmalige storting verrichten of meedoen aan een sponsoractie. Bij de vernieuwing van het balkon hebben we bijvoorbeeld alle zetels 'verkocht'. De aankoop geeft geen recht op die zitplaats, maar er mag wel een naamplaatje hangen. Nog altijd vragen mensen na een voorstelling wel eens 'om mijn stoel te laten zien aan vrienden'. Dat maakt het eigenaarschap wel heel concreet."

HYBRIDISERING

Besparingen, maar ook het toenemend aantal burgerinitiatieven, zorgen ervoor dat steeds meer instellingen in steeds belangrijkere mate op zoek moeten naar eigen middelen. Zo ontstond een hybridisering waarbij organisaties de logica's van marktspelers, het individuele belang van burgers en de vragen van uiteenlopende overheden in acht nemen en trachten te verzoenen. Daniëlle benadrukt dat het sterke verhaal van De Roma die uiteenlopende logica's ook echt met elkaar kan verbinden. Ze ziet zichzelf als de belangrijkste vertaler. "Naar welke toehoorder je ons verhaal ook richt, het gemeenschappelijke schuilt in het kunnen verwoorden van een geloofwaardig project met een bijzondere dynamiek, het beeld van een organisatie die verrassend en positief uit de hoek komt. Dat zijn elementen waar zowel een overheid als een particulier of een leverancier sympathie voor heeft. Het verschil zit in het feit dat je bij de overheid vooral het collectieve moet kunnen duiden: waarom de organisatie van belang is voor een buurt, voor een sector ook. Terwijl het bij sponsoring gaat over 'what's in it for you'. Dan komt het erop aan om dat deel van het verhaal te schetsen dat voor de gesprekspartner herkenbaar is en dat als financieel project kan worden afgebakend."

En tussen alle logica's van een overheid of van diverse marktspelers door, blijft de gevoeligheid voor sociale thema's helemaal overeind. "Sociale thema's houden ons bij De Roma op het juiste spoor. Ze vormen de correctie op het commerciële aspect van de organisatie. We worden vaak als concertzaal gezien – en dat is terecht – al zeggen we voortdurend: we gaan geen concertzaal worden. En ook dat menen we. We blijven een volkschouwburg waarbinnen het sociale aspect een constante opdracht is."

"Empathie is een essentiële vaardigheid om zicht te hebben en te houden op verschillende belangen en om ontbrekende perspectieven te bevragen voor we onszelf voorbijlopen.

Het in kaart brengen van verschillende invalshoeken bespaart grote miserie en faciliteert een betrokken beleid. Als je perspectieven naar waarden vertaalt, dan kom je uit bij het waarderen van ieders inbreng. En dat brengt ons terug naar het hart van De Roma, als een organisatie waarin we heel verschillende profielen van mensen nodig hebben die zichzelf én onze opdracht mee helpen realiseren."

SAMENLEVING | Jorijn Neyrinck
| Werkplaats Immaterieel Erfgoed

Immaterieel erfgoed – dat is erfgoed dat leeft – kan alleen maar overleven doordat het zich telkens opnieuw aanpast aan wat er leeft en aan wat er morgen in onze samenleving nodig is. Het is daarbij essentieel om een veilige context te creëren zodat rituelen en tradities in al hun diversiteit recht worden gedaan. Daarbij moet je toch ook zorgen dat je aansluiting blijft vinden bij de actualiteit, bij wat er vandaag gebeurt, bij de superdiverse samenleving. Altijd weer die brug slaan zodat je in gesprek kan blijven, zodat pijnpunten benoemd kunnen worden en zodat je formules kan vinden die vandaag in onze samenleving echt werken.



Foto: Tine Van de Vel

Sociaal-cultureel werkers zijn veranderaars in een context die zelf voortdurend in verandering is. De maatschappelijke transformatie ging nooit sneller dan vandaag. Dat brengt gevoeligheden naar boven, zet zekerheden onder druk en kan leiden tot polarisatie en conflict. Het is het leven zoals het is. De spanningsvelden, transitie en ontwikkelingen van de samenleving zorgen voor uitdagingen, maar evengoed voor kansen. Sociaal-cultureel werk staat nooit los van de samenleving, maar wordt er door gestuurd, en vindt er zin en finaliteit. Sociaal-cultureel werkers anticiperen, trachten te begrijpen en verbinden.

