

SOCIAAL-CULTUREEL VOLWASSENENWERK  
REGELGEVING 2004



WAT IS EEN 'SOCIAAL-CULTURELE  
METHODIEK'?

Prof. Dr. Herman Baert  
Bart Ketelslegers  
Johan De Vriendt

**SoCiuS**

Steunpunt voor Sociaal-Cultureel Werk vzw

## Colofon

### "Wat is een sociaal-culturele methodiek"

is een uitgave van SoCiuS, Steunpunt voor Sociaal-Cultureel Werk, vzw  
Gallaitstraat 86, bus 4 • 1030 Brussel  
Tel.: 02 215 27 08 • Fax: 02 215 80 75  
E-mail: [info@socius.be](mailto:info@socius.be) • Website: <http://www.socius.be>

Deze brochure is geschreven op basis van volgend onderzoeksrapport en met toelating van de auteurs en de opdrachtgever:

Prof. Dr. Herman Baert en Bart Ketelslegers:

**"Sociaal-culturele methodiek: concept en methodiekontwikkeling"**,  
Centrum voor Sociale en Beroepspedagogiek, K.U.Leuven, Leuven, 2002.

De studie werd uitgevoerd in opdracht van het Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap.

#### Auteurs:

Herman Baert, Johan De Vriendt en Bart Ketelslegers.

#### Leden van de leesgroep:

Bruno Verheyden, Chris Van Hoof, Frieda Bex, Yves Larock, Hugo De Blende, Ronny Leenknecht, Charlotte Franckx.

#### Vormgeving:

Impressant<sup>+</sup>productiehuis, E-mail: [info@impressantplus.be](mailto:info@impressantplus.be)

#### Druk:

De Riemaeker Printing - Nukerke

Brussel, december 2003

D/2003/4393/4

© Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand en/of openbaar gemaakt in enige vorm of op enige wijze, dat wil zeggen elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of enige andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toelating van de uitgever.



## Inhoudsopgave

<b>Colofon</b>	<b>2</b>
De definitie van het begrip 'sociaal-culturele methodiek' zoals bepaald door het decreet van 2 april 2003 betreffende het sociaal-cultureel volwassenenwerk.	
<b>1. Inleiding: waarom deze brochure?</b>	<b>6</b>
<b>2. Sociaal-cultureel werk: een overzicht</b>	<b>10</b>
- Volwassenen en het sociaal-cultureel volwassenenwerk	11
- De sectoren van het sociaal-cultureel volwassenenwerk	12
- De structuur van het sociaal-cultureel volwassenenwerk	13
<b>3. Een sociaal-culturele methodiek</b>	<b>18</b>
- Vooraf	19
- Methodiek: "een wijze van denken en handelen van personen en organisaties"	20
- Een kijk op mens en samenleving	20
- Uitdagende en open doelen.	29
- De vier functies van het sociaal-cultureel volwassenenwerk	32
- De interventiestrategieën van de aanbieders	36
- Processen bij de deelnemers	40
- Werk en handelingsprincipes	45
<b>4. Vragenlijst</b>	<b>52</b>
(handleiding om zelf de eigen sociaal-culturele methodiek uit te tekenen)	



## Een definitie van het begrip 'sociaal-culturele methodiek'

Het decreet van 2 april 2003 betreffende het sociaal-cultureel volwassenenwerk bepaalt het begrip 'sociaal-culturele methodiek' als volgt:

*Een sociaal-culturele methodiek is "een wijze van denken en handelen die gesteund is op reflectie, ervaringsdeskundigheid en wetenschappelijke inzichten; die methodiek wordt door diverse organisaties en hun vrijwillige en professionele medewerkers gebruikt om individuen en groepen aan te spreken en te activeren in één of meerdere bestaansdimensies en in hun diverse leefsituaties; deze bestaansdimensies kenmerken de mens als zin- en waardenzoeker, als kennisverwerker, als vaardige actor of creatieve explorer, als cultuurschepper en sociaal wezen; als doelstellingen staan het ontwikkelen van een eigen identiteit, het bevorderen van sociale integratie en maatschappelijke participatie en de opbouw van een democratische, duurzame en inclusieve samenleving voorop; daartoe worden op bewuste en doordachte wijze open kansen geschapen die uitnodigen tot ontmoeting en informeel leren; er worden processen van kritische bewustwording, reflexieve verantwoording en persoonlijke bekwaming gestimuleerd; er wordt aangezet tot de ontwikkeling van sociale, culturele en communicatieve competenties en de vorming van sociale netwerken en culturele symbolen; in het scheppen en benutten van deze kansen zijn de betrokken personen en groepen actieve 'deelnemers' met wie de medewerkers in dialoog treden over de concrete doelen en de aanpak."*

### Deze definitie is ontwikkeld in een studie van

Prof. Dr. Herman Baert en Bart Ketelslegers: "**Sociaal-culturele methodiek: concept en methodiekontwikkeling**", Centrum voor Sociale en Beroepsagogiek, K.U.Leuven, Leuven, 2002. Deze studie werd uitgevoerd in opdracht van het Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap

Deze studie is via de SoCiuS-bibliotheek te ontlenen.

In het vaktijdschrift VORMING is een samenvatting hiervan te lezen:

Herman Baert en Bart Ketelslegers: "**Een sociaal-culturele methodiek: een methodiek ter profilering van het sociaal-cultureel werk?**" in VORMING, 17<sup>de</sup> jaargang, mei 2002, p. 349-368. SoCiuS, Brussel.



# 1.



## 1. INLEIDING: WAAROM DEZE BROCHURE?



Bestuursleden, vrijwilligers en zelfs beroepskrachten van verenigingen, bewegingen, volkshogescholen en vormingscentra hebben het wel eens moeilijk met het vakjargon in het sociaal-cultureel werk. Dan hebben we nog niet gesproken over de deelnemers aan cursussen, manifestaties, lezingen, evenementen,... En dat jargon groeit nog aan. Nu heeft ook het decreet, de regelgeving van de Vlaamse Gemeenschap, het over 'sociaal-culturele methodiek'. De verenigingen, volkshogescholen, vormingsinstellingen en bewegingen die subsidies wensen te krijgen van de overheid, moeten nu allemaal een 'sociaal-culturele methodiek' gebruiken. Dat is niet alleen de zaak van beroepskrachten. Dat is ook een verantwoordelijkheid van mensen uit de nationale en regionale besturen die mee moeten kunnen waarmaken dat hun organisatie goed werk levert en in aanmerking komt voor die overheidssteuning.

Op de binnenzijde van de kaft vindt u de definitie van een sociaal-culturele methodiek. Het is een hele brok en dat is geen toeval. De minister die dit decreet heeft voor-gelegd aan het Vlaams parlement, heeft die definitie niet zelf uitgevonden. Hij heeft een beroep gedaan op onderzoekers van het Centrum voor Sociale en Beroepsagogiek van de Leuvense Universiteit. Professor Herman Baert en onderzoeker Bart Ketelslegers gingen ook niet over één nacht ijs. Ze hebben rondom hen een stuurgroep verzameld van deskundigen uit het sociaal-cultureel volwassenenwerk en van ambtenaren van de Vlaamse Gemeenschap. Om hun onderzoek te stofferen hebben heel wat sociaal-culturele volwassenenorganisaties werkdocumenten toegestuurd. Vier van die organisaties werden uitgebreid geïnterviewd. Het ging om de KVLV<sup>1)</sup>, de vormingsinstellingen Elcker-Ik uit Turnhout en Impact uit Hasselt en ten

slotte de Vlaamse Dienst Autisme. De resultaten van het onderzoek werden becommentarieerd door een expertenpanel. Ze werden ook door enkele personen gelezen vanuit een 'multicultureel of diversiteitsperspectief', of met andere woorden, ze toetsten of de eindtekst niet indruiste tegen de rechten van migranten of raakte aan de gelijkberechtiging van mannen en vrouwen.

Het resultaat van al dat werk was een boek én een definitie die uiteindelijk deel is gaan uitmaken van het decreet.

Deze definitie (in de tekst van het ontwerp één zin van 13 regels waarin achter ieder begrip een hele lading schuilgaat) is zo compact dat ze niet zó makkelijk te begrijpen is. Daarom heeft SoCiuS, het Steunpunt voor Sociaal-cultureel Werk, besloten deze brochure te laten schrijven. Op die manier wil ze de definitie stapsgewijs en in bevattelijke taal toelichten. Het wordt dan voor de vele vrijwilligers en bestuursleden heel wat duidelijker waar het heen moet met hun organisatie. Bovendien wordt een op het eerste zicht zwaar wegend begrip als 'sociaal-culturele methodiek', toegankelijker voor zowel professionelen als niet-beroepsbeoefenaars.

In volgende paragrafen gaan we eerst in op het hoe en het wat van sociaal-cultureel volwassenenwerk en tonen we aan hoe burgers bij dat sociaal-cultureel werk betrokken zijn. We vertellen iets over de organisatie ervan in verschillende werksoorten en geven een korte beschrijving van de ondersteuningsorganisaties <sup>2)</sup>. Aldus voorbereid, pakken we het echte werk aan: de definitie toelichten. We gebruiken hiertoe vele voorbeelden om alles zo duidelijk mogelijk te maken. In de laatste paragraaf geven we een vragenlijst die het bestuursleden, vrijwilligers en beroepskrachten mogelijk moeten maken om na te gaan in hoeverre hun organisatie reeds een 'sociaal-culturele methodiek' gebruikt en waar punten voor verbetering kunnen gevonden worden.

- 1) In deze brochure hebben we zoveel mogelijk vermeden om afkortingen te gebruiken. Sommige afkortingen van organisaties zijn echter zó ingeburgerd en gemeengoed geworden, dat we ze ook hier blijven gebruiken. Andere zijn bijna alleen bekend onder de naam van hun afkorting. Dat is in deze brochure het geval voor:
- KVLV: Katholiek Vormingswerk van Landelijke Vrouwen,
  - KAV: Kristelijke Arbeidersvrouwenbeweging,
  - ABVV: Algemeen Belgisch Vakverbond,
  - PRH-persoonlijkheid en relaties: "Personalité et Relations Humaines", PRH is van oorsprong een internationale beweging die in Frankrijk werd opgericht,
  - KVG-Vorming : Katholieke Vereniging Gehandicapten Vormingsbeweging.
- 2) **Ondersteuningsorganisaties:** hiermee bedoelen we die organisaties die mee moeten instaan voor de ondersteuning van het sociaal-cultureel volwassenenwerk (SoCiuS, het steunpunt voor Sociaal-cultureel Werk) en de belangenbehartiging van de organisaties ten aanzien van de overheid (FOV, de Federatie van organisaties voor het volksontwikkelingswerk).



# 2.



## 2. SOCIAAL-CULTUREEL VOLWASSENENWERK: EEN OVERZICHT

Sociaal-cultureel werk speelt zich af op heel verschillende terreinen als het jeugdwerk, de basiseducatie <sup>3)</sup>, bibliotheken, culturele centra, de sociale bewegingen, volkshogescholen, vormingscentra, of verenigingen als KAV en het Willemsfonds. Het is dus een verzamelterm voor activiteiten, organisaties en voorzieningen waarmee een belangrijk deel van de Vlaamse bevolking te maken heeft. En wanneer men het heeft over de 'sociaal-culturele methodiek' bedoelt men hiermee de manier van denken en werken die gebruikt wordt door sociaal-culturele werk/st/ers en/of vrijwilligers uit die organisaties. Zij zijn het die de missie of opdracht van de organisatie waar maken.

### Volwassenen en het sociaal-cultureel werk

Mensen raken betrokken bij het sociaal-cultureel werk, elke keer ze een boek lenen in de bibliotheek, deelnemen aan een activiteit van het cultureel centrum, een cursus volgen in de volkshogeschool, lid zijn van een koor, mee-spelen bij het plaatselijk amateurtoneel, een fanfare of een popgroepje; wanneer ze als vrijwilliger meewerken bij de plaatselijke vrouwenvereniging of de seniorenbond. Hun kinderen doen dat als lid van de jeugdbeweging, vrijwilliger bij de speelpleinwerking of het jeugdhuis...

De meest actieve deelnemers aan allerlei vormen van sociaal-cultureel werk zijn de vrijwilligers die bestuursfuncties vervullen of meehelpen met de program-

mering en de organisatie van activiteiten. Het zijn zij ook die leden of deelnemers rekruteren en hun groep elders vertegenwoordigen, bijvoorbeeld in de gemeentelijke cultuurraad.

Sociaal-culturele organisaties kunnen vier **functies** hebben (Meer hierover leest u in hoofdstuk 3 op de pagina's 14 tot 33):

1. De gemeenschapsvormende functie is gericht op de versterking en vernieuwing van het sociale weefsel van onze samenleving.
2. De culturele functie is gericht op het verhogen van de participatiekansen van iedereen, zowel wat de creatie van kunst als van het genieten ervan, betreft.
3. De maatschappelijke activeringsfunctie wordt ingezet voor de vorming van verantwoordelijke en actieve burgers die maatschappelijk engagement opnemen en sociale actie ondernemen.
4. De educatieve functie wil lerende mensen en groepen ondersteunen met een 'leerrijk' aanbod op plaatselijk en op bovenlokaal vlak.

Het decreet voor het sociaal-cultureel volwassenenwerk stelt dat in de werking van verenigingen al deze functies moeten aanwezig zijn. De volkshogeschole, de gespecialiseerde en de syndicale vormingsinstellingen moeten de gemeenschapsvormende, de culturele en de educatieve functies waarmaken. Dat geldt ook voor vormingsinstellingen voor personen met een handicap en voor de federatie van vormingsdiensten voor personen met een handicap. Voor de bewegingen gaat de prioriteit naar de maatschappelijke activeringsfunctie en de educatieve functie.

## De sectoren van het sociaal-cultureel werk

De organisaties die sociaal-cultureel werk met de genoemde functies organiseren, worden ingedeeld in een aantal sectoren. Die **sectoren** hebben meestal ook een afzonderlijke subsidieregeling gekregen van de Vlaamse overheid.

Het gaat hier om: het sociaal-cultureel volwassenenwerk (en daarover gaat het in deze brochure), de amateurkunsten, het jeugdwerk, de openbare bibliotheken, de culturele centra en gemeenschapscentra (buurt-, dorps-, en wijkhuizen),

de volkscultuur en de werking rond cultureel erfgoed. Deze sectoren worden door de minister van Cultuur gesubsidieerd via verschillende subsidieregelingen. Uiteraard ontstaan her en der geregeld nieuwe initiatieven en mengvormen zodat het nodig is op tijd en stond de decreten en de reglementen aan de nieuwe realiteiten aan te passen.

