



# HET SOCIAAL- CULTUREEL HANDELEN

*... tegen het licht*

Lode Vermeersch

# HET SOCIAAL-CULTUREEL HANDELEN

## ... tegen het licht

**Lode Vermeersch**

**socius.**  
steunpunt  
sociaal-cultureel volwassenenwerk

COMMENTAAR IS WELKOM [lode.vermeersch@kuleuven.be](mailto:lode.vermeersch@kuleuven.be)

KU Leuven  
HIVA ONDERZOEKSINSTITUUT VOOR ARBEID EN SAMENLEVING  
Parkstraat 47 bus 5300, 3000 LEUVEN, België  
[hiva@kuleuven.be](mailto:hiva@kuleuven.be)  
<http://hiva.kuleuven.be>

© 2018 HIVA KU Leuven

Niets uit deze uitgave mag worden veeleevuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de auteur.

# Inhoud

<b>1   Inleiding</b>	<b>5</b>
1.1 Aspiratie	5
1.2 Kernvragen	5
<b>2   Sociaal-cultureel handelen: een mozaïek van termen en betekenissen</b>	<b>6</b>
2.1 Sociaal-cultureel handelen	6
2.2 Beroep/professie	6
2.3 Professioneel	7
2.4 Professionaliteit, professionalisering en professionalisme	7
<b>3   Beroepsuitvoering en beroepsidentiteit</b>	<b>10</b>
<b>4   Drie verschillende benaderingen van professionaliteit/professionalisering</b>	<b>12</b>
<b>5   Kernfactoren van sociaal-cultureel handelen vandaag?</b>	<b>14</b>
5.1 Vakmanschap	14
5.2 Ambachtelijkheid	16
5.3 Logica	18
5.4 Autonome handelingsruimte	19
5.5 Normatieve autoriteit	21
5.6 Affectieve betrokkenheid	22
5.7 Reflectiviteit	23
<b>6   Ondersteunende factoren van het sociaal-cultureel handelen</b>	<b>25</b>
<b>7   Tegen het licht: voorzichtige lessen voor de toekomst</b>	<b>28</b>
<b>8   Referenties</b>	<b>30</b>



# 1 | Inleiding

## 1.1 Aspiratie

In zijn boek ‘De stille krachten van de verzorgingsstaat’ (2014) analyseert de Nederlandse onderzoeker Marciel Spierts de geschiedenis en toekomst van sociaal-culturele professionals. Hij doet dat door middel van een historische analyse van de beroepsgroep van sociaal-cultureel werkers. Zijn analyse leidt tot een reeks typerende kenmerken die ook als referentiekader kunnen dienen voor de verdere ontwikkeling van de professie zelf. Tegelijk legt Spierts ook een aantal pijnpunten bloot. Gie Van den Eeckhaut (2015, geen paginering) schrijft over de analyse van Spierts: “Hij laat ook zien dat er nog veel werk is op het vlak van verdere professionalisering, zowel extern (sociologische professionaliteit) als intern (vakkundigheid en ambachtelijkheid). Maar de belangrijkste verdienste is dat er een frame is ontwikkeld waarmee de professionalisering van het beroep op het publieke forum kan komen. Een gelijkaardige oefening is in Vlaanderen de laatste decennia niet meer gemaakt.” Net daar ligt de aspiratie van deze tekst: een verdiepende analyse van de betekenis van sociaal-cultureel handelen door professionals om zo een raamwerk te creëren om vooruit te kijken naar de toekomst van de beroepsinzet.

## 1.2 Kernvragen

De eerste vraag waar we in deze tekst antwoord willen op bieden is de vraag: *hoe* handelen sociaal-cultureel werkers? Deze vraag peilt naar de kenmerken van het doen van sociaal-cultureel werkers.

De tweede vraag die, nauw verbonden aan de eerste, is niet zozeer hoe sociaal-cultureel werkers handelen, maar wanneer dat handelen *goed* is. Vanzelfsprekend kan het adjectief ‘goed’ verschillende invullingen krijgen: met positieve persoonlijke of maatschappelijke impact, doelgroepgericht, kosten- of tijdsefficiënt, volgens de verwachtingen van het beleid, volgens het toegekende takenpakket, ... Het gaat dus niet om een neutrale vraag maar om een normatieve vraag. Het antwoord zal verschillen naargelang de persoon of groep die de vraag krijgt. We ambiëren dus ook geen definitief antwoord. We beantwoorden deze twee vragen niet afzonderlijk, maar bouwen een redenering op die het antwoord op de beide vragen combineert. We gebruiken daarvoor bestaande theorie en onderzoekswerk.