ERGENS TUSSEN WERELDWIJDE TENDENSEN EN DE INDIVIDUELE BEHOEFTE, ZIN EN BETEKENIS GEVEN

Jorijn Neyrinck is sociaal-cultureel werkster en coördinator bij Werkplaats immaterieel erfgoed. Ze leeft en groeide op in de stad Brugge waar haar interesse in erfgoed vorm kreeg. Ze ervaarde er echter ook wat het betekent te wonen in een omgeving die als iets uit het verleden wordt beschouwd. Jorijn besloot haar professionele blik vooruit te richten. Haar opdracht als sociaal-cultureel werkster en haar gevoeligheid voor verleden én toekomst, koppelde ze aan de breed maatschappelijke tendensen in de samenleving. Het maakte van haar een expert in het verbinden van erfgoed met trends, ontwikkelingen en de toekomst.

De nood om vandaag en ook morgen te kunnen leven in een stedelijke omgeving met een sterke historische verankering leidde in 2003 tot het ontstaan van tapis plein, een collectief van burgers die aan meer betrokkenheid bij erfgoed werkten. Jorijn en haar team experimenteerden er met participatieprocessen in het erfgoedveld en namen die expertise mee naar de Werkplaats immaterieel erfgoed.

GLOBALISERING EN DUURZAAMHEID

De hernieuwde interesse voor immaterieel erfgoed voltrok zich in diezelfde periode, ook buiten de Brugse vesten, in Vlaanderen, Europa en wereldwijd en deze keer ook met aandacht voor immaterieel erfgoed. Jorijn legde al snel contacten met internationale netwerken zoals UNESCO en verbindt zo erfgoedwerkers met andere spelers uit het internationale erfgoedveld. Afgelopen decennia klinkt in die netwerken vanuit landen en gemeenschappen in het zuiden en het oosten steeds luider de roep om aandacht voor erfgoed 'dat je niet kan vastpakken'. Dat is, denkt Jorijn, een "tegenreactie op de ruime aandacht die uitgaat naar monumenten, schone kunsten en historische objecten". Maar evengoed komt het tot stand in de slipstream van de globalisering. In de Westerse wereld neemt commercialisering van cultuur de overhand en verdringt mondiaal andere culturele expressies en gebruiken naar de achtergrond. Ook de impact van globalisering op het klimaat draagt bij tot het verdwijnen van culturele tradities die sterk verbonden zijn met natuurelementen, planten en dieren. Zo wordt de interesse in immaterieel erfgoed ook een strijd voor duurzame ontwikkeling.

Jorijn stelt vast dat eenzelfde beleving ook in België en Vlaanderen bestaat. Ook bij ons ging er weinig aandacht naar dingen uit ons verleden die je niet kan vastpakken, maar die mensen wel heel veel zin en betekenis geven. Dingen die maken dat we zijn wie we zijn. De focus op immaterieel erfgoed is enerzijds een reactie van gemeenschappen en culturele expressievormen die door de globalisering onder druk komen te staan. Anderzijds is die focus ook de expressie van een krachtig cultureel potentieel binnen een geglobaliseerd netwerk. In dit netwerk staan de mensen zelf centraal: mensen die levend erfgoed belichamen, beoefenen en doorgeven.

SUPERDIVERSITEIT

Deze transformatie in de erfgoedsector is evengoed gekleurd door macro-trends als superdiversiteit en de invloed hiervan op het samenleven. Jorijn beschrijft hoe aanvankelijk vooral Vlaamse plattelandstradities erkenning als immaterieel erfgoed zochten. "Nochtans is het de ambitie om culturele diversiteit en tradities – in al hun vormen en expressies die wereldwijd gegroeid zijn – kansen te geven om ook in de 21^{ste} eeuw te blijven floreren. Immaterieel erfgoed geeft ons vandaag eigenlijk een kader om die verschillende tradities met elkaar in contact te brengen."