Men kan bij het begrip 'sociaal-cultureel werk' niet alleen denken aan een geheel van met elkaar verwante organisaties of van activiteiten, maar ook aan een gemeenschappelijke **wijze van werken**. De beroepsbeoefenaars die deze wijze van werken gebruiken, worden sociaal-culturele werk/st/ers genoemd. In een aantal gevallen spreekt men ook over vormingswerkers of over animatoren of consultants. Die beroepsbeoefenaars, maar ook vele vrijwilligers in de erkende organisaties, gebruiken dan de sociaal-culturele methodiek waarvan we op pagina 4 al de definitie gaven <sup>4)</sup>.

Zowel de organisaties als de beroepskrachten en de vrijwilligers in het sociaal-cultureel werk, zullen de gemeenschappelijke basis van benaderen en van werken die in het decreet wordt bedoeld (met andere woorden, werken volgens een sociaal-culturele methodiek), concrete invulling en gestalte moeten geven. In de praktijk zullen dus zowel verwantschap en verschil naar voren treden. De grote lijnen zijn immers dezelfde, de concrete uitwerking daarvan zal verschillen van organisatie tot organisatie. Daarom ook schrijven we in deze brochure niet over 'dé' sociaal-culturele methodiek, maar over 'een' sociaal-culturele methodiek. Deze brochure reikt een gemeenschappelijk kader aan, niet minder maar ook niet meer. Het is aan de organisaties om daaraan hun concrete invulling te geven.

## Het sociaal-cultureel volwassenenwerk: de structuur

Het decreet van 2 april 2003 formuleert het 'sociaal-cultureel volwassenenwerk' als volgt:

*"een onderdeel van het beleidsveld sociaal-cultureel werk; het omvat de activiteiten die de ontplooiing van volwassenen en hun maatschappelijke participatie willen bevorderen; personen nemen er vrijwillig deel aan, los van enig schoolverband en los van elke vorm van beroepsopleiding".*

In de praktijk beperkt dat decreet zich dus tot het sociaal-cultureel werk voor volwassenen (jongeren hebben eigen decretale regelingen). Het zegt ook niets over het sociaal-cultureel werk dat zich binnen bibliotheken of culturele centra afspeelt. Het decreet regelt hoe de sector georganiseerd is, welke soorten organisaties erkend en gesubsidieerd kunnen worden en aan welke voorwaarden ze moeten voldoen. Die soorten organisaties, ook werksoorten genoemd, worden via het decreet over het sociaal-cultureel volwassenenwerk beperkt tot verenigingen, volkshogescholen, gespecialiseerde vormingsinstellingen en bewegingen.

Een belangrijk element in dat decreet op het sociaal-cultureel volwassenenwerk is het beleidsplan. Alle organisaties die in het kader van dit decreet wensen gesubsidieerd te worden, dienen per beleidsperiode een beleidsplan op te stellen 5).

**Sociaal-culturele verenigingen** zijn netwerken van hoofdzakelijk plaatselijke afdelingen en kernen. Je wordt lid van zo'n afdeling of kern en je kunt eventueel ook toetreden tot het plaatselijk bestuur. Dat is de groep vrijwilligers die zorgt voor de goede gang van zaken in zo'n afdeling. Ze programmeren en organiseren activiteiten voor een ruimer publiek. Een vereniging heeft ook een landelijk secretariaat (en soms ook provinciale of regionale secretariaten) dat de plaatselijke verenigingen ondersteunt en begeleidt. De plaatselijke afdelingen of kernen worden niet gesubsidieerd door de Vlaamse overheid (alleen de landelijke structuur wordt door haar gesubsidieerd), maar dikwijls wel door de gemeente en soms ook door de provincie.

Met het nieuwe decreet verandert er (wat betreft de verenigingen) voor de buitenwereld niet zoveel. Ze worden nog één beleidsperiode 6) voornamelijk gesubsidieerd voor het aantal werkende afdelingen. Daarna, wordt, naast het aantal afdelingen, ook het beleidsplan van de verenigingen een element van beoordeling. Naargelang een adviescommissie oordeelt over kwaliteit en de inhoud ervan, kan deze subsidie vergroten of verkleinen. De allochtone verenigingen worden in dat nieuwe decreet, op een paar overgangsmaatregelen na (tot 2009), gelijkgeschakeld met de autochtone verenigingen.

Een nieuwe voorziening is de **volkshogeschool**, waarvan er in Vlaanderen 13 werden opgericht. Het zijn pluralistische organisaties die elk in een eigen regio werken. Ze organiseren er het 'niet-formele educatieve aanbod', dat wil zeggen

dat ze aan volwassenen korte of langere cursussen aanbieden die niet leiden tot diploma's. De volkshogescholen zullen er ook moeten voor zorgen dat hun aanbod en dat van andere aanbieders (bijvoorbeeld culturele centra, andere vormingsinstellingen) aan zoveel mogelijk inwoners van de regio ter beschikking gesteld kan worden. Zo kunnen zij cursussen organiseren rond filosofie en zingeving, assertiviteit en communicatie, maatschappelijke ontwikkelingen, actualiteit en tientallen andere thema's. Ze organiseren die cursussen ook niet zó maar. Vanuit een onderzoek naar de behoeften aan vorming in hun regio stellen zij een educatief plan op, waarin duidelijke prioriteiten gesteld worden. De volkshogescholen werken ook niet volgens een 'u-vraagt-wij-draaien'-scenario. Ze willen een 'lerende gemeenschap' opbouwen waarin rekening gehouden wordt met de situatie en de noden in de regio, ook al leven de leerbehoeften daaromtrent nog niet sterk en uitgesproken.

Heel wat van de vroegere volkshogescholen 7) en vormingscentra hebben hun werking (of een deel ervan) laten opgaan in zo'n regionale volkshogeschool.

Een beperkt aantal **gespecialiseerde vormingsinstellingen** worden gesubsidieerd op voorwaarde dat ze een vormingsaanbod rond een welbepaald thema of geheel van thema's tot stand brengen. Zij zullen bovendien moeten samenwerken met de volkshogescholen. Het kan hier bijvoorbeeld gaan om vormingscentra die zich specialiseren in kunsteducatie of vorming rond natuur en natuureducatie.

**Syndicale vormingscentra** worden beperkt tot één centrum per erkende vakbond. Zij organiseren voor de leden van de vakbonden vormingscursussen die te maken hebben met allerlei facetten van de arbeidssituatie en de werkgelegenheid.

Er zijn ook aparte regelingen voor **vormingsinstellingen voor personen met een handicap**. Zij moeten toetreden tot een federatie waarvan er voortaan maar drie gesubsidieerd worden. Zij beschikken over speciale voorzieningen om bijvoorbeeld rolstoelgebruikers of motorisch gehandicapten te begeleiden. Personen met een mentale handicap zullen zij op een passende manier opvangen. Daarnaast werd ook een regeling getroffen voor de subsidiëring van een **federatie van vormingsdiensten voor personen met een handicap**. Naast educatieve programma's ontwikkelt deze ook activiteiten op het vlak van sensibilisatie, begeleiding en maatschappelijke activering.



Ten slotte wordt er ook één **vormingsinstelling voor gedetineerden** gesubsidieerd. De vormingswerkers hieraan verbonden, hebben te maken met de problematiek van onvrijheid van hun cursisten en dikwijls ook met het gebrek aan perspectief op sociale integratie. Er wordt geprobeerd gevangenen houdingen en vaardigheden bij te brengen, zodat de overstap van onvrijheid naar vrijheid makkelijker gemaakt kan worden. In het aanbod is ook het begrip 'herstel' belangrijk. Specifiek is ook dat de activiteiten plaats vinden in gevangenissen en arresthuizen.

**Sociaal-culturele bewegingen** zijn organisaties met een landelijk karakter en gespecialiseerd in een thema of geheel van thema's. Een beweging organiseert activiteiten op vlak van sensibilisatie, educatie en sociale actie met het doel tot maatschappelijke verandering te komen.. Mogelijke thema's waarrond bewegingen kunnen werken zijn bijvoorbeeld de vredesthematiek, het anders omgaan met geld, de verkeersproblematiek...

De ondersteuningsorganisaties (zie ook voetnoot 2 op pagina 6) van het sociaal-cultureel volwassenenwerk zijn er de laatste jaren heel wat overzichtelijker op geworden.

**SoCiuS**, het Steunpunt voor Sociaal-cultureel Werk, vzw, heeft als kernopdracht praktijkondersteuning, praktijkontwikkeling, beeldvorming en communicatie. Die opdrachten worden vervuld via begeleiding, deskundigheidsbevordering, introductie van kwaliteitszorg, onderzoek, ontwikkeling, gegevensverzameling, informatie en communicatie, vertegenwoordiging en internationale samenwerking. Een paar concrete voorbeelden: SoCiuS organiseert en begeleidt voor beginnende sociaal-culturele werkers en vormingswerkers die geen geëigende opleiding gehad hebben, een introductie cursus. Het geeft ook een tijdschrift en publicaties (onder andere deze brochure) uit die de beroepsbekwaamheid van de werkers en de bekwaamheid van bestuursleden kunnen helpen verhogen. SoCiuS ontwikkelde de website 'Prettig geleerd' waar het cursusaanbod uit heel Vlaanderen overzichtelijk is te consulteren. Interessante praktijken en navolgenswaardige voorbeelden uit het eigen- of het buitenland worden aan de collega's kenbaar gemaakt.

De **F.O.V.**, de Federatie van Organisaties voor Volksontwikkelingswerk, is de belangenbehartiger van zowat 90 % van de erkende verenigingen, bewegingen en vormingsinstellingen. Dat zijn niet alleen de belangen van de organisaties

tegenover de Vlaamse Gemeenschap (een goed decreet, voldoende subsidies, passende maatschappelijke erkenning) maar bijvoorbeeld ook belangenbehartiging bij SABAM, zodat de auteursrechten draaglijk zijn. De F.O.V behartigt met andere woorden de belangen van de erkende sociaal-culturele organisaties bij allerlei instanties die richtlijnen, regels, taksen, ... opleggen aan die organisaties.

Beide organisaties van de bovenbouw worden gesubsidieerd door de overheid.

- 3) De basiseducatie is een onderwijsvorm die gegroeid is vanuit het sociaal-cultureel volwassenenwerk en die laaggeschoolde volwassenen leert lezen, schrijven, rekenen, de publieke voorzieningen gebruiken of de maatschappelijke ordening begrijpelijk maakt. Laaggeschoolde allochtonen leren hier ook Nederlands en worden wegwijs gemaakt in hun nieuwe land. Hoewel er veel gebruikt wordt van sociaal-culturele werkmethodes, neigt men nu meer en meer tot een schoolse werkwijze.
- 5) Een **beleidsplan** is een document waarin de organisatie haar toekomstig beleid duidelijk maakt voor zichzelf, voor de overheid en voor de buitenwereld. Het omvat de missie van de organisatie, de omgevingsanalyse, datgene wat ze op het ogenblik van de opmaak van het beleidsplan doet, datgene wat ze in een volgende beleidsperiode wil bereiken. Het beschrijft ook de wijze waarop ze dat wil realiseren. De missie is een korte omschrijving waar de organisatie voor staat of bestaat.
- 6) Een **beleidsperiode**: Artikel 44 van het decreet betreffende het sociaal-cultureel volwassenenwerk zegt dat de Vlaamse regering subsidieert via jaarlijkse subsidie-enveloppen, telkens voor een periode van 4 jaar. De eerste beleidsperiode duurt echter slechts 2 jaar, behalve voor de sociaal-culturele bewegingen die later in het decreet instappen.
- 7) Een aantal vormingsinstellingen droeg in hun naam al veel vroeger het woord 'volkshogeschool'. Die volkshogescholen werden toentertijd door de subsidiegever behandeld als vormingsinstelling.



## 3. EEN SOCIAAL-CULTURELE METHODIEK



# 3.

### Wat hebben organisaties voor sociaal-cultureel volwassenenwerk met elkaar gemeen?

#### ■ VOORAF

Het sociaal-cultureel werk is dynamisch en vernieuwt zichzelf voortdurend. Nieuwe benaderingen en werkvormen ontstaan, gewijzigde inzichten vinden hun weg in de praktijk. Er ontwikkelt zich een kruisbestuiving met andere sectoren uit het maatschappelijk leven. De methodiek wordt met andere woorden, voortdurend herdacht en aangepast.

De huidige definitie van deze methodiek is het resultaat van het kijken naar de praktijk van het sociaal-cultureel werk vandaag. Het is een handig instrument om de eigen praktijk te toetsen en er ideeën in te vinden voor vernieuwing en verbetering. Deze definitie is voldoende algemeen gesteld om de grote verscheidenheid van het sociaal-cultureel werk te kunnen omvatten. De definitie heeft ook niet de pretentie in detail te bepalen of de essentiële ingrediënten ook op een welbepaalde manier aanwezig te zijn. De dosering en de inkleuring worden door de organisaties bepaald.

Het sociaal-cultureel werk in Vlaanderen zal deze definitie gebruiken als gemeenschappelijk baken om de praktijk structuur te geven en te verbeteren.

Omgekeerd zullen onderzoekers, het ondersteuningscentrum en de overheid, de levende werkelijkheid van het sociaal-cultureel werk geregeld moeten verkennen om hun definitie voortdurend bij te schaven.

De hiernavolgende paragrafen leggen uit wat er gemeenschappelijk is in de methodiek van de vele sociaal-culturele organisaties. Tegelijk met die gemeenschappelijkheid is er – we beklemtonen het nogmaals – ruimte voor eigen invulling en eigen accenten. Het laatste deel van deze brochure is een handreiking aan de hand waarvan iedere organisatie haar eigen (sociaal-culturele) methodiek in concreto kan beschrijven.