## 2 | Sociaal-cultureel handelen: een mozaïek van termen en betekenissen

Er zijn weinig begrippen vager dan ‘sociaal-cultureel handelen’. Wat is het precies? Wanneer kunnen we spreken van handelen? Wanneer en waarom is dat handelen al dan niet sociaal-cultureel?

### 2.1 Sociaal-cultureel handelen

Sociaal-cultureel handelen kunnen we begrijpen als de persoonlijke of collectieve actie die nodig is om bepaalde sociaal-culturele praktijken tot stand te brengen (De Blende & Dhont, 2005). Om een sociaal-culturele praktijk tot stand te brengen, moet dat handelen altijd volgens een aanpak of methode gebeuren (Baert, 2005; Cockx, 2007). Dat is een eerste kenmerk. Wat precies met *methode* wordt bedoeld, daarover is reeds veel inkt gevloeid. Algemeen kunnen we stellen dat het doordachte en geordende manier van denken en doen is, geschraagd door een bepaalde visie. Het methodische handelen gebeurt immers niet stuurloos of ‘op goed geluk’ maar streeft bewust een doel na. Dat is een algemeen aanvaard tweede kenmerk (Dekeyser & Dhont, 1996). Sociaal-cultureel handelen is dus methodisch handelen mét een *finaliteit*. Wat is die finaliteit? Alleszins niet het (loutere) winstbejag van de persoon of instantie die de sociaal-culturele actie initieert. Sociaal-cultureel handelen richt zich eerder op dé ander, hetzij een individu, hetzij een groep of een gemeenschap. Wat het handelen bij dat individu of die groep wil bewerkstelligen, is moeilijk samen te vatten. De ambities en betrachtingen van het sociaal-cultureel handelen kunnen namelijk sterk uitwaaieren (Cockx, 2007). Daardoor is een specifieke finaliteit of doel omschrijven vaak ook moeilijk en wordt eerder over doeloriëntaties gesproken (Baert, 2005; Baert, Ketelslegers, De Vriendt, 2003). Naast het methodische én doelgerichte is er nog een derde kenmerk belangrijk om het sociaal-cultureel handelen te typeren: de *context*. Sociaal-cultureel handelen betreft expliciet de maatschappelijke en culturele context waarin het handelen plaats vindt.

We kunnen deze drie kenmerken hier netjes naast elkaar presenteren als *condiciones sine quibus non*, maar we moeten wel beseffen dat niet iedereen deze drieslag zomaar onderschrijft. Zo wordt het tweede - de finaliteit - en derde kenmerk - de contextgerichtheid - ook wel als een onderdeel gezien van het methodische handelen (Baert, 2005). Dergelijke conceptuele onduidelijkheid of tegenspraak zullen we overigens verder in deze analyse nog tegen komen. Een ander conceptueel euvel is dat we met deze drie kenmerken misschien wel het sociaal-cultureel handelen typeren, maar wellicht ook nog ander (niet sociaal-cultureel) handelen hebben gevat. In de verdere tekst trachten we daarom het typerende van het sociaal-cultureel werk verder te preciseren.

Wanneer we hebben over sociaal-cultureel handelen vanuit het perspectief van de sociaal-cultureel werkers, lopen ook nog een aantal andere termen en constructen elkaar voor de voeten.

### 2.2 Beroep/professie

Om te beginnen zijn er de nauw verwante concepten van ‘beroep’ en ‘professie’. Het laatste begrip (professie) wordt, los van vakliteratuur, eigenlijk nauwelijks gebruikt in de gewone omgangstaal van