Na een evaluatie van 10 jaar werken met immaterieel erfgoed, kiezen Jorijn en haar collega's voor innovatie en participatie. Ze gooien het roer om en gaan proactief op zoek naar multiperspectiviteit. Zo willen de diversiteit van het immaterieel erfgoed dat in Vlaanderen leeft

erkennen en waarderen. In de veranderingsprocessen en in de debatten die daarmee gepaard gaan staan telkens opnieuw de mensen centraal. Dit zijn cruciale maar ook tijdrovend processen, “want als er iets veel tijd vraagt dan is het participatie en omgaan met mensen”. Het gaat bovendien om een heel brede werking overal in Vlaanderen en over heel uiteenlopende tradities met telkens verschillende groepen en gemeenschappen, een bont gezelschap van carnavalsgroepen of religieuze gemeenschappen tot lokale overheden of ondernemers en nog zo veel meer.

POLARISATIE

“De vaststelling dat er steeds meer maatschappelijke conflicten rond die vele culturele expressies en hun netwerken komen, maakt het zeker niet eenvoudiger”, stelt Jorijn. Er is steeds vaker begeleiding nodig om polarisatie te voorkomen. Om deze kwetsbare processen en culturele expressies te versterken en tegen polarisatie te beschermen, zet Werkplaats immaterieel erfgoed in op erkenning en zichtbaarheid. In ‘co-ouderschap’ met de Vlaamse overheid beheert de organisatie de website voor immaterieel erfgoed met een officiële inventaris van immaterieel erfgoed in Vlaanderen. Het feit dat deze databank online en zichtbaar is voor een breed publiek enerzijds en een officieel statuut heeft anderzijds, maakt het mogelijk om praktijken te erkennen en een plek te geven. “Dat bijvoorbeeld ook Norouz – een traditioneel ritueel uit de Perzische wereld – erkenning krijgt als immaterieel erfgoed in Vlaanderen heeft onmiskenbaar een emanciperend potentieel.”

DIGITALISERING

Er is zorg en begeleiding nodig zodat de aandacht voor immaterieel erfgoed gemeenschappen erkent en samenbrengt – en niet het omgekeerde. Maar er is ook veel spontane inzet, die aantoont dat er werkelijk betrokkenheid en gemeenschap gevormd wordt rond immateriële erfgoedpraktijken. Digitalisering is hierin een changemaker. Digitalisering maakt het makkelijker om immaterieel erfgoed te delen. Wanneer erfgoed onder druk komt te staan helpt het om dat vast te leggen, te documenteren en het dan te delen met andere gemeenschappen die overal in de wereld verspreid zijn. Tijdens de COVID-pandemie tekenden zich zichtbare en krachtige voorbeelden af. “Denk maar aan de vele muziek die digitaal gespeeld en gedeeld werd, of bijvoorbeeld de zichtbaarheid op sociale media van culinaire tradities en recepten die gretig herontdekt werden en aan fotochallenges met traditionele outfits die rijkelijk het internet rond gingen. Het digitale is een goede tool om op nieuwe manieren met immaterieel erfgoed om te gaan. Virtuele communities delen kennis en tradities rond stadstuinieren of handwerken en slagen er zelfs in een meer diverse betrokkenheid te vinden.”

Doorheen het gesprek met Jorijn blijkt hoe de ondersteuning van immaterieel erfgoed, net als dat erfgoed zelf, flexibel moet inspelen op macro-ontwikkelingen en transitie in de samenleving. Dat deze transitie en culturele tradities soms met elkaar in conflict komen blijkt ook. Jorijn benadrukt dat mensen samenbrengen en bruggen bouwen rond die tradities cruciaal is. Immaterieel erfgoed leeft pas wanneer uit elke generatie opnieuw mensen het doen, dragen en delen.



www.socius.be/pro2030