#### Opmerkingen:

- *De voorbeelden (op drie na) dateren allen van vóór de invoering van het decreet op het sociaal-cultureel volwassenenwerk van 2002. Dat heeft aanleiding gegeven tot een hertekening van de sector. Een aantal organisaties dat hieronder wordt vermeld, is ondertussen (of zal worden) opgenomen in een ander kader. Dat doet echter niets af van de geldigheid van de gebruikte voorbeelden want de sociaal-culturele methodiek is niet met de goedkeuring van het decreet uit de lucht komen vallen.*
- *Een aantal voorbeelden staan in het onderzoeksrapport van Baert en Ketelslegers en komen (uitgezonderd drie) uit het materiaal dat sociaal-culturele organisaties aan de onderzoekers stuurden.*

## ■ METHODIEK: "Een wijze van denken en handelen van personen en organisaties"

Met die korte zin kan het woord methodiek het best omschreven worden. Of, anders gezegd, als je weet hoe organisaties en mensen denken en handelen, ken je hun methodiek<sup>8)</sup>. Coherent denken en handelen vereist echter dat vooraf een aantal zaken duidelijk zijn:

### ■ Er is "een kijk op mens en samenleving" aanwezig

Wie een methodiek uittekent, ontwikkelt een visie op hoe die mens en zijn of haar samenleving feitelijk functioneren, maar ook hoe men zou willen dat ze

functioneren (de werkelijkheid en de wenselijkheid). Met andere woorden, er wordt nagedacht over hoe en waarom de samenleving, en alle mensen daarin, haar gang gaat. Daarnaast denkt men ook na over hoe die samenleving zou moeten draaien. Hoe ze zich, ideaal gezien, zou moeten ontwikkelen of toch zeker over de richting waarin men ze graag zou zien evolueren.

In het ontwikkelen van die 'kijk op mens en samenleving' speelt de levensbeschouwing uiteraard sterk mee: een christen zal hierover een andere visie hebben dan een islamiet; een socialist zal er anders over denken dan een liberaal. Daarnaast zijn er ook nog veel andere elementen die meespelen in het ontwikkelen van die visie: een plattelander zal over veel zaken toch wel verschillend denken dan een stedeling; middenstanders hebben dikwijls andere visies dan arbeiders. En terwijl Antwerpenaars zichzelf dikwijls als de navel van de wereld zien, zijn Gentenaars van nature wat rebelser – of dat wordt althans over hen beweerd. Oudere mensen hebben al veel zien gebeuren én mislukken, terwijl de jongeren de wereld nog moeten ontdekken en veel willen experimenteren. Zicht krijgen op die mens in zijn/haar samenleving is een wezenlijk onderdeel van een methodiek.

In het sociaal-cultureel volwassenenwerk bestaan er (wat betreft levensbeschouwing of religie) katholieke, vrijzinnige, islam- en andere verenigingen, organisaties die (in termen van politieke visie) liberaal, christen-democratisch of socialistisch geïnspireerd zijn. Er zijn antroposofische organisaties, marxistische organisaties, organisaties die vooral uit middenstands- of plattelandskringen rekruteren. Je kan het wereldbeeld of de strekking zo vlug niet bedenken of er bestaat al wel een organisatie rond. En allemaal kijken ze anders aan tegen het functioneren van de mens in zijn of haar samenleving.

Wat hebben die organisaties qua kijk op mens en samenleving dan gemeen dat ze allen sociaal-culturele organisaties (die dus een sociaal-culturele methodiek gebruiken) kunnen genoemd worden?

De onderzoekers, hierin ondersteund door de onderzoeksstuurgroep en de experts, vonden veel **overeenkomsten** in de analyse van mens en samenleving van die organisaties. Iedere organisatie vult die visie echter op haar eigen manier en volgens eigen overtuiging in. De sociaal-culturele organisaties stellen heel vaak kritische vragen bij de dominante richting waarin de mens en de samenleving aan het evolueren zijn:

**Basistekst Elcker-Ik Turnhout en Antwerpen, 1996:** "...wil men ons doen geloven dat het vrije marktsysteem de beste van alle werelden is; de wereld zou zijn vervulling hebben gevonden; de geschiedenis zou ten einde zijn en alternatieven zijn uitgesloten. Ondertussen wordt het regenwoud in recordtempo verwoest en dreigen milieurampen de aarde onleefbaar te maken; extreem nationalisme ontketent oorlogen waar niets ontziend wordt vermoord en verwoest; uiterst rechts en fundamentalistische leerstelsels prediken haat en uitsluiting; de ontwikkelingskansen van miljarden worden in de weegschaal gelegd met de macht en de rijkdom van de multinationale ondernemingen. Ook in ons land dreigt de crisis naar een duale maatschappij te leiden, waar de onderste laag van de samenleving veroordeeld wordt tot werkloosheid, een inkomen onder de armoedegrens en een zinledig bestaan."

**Impact, interview met Ann Engelen en André Witters op 15/2/2002 met interviewer Bart Ketelslegers:** "Wanneer men in een democratisch bestel mensen ondersteunt en sterker maakt – en zo een beetje tegenwicht biedt aan de economische druk, dan kunnen andere aspecten aan bod komen. De groep ouderen is hierbij echt belangrijk daar deze niet langer participeert aan het economisch productieproces en er daardoor ook onafhankelijk van is. Mede door hun aantal zijn ze hierbij van groot gewicht."

Ze krijgen echter de kans niet om de ervaring die ze hebben opgebouwd alsook de wijsheid die ze bezitten, in te zetten in een context van constante nieuwe (technologische) ontwikkelingen; alles lijkt achterhaald en voorbijgestreefd. Alles moet ook jeugdig zijn en dynamisch. Er worden hierdoor heel wat waarden aan de kant geschoven die misschien juist in de groep van oudere mensen zitten of die zij een stukje mee kunnen vertegenwoordigen en die men afgeschreven heeft. Senioren hebben met name een belangrijke rol te vervullen in het doorgeven van zachtere waarden die soms niet meer blijken te bestaan. Bovendien zijn senioren ouders en grootouders (straks zitten we niet met drie maar met 5 generaties). Ze hebben heel wat te vertellen en dat moet men ook stimuleren in het vormingswerk. Ouderen hebben dus iets te leren aan jongeren, maar het omgekeerde geldt ook, zeker met betrekking tot de technologische veranderingen waar jongeren mee opgroeien. Vormingswerk aan ouderen de boodschap geven dat ze ook daarvoor moeten blijven openstaan."

**Uit "K.V.L.V. daar heb ik iets mee. Visieteksten, Statuten, Huishoudelijk reglement", Leuven, 2001:** "Kenmerkend voor de tijd waarin wij leven en voor de ontwikkeling die onze generaties meemaken, is de ontvoogding. Dit proces van emancipatie heeft een lange geschiedenis achter zich (...). Mensen komen los van opgelegde ideeën en gedragwijzen (...). Individuele autonomie scoort als hoogste waarde. De mondigheid van zeer velen is enorm toegenomen (...).

Het individu is minder afhankelijk van de anderen. De verantwoordelijkheid voor het eigen leven komt duidelijker bij de persoon zelf te liggen. Deze klemtoon op het individu is een winstpunt. Tenzij dit leidt tot individualisme (...).

Dit proces heeft van bij het begin tot gevolg gehad dat de wetenschap en de techniek zich ongebreideld konden ontwikkelen (...). Op vele gebieden is hierdoor de kwaliteit van het leven aanzienlijk verbeterd. Toch blijft een grote vraag: wat is vooruitgang? Deze vraag krijgt slechts een antwoord wanneer wij haar plaatsen binnen de grote zinvraag van het leven. Waartoe leven wij? (...)"

De sociaal-culturele organisaties zien de mens ook vanuit verschillende invalshoeken als:

- "... een cognitieve kennisverwerker en rationele (onder)zoeker van informatie, bij wie het zich oriënteren in de wereld en een beter begrijpen van die wereld, centraal staat". Het sociaal-cultureel volwassenenwerk is er dus van overtuigd dat mensen nieuwsgierige wezens zijn. Ze zoeken en verwerken steeds nieuwe informatie om hun wereld beter te begrijpen en om te weten welke plaats zij daarin hebben.

**Uit Suzanne Cautraert, "Jubilieumboek. De donderjaren van Refleks", Refleks, Antwerpen, 1999):** "(...) en al kunnen deze slachtoffers (van geweld op vrouwen, n.v.d.r) anno 1999 – misschien – terecht bij de lokale Dienst Slachtofferhulp, veel minder dan vroeger zullen ze een platform, een maatschappelijke analyse, een actie- of praatgroep vinden waarin ze kunnen ontdekken dat hun individuele ervaringen met geweld, misbruik of grensoverschrijdend gedrag helemaal niet zo uniek zijn maar verband houden met de

maatschappelijke verhoudingen binnen dewelke ze leven. Inzicht in verbanden en oorzaken is belangrijk om tot fundamentele oplossingen te komen. (...) **Uit "Vorming van kwaliteit tot leven. Algemene informatie over de PRH-vorming", PRH-Vlaanderen, Antwerpen, z.d.:** "Door meer inzicht te verwerven in zichzelf en door de mogelijkheden van zijn persoonlijkheid tot ontplooiing te brengen kan de mens in zichzelf zijn ware bestaansredenen ontdekken, die hem kan helpen om zijn engagementen en activiteiten beter te sturen." En verder: "PRH ziet de persoon als een spanningsvolle eenheid van deze verschillende realiteiten: - Er is een rationele instantie, het verstand, het bewustzijn, de mogelijkheid om keuzes te maken, de mogelijkheid om bepaalde houdingen of attitudes aan te nemen. (...)

- ▶ "... als handelingsgerichte en vaardige actor die ingrijpt en al doende vorm geeft aan de wereld en waarbij het technisch instrumentele en planmatige denken (effectiviteit en efficiëntie) centraal staat." Mensen zijn doeners die bekwaam zijn om hun stukje wereld te veranderen. En daarbij gaan ze niet impulsief te werk; ze denken er over na.

Hun plan en hun actie zijn erop gericht de wereld zo doelgericht mogelijk te veranderen met zo weinig mogelijk verspilling van middelen. Dat betekent uiteraard niet dat mensen eerst (of in hun eentje) een theoretisch model ontwikkelen en dat vervolgens in de praktijk gaan brengen. Dat model wordt in stukken en brokken, in dialoog, ontwikkeld en in de praktijk gebracht en gaandeweg bijgestuurd. "Al doende leren" en "al lerende doen" is het aanspreekpunt in deze benadering.

**Uit "Actieplan Vormingsinhouden 2000-2001" Elcker-Ik Turnhout: Ons doel-publiek is (...):** De actieve burger die zich inschakelt in zijn/haar politieke, sociale, (multi-)culturele samenleving en die zich (beter) wil toerusten om daarin te functioneren. (...)

**Uit "K.V.L.V. daar heb ik iets mee. Visieteksten, Statuten, Huishoudelijk reglement", Leuven, 2001:** Daarnaast moeten vrouwen met die kennis ook iets kunnen doen in de wereld. Daarvoor zijn vaardigheden vereist die vrouwen soms minder hebben (geleerd) dan mannen. (...)

- ▶ Mensen hebben behoefte aan een normen- en waardenstelsel: "... als zin- en waardezoeker, zoekend naar wat waardevol en verantwoord is, zowel persoonlijk als maatschappelijk, en die van daaruit ethisch wil handelen."

**Uit "Handboek voor animatoren." Instituut voor Vakbondsvorming ABVV, Brussel, 2001:** "Zo herleidt ongeremde concurrentie de mensen tot louter producenten en verbruikers. Wat buiten de sfeer van de productie en consumptie valt, wordt als irrelevant bestempeld. Kortom, als je er geen prijs kunt op plakken, telt het niet mee."

**Editoriaal van "Amnesty-nieuws", Bruno Tuybens, nr. 3, sept. 2001:** Zolang de mensenrechten die allen evenwaardig en ondeelbaar zijn, niet met hart en ziel worden toegepast in elke regio van de wereld, roepen we de jongeren op gedreven de strijd voor gerechtigheid te blijven voeren. Amnesty International, met basisdemocratie, vreedzame actie en internationale solidariteit als enkele van haar basisprincipes, is een beweging waar jongeren nieuwe actievormen ontwikkelen. En Amnesty is een grote beweging: waar ze schreeuwt om meer respect, klinkt het luider."

- ▶ "De communicatieve en actief luisterende mens die leert uit ontmoeting en dialoog met anderen en die vanuit gedeelde ervaringen, duiding geeft aan zijn dagelijkse leefwereld, de dieperliggende betekenis van deze ervaringen en de relatie tot het politieke, sociale en economische systeem."

**Werkingsverslag 2000, vzw Toemeka:** Educatie dus, niet enkele voor mensen met een verstandelijke handicap, maar voor diverse doelgroepen. Educatie waarbij als belangrijkste methodisch principe steeds meer wordt vertrokken van het dialoof- of ontmoetingsmodel. Beste voorbeeld is hierbij de wijze waarop vorming rond politiek/ democratisering/ burgerschap wordt aangepakt. Politieke mandatarissen participeren, maar niet enkel als degenen die iets komen 'uitleggen voor', maar in een ontmoeting die voor beide partijen een leerproces is, een relevantie heeft".

**Vlaamse Dienst Autisme, interview met Peter Vermeulen, 6/3/2002 door Bart Ketelslegers:** "Door meer te weten en leren kennen van mensen die anders zijn, in dit geval mensen met autisme, kun je eigenlijk ook wel je houding en je plaats in de maatschappij gaan bijsturen. Mensen die

anders zijn vormen eigenlijk continu een uitdaging m.b.t. onze kijk op de samenleving in het algemeen."

- ▶ "... als levenskrachtige en creatieve explorator, op zoek naar mogelijkheden tot expressie en viering van een ludiek en esthetisch bestaan". De mens op zoek naar schoonheid, pogend om de creatieve krachten in zichzelf te ontwikkelen en tot expressie te komen.

*Uit de brochure "Kadercursus: cultuur van de ontmoeting", bijlage 3-3, "Plezier à la carte"; K.A.V., Brussel, november 1999:* "Eén van de ergste verwordingen van onze consumptiecultuur vind ik de aanslag op de feesten. Feest vieren is dé cultuuruiting par excellence waar de ganse gemeenschap kan worden bij betrokken. Maar het feest gaat niet door. Ook hier heeft het geld een stokje tussen gestoken. Het uitroeien van deze cultuur is te vergelijken met de uitroeiing van het regenwoud: als de feesten verder worden ontlusterd en gecommmercialiseerd, dreigt de mens een van zijn laatste sterkhouders te verliezen."