sociaal-cultureel werkers. Als dat al gebeurt, is het als (enigszins archaïsch) synoniem voor beroep. Toch kunnen we een functioneel onderscheid maken tussen een beroep en een professie. Een beroep (in het Engels *occupation* of *job*) is een samenhangend geheel aan werkzaamheden die een individu kan vervullen. Doorgaans staat er een beloning of vergoeding voor het individu tegenover. Een professie (*profession*) verwijst naar het karakteristieke van die werkzaamheden. Zo is de vraag of wat iemand doet voldoende te onderscheiden is van wat iemand anders doet al een belangrijke indicator om na te gaan of die twee individuen tot een zelfde professie behoren of niet. Is er een gedeelde karakteristiek (één of meerdere) aan hetgeen die twee personen doen? Dit is geen ja-nee-vraag. Het antwoord zal afhangen van hoe, wat en wanneer men de werkzaamheden van de twee beroepsbeoefenaars bekijkt. Wie deze redenering volgt, zal snel tot de vaststelling komen dat sociaal werkers en sociaal-cultureel werkers weliswaar verschillende beroepen zijn, ze toch niet steeds twee onderscheiden professies zijn. De blik van de buitenstaanders is daarbij mee bepalend. Of iets al dan niet onder noemer 'professie' kan gevat worden, hangt echter niet enkel af van de blik van de buitenstaanders, maar ook van de manier waarop een beroepsgroep zichzelf profileert en haar handelen zelf legitimeert of verantwoordt. Dat kan op verschillende manieren gebeuren, zoals bijvoorbeeld op grond van het feit dat de beroepsuitvoering gebaseerd is op een specifieke specialistische (theoretische) kennis en kunde (Freidson, 2001; Van Lanen, 2013). Voor sommige beroepsgroepen zal een dergelijke verantwoording natuurlijk gemakkelijker "pakken" en (in de tijd) overeind blijven dan voor andere. Van hartchirurgen zal het bijvoorbeeld voor velen gemakkelijker te aanvaarden zijn dat zij zich baseren op dergelijke specialistische kennis dan van sociaal-cultureel werkers.

### 2.3 Professioneel

Van het concept professie is het een kleine stap naar 'professioneel'. Het is een adjectief met een dubbelzinnig karakter. Van iemand zeggen dat hij of zij met iets professioneel bezig is, kan betekenen dat hij of zij dat iets als beroep of binnen een professie doet, maar het verwijst net zozeer - en vaak zelfs tegelijkertijd - naar het feit hij of zij de handeling vakkundig en vakbekwaam doet (zelfs als het niet zijn of haar beroep is) (Van den Eeckhaut, 2011). Professioneel zijn is daarmee zowel een beschrijving van het karakter van de handeling (hij of zij doet iets beroepsmatig) als van de kwaliteit van die handeling (hij of zij doet iets vakkundig). Hetzelfde geldt voor het zelfstandig naamwoord 'professional'. Dat is de naam van een beroepsbeoefenaar die een beroep uitoefent dat tot een bepaalde professie behoort (Kwakman, 2011), maar ook de aanduiding van het feit dat die beroepskracht dat op een kwaliteitsvolle manier doet. Het gebruik van het begrip in de eerste betekenis - behorend tot een bepaalde professie - is bovendien de voorbije decennia sterk geëvolueerd. Waar de term vroeger vooral werd gebruikt voor beroepen die niet in dienstverband werden uitgeoefend (vrije en zelfstandige beroepen), werd de term gaandeweg gebezigd voor alle beroepen van mensen die dienstverlenend werken (De Monchy, 2008; Kwakman, 2011). Vandaag is het zelfs niet eens meer vreemd om de term te gebruiken voor eender wie een beroep uitoefent, ongeacht welk beroep.

### 2.4 Professionaliteit, professionalisering en professionalisme

Ook de notie professionaliteit heeft die dubbele betekenis. Het betekent ten eerste dat er een zeker zeggenschap is over het handelen: professionaliteit verwijst naar het in staat zijn de beroepsuitvoering te reguleren en te controleren (Johnson, 1972; Freidson, 1999). Een sociaal-cultureel werker die aantoonbaar zijn of haar eigen werkzaamheden te kunnen organiseren, illustreert daarmee dus zijn of haar eigen professionaliteit. Hij of zij maakt op die manier van zijn beroep (dat geheel aan werkzaamheden) steeds meer zijn of haar professie. Of het regelen van de eigen werkzaamheden daarbij goed loopt of niet, doet er dan eigenlijk niet toe. Dat is de niet-kwalificerende denotatie van de term. In een tweede betekenis van datzelfde begrip is net het kwalificerende aspect cruciaal. Professionaliteit staat dan voor

de kwaliteit van de uitvoering van de professie. Wanneer van een sociaal-cultureel werker wordt gezegd dat zijn of haar handelen professionaliteit reflecteert, dan is dat vaak als compliment bedoeld.