*Uitnodiging van Toemeka voor een muziekvierdaagse in Vaalbeek in juni 2000:* "(...)Maar wist je ook dat veel muzikanten van nu hun ideeën bij Bach gehaald hebben? En wist je dat je op muziek van Bach (wild) kan dansen. Gedurende vier dagen gaan we samen op zoek naar Bach in de muziek van nu. Heb je zin om met ons muziek te maken (...). Wil je mee genieten van mooie miniconcertjes door professionele muzikanten? Of wil je vrienden maken en je vier dagen laten verwennen in een mooie omgeving? (...) VZW Toemeka wil mensen met een verstandelijke handicap de kans bieden om onder professionele begeleiding muziek te maken en te smaken. Je hoeft geen beroepsmuzikant te zijn (...) Een gezonde portie liefde voor muziek volstaat."

De onderzoekers noemen de zopas geschetste invalshoeken ook de vijf bestaansdimensies waaraan het sociaal-cultureel werk aandacht zal geven. In de formulering ervan schuilt een zeker ideaalbeeld: een volwaardig bestaan vraagt om de ontplooiing van elk van deze dimensies. Het sociaal-cultureel werk kan daar toe bijdragen maar het vertrekt van de alledaagse werkelijkheid. Dat is een werkelijkheid van mensen die in het ene sterker zijn dan in het andere; die zo hun spontane voorkeuren hebben, bijv. voor actie, of voor reflectie, of voor expressie.

Daarvan vertrekken en dan uitnodigen tot meer veelzijdige ontplooiing, het ontdekken van ondergesneeuwde bestaansdimensies, dat is wat het sociaal-cultureel volwassenenwerk nastreeft. Het is een uitdagend maar veeleisend ideaal.

Naast die visie op de mens en zijn/haar functioneren, omvat een methodiek ook een visie op het functioneren van de samenleving. Sociaal-culturele organisaties denken soms heel verschillend over de vraag waar het met de wereld naartoe moet. Ondanks die grote verschillen zijn er toch een aantal **gemeenschappelijke basiswaarden** die sociaal-culturele organisaties met elkaar delen:

- ▶ Ze streven naar een democratische samenleving;

*Uit de basistekst van Elcker-Ik Antwerpen en Turnhout, 1996:* "Elcker-Ik wil werken aan een democratische zelfbestuurde (basissocialistische) samenleving met gelijke kansen en plichten."

*Uit de missie van Toemeka:* "Toemeka vzw komt op voor een samenleving waarin iedereen, ook volwassen mensen met verstandelijke handicap, volwaardig kan deelnemen, zich ontplooiën, zich thuis voelen als burger, als cultuurliefhebber, als medemens. Toemeka vzw ontwikkelt projecten, leerprocessen, manifestaties, deskundigheid, advies, met als doel het maatschappelijke, politieke en culturele gebeuren structureel meer toegankelijk, democratisch en open te maken. (...)"

- ▶ Ze bevorderen een "vreedzame en rechtvaardige samenleving waarin vrijheid van meningsuiting en respect voor de menselijke waardigheid en het menselijk leven mogelijk zijn". Een samenleving ook "waarin mensen zich kunnen ontplooiën zonder discriminatie op basis van particuliere of bijzondere kenmerken".

*Editoriaal van "Amnesty-nieuws", Bruno Tuybens, nr. 3, sept. 2001:* Nu ook ernstige vormen van discriminatie in de economische en sociale rechtsfeer zullen worden aangekaart, hoopt Amnesty om samen met andere niet-gouvernementele organisaties te ijveren voor meer rechtvaardigheid."

*Impact, interview met Ann Engelen en André Witters op 15/2/2002 met interviewer Bart Ketelslegers:* Er bestaan ongelijkheden die beletten dat



mensen volwaardig aan bod komen in de samenleving. Economische belangen worden bovendien hoger gewaardeerd dan menselijke belangen. (...)

- ▶ Ze wensen een samenleving waarin iedereen zonder onderscheid van "ethnie, geslacht, seksuele geaardheid; sociale afkomst, leeftijd, fysieke of mentale kenmerken, benaderd worden als medemensen." De nadruk "ligt niet op aanpassing, maar op respect voor het anderszijn". Men wil een "leefbare samenleving voor iedereen waarin diversiteit een rijkdom is en niet alleen een probleem".

*Uit "K.V.L.V. daar heb ik iets mee. Visieteksten, Statuten, Huishoudelijk reglement", Leuven, 2001:* We willen dat vrouwen echt kunnen kiezen voor hun eigen leven. Dit betekent dat de maatschappij vrouwen in hun keuze niet mag belemmeren, alleen omwille van hun vrouwzijn. Zolang jobs, thuiswerk carrière, politieke mandaten en vrijwilligerswerk niet ongeveer gelijk aan mannen en vrouwen toekomen, is de keuze maatschappelijk bepaald en dus niet vrij. Daarom streven wij naar een samenleving met gelijke kansen voor mannen en vrouwen.

- ▶ Ze willen duurzame ontwikkeling nastreven met een maximaal respect voor de mens, de natuur en het cultureel erfgoed.

*Uit Infodossier Herwaardering Kerk- en buurtwegels, Vakantieoegens, z.d.:* "Kerk- en buurtwegels zijn voor vele wandelaars en fietsers ideale verbindingswegen in het landschap. Helaas worden ze in vele gevallen slecht onderhouden of erger nog, ten onrechte ingepalmd door omwonenden en dreigen zij verloren te gaan door een té gering gebruik. Gebruikers van deze buurtwegels, die opkomen voor een beter onderhoud of voor een opnieuw openstellen ervan, worden in heel wat gemeenten ontmoedigd of met een kluitje in het riet gestuurd. Vakantieoegens is er van overtuigd dat de aandacht voor deze problematiek heel belangrijk is. Vooral wanneer we weten dat de open ruimte en de natuur in Vlaanderen schaars worden en de vraag naar recreatiemogelijkheden steeds aangroeit."

- ▶ Ze zijn erom bekommerd maatschappelijk actieve en competente burgers te vormen die opkomen voor bovenstaande waarden

*Uit "Sociaal-cultureel werk met Impact", niet uitgeven methodisch schema, p. 3:* "Via haar vormingswerk (cursussen) en haar begeleidingswerk (projecten) wil Impact mee-werken aan een vernieuwende creatieve en positieve visie op ouder worden in de vergrijzende samenleving. Impact is daarom permanent bezig met het:

- onder de aandacht brengen van de maatschappelijke rol van ouderen op alle domeinen,
- aandacht vragen voor de processen van onvergang van arbeid naar niet-arbeid,
- aantonen van belang van oudereneducatie,
- stimuleren van actieve deelname van ouderen aan de beleidsvoorbereiding op diverse beleidsniveaus,
- bevorderen van samenwerking tussen ouderenorganisaties;
- optreden als gesprekspartner op divers beleidsniveau."

## ■ UITDAGENDE, OPEN DOELEN

De onderzoekers die de definitie van de sociaal-culturele methodiek ontwikkelen, spraken liever over doeloriëntaties dan over doelen of doelstellingen. Doelen zijn immers scherp omschreven en dat is nodig om het handelen goed te kunnen richten. Ze zijn op hun plaats wanneer het om specifieke programma's gaat. Doeloriëntaties zijn dat niet en dat is interessant om het gemeenschappelijke in de algemene opdracht van het sociaal-cultureel volwassenenwerk te kunnen omschrijven.

Hoe intenser men in een organisatie aan die doeloriëntaties werkt, hoe verfijnder ze worden. Doeloriëntaties worden dan 'werkbaar' gemaakt door de bepaling van 'operationele doelen' die uitdagend zijn maar evenzeer een open karakter hebben. Ook nieuwe, onverwachte gebeurtenissen, uitvindingen, ontdekkingen, nieuwe inzichten,... zullen de concretisering van een doeloriëntatie een ander uitzicht geven zonder daarom het wezenlijke te veranderen. Om een voorbeeld te geven: de openstelling van het huwelijk voor partners van gelijk geslacht (het zogenaamde homohuwelijk) is vele jaren een concrete doelstelling

van de halebifederatie geweest. Die doelstelling is nu bereikt maar haar wezenlijke doeloriëntatie is en blijft: de gelijkberechtiging van alle mensen, wat ook hun seksuele voorkeur moge zijn.

Met doeloriëntaties wordt dus bedoeld dat men weet waar men heen wil, wat men wil verwezenlijken, welke opdracht de organisatie heeft. Een socialist wil een solidaire samenleving waarin de sterken delen met de zwakken. Een liberaal stelt dat een ondernemend individu in een sociaal gecorrigeerde vrije markt, de beste manier is voor de mens om zich te ontwikkelen en de gemeenschap vorm te geven. Een school wil dat haar leerlingen de basiscompetenties verwerven om zich op de arbeidsmarkt te kunnen aanbieden en om toegerust te zijn om te functioneren in de samenleving. Een mensenrechtenorganisatie wil gewetensgevangenen bevrijden en bekomen dat mensen in alle landen niet omwille van hun overtuiging gestraft worden. Enzovoort.

Organisaties voor sociaal-cultureel volwassenenwerk hebben volgende doeloriëntaties gemeen:

- ▶ Ze streven "ernaar bij te dragen tot de evenwichtige ontplooiing van de bestaansdimensies (zie hoger) van ieder individu als actieve participant in een humane en democratische samenleving";

*Uit "Vakbondsvorming als sociaal-cultureel werk. Educatie en engagement in een moderne arbeidswereld"; document van Vlaams Centrum voor werknemerswelzijn, Arvo, Educo, Werknemerswelzijn en Instituut voor vakbondsvorming, 2001: "Belangrijk is dat vorming, zowel inhoudelijk als methodisch bijdraagt tot het weerbaarder maken van werknemers om zich sterker te maken in een wereld van individualisering en globalisering. Militanten moeten de competentie ontwikkelen om te gaan met permanente veranderingen en zich in de onstabiele wereld als persoon, werknemer kunnen handhaven. De integrale aanpak van de syndicale vorming is er op gericht de deelnemers te stimuleren om zelf (in groep) op zoek te gaan naar nieuwe gemeenschaps- en syndicale vormen om zo als het ware de vakbond (dagelijks) opnieuw uit te vinden."*

- ▶ Ze stimuleren de mensen tot het verwerven van een eigen plaats in de

samenleving en het instandhouden van het sociale weefsel. Ze willen actieve burgers die mee het publieke debat voeren. Het sociaal-cultureel volwassenenwerk stimuleert eveneens tot culturele en maatschappelijke vernieuwing.

***Uit het Strategisch Plan 1999-2003 van Elcker-Ik Antwerpen en Turnhout:***

"(...) Het vormingswerk dat zich richt op individuen die met hun leed, pijn, tekorten, ... willen leren omgaan. (...) Hoofddoelstelling hierbij is individuen in staat te stellen om te functioneren en verantwoordelijkheid op te nemen in de samenlevingsverbanden. (...) Mensen die er geen vermoeden van hebben wat het leven, het zijn en het worden betekenen, plegen meestal geen bijdrage te leveren tot harmonieus samenleven. Het is belangrijk dat een deel van de werking van Elcker-Ik aandacht heeft voor het persoonlijk functioneren van mensen. (...)"

- ▶ Als deel van het maatschappelijk middenveld hebben ze de opdracht te werken aan de zingeving en aan de emancipatie van mensen. Ze helpen mee aan cultuuroopbouw, aan maatschappelijke integratie en aan de versterking van de democratische samenleving.

***Uit de Opdrachtverklaring voor de Rudolf Steiner Academie, 2000:***

"Het doel van de Rudolf Steiner Academie is mee te werken aan de ontwikkeling en de vernieuwing van de cultuur door het bekendmaken van de Antroposofie, het verdiepen van de kennis ervan en het bevorderen en ondersteunen van het leven en werken vanuit de antroposofie. Antroposofie moet begrepen worden als een individueel levensproject, een nimmer afgewerkte zoektocht naar kennis en inzicht van de mens, met inbegrip van het geestelijke aspect. Op maatschappelijk niveau kan antroposofie een krachtige vernieuwingsimpuls teweegbrengen op tal van domeinen door het opnieuw bij elkaar brengen van religie, wetenschap en kunst. (...)"

Bij dit alles brengt het sociaal-cultureel werk ook waarden, levensoriëntaties, levensstijlen en levenskeuzes ter sprake – in woord, klank en beeld - en ondersteunt het mensen om hieraan een bewuste invulling te geven. De keuzen die mensen hieromtrent maken kunnen openlijk ter sprake komen en bewust beleefd worden.



*Uit "K.V.L.V. daar heb ik iets mee. Visieteksten, Statuten, Huishoudelijk reglement", Leuven, 2001: "KVLV laat zich inspireren door het evangelie: de christelijke boodschap eigentijds beleven met de kerk als gemeenschap van christenen. Zonder die kerkverbondenheid als uitdrukkelijke voorwaarde te stellen om te kunnen aansluiten bij KVLV."*

## ■ DE VIER FUNCTIES VAN HET SOCIAAL-CULTUREEL VOLWASSENENWERK

Sociaal-cultureel volwassenenwerk kan men herkennen aan de functies of de aard van de werkzaamheden, zoals we ook andere sectoren kunnen herkennen aan de functies die ze vervullen. Een school heeft een onderwijsfunctie omdat zij kennis overdraagt en competenties ontwikkelt. Een vakbond vervult een belangenbehartigende functie, zowel voor de individuele als de collectieve belangen van de leden. Een gemeentebestuur vervult een beleidsfunctie door het beheer van collectieve goederen, het geven van richting aan de wijze waarop de gemeentenaren met elkaar samenleven en de inrichting van de publieke ruimte. Een organisatie voor ontwikkelingssamenwerking heeft een sensibiliserende en mobiliserende functie doordat zij mensen bewust maakt, middelen verzamelt en ontwikkelingsprojecten uitvoert. Een andere functie kan voor haar ook de educatieve functie zijn. Ze wil immers ook mensen laten nadenken over ontwikkeling in de derde wereld en hun rol daarbij.

Een organisatie kan dus meerdere functies opnemen en één of meerdere functies kunnen zelfs gelijksoortig zijn voor erg van elkaar verschillende organisaties. Zo kan de beroepsvereniging van de accountants evengoed een vormingsfunctie opnemen als de regionale volkshogeschool. Die beroepsvereniging wil immers haar leden verder bekwamen in de uitoefening van hun beroep en het collegiaal omgaan met elkaar. De volkshogeschool zal haar vorming meer toespitsen op het leren participeren aan het publiek debat en het open discussiëren met elkaar. Uit deze voorbeelden moge duidelijk geworden zijn dat 'functie' staat voor het soort 'werking' dat een organisatie opzet en het soort 'effect' dat zij wil bereiken.

Het sociaal-cultureel volwassenenwerk heeft 4 functies:

1. De **culturele functie** is gericht op het verhogen van de participatiekansen van iedereen aan de cultuurgoeieren van de samenleving.

De vereniging die regelmatig een autobus huurt om met haar leden een theatervoorstelling bij te wonen en er samen over na te kaarten, werkt cultuurparticipatie in de hand. De volkshogeschool werkt kansverhogend bij de organisatie van een leesgroep rond een spraakmakend, maar moeilijk boek. Het samen bekijken en becommentariëren van de film 'Shine', het verhaal van de gek geworden pianist David Helffgot, kan mensen ertoe aanzetten het aartsmoeilijke tweede pianoconcert van Rachmaninov te beluisteren. Gezamenlijk museumbezoek, stadswandelingen, de organisatie van contact met kunstenaars,... zijn evenzoveel mogelijkheden tot cultuurparticipatie.

*Uit het cursusaanbod najaar en winter 2003, Limburgse Volkshogeschool: "Australië en de cultuur van de aboriginals. Het verhaal van de oorspronkelijke bewoners van dit reusachtige continent: hoe de Aboriginals de harmonie nastreven met alles wat de natuur hen te bieden heeft. We maken kennis met hun filosofie, hun rotsschilderingen, hun orale traditie; maar ook met de gevolgen van de kolonisatie."*

2. De **educatieve functie** wil lerende mensen en groepen ondersteunen met een educatief aanbod op plaatselijk en bovenlokaal vlak.

Mensen zijn de nieuwsgierigste diersoort op aarde en zij hebben het vermogen om hun hele leven lang te blijven leren. De school is een magnifieke uitvinding om kinderen en jongeren al een heel eind op weg te helpen. Het volwassenenonderwijs is opgericht toen bleek dat de samenleving nood had aan mensen die een nieuwe leerkans wilden grijpen of wensten 'bij te blijven'. Voordien ontstond ook het sociaal-cultureel volwassenenwerk werk dat niet alleen cursussen organiseert rond de meest diverse onderwerpen, maar ook veel oog heeft voor de ontplooiing en het engagement van de mens-in-de-samenleving. Ook via haar publicaties ontwikkelt het een educatief aanbod dat vorm krijgt via tijdschriften, boeken, educatieve cd-rom's, video's. Tenslotte worden ook de andere educatieve activiteiten van het sociaal-cul-

tureel volwassenenwerk aangeboden op een educatief verantwoorde wijze: in het samen organiseren en mee beleven van allerhande activiteiten zitten tal van leermomenten voor de deelnemers.

Wat het educatief aanbod van het sociaal cultureel werk (de niet-formele volwasseneneducatie) onderscheidt van het onderwijs is niet alleen het niet-diplomagerichte en niet-schoolse karakter. Het levensnabij en het ervaringsgericht werken zijn in het sociaal-cultureel werk geen dode letter gebleken. Ook het feit dat het leren met en van elkaar en via de groep zo'n belangrijke plaats inneemt, is een belangrijk element van haar educatieve werking.

*Uit een folder van VIBEG, Vormingsinstituut voor Begeleiding van gehandicapten, z.d.:* "Erg belangrijk is de rol van vormingsinstelling die VIBEG opneemt. De educatieve activiteiten voor mensen met een mentale handicap zijn het grootst in aantal: boeiende en gevarieerde vormingsactiviteiten rond thema's uit de eigen leefwereld waarbij de deelnemers ook iets opsteken. Ervaringsgericht stappen wij door het verhaal van elk thema."

3. De **gemeenschapsvormende functie** is gericht op de versterking en vernieuwing van het sociale weefsel van onze samenleving. Ze beoogt groepsvorming om zo tot een democratische, solidaire en open samenleving te komen.

Een voorbeeld hiervan is het oogstfeest van de plattelandsvrouwen waarbij de bezoekers inzicht krijgen in de functie en het belang van de landbouw. Ook het feest zelf brengt mensen bij elkaar. Een feest legt altijd de nadruk op wat de feestvierders bindt, niet op wat hun scheidt. Het ziekenbezoek van de vereniging voor ziekenzorg is eveneens gemeenschapsvormend. Langdurig geïsoleerde zieken worden op die manier wat sterker bij de gemeenschap betrokken. En de allochtonenvereniging die voor haar leden een bezoek organiseert aan de gemeentelijke instellingen, verbetert daarmee de kansen van de deelnemers. De volkshogeschool die voor haar cursisten een cursus rond vreemde eetculturen aanbiedt, mét bezoek aan de Marokkaanse en Chinese winkelier, werkt gemeenschapsvormend. Ook de happening van de milieuvereniging rond een nieuw natuurreservaat is niet alleen maatschappelijk activerend, maar ook gemeenschapsvormend.

*Uit de I&S-krant van Vakantieoegens van oktober 2001 onder de kop 'Solidariteit kleurt de werking':* "Werkgroep Mechelen (van Vakantieoegens, nvdr) stelde haar kunnen in dienst van Diabetesvereniging Lier. (...) Hierdoor leverde VG Mechelen een mooi sta-ltje solidariteit. Vakantieoegens-werkgroepen hebben allemaal een meermaals beproefde formule voor het organiseren van wandel- en fietstochten. Waarom zouden we deze 'knowhow' niet delen met verenigingen die minder beslagen zijn op dit domein? En waarom zouden we onze ervaring niet aanbieden aan organisaties die zich anders veel moeite zouden moeten getroosten om de organisatie van wandel- en fietstochten tot een goed einde te brengen? Het is verkeerd te denken dat dit, behalve concreet gestalte geven aan een solidariteitsgedachte, vergooide energie is. Als we voor anderen en met anderen werken, krijgen we wel altijd iets terug. (...)"

4. De **maatschappelijke activeringsfunctie** staat in voor de vorming van verantwoordelijke en actieve burgers die deelnemers en vormgevers zijn van maatschappelijk engagement en sociale actie.

Ook hier liggen de voorbeelden voor het grijpen. Er is niet alleen de vereniging die de burgers oproept tot veiliger autoverkeer via de actie 'Graag traag'; er is ook de vredesactiegroep die oproept tot verzet tegen de oorlog in Irak. Of het vormingscentrum dat cursussen organiseert rond methodes en technieken voor sociale actie. Dat lijkt voor de hand liggend, maar ook de organisatie die een cursus organiseert rond 'leren vergaderen' of 'begrotingen en rekeningen leren lezen en interpreteren', vormt verantwoordelijke burgers. Die deelnemers worden in staat gesteld om beter te participeren in hun vereniging.

*Uit de "Nieuwsbrief van Netwerk Vlaanderen, juni 2003; uit het jaarverslag:* "Begin oktober 2002 werd een petitie gelanceerd die de twee centrale campagnethema's (transparantie en maatschappelijke verantwoordelijkheid bij financiële instellingen) in de kijker zette. Tevens werden mensen aangespoord om brieven, faxen, e-mails te versturen naar hun bank. Klanten die hun bank kritische vragen willen stellen over de besteding van hun spaargeld, kunnen dit doen d.m.v. een voorbeeldbrief. (...) Ter ondersteuning van

de campagne werden affiches verspreid (...). Er werd tweemaal actie gevoerd. Tijdens de Gentse feesten nam Netwerk actief deel aan een alternatieve Gentse openingsstoet. Het hoogtepunt was echter de 'Dag van de Lastige Klant' op 22 november. (...)

## ■ DE INTERVENTIESTRATEGIEËN VAN DE AANBIEDERS VAN SOCIAAL-CULTUREEL VOLWASSENENWERK

Welke strategie of weg volgt de organisatie, van hoog tot laag, van directie over beroepskracht tot vrijwilliger om haar doelen waar te maken? Een interventiestrategie is een weloverwogen plan over hoe men denkt te werk te gaan om de doelen (de concreet gemaakte doeloriëntatie) te verwezenlijken. Daarbij komen volgende elementen kijken:

- ▶ Welke diagnose stelt men: wat is er aan de hand en welke behoeften zijn er? Een gemeente die aan ruimtelijke ordening wil doen zal eerst bekijken hoe de ruimte nu geordend is en welke noden er zijn. Een bibliotheek zal eerst bekijken wie haar lezers zijn (jongeren-ouderen, hoog-, middel- of laagopgeleiden, ...) en welke behoeften ze hebben. En de sociaal-culturele seniorenvereniging, die door die actie van de bibliotheek op ideeën komt, gaat vragen stellen of ze het leuk vinden om te lezen, wat hun tegenhoudt, of ze de bibliotheek kennen, of de vereniging daarbij kan helpen.
- ▶ Hoe plant en faseert men de activiteiten die tot de oplossing van de nood, het verwezenlijken van het tussendoel, het voldoen aan een behoefte, ... zullen leiden? De vereniging die ouderen wil stimuleren om te lezen zal die potentiële lezers moeten laten ervaren dat lezen leuk is, dat de bibliotheek daarbij kan helpen, dat er ook 'grote-letter-boeken zijn', dat lezen niet duur en de bibliotheek niet ver is.
- ▶ Hoe kan men die deelnemers aanspreken, rekening houdend met de 'bestaansdimensies', zoals de onderzoekers het zo mooi verwoordden? Sportief aangelegde lezers zullen meer belangstelling hebben voor boeken over hun favoriete sport dan voor verhalen uit de geschiedenis. En de fans van Helmut Loti of Wil Tura vinden in de bibliotheek naast cd's van hun idolen ook wel iets te

lezen over die artiesten en hun soort muziek. Anderen zullen echter minder aangesproken worden door lectuur, maar des te meer door in groep te leren sporten of zingen.

- ▶ De wijze van begeleiding. Om verder te gaan met ons bibliotheekvoorbeeld: laten we de leesbevorderingsactie begeleiden door de oudere hoofdbibliotecaris, gepokt en gemazzeld in de literatuur en allerlei archiveringstechnieken? Of doen we een beroep op de jongste bibliotheekhulpster waarvan de ene bestuurslid is van de KAV en de andere bejaardenhulpster? Ze kennen allebei heel wat werkvormen die ouderen aanspreken.
- ▶ De werkvormen of activiteiten zijn eveneens belangrijk. Voeren we campagne in de plaatselijke pers om lezers te trekken? Vormen we leeskringen? Zetten we een samenwerkingsverband op met de bibliotheek?
- ▶ Ook evalueren is van groot belang: we leren er uit wat is misgelopen en waarom; hoe we onze plannen kunnen bijstellen; wat en hoe we het in de toekomst beter kunnen doen.

Belangrijk hierbij is dat al deze strategie-elementen niet losstaan van elkaar, maar één geheel vormen; goed op elkaar afgestemd zijn.

De belangrijkste interventiestrategieën in het sociaal-cultureel volwassenenwerk kunnen als volgt omschreven worden:

- ▶ Een omgeving creëren waarbij informeel leren <sup>9)</sup> mogelijk wordt en een plaats krijgt naast het niet-formele leren. Daarbij staat de dialoog en de interactie met andere deelnemers centraal. De programma's zijn open en worden mee gestuurd door de deelnemers. De beoogde leerresultaten zijn niet vooraf bepaald. Al naargelang van de werksoort worden doelbewuste programma's voor niet-formeel leren aangeboden (cursussen, studiedagen) of creëert men gunstige voorwaarden voor informeel leren via andere activiteiten.

*Uit het document "Kadercursus: cultuur van ontmoeting", KAV, 1999:*  
"Geheel KAV zou die cultuur van ontmoeting moeten uitstralen.: 'Vrouwen en wereld', 'Discussiekrant', 'Ontmoeting', uitnodigingen, alle initiatieven zonder uitzondering; de KAV-standpunten, de uitgaven en producten... De

plaatselijke afdeling echter is de plek bij uitstek om de cultuur van ontmoeting in de praktijk te brengen en mensen 'aan den lijve' te laten ondervinden waarover het gaat."

**Uit het "Vormings- en begeleidingsaanbod 2002" van Impact:** "Er is een vaste groepsbegeleiding, d.w.z. één educatieve medewerker van Impact per 10 à 20 personen. Hij/zij begeleidt het vormingsproces en gebruikt hiertoe een specifieke methodiek: het groepsopbouwwerk. In deze methodiek is er een element kennisoverdracht (...); een element van ervaringsgericht werken; hierbij wordt de opgedane kennis getoetst/gekoppeld aan de ervaringen en visies van de deelnemers. Het werken met de inbreng en mogelijkheden van de groep is een essentieel element van de methodiek. Het is een proces. Daarom is ook de continuïteit van de groep en van de groepsbegeleiding erg belangrijk. Het begeleidingswerk via deze methodiek resulteert (direct) in verruimde inzichten, verder ontwikkelde vaardigheden en een groter maatschappelijk engagement bij de deelnemers en (indirect) ook bij hun achterban.

- ▶ Het maatschappelijk activeren van mensen rond collectieve thema's waarbij integratie en participatie aan de samenleving centraal staan, naast de humanisering van maatschappelijke structuren. Zo hebben verenigingen van arbeiders, van boeren, van middenstanders, ... hun leden ervan bewust gemaakt dat vele individuele problemen van mensen in feite maatschappelijke vraagstukken waren die hen als groep troffen. Het samen werken aan een oplossing van die maatschappelijke vraagstukken had als gevolg dat de leden van de groep (en hun soortgenoten die geen lid waren) volwaardiger konden deelnemen aan de samenleving en dat hun levensomstandigheden in belangrijke mate verbeterden.

**Uit "Vakbondsvorming als sociaal-cultureel werk. Educatie en engagement in een moderne wereld"; document van Vlaams Centrum voor werknemerswelzijn, Instelling voor Arbeidersvorming (Arvo), Educo, Werknemerswelzijn en Instituut voor Vakbondsvorming, 2001:** "De syndicale vormingsvzw's verstrekken vorming aan een doelpubliek met een syndicale belangstelling. Het doel is hun maatschappelijk engagement, verbonden met een syndicale oriëntatie, te bevorderen."

**Uit "Kernkrant KAV", dec. 2001:** "KAV beschikt immers over troeven van onschatbare waarde, opgebouwd en gegroeid in haar succesrijke geschiedenis. (...). Allereerst zijn dat de kernleden. Meer dan 20.000 (!) vrijwilligers die zich vandaag nog steeds belangeloos inzetten om KAV te maken en uit te dragen. Dat kan toch wel tellen. Een 'sociaal kapitaal' om met de termen van onze crisismanager te zeggen, waar een bedrijf, een onderneming uit de commerciële sector alleen van kan dromen. 'Kernleden, vrijwilligers sterker en beter ondersteunen en begeleiden' is dan ook één van de fundamenten van de (ver)nieuw(d)e KAV-werking."