Professionalisering is een verwant begrip die mooi aangeeft dat professionaliteit (in beide betekenissen) eerder een proces dan een toestand is (Van Houten, 2006). Een professional is immers niet iets dat je *bent*, maar iets dat je steeds *wordt* (Scanlon, 2011). Dat houdt in dat je je als professional - om aan die term te voldoen - steeds verder moet ontwikkelen. De gedachte “eens sociaal-cultureel professional, altijd sociaal-cultureel professional” gaat dus niet op, simpelweg omdat de verwachtingen ten opzichte van de professional veranderlijk zijn (Van Vliet, 2009). Het beleid verandert, de markt evolueert, de vragen en noden van burgers veranderen, de nieuwe technologie daagt uit, enz. Voor een professional is stilstand geen optie. De ontwikkeling waar het concept professionalisering naar verwijst, heeft betrekking op bewuste interventies van buitenaf (zoals vorming, training en opleiding) maar net zo goed op het zelfgestuurde of zelfs incidentele leren van de professional in actie (Van den Eeckhaut, 2011). Iemand die leergierig zijn job uitoefent, kan zich dus ook onbewust professionaliseren.

Merken we nog op dat het bijzondere aan de termen ‘professionaliteit’ en ‘professionalisering’ is dat ze beide zowel kunnen slaan op individuen en (beroeps)groepen als op het beroep zelf. Zo kan een beroep (zoals het beroep ‘sociaal-cultureel werker’) zich steeds verder professionaliseren en dus steeds meer professionaliteit vertonen. Met andere woorden: de beroepsuitoefening gaat steeds meer gepaard met een duidelijkere regulering en controle van en door de beroepsbeoefenaars. De weg van een beroep naar een professie is echter een lange weg en veronderstelt een verandering op verschillende kenmerken. Beroepsociologen, zoals Eliot Freidson, hebben getracht die kenmerken op te lijsten. Het gaat om zaken als het beschikken over een duidelijke en gedragen kennisbasis, het hebben van een beroepsvereniging en een gecertificeerde beroepsopleiding, een duidelijke toegang tot het beroep, enz. (Freidson, 2001; Spierts, 2005). Natuurlijk haalt niet elk beroep de eindmeet. Zeker voor het beroep van ‘sociaal-cultureel werker’ gaat dat op. Bij dat beroep kunnen we nog steeds in vraag stellen of het wel echt een professie is (Buffel & Vanwing, 2008; Spierts, 2005; 2014). De professionaliteit van het beroep wordt namelijk van twee kanten aan het wankelen gebracht.

Aan de ene kant wordt de hang naar professionaliteit (in haar niet-kwalificerende betekenis) vaak ondergraven door de beroepsbeoefenaars zelf. Lees: sommige sociaal-cultureel werkers willen niet dat hun beroep zich verder ontwikkelt tot een professie, bang dat in het praktijkwerk de intuïtie en het experiment gaan moeten wijken voor een doorgedreven kennisontwikkeling, strikte wettelijke beschermingen en reglementeringen (bv. beroepscodes), formele en verplichte nascholing, enz. Voor een sector met een groot hart voor vrijwilligerswerk neigt dit sterk naar doorgedreven formalisme, terwijl net het ‘informalisme’ vaak de charme én sterkte van het handelen is.

Aan de andere kant is de professionaliteit (vooral in haar kwalificerende betekenis) van het sociaal-cultureel werk ook omstreden in en door de publieke opinie. Het gaat om een beroepsgroep die - daar mogen we niet blind voor zijn - zelden in de picture staat en geen erg hoge status krijgt aangemeten. Met het gebrek aan duidelijke erkenning hebben de beroepskrachten het dan weer moeilijk zaken als kennisontwikkeling en opleiding en training aan te jagen. Zo hapert de professionaliteit.