- ▶ Het stimuleren van ontmoeting tussen mensen zodat men andere mensen leert kennen en dat men mensen ook anders leert kennen dan ze op het eerste zicht zijn. 'Ontmoeting' is ook de ander tegemoet treden, de andere kans geven te zijn wie hij of zij wil zijn en iemand in zijn waarde her- en erkennen.

**Uit het document "Kadercursus: cultuur van ontmoeting", KAV, 1999:** "Vrouwen écht ontmoeten: hierin spelen we als bestuurs-, team- of kernlid een belangrijke rol. Maar dit proces voltrekt zich ook spontaan tussen de deelnemers, zeker als we er voor zorgen dat de randvoorwaarden hiertoe aanwezig zijn: tijd om te praten, schikking die uitnodigt om te praten met mekaar, gespreksstof aanreiken, samen tafelen, sfeermuziek en geen luid lawaai..."

- ▶ Het creëren van een omgeving waarin cultuurbeleving, betekenisgeving en de creatie van symbolen mogelijk zijn en aangemoedigd worden. Dat houdt in dat mensen kansen moeten krijgen om schoonheid te beleven, zin en betekenis te ontdekken achter de dingen, verbanden te ontdekken tussen voorwerpen, mensen, gebeurtenissen. Zo is een gotische kerk niet zó maar een hoop handig op elkaar gestapelde stenen. De bouwwijze, de aankleding en versiering ervan, enz. zijn ontstaan uit de beleving en het geloof van mensen, maar evenzeer een gevolg van maatschappelijke verhoudingen of van de stand van de techniek... . Het houdt ook in dat bij mensen het besef opduikt dat ook zij cultuurscheppers zijn en dat hun kansen daartoe geboden worden. Dat kan op vele domeinen van het dagelijks leven: bouwen en inrichten van een woning, het maken van kleding, het koken, het fotograferen of filmen, enz.

**Uit het document "Kennismaking met KVLV" (z.d.):** "Culturele vorming verwijst naar het vertrouwd maken met de objectieve cultuur, maar ook naar het stimuleren van openheid op de wereld, aandacht voor de essentie van de dingen, van groei bij de leden. Die cultuurvorming is volledig geïntegreerd in alle activiteiten. Van bij het ontstaan is deze cultuurvorming vertaald in het aanleren van een gevoel van schoonheid en verfijning, in een opvoeding tot eenvoud en creativiteit. (...) Cultuurvorming vertaalt zich ook in een open, maar kritische aandacht ivoor alle maatschappelijke ontwikkelingen, structuren en waarden. KVLV stimuleert vrouwen ook mee vorm te geven aan onze cultuur".

De aandachtige lezer zal opmerken dat deze interventiestrategieën veel overeenkomst vertonen met de vier functies van het sociaal-cultureel volwassenenwerk. Functies moeten altijd aan worden gebracht door de strategie, de wijze van aanpak, de concrete manier waarop men werkt.

## ■ Processen bij de deelnemers

We hebben al gezien dat een 'sociaal-culturele methodiek' vereist dat organisaties een visie hebben op mens en samenleving en dat ze vier functies kunnen vervullen waarbij verschillende interventiestrategieën kunnen gebruikt worden. Daarnaast is het ook noodzakelijk dat organisaties voor sociaal-cultureel volwassenenwerk aandacht geven aan wat er zich afspeelt bij de deelnemers, tussen de deelnemers en binnen de deelnemersgroep. Naast aandacht voor de deelnemer en zijn of haar groep is ook de wisselwerking tussen de deelnemers en de deelnemersgroep enerzijds en de samenleving (of een deel ervan) van groot belang. Met andere woorden rijst de vraag: wat wordt er teweeggebracht aan processen wanneer sociaal-culturele werk/st/ers aan de slag gaan met deelnemers?

Zo kunnen de leden van een vereniging die nadenken over hun rol en hun houding in het verkeer, ook andere groepen beïnvloeden. Dat kan intentioneel zijn, bewust gewild. Zo zal een vereniging die werkt rond veilig verkeer, willen dat in haar omgeving ook daadwerkelijk iets verandert. Die vereniging wil niet alleen bij de deelnemers een verkeersveiliger gedrag bewerken. Ze wil ook maatschappelijk invloed uitoefenen, zodat ook anderen veiliger gaan deelnemen aan het

verkeer. En bovendien ijvert ze er eveneens voor dat de verkeersomgeving veiliger wordt (asverschuivingen, betere signalisatie, verkeersdrempels, ...). Een ander voorbeeld: de anonieme alcoholisten die elkaar ondersteunen, brengen ook processen in hun gezinnen tot stand en ze spelen hun rol in campagnes om het alcoholmisbruik terug te dringen.

Ook hier kan een verband gelegd worden met de functies van het sociaal-cultureel volwassenenwerk. Functies worden niet alleen vervuld door de strategie die men ontwerpt, maar ook door de processen die men begeleidt. Om dat duidelijk te maken een negatief voorbeeld. Het sociaal-cultureel werk zal geen processen dulden van demonisering van bepaalde groepsleden. Demonisering is een proces dat te maken heeft met de strategie van uitsluiting en de functie van gemeenschapsafbraak.

Het sociaal-cultureel volwassenenwerk kan van volgende processen op gang brengen en versterken:

- **Leerprocessen.** De belangrijkste leerprocessen zijn het '*functioneel leren*' waarbij vaardigheden verworven of ontwikkeld worden om iets te bereiken op sociaal, communicatief, biografisch en cultureel vlak. Wie metser wil worden zal de vaardigheid van het plannen lezen, van het mortel maken, van het maken van ronde, rechte of schuinslopende muren moeten ontwikkelen. De leden van een bestuur willen de vaardigheid van het efficiënt vergaderen leren, maar ze willen ook leren luisteren, hun ideeën leren verwoorden, enz. De deelnemer aan een begeleid bezoek aan een tentoonstelling leert over kleuren en vormen, over het geven van betekenissen, over de periode waarin het kunstwerk tot stand kwam: hij of zij leert om over kunst gemotiveerd te oordelen. En ook de vaardigheid om op te komen voor zichzelf in sociale contacten kan functioneel leren zijn.

**Uit de cursusfolder van Elcker-Ik Turnhout, voorjaar 2002:** "Assertiviteit voor vrouwen. (...) In deze cursus bouw je stapsgewijs je zelfvertrouwen op, je leert je wensen duidelijk te maken, je leert omgaan met kritiek, je leert neen te zeggen zodat je de rest van je leven gelukkiger kan zijn met jezelf."

Daarnaast is er ook het '*reflexief leren*' waarbij vanuit verworven inzichten het eigen gedrag verantwoord of bijgestuurd wordt. Vanuit het nadenken over (reflecteren) zichzelf en het eigen gedrag, de anderen, relaties, de wereld,

krijgen we inzicht in ons eigen handelen en onze relatie tot onszelf, de anderen, de wereld. Dat laat ons toe onze eigen positie en gedrag te verantwoorden, bij te sturen, te veranderen. Een deelnemer aan een vormingssessie of bijeenkomst over 'anders omgaan met geld' kan besluiten zijn of haar spaarcenten te beleggen in ethische fondsen. Dat houdt in dat hij of zij geen aandelen meer koopt van milieuvriendelijke bedrijven of multinationals die het wereldwijd niet te nauw nemen met kinderarbeid.

**Uit het programma-aanbod van PRH 2001-2002:** "Mijn groei in handen nemen. Je wil je persoonlijk groeiproces beter aanpakken, meer inzicht in de manier waarop verandering op gang wordt gebracht, een methode die je veel tijd en energie kan besparen, je leven en je groei zelf beter sturen. Je krijgt een systematisch aanbod van groeiewegen waardoor persoonlijke ontwikkeling versneld op gang kan komen, een kennismaking met fundamentele basishoudingen die verandering versterken, een eerste oefening in het opmaken van een balans van je groei (...), een kans om je groeiproces systematisch en methodisch aan te pakken."

Er is ook het 'substantieel leren' waarbij men kennis verwerft en inzichten opdoet die toelaten de werkelijkheid beter te begrijpen. Neem het voorbeeld van het broeikaseffect en van de opwarming van de aarde waarover heel wat onrust bestaat. Het verwerven van kennis over de natuurkundige wetten leidt tot inzicht in het functioneren van de stratosfeer. De biologie van fauna en flora kan in samenhang met klimatologische en geologische kennis leiden tot begrip over de ecologische samenhang. Historische kennis van het ontstaan van de aarde en van de industrialisering kan leiden tot een beter begrip van de huidige situatie.

**Uit het programma-aanbod Autisme Centraal, 2002:** "Autisme actueel. (...) We vatten voor u de meest opmerkelijke en relevante bevindingen uit het wetenschappelijk onderzoek van de laatste twee jaar samen op één dag en brengen u een overzicht van wat de belangrijkste tijdschriften (...) hebben gebracht en dat over alle aspecten van de zorg voor autisme (...)"

Tenslotte is er het "expressief leren om de persoonlijke behoeften en motieven voor het denken en handelen te herkennen en uit te drukken". Bezig zijn met kleuren, vormen, geluiden, klanken, beelden, taal, ... laat ons een andere werkelijkheid ontdekken. Een schilderij, een beeld, een videoproductie vorm

geven, leert ons leert ons kijken, leert ons aandacht te hebben voor het detail, confronteert ons met andere realiteiten en zingevingen. Spelen met taal en taalspelletjes, creatief schrijven, improviseren van scènes, verruimt onze uitdrukkingmogelijkheden, verfijnt ons gevoel voor taal als gevoelig communicatiemiddel. We leren met dit alles ook iets over onszelf, over onze mogelijkheden en onmogelijkheden, over onze visie over vele dingen, over onze tekorten ...

**Uit het "programmaboek KAV 2001-2002":** "Arabisch dansen. Kennismaken met een andere cultuur hoeft niet per se een passieve bedoening te zijn. Een uurtje Marokkaans of Turks dansen is enorm ontspannend en tegelijk krijg je een stukje voeling met die andere cultuur. Tijdens de samenkomst is tijd voorzien om achtergrondinformatie te geven over de Marokkaanse of Turkse muziek, dans en cultuur."

Leerprocessen leiden tot bewustwording van de persoonlijke en maatschappelijke situatie van zichzelf, de groep en andere groepen in de samenleving. Het leidt tot perspectiefverandering waarbij de kijk op de mens, de wereld, de eigen levensloop en het samenleven aan een kritisch oordeel onderworpen wordt. Het leidt tot scheppend gedrag op cognitief (het vermogen om rationele kennis te verwerven), emotioneel (het vermogen om met gevoelens om te gaan) en sociaal vlak (het vermogen om met anderen om te gaan) en eventueel ook op technisch vlak (het vermogen om met de materie om te gaan).

► **Identiteitsontwikkeling** is een tweede proces waar sociaal-culturele organisaties aandacht aan besteden. Sociaal-culturele arbeidersorganisaties hebben in het verleden een grote rol gespeeld in de emancipatie van hun leden en van de hele groep. Hetzelfde kan gezegd worden van landbouwers- en middenstandsorganisaties. Hun leden werden zich bewust van hun eigen waarde en van hun bijdrage aan de samenleving. De grote fondsen (Davidsfonds; Willemsfonds, Vermeylenfonds, ...) hebben bijgedragen tot Vlaams zelfbewustzijn.

**Uit het najaarsaanbod 2003 van Elcker-Ik Leuven, de cursus 'je beste vriend dat ben jezelf':** "Wie goed voor zichzelf kan zorgen, zorgt ook goed voor anderen. Weten wat goed voor je is en daar naar leven is een belangrijke



vaardigheid. Sleutelbegrippen zijn liefde voor jezelf en voor anderen mensen, zelfkennis en daadkracht."

- **Sociale netwerking:** het proces van ontmoeting, contact en het aanknopen van relaties waardoor mensen en groepen geïntegreerd raken in de samenleving. Eenzame mensen zinken weg in depressies, verzuren en verzeuren. Een samenleving met veel sociale netwerken draagt zorg voor mensen, creëert feesten, viert het leven. Uit veel botsende ideeën groeit consensus en orde, waarbij de meesten zich goed voelen. Een zorgzame samenleving waar mensen om elkaar geven, biedt ontwikkelingskansen voor iedere man of vrouw, die ook op hun beurt de samenleving verrijken. Sociaal-culturele organisaties besteden veel zorg aan dat proces van sociale netwerking.

*Uit de folder van KVG – vrijetijdswerking over bemiddeling (z.d.):* "Misschien wil je graag aansluiten bij een fanfare, of wil je meewerken met een wandelclub. Soms is de stap te groot om zo maar te zetten. Onze medewerkers gaan dan op zoek naar een vrijwilliger die je de eerste keer wil vergezellen. Mogelijks doen ze beroep op een 'peter' die al bij de fanfare speelt of elke keer meewandelt. Die peter zorgt er dan voor dat je goed opgevangen wordt".

- "Processen als **beleven en vieren** van sociale en culturele waarden en rituelen en het uitdrukken van belevingen" hebben een niet te onderschatten betekenis. Waar mensen samen komen, samen werken en samen handelen, willen ze die verbondenheid vieren en uitdrukken. De plaats van samenkomen wordt versierd, er zijn bloemen, de ontvangst is hartelijk, er is iets te drinken en te eten. In veel groepen is er een moment van bezinning; een groeps- of bondslied wordt gezongen; er is een badge of vlag, een jaarlijks feest. Overleden leden worden herdacht... Dergelijke rituelen hebben niet de bedoeling de eigen groep te plaatsen tegenover de andere groep, maar om de interne verbondenheid uit te drukken en de eigen normen en waarden te beleven.

*Uit een interview met Petra Detienne (KVLV), 20/2/2002:* "Je komt toe en je wordt welkom geheten. Als je binnenkomt zal er iemand staan aan het onthaal. Er is een woordje van de voorzitter, eventueel is er een bezinnend

tekstje, iemand die de spreker inleidt,... Er zal altijd een bloemstukje of een versiering op tafel klaarstaan of achtergrondmuziek zijn... Er is gegarandeerd ook een pauze en dan is het vaak de kunst om het lekkerste gebakje of stukje taart te voorzien. Het zit in kleine dingen die je een aangenaam gevoel geven. Die pauze is ook niet beperkt tot tien minuten, het zullen eerder twintig minuten zijn, zodat mensen wat kunnen praten met elkaar en zodat er wat uitwisseling kan gebeuren. Dat is zo'n beetje die zorgzame samenleving: zorgen voor elkaar, aandacht hebben voor elkaar, ..."