Schuiven we tenslotte nog een laatste begrip naar voor: professionalisme. Dit is een meer relationeel begrip. Het verwijst nl. naar de relatie tussen samenleving en beroep (Freidson, 2011; Spierts, 2014). Professionalisme gaat met andere woorden over de waarden en overtuigingen die aan een bepaald beroep vasthangen (Swisher & Page, 2005). Die waarden en overtuigingen kunnen door de samenleving en de beroepsbeoefenaar gedeeld worden, maar er kunnen ook grote verschillen tussen bestaan. Er is bovendien een voortdurende onderhandeling tussen die twee partijen gaande. Het is



daarom belangrijk professionalisme te zien als een sociale constructie, een contextuele variabele, en niet als iets dat onveranderlijk of absoluut is (Troman, 1996).

### 3 | Beroepsuitvoering en beroepsidentiteit

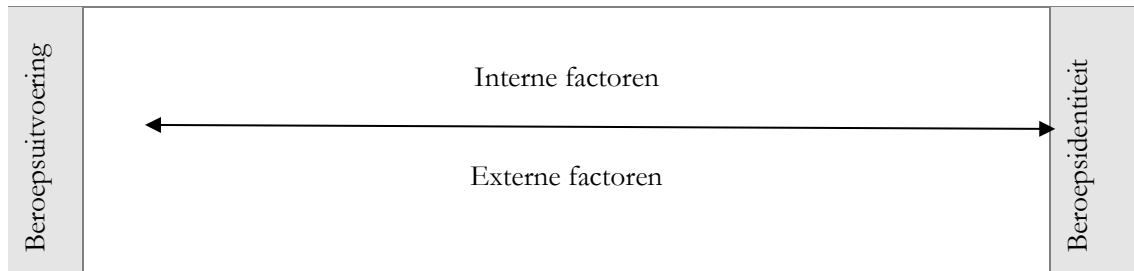
Bekeken vanuit het beroep van het sociaal-cultureel werk kunnen we in het sociaal-cultureel handelen, om te beginnen, twee grote dimensies herkennen, de dimensie van de uitvoering van dat handelen (de beroepsuitvoering) en die van de identiteit dat aan dat handelen verbonden is (de beroepsidentiteit).

Beroepsuitvoering heeft te maken met het hoe iemand sociaal-cultureel handelt, zowel de handeling zelf (wat gebeurt er?) als de manier waarop dat handelen gebeurt (hoe gebeurt het?). Dus zowel het *faire* als het *savoir faire* (Van den Eeckhaut, 2011). De beroepsuitvoering is het handelen benaderen als een *doing practice*. Dit is het terrein van de beroepsprofielen en bijhorende competentie modellen.

Naast de kwestie hoe sociaal-cultureel werkers hun beroep uitvoeren en in die beroepsrol sociaal-cultureel handelen, is er ook nog de kwestie hoe zij zich met dat handelen vereenzelvigen. Of anders gesteld: hoe zien en begrijpen sociaal-cultureel werkers hun eigen handelen en hoe verbinden ze dat aan zichzelf en het beeld dat ze van hun beroep - en breder: van de wereld - hebben. Dit is een element dat niet helemaal los staat van beroepsuitvoering, maar het is toch minder praktisch en gedragsmatig van aard en meer filosofisch en cognitief. Je zou dit ook het *être* van de sociaal-cultureel werker kunnen noemen (Van den Eeckhaut, 2011) of het benaderen van het handelen als een *being practice*. Beroepsuitvoering en beroepsidentiteit zijn twee kanten van eenzelfde handelen. De beroepsidentiteit vloeit voort uit de praktijkuitvoering maar gaat die praktijkuitvoering ook weer beïnvloeden of zelfs determineren. Vooral de aspecten van beroepsidentiteit blijven vandaag in de (inter)nationale onderzoeksliteratuur over sociaal-cultureel werk vaak onderbelicht (Buffel & Vanwing, 2008; Taylor, 2006). Het zijn ook elementen die moeilijk te vatten zijn in operationele bewoordingen en daardoor vaak vaag klinken.

Beroepsuitvoering en -identiteit zijn geen zuiver interne kwesties. Zeker de beroepsuitvoering wordt gestuurd door tal van factoren van buitenaf: het beleid (van organisatie en overheid), de organisatiestructuur, partners, medeprofessionals, doelgroepen, ... Ook beroepsidentiteit, en eigenlijk elke identiteit, is iets dat je jezelf geeft maar net zozeer iets dat je van de buitenwereld “krijgt”. Het is iets dat je maakt en verwerft, maar net zozeer aangemeten en toegewezen krijgt. Ook is dus ook een vorm van sociale taxering. Verschillende kleine en grote sociologische krachten spelen er op in. We denken aan zaken als onderzoek, demografie, ecologie, wetenschap, technologie (Idea Consult, 2013). Daardoor ligt een identiteit ook nooit helemaal vast, door veranderende interne én externe factoren is het voortdurend in verschuiving ... en soms zelfs in crisis. Het is dus eerder een proces dan een eindproduct.

Belangrijk om nog te benadrukken, is dat mensen nooit alleen staan in hun beroepsuitvoering en beroepsidentiteit, deze is altijd tot op zekere hoogte gedeeld. Dat “delen” impliceert niet alleen dat mensen soms, al dan niet toevallig, gemeenschappelijke elementen in hun beroepsuitvoering en -identiteit hebben, maar ook dat ze die letterlijk met elkaar kunnen gaan uitwisselen. Bijvoorbeeld in een *community of practice* of werkplaats (Lave & Wenger, 1991; Sennett, 2008) kunnen mensen hun eigen handelen delen en hun persoonlijke ervaring van dat handelen uitwisselen. Ze kunnen ook het handelen van elkaar interpreteren, bediscussiëren, afkeuren en versterken, waardoor het een meer sociaal karakter krijgt.



Hoewel de opdeling tussen beroepsuitvoering en beroepsidentiteit ten dele artificieel blijft en in de praktijk niet altijd direct herkenbaar zal zijn - ook hier is altijd sprake van enige conceptuele overlap - is deze eerste opdeling eenvoudig en zeker ook dienstig voor het analyseren van het sociaal-cultureel handelen van de sociaal-culturele professional. De kernfactoren die we hieronder zullen bespreken, kunnen we dan ook verhouden tegenover deze twee dimensies.

## 4 | Drie verschillende benaderingen van professionaliteit/professionalisering

Laat ons nu verder inzoomen op de elementen die het sociaal-cultureel handelen typeren. Verschillende auteurs - vooral in de beroepensociologie - hebben zich uitgesproken over de vraag wat een professie is en wat attenderende of bepalende aspecten zijn om van een professie te kunnen spreken (o.a. de Jonge, n.d., 2015; Freidson, 2001; Kwakman, 2011; Wilensky, 1964).

Onderzoek hierover is feitelijk in te delen in drie lagen of drie benaderingen (we baseren ons hiervoor op de indeling van: de Jonge, n.d., Kwakman, 2011).

- Ten eerste is er de *sociologische benadering*.<sup>1</sup> Deze benadering bouwt vooral voort op de kennis over hoe een professie zich sociologisch ontwikkelt en ontbolstert en wat de (reële en ideale) sociaal-maatschappelijke inbedding ervan is. In deze benadering gaat het dus vooral om de sociologische, bestuurlijke en (domein)institutionele kant van het handelen (bv. het bestaan van een specifieke opleiding, de mate waarin een beroepsdomein zich in haar communicatie als zodanig profileert). Tot deze benadering kunnen we bv. de bekende kenmerk- of *trait*-benadering van Freidson rekenen (1970; 2001). Freidson definieert in zijn benadering vijf kenmerken van een professie. Deze kenmerken kunnen gebruikt worden om, vanuit een sociologisch perspectief, de professionaliseringsgraad van een beroep na te gaan, ook van sociale en sociaal-culturele beroepen (zie o.a. Spierts, 2005; Van Lanen, 2013).
- Ten tweede is er de *kritische benadering* (een verzamelterm voor o.a. de neo-Weberiaanse, de neo-Marxistische, de feministische benadering). Deze benadering kijkt niet zozeer naar de kenmerken en maatschappelijke inbedding van het beroepsmatige handelen, maar naar de gevolgen ervan in termen van macht, belangen(strijd), disciplineren, enz.
- Een derde en laatste benadering is de benadering die vertrekt vanuit de *beroepspraktijk* zelf. Deze benadering gaat niet op zoek naar de theoretische kenmerken van wat een professie is of zou moeten zijn en hoe deze zich in een bepaalde context zou moeten ontwikkelen, maar neemt vooral het professioneel functioneren zelf onder de loep. Anders dan de twee vorige benaderingen gaat het hier meer om het operationele niveau van het handelen zelf dan om de institutionele inbedding van dat handelen. Specifieke praktijktheorieën die bij deze benadering passen, zijn o.a. die van het vakmanschap en de ambachtelijkheid (Richard Sennett), de reflectieve praktijkwerker (Donald Schön), de normatieve professionaliteit (Harry Kunneman), de presentiebenadering (van Andries Baart), enz.