## ■ Werk- en handelingsprincipes

De laatste component om te kunnen spreken van een methodiek zijn de werk- en handelingsprincipes die vorm geven aan de keuze voor bepaalde werkvormen en technieken<sup>10</sup>). Dat zijn dus niet de werkvormen of methodes zelf, maar wel de principes daarachter. Zo stellen we ons vragen over:

- Willen we dat alle deelnemers actief participeren; dat ze allemaal een rol te spelen hebben in een programma?
- Hoe zullen actie en reflectie evenwichtig op elkaar inspelen? Geen actie voeren omwille van de actie, maar beredeneerd, wetend waarom en bewust van gevolgen en consequenties.
- Gebruiken we een democratische besluitvorming op alle niveaus of doseren we informatie, inspraak en beslissingen nemen, naargelang de niveaus?
- Welke combinatie van werkvormen en media is attractief en haalbaar?
- Hoe worden programma's en activiteiten procesmatig opgebouwd?
- ....

Om de doelen van het sociaal-cultureel volwassenenwerk te verwezenlijken is het gestoeld op volgende werk- en handelingsprincipes:

- Vertrekken van de realiteit van de mensen zonder ze te veroordelen of uit te sluiten. De realiteit van de bestuursleden, de beroepskrachten, de groepsbegeleiders is niet altijd deze van de deelnemers of groepsleden. Als we daar niet van uitgaan, zal de activiteit zijn doel voorbijschieten. In onderstaand voorbeeld wordt dat zeer duidelijk geïllustreerd.

*Uit het werkingsverslag van Toemeka, 2000:* "Mensen met een verstandelijke handicap moeten – zoals alle andere mensen – niet louter bekeken worden op wat zij kunnen, op hun presteren, op hun ontwikkelings- en groeikansen,... maar eveneens en vooral op hun volwaardig 'zijn' als persoon, als mens."

- ▶ De deelnemer is geen consument, maar 'deel-nemer'. Hij of zij wordt niet alleen aangesproken op de individuele prestatie maar ook op participatie en zijn of haar culturele context. Bij schools doceren wordt de deelnemer 'veroordeeld' tot louter informatieontvanger, tot consument van informatie. En de praktijk wijst uit dat dit een zeer gebrekkige vorm van leren is. Als de deelnemer ook zijn of haar kennis kan inbrengen, kan reageren op wat wordt meegedeeld, wordt de betrokkenheid en de motivatie grotere. Het geleerde is beklijvender, het leidt tot leren over nieuwe dingen en tot nieuwe activiteiten.

*Uit de missie van Impact:* "Ouderen hebben een schat aan levenservaring, dit is belangrijk menselijk kapitaal dat niet verloren mag gaan, ouderen moeten dan ook een bijdrage kunnen leveren aan het welzijn van anderen en aan de maatschappij in haar geheel."

- ▶ Het verantwoord van keuzes en het omgaan met verschil en verscheidenheid. In tegenstelling tot vroeger tijden zijn mensen mondiger geworden en niet zo volgzaam. Als hun iets niet zint, zullen ze dat ook openlijk uiten en ze zullen aansturen op overleg en verandering. Een keuze (en is het leven niet altijd kiezen?) moet daarom verantwoord worden. Keuzen zijn bespreekbaar als ze verantwoord worden. Consensus is dan makkelijker bereikbaar. Vroeger werd ook minder gelet op verschil en verscheidenheid. Verschillen tussen gelovig-vrijzinnig, man-vrouw, blank-zwart, homo-hetero, autochtoon-allochtoon,... waren toendertijd eerder gronden voor uitsluiting en conflict; nu voor verrijking en cultuuropbouw.

*(Uit "K.V.L.V. daar heb ik iets mee. Visieteksten, Statuten, Huishoudelijk reglement', Leuven, 2001):* "Gedifferentieerd werken gebeurt dus vooral op basis van de keuze voor een thema. Vrouwen mogen niet zomaar uit elkaar worden gedreven door verschillen in leeftijd, gezondheid, beroep,

opleiding en cultuur, ... KVLV wijst dan ook een strakke opsplitsing af en zoekt wat mensen over de klassieke hokjes heen, kan binden. Zo gaat ze de versnippering in de samenleving tegen."

- ▶ Mensen stimuleren tot en ondersteunen in het zelfstandige oordelen en denken. In sociaal-culturele organisaties worden mensen niet gevormd naar het beeld en gelijkenis van de leiding. Zelfstandig denkende en oordelende mensen kunnen een bijdrage leveren tot de groei van een harmonische samenleving.

*Uit het cursusaanbod van Autisme centraal, 2002:* "Socratische methode. De Socratische methode is geen specifieke therapeutische methode maar een specifieke stijl van omgaan met mensen. Centraal in de methode is de omkering van de klassieke verhouding tussen leerling en leraar. Het is niet de leerling die vragen stelt en de leraar die de antwoorden geeft, maar net andersom. Deze methode slaat goed aan bij begaafde mensen met autisme. (...)

- ▶ Leren van het leven, van elkaars ervaringen en van de omgeving en het hierbij exploreren van nieuwe ervaringen. Leren doe je niet alleen uit de boeken of in school. Iemand leert ook door intens contact met anderen en met de omgeving. Leren doet men ook al doende.

*Uit "Vorming van kwaliteit tot leven. Algemene informatie over de PRH-vorming" z.d.), het hoofdstuk over de methode van PRH:* "De deelnemers krijgen de kans aan de hand van ervaringsgerichte vragen hun eigen beleving uit te schrijven. Nadien worden ze uitgenodigd hun bevinden met elkaar uit te wisselen. Door te luisteren naar elkaar leren ze van elkaars ervaring. (...)"

- ▶ Handelen in interactie en dialoog, sluit op vorig punt aan en is er een consequentie van. Leren van elkaar kan alleen maar via dialoog en interactie.

*Uit het "Strategisch Plan 1999-2003" van Elcker-Ik Antwerpen en Turnhout:* "Vormings-werk is interactief en dialogaal. Het is veel meer dan kennis-overdracht. Het houdt voortdurende verantwoording in, zowel van de cur-



sist als van de begeleider. Sociaal leren ontstaat uit voortdurende dialoog en verantwoording."

- ▶ Werken mét en niet louter vóór de deelnemers. Dat houdt in dat groepsleden een actieve inbreng kunnen hebben. Al naargelang het soort organisatie zal het accent ook anders liggen. Leden van verenigingen zullen, naast hun inbreng in een specifiek programma, ook kunnen participeren aan het beleid van de vereniging en de samenstelling van het jaarprogramma. Voor cursusdeelnemers van een gespecialiseerde vormingsinstelling of een volkshogeschool zal dat veel minder het geval zijn. Omdat ze, in de meeste gevallen geen lid zijn van de algemene vergadering, is hun inbreng in het beleid veel indirecter. Hun inbreng in de cursus is echter ten eerste vereist wil men kunnen zeggen dat die vormingsinstelling een sociaal-culturele methodiek gebruikt.

*Uit een interview met Petra Detienne (KVLV), 20/2/2002:* "Wanneer iets wordt uitgewerkt door de stafmedewerker dan wordt dat op verschillende niveau's bekeken en krijgen leden aldus inspraak. Maar het werkt ook in twee richtingen: vanuit de afdelingen worden dingen meegenomen naar de gewesten: 'Dit of dat lijkt ons interessant om te doen, of daar willen we wat meer over weten'. Die nemen dat dan weer mee naar de andere niveau's, enzovoorts. In de gewestbesturen wordt ook regelmatig een rondvraag gedaan omtrent de interesses."

- ▶ "Mensen in staat stellen om initiatief te nemen, zich te ontplooiën en hun leven in handen te nemen in verbondenheid met anderen." De samenleving is zo complex en ingewikkeld geworden dat mensen er hun weg niet meer zo makkelijk in vinden. Allerlei geschreven en ongeschreven regels, wetten en afspraken, verlammen veel mensen. Ze trekken zich terug in hun eigen directe omgeving. Via het sociaal-cultureel volwassenenwerk krijgen ze terug greep op (een deel van de) samenleving. Het devies "eendracht maakt macht", werd er werkelijkheid.

*Uit "Amnesty-nieuws", nr. 3, 2001, 'Spoedactie met succes beëindigd':* "Samer Fawzi 'Awartani, voor wie Amnesty onlangs een spoedactie startte, werd op 27 juni vrijgelaten nadat de Israëlische autoriteiten zijn administratieve aanhouding hadden ingetrokken. In totaal werden 918 peti-

ties van de website [www.stoptorture.org](http://www.stoptorture.org) gehaald. Daarnaast deden nog eens 216 Amnesty-leden een persoonlijke oproep aan de Israëlische instanties om de vrijlating van 'Awartani te vragen."

- ▶ Ontmoeting mogelijk maken en sociale netwerkvorming stimuleren. We leven in een tijd waar veel traditionele netwerken, zoals de familie en de buurt, weggekrompen of zelfs weggevallen zijn. Die netwerken zijn belangrijk voor overleven en goed leven. Het aantal vereenzaamde mensen neemt nu hand over hand toe. Sociaal-culturele organisaties maken het mogelijk dat mensen nieuwe netwerken opbouwen, waar ontmoeting met anderen mensen stimuleert om te geven en te krijgen.

*Uit Actieplan Vormingsinhouden 2000-2001 van Elcker-Ik Antwerpen en Turnhout:* "Via het introduceren van het Letssysteem (anders omgaan met of zonder geld) kunnen in lokale gemeenschappen interessante netwerken uitgebouwd worden die wanneer ze gezamenlijk gaan opereren, alternatieven kunnen vormen op tal van terreinen: economie, hulpverlening, mantelzorg, inzet voor de leefkwaliteit, ... (...)"

- ▶ Culturele expressiviteit en creativiteit stimuleren. Soms wordt er wel eens gezegd dat er "een kunstenaar in ieder van ons schuilt". Bekijk maar eens de naïeve kunst van kindertekeningen; ze ontroeren ons telkens opnieuw. Het lijkt er echter op dat we als volwassene al die creativiteit zijn kwijtgeraakt of ze niet meer durven tonen. Het sociaal-cultureel volwassenenwerk zet veel mensen aan om die verborgen talenten terug tot expressie te brengen. Expressie en creativiteit zijn niet alleen het scheppen van kunst. Ook het bewust en expressief omgaan met elkaar, de dingen, de natuur is op zichzelf al een creatieve daad.

*Uit het programmaboek KAV, 2000-2001: Leven en vieren op het ritme van de natuur:* "(...) Moet het nu bij deze vaststelling blijven? Neen, want je ziet her en der gebeuren dat mensen oude symbolen bovenhalen, nieuwe feesten creëren, bewuster omgaan met zon en seizoenen en opnieuw sterke christelijke tijden beleven. Er wordt creatief gezocht om opnieuw verbonden te leven met onszelf, anderen, de natuur en God... Dat is een welkome, frisse ademstoot voor een verzakelijkte maatschappij. Om de

kracht van rituelen en symbolen te ervaren wordt de bijeenkomst afgesloten met een ritueel.

- Het leren en 'leren leren' aanmoedigen. Leren is een sleutelbegrip in het voortbestaan van de menselijke soort. De mens kon slechts evolueren tot wat hij (zij) nu is omdat zij (hij) een geweldig leervermogen heeft. De laatste decennia is het besef steeds sterker doorgedrongen dat leren niet iets is dat alleen in de kindertijd en de jongelingsjaren gebeurt. Ook volwassenen kunnen/moeten leren, niet alleen om zich staande te kunnen houden in een steeds sneller evoluerende samenleving, maar ook om hun bijdrage te kunnen leveren aan een betere samenleving. En bovendien, nieuwe dingen leren is plezierig, ...

*Uit An Engelen; "PC-vaardigheden aanleren. Methodische aanwijzingen voor opleiders", niet uitgegeven document van Impact: "(...) Het structureren van de leerstof en het stap voor stap faseren. Het bevorderen van leren door inzicht en door doen (π uit het hoofd leren).*

- Maatschappelijke participatie en actie stimuleren en verstevigen. De bekende Britse premier Winston Churchill zei ooit dat "de democratie de beste is van alle slechte staatsvormen" en hij kende er geen goede. In zekere zin had hij gelijk. We mogen om de zoveel jaar via verkiezingen onze vertegenwoordigers aanduiden voor het bestuur van de samenleving. En daar zou het bij blijven, ware het niet dat die democratie ook toelaat dat de burger op een ander manier zijn/haar zegje krijgt in het reilen en zeilen van gemeenten, gewesten, naties, ... Voor veel burgers zijn sociaal-culturele volwassenenorganisaties de uitgelezen manier om hun zeg te hebben en invloed uit te oefenen op veel domeinen van het samenleven en van het bestuur van gemeenschappen.