In wat volgt willen we uit die verschillende benaderingen enkele kernfactoren - in keukentermen: de basisingrediënten - distilleren. We gaan op zoek naar die factoren die ons inzicht geven in het sociaal-culturele handelen anno 2018 (we blijven dus vooral dicht bij de derde benadering zoals ze hierboven werd geschetst), zowel vanuit het perspectief van de beroepsuitvoering als de beroepsidentiteit die eraan gekoppeld is. We bouwen zo verder een (beroeps)kader op om het sociaal-cultureel handelen in de praktijk te kunnen analyseren en er een toekomstvisie op te bouwen. Het is verleidelijk wat volgt te zien als hét recept van het sociaal-cultureel handelen door de sociaal-culturele professional, maar zo mag het niet worden geïnterpreteerd. Sociaal-cultureel handelen is niet te vangen in een recept,

---

<sup>1</sup> De Jonge (n.d.) noemt dit de positieve benadering.

net zo min als je stromend water kan vangen in een net. Wat wel kan, is de principes van het sociaal-cultureel handelen benoemen, of - om in de keukenmetafoor te blijven - de principes van het koken.



## 5 | Kernfactoren van sociaal-cultureel handelen vandaag?

	Beroepsuitvoering/beroepsidentiteit
<i>Perspectieven voor het bestuderen van het karakteristieke van het sociaal-cultureel handelen</i>	Focus op maatschappelijke inbedding Focus op maatschappelijke effecten Focus op beroepspraktijk
<i>Kernfactoren van (goed) sociaal-cultureel handelen</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vakmanschap</li> <li>- Ambachtelijkheid</li> <li>- Logica</li> <li>- Autonome handelingsruimte</li> <li>- Normatieve autoriteit</li> <li>- Affectieve betrokkenheid</li> <li>- Reflectiviteit</li> </ul>
<i>Ondersteunende factoren van (goed) sociaal-cultureel handelen</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kennis/ervaring/wijsheid</li> <li>- Oefening/ontwikkeling</li> <li>- Specialisatie/expertise</li> </ul>

### 5.1 Vakmanschap

Een eerste factor die nogal wat auteurs herkennen in het sociaal-cultureel handelen is die van vak-kundigheid of vakbewaamheid of vakmanschap (Sennett, 2008; Spierts, 2014; Van den Eeckhaut, 2005). Het duidt op dat aspect van de beroepsuitvoering waar meteen een duidelijk *kwalificerende* connotatie aan vastzit, een connotatie die ook eigen is aan het spreken over ‘professioneel’ en ‘professionals’ in de kwalificerende betekenis. Voorwaarde om te spreken over professioneel sociaal-cultureel handelen is dus dat dat handelen met kennis en kundigheid gebeurt. Diegene die verantwoordelijk is, toont zich in de uitvoering van dat handelen competent. Hij of zij is een vakman. De woorden vakmanschap en vakman klinken mogelijk wat ouderwets en zijn in ons taalgebruik wat in onbruik geraakt (ten voordele van het Engelse *professional*), maar lijken stilaan een revival te kennen. Dit is onder meer te danken aan het invloedrijke werk *The Craftsman* van de Amerikaanse arbeidssocioloog Richard Sennett (2008, enigszins verkeerdelijk vertaald als *De Ambachtsman*). Naast de terminologie is ook zijn analyse voor veel theoretici in de lage landen richtinggevend.

Wanneer gebeurt sociaal-cultureel handelen vakkundig en vakbekwaam? Waaraan herkennen we dat kwaliteitsaspect? Geen eenvoudige vragen. Laat ons beginnen bij wat zeker *niet* het antwoord is op bovenstaande vragen. Om te beginnen is vakkundigheid niet de reflectie van een bepaald keurmerk. Iets kan - bijvoorbeeld binnen een kwaliteitszorgsysteem - wel als kwalitatief gelabeld zijn, dat neemt niet weg dat het nog mogelijk is dat dat handelen niet intrinsiek vakkundig is. De vlag kan simpelweg op de verkeerde lading liggen. Bijvoorbeeld omdat er geen vastlegde of breed aanvaarde standaarden zijn waarlangs men het handelen kan benchmarken en waarvan zo een keurmerk het label zou kunnen zijn. Ook het succes van een bepaalde uitvoering is niet noodzakelijk een reflectie van de vakbekwaamheid. Soms verloopt sociaal-cultureel handelen moeizaam, krijgt het weinig belangstelling of kan het zelfs tot protest leiden, gebeurt het met zeer kleine groepen van geïnteresseerden, heeft