*Uit een interview met Petra Detienne (KVLV), 20/2/2002: "Afdelingen gaan dan bij de gemeente aankloppen voor het aanleggen van zebrapaden op bepaalde plaatsen, en in verschillende afdelingen heeft dat tot resultaten geleid. Sommige afdelingen organiseerden ook demonstraties of een tentoonstelling in de gemeente waarbij werd gewezen op de gevaarlijke punten. Andere afdelingen riepen de inwoners op om een petitie te tekenen en gaven die af aan de gemeente."*

- 8) In het dagelijks taalgebruik wordt soms ook van een spelmethodiek, een gespreksmethodiek, enz. gesproken terwijl het eigenlijk gaat over een methode of een techniek (een 'wereldhandelspel' als zogeheten 'spelmethodiek', de techniek van een carrouselgesprek als 'gespreksmethodiek'. Zowel in de literatuur (zie Baert en Ketelslegers; 2002) als in het decreet wordt 'methodiek als van een hogere orde beschouwd dan methoden en technieken.
- 9) Het onderscheid tussen de modaliteiten van leren (formeel, niet-formeel, informeel) wordt in de vakliteratuur niet altijd op dezelfde wijze ingevuld. Bovendien wordt 'leren' (als een proces bij lerenden) soms gebruikt daar waar het om educatie gaat en men eigenlijk moet spreken over een aanbod van formele, niet-formele en informele educatie (als een activiteit van aanbieders of door aanbieders gestuurd). Om de gedachten te ordenen, gebruiken we hier de volgende omschrijvingen.  
**Formeel leren** is leren op een vooraf gestructureerde manier met een vooraf vastgesteld en erkend leerplan. Aan het eind volgen examens of toetsen en alles wordt bekroond met een diploma of getuigschrift dat maatschappelijk erkend wordt (cfr. het zogeheten civiel effect). Bij **niet-formeel leren** is er geen vastgesteld leerplan maar wel een doordachte aanpak: de begeleider heeft een aantal stappen bedacht maar de inbreng van de deelnemers in wat er zal geleerd worden is veel groter. Er zijn geen examens en geen diploma's of getuigschriften. **Informeel leren** is leren in een niet-educatieve context (niet bijv. in een cursus of een training, wel bijv. in een alledaags gesprek, een wandeling of een feest). Het is dus leren zonder vooropgestelde doelen en zonder een vast routeplan. Het is leren uit situaties die zich aandienen en gebeurt dus soms ook onvoorziën. Wanneer er bijvoorbeeld in een groep een conflict ontstaat, kan de begeleider het zo aanpakken dat de verschillende partijen eerst duidelijk zeggen waarvoor ze staan, dat ze ook luisteren naar de andere partij. Dat ze vervolgens zoeken naar overeenkomsten en verschil en proberen een consensus te vinden. De begeleider zorgt er moet andere woorden voor dat de deelnemers leren over conflictbeheersing, leren luisteren, leren hun ideeën te verwoorden zonder dat vooraf gesteld is dat het in de actiegroep om leren gaat.
- 10) Met werkvormen en technieken bedoelen we hier de manier waarop een bepaalde activiteit opgebouwd wordt. Dat kan een groepsgesprek zijn of een rollenspel, een lezing of creatief werk met allerlei materiaal. Een werkvorm kan ook de uitgave van een tijdschrift, de productie van een video of het opbouwen van een tentoonstelling zijn.

## 4. VRAGENLIJST VOOR ORGANISATIES



# 4.

### Handreiking om zelf de eigen sociaal-culturele methodiek te beschrijven

Het decreet van 2 april 2003 betreffende het sociaal-cultureel volwassenenwerk bepaalt dat de organisaties die op dit decreet een beroep willen doen voor hun financiering (subsidiëring) de sociaal-culturele methodiek moeten gebruiken. Artikel 2 van het decreet bepaalt voor alle werksoorten dat ze de sociaal-culturele methodiek moeten gebruiken. Het gaat om een decretale opdracht. Het is dus essentieel dat uit de werking van de organisatie blijkt dat ze die methodiek inderdaad gebruiken. Het is echter één ding om uitdrukkelijk te zeggen dat de organisatie dat doet; het moet ook tot uiting komen in de concrete planning en in de activiteiten van de organisatie.

#### ■ Een vragenlijst als intern kwaliteitsinstrument

Op niet alle vragen zal er (in een eerste ronde) een positief antwoord zijn of moet men het antwoord schuldig blijven. Dat is geen ramp, de opvulling van de definitie van de sociaal-culturele methodiek is zo uitgebreid en volledig dat het bijna een illusie is om te geloven dat er organisaties zijn die daar voor honderd procent en meteen kunnen aan beantwoorden. Organisaties die twijfelen of ze die sociaal-culturele methodiek wel degelijk gebruiken, zullen in wat volgt een hulpmiddel vinden om hun werking bij te sturen. En dat is ook juist de bedoeling: de ideale visie die in het decreet is ingeschreven is niet in 3 tellen in de

praktijk om te zetten, dat is een kwestie van groei en ontwikkeling. Het gebruik van deze vragenlijst zal niet alleen reeds sterke punten aan het licht brengen maar ook werkpunten voor verbetering opleveren.

Waarschijnlijk zal wie onderstaande vragenlijst invult in veel van de verschillende paragrafen hetzelfde moeten schrijven of verwijzen naar eerdere paragrafen. Dat is niet zo erg. We hebben geprobeerd in deze handleiding zo volledig mogelijk te zijn. Om de vragen uit deze handleiding goed te kunnen inschatten zal het helpen de omschrijving van een sociaal-culturele methodiek uit hoofdstuk 3 nog eens te lezen.

We hebben er ook voor gekozen om in de meeste paragrafen te vragen in welke documenten de antwoorden neergeschreven zijn of welke harde feiten je kan aanhalen die een illustratie zijn van het bevraagde aspect. Het helpt om ze op voorhand te verzamelen. Vaak zullen die documenten nog het statuut hebben van werkteksten die getuigen van een methodiek-in-opbouw, soms zal het gaan om officiële documenten zoals statuten, opdrachtverklaringen ('mission statements'), beleidsverklaringen van de organisatie.

### ■ Een vragenlijst als intern kwaliteitsinstrument

Papier is echter geduldig en wordt dikwijls geschreven in functie van diverse bedoelingen, bijvoorbeeld imagovorming, aantrekken van sponsorgelden, persmededelingen, kadervorming. De praktijk van alledag laat soms andere dingen zien dan wat er in documenten staat. Als zodanig kan deze vragenlijst voor de organisaties intern ook een element van kwaliteitscontrole zijn: "doen we wel wat we zeggen, zeggen we wel wat we doen?" Daarover met elkaar goed gedocumenteerd praten kan via het invullen en bespreken van deze vragenlijst.

Het moet ook duidelijk zijn dat deze vragenlijst voor de organisaties, noch voor de administratie Volksontwikkeling van de Vlaamse Gemeenschap, noch voor de adviescommissies, een officiële status heeft. Een ingevuld exemplaar hoeft ook niet naar deze instanties te worden gestuurd. Zoals in vorige alinea gesteld, is het een element van interne kwaliteitszorg en van tussentijds in kaart brengen van waar men staat en waaraan men wil werken. Wanneer er hiaten of onduidelijkheden opduiken, kan het een aanleiding zijn om de werking te remediëren en bij te sturen. Misschien wordt het ook een element in de interne besluitvor-

ming om de organisatie niet meer als sociaal-culturele organisatie te profileren en dat spoor te verlaten.

### ■ Een vragenlijst als intern kwaliteitsinstrument

Waar er in onderstaande vragenlijst gevraagd wordt naar documenten, zal in de eerste plaats het beleidsplan belangrijk zijn. Dat drukt de intenties uit voor komende jaren. Uiteraard kunnen ook ander documenten van belang zijn om aan te tonen dat we de sociaal-culturele methodiek gebruiken en tot ontwikkeling te brengen. Het is niet de bedoeling dat er in archieven gedoken wordt om reeds lang vergeelde stukken te gebruiken als bewijsmateriaal. De documenten die we vandaag gebruiken, moeten uiteraard een neerslag zijn van de huidige praktijk en van de actuele verbeterpunten. Daarom wordt in ieder punt van deze vragenlijst niet alleen gevraagd wat er in de documenten staat, maar ook wat de huidige praktijk is en naar wat men eventueel denkt te gaan veranderen en verbeteren.

#### ① In de missie of opdrachtverklaring van de organisatie wordt uitdrukkelijk geschreven dat ze de sociaal-culturele methodiek gebruikt. (pagina 19 tot 29 ? ) <sup>11)</sup>

- ja, zeer uitdrukkelijk
- ja, maar niet in die woorden.  
Het blijkt uit volgende omschrijving: .....
- .....
- .....
- neen, op dit ogenblik niet maar het blijkt duidelijk uit volgende elementen van onze werking:
- .....
- .....
- .....

neen, we zijn wel van plan om hieromtrent volgende actie te ondernemen:

.....  
.....

dat is voor ons niet van toepassing. Wij zijn geen kandidaat voor subsidiëring via het decreet op het sociaal-cultureel volwassenenwerk.

**⌚ Onze visie op mens en samenleving**

In de definitie over de sociaal-culturele methodiek is er sprake van 5 bestaansdimensies voor de mens. Wat betreft het functioneren van de samenleving hebben ze 5 basiswaarden gemeen. (pagina 5)

Onze organisatie heeft een visie op mens en samenleving neergeschreven: ze heeft een analyse gemaakt over hoe die mens en zijn of haar samenleving functioneren. Ze weet ook goed hoe het met die samenleving en alle mensen daarin, naar toe moet. Die visie is neergeschreven in het beleidsplan. Samengevat luidt die als volgt:

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

De visie van onze organisatie is niet neergeschreven in het beleidsplan, maar uit volgende documenten blijkt toch dat er een duidelijke visie is:

- .....
- .....

• .....

• .....

Die visie kan als volgt worden samengevat: .....

.....  
.....  
.....  
.....

Onze organisatie heeft geen visie neergeschreven, maar uit onze werking blijkt toch dat er overeenstemming is over een aantal belangrijke zaken, zoals:

.....  
.....  
.....  
.....

We zijn van plan die visie verder te ontwikkelen en neer te schrijven. Volgende elementen verdienen daarbij aandacht:

.....  
.....  
.....

- Ik zou niet weten welke kijk op mens en samenleving onze organisatie heeft. We moeten daar werk van maken.

### ③ De doeloriëntaties van het sociaal-cultureel volwassenenwerk

Als sociaal-culturele organisatie weten we waar we naar toe willen. De richting die we uit willen is min of meer verschillend van andere organisaties, maar er zijn toch basisoriëntaties die we delen met onze soortgenoten. (pagina 29 tot 32)

- Dat blijkt uit volgende documenten:

- .....
- .....

- En we hebben het zo neergeschreven: .....

.....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....

- En Dat blijkt ook uit volgende elementen van onze werking:

.....  
 .....  
 .....

.....  
 .....

- We hebben hierover weinig op papier gezet. We zullen dat op korte termijn wel doen, maar uit onze werking blijkt toch dat:

.....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....

- We moeten hier werk van maken

### ④ De sociaal-culturele functies

Uit onze werking blijkt duidelijk dat we een aantal sociaal-culturele functies opnemen. In het decreet staat welke functies de verschillende soorten organisaties moeten opnemen:

- ▷ Voor de verenigingen en de *federatie van vormingsdiensten* voor personen met een handicap zijn dat de gemeenschapsvormende functie, de culturele functie, de maatschappelijke activeringsfunctie en de educatieve functie.
- ▷ *Bewegingen* nemen vooral de maatschappelijke activeringsfunctie en de educatieve functie op zich.
- ▷ *Voor volkshogescholen, de gespecialiseerde vormingsinstellingen, de syndicale vormingsinstellingen, de vormingsinstellingen voor personen met een handicap* gaat het om de gemeenschapsvormende functie, de culturele en de educatieve functie.

(Al naargelang het soort organisatie kunnen volgende items al dan niet ingevuld worden. Zie voor meer uitleg over de functies pagina's 32 tot 36)

- De **gemeenschapvormende** functie (versterking en vernieuwing van het sociaal weefsel) wordt in onze organisatie op volgende wijze uitgeoefend:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Dat blijkt uit activiteiten, feiten, commentaren, documenten, ... als:

- .....
- .....

- De **culturele** functie (gericht op verhoging van de participatiekansen aan de cultuurgoederen) wordt in onze organisatie op volgende wijze uitgeoefend:

.....

.....

.....

.....

Dat blijkt uit activiteiten als:

- .....
- .....

- De **maatschappelijke activeringsfunctie** (vorming van actieve burgers als deelnemers en vormgevers van maatschappelijk engagement en sociale actie) wordt in onze organisatie op volgende wijze uitgeoefend:

.....

.....

.....

.....

.....

Dat blijkt uit activiteiten, feiten, commentaren, documenten, ... als:

- .....
- .....

- De **educatieve** functie (het ondersteunen van lerende mensen met educatief aanbod) wordt in onze organisatie op volgende wijze uitgeoefend:

.....

.....

.....

.....

Dat blijkt uit activiteiten, feiten, commentaren, documenten, ... als:

- .....
- .....

In voorkomend geval:

We hebben over onze functies ook geschreven in volgende documenten:

- .....
- .....

En daarin staat te lezen dat: .....

.....  
.....  
.....

We hebben nog niet nagedacht over onze functies.

### 5 De strategieën van onze organisatie

Een interventiestrategie is een weloverwogen plan over hoe men denkt te werk te gaan om de doelen van een organisatie te verwezenlijken. Bij het uitwerken van een strategie worden een aantal stappen gevolgd:

- ▷ Nagaan van de noden en behoeften;
- ▷ Vaststellen welke activiteiten aan die noden en behoeften kunnen voldoen;
- ▷ Plannen en faseren van de activiteiten. Daarbij vraagt men zich af hoe men de deelnemers kan aanspreken; hoe men ze zal begeleiden, welke werkvormen er zullen gebruikt worden
- ▷ Evalueren en de plannen bijstellen

In het sociaal-cultureel volwassenenwerk worden gewoonlijk een viertal strategieën gebruikt. Som ze trefwoordsgewijs op (zie pagina 36 tot 40)

In onze organisatie gaan we zó te werk (dat zijn onze strategieën):

.....  
.....  
.....  
.....

In voorkomend geval: in volgende documenten hebben we daar iets meer over neergeschreven:

.....  
.....  
Dat is er in te lezen: .....

.....  
.....  
.....  
.....

### 6 De processen die we begeleiden

Het sociaal-cultureel volwassenenwerk maakt bevordert leerprocessen, processen van identiteitsontwikkeling, sociale netwerking en beleven en vieren van sociale en culturele waarden. (pagina 40 tot 45)



□ De processen die onze organisatie begeleidt zijn deze:

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

In voorkomend geval: we hebben daar ook in volgende publicaties meer over geschreven:

- .....
- .....

Er staat dat: .....

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

⑦ **Onze werk- en handelingsprincipes**

Mensen en organisaties die ethisch willen handelen weten dat het doel nooit de middelen heiligt. De middelen die we gebruiken zullen dus moeten voldoen aan een aantal voorwaarden. Maar ook niet alle middelen zijn geschikt om doelstellingen te bereiken en de functies te vervullen. Dat vraagt om een doordachte afstemming. De principes achter de keuze van onze werkvormen en methodes hebben we gemeen met veel andere sociaal-culturele organisaties. (pagina 45 tot 51)

Zo formuleren we onze handelingsprincipes:

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

We refereren hiervoor naar volgende documenten:

- .....
- .....

Daarin lezen we het volgende:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

<sup>11)</sup> De paginanummers verwijzen naar deel 3 waar we de verschillende elementen van de sociaal-culturele methodiek uitleggen. Wanneer de vraag onduidelijk schijnt, helpt het om de uitleg uit deel 3 nog eens te lezen.

Deze vragenlijst wordt ook aangeboden op de website van SoCiuS: [www.socius.be](http://www.socius.be)