het nauwelijks zichtbaar effect ... dit is niet noodzakelijk een indicatie dat dat werk niet vakbekwaam gebeurt. Bij een bakker of loodgieter zou het aantal bestellingen of namen in het orderboekje of het aantal gelukkige klanten wel een sterke proxy kunnen zijn voor bekwaamheid. Niet zo bij sociaal-cultureel handelen.

Wat maakt iemand dan wel tot vakbekwaam uitvoerder van sociaal-cultureel handelen? Daarvoor is het de moeite de notie 'vakmanschap' verder te bestuderen. Voor Sennett is het in essentie een micropsychologische eigenschap van mensen: *de drijfveer en het verlangen om werk goed uit te voeren omwille van het werk zelf*. Voor het sociaal-cultureel handelen zou vakmanschap daarmee betekenen: het verlangen goed sociaal-cultureel te handelen omwille van de handeling zelf en dus niet omwille van een externe motivator zoals een financiële beloning. De beloning van de vakman ligt namelijk in het vakbekwaam handelen zelf, zo redeneert Sennett. Deze omschrijving is enigszins opmerkelijk en ook wel wat tegendraads in een tijdsgewricht waarin vakkundigheid en kwaliteit vaak van "buitenaf" in profielen, protocollen, structuren, kwalificaties, standaarden en normen worden gegoten (denk aan het gebruik van competentieprofielen in het sociaal-cultureel werk). Sennett heeft duidelijk geen hoge pet op van de bureaucratische logica die is binnengedrongen in veel beroepen, en we kunnen die lijn ook doortrekken naar sociaal-culturele beroepen. Hij preferereert duidelijk een blik van "binnenuit", de blik van de maker of beoefenaar, de blik vanuit de praktijk (wat we hierboven de 'benadering van de beroepspraktijk' hebben genoemd). Dit is zeker dienstig voor onze analyse van het sociaal-cultureel handelen, want ook daar is diegene die het handelen initieert en leidt - de sociaal-cultureel werker - zonder twijfel een centrale spil om van vakmanschap te kunnen spreken. Het getuigt zonder meer van vakmanschap als dat sociaal-cultureel handelen wordt gekenmerkt door een permanent streven naar kwaliteit omwille van de kwaliteit. Tegelijk kan we ons afvragen of deze benadering niet te "smal" is als ze enkel uitgaat van een persoonlijke *drive*. Mogelijk blijft zo heel wat kwaliteitsvol sociaal-cultureel handelen buiten beeld. Veel beroepsbeoefenaars zijn immers naast persoonlijk ook instrumenteel betrokken bij hun handelen. Ze doen wat ze doen ten dele of in hoofdzaak omwille van iets anders (het loon, de arbeidsomstandigheden, de status, de verwachtingen van naasten of de samenleving, enz.), zonder dat wat ze doen daarom minder goed wordt. Dat hoeft volgens ons echter niet te betekenen dat mensen zich louter in ingesleten kennis nestelen en persoonlijke motivatie of drive missen. Het is niet zwart-wit, niet of het één of het ander.

Niettemin, vakmanschap als een reflectie van (voortdurend streven naar) kwaliteit via persoonlijke betrokkenheid en gedrevenheid: het lijkt een belangrijke factor, ook voor goed sociaal-cultureel handelen. Blijft de vraag wat dan precies het voorwerp is van die kwaliteit. De voorbeelden die Sennett geeft zijn zo verschillend dat we Spierts (2014) wel kunnen volgen als hij stelt dat Sennetts invulling van vakmanschap ook erg "breed" is. Niet alleen beroepsuitoefening maar ook ouderschap en burgerschap kunnen voor Sennett onder de noemer van vakmanschap worden geplaatst. Om het verhaal wat specifiekere te enten op de sociaal-culturele beroepspraktijk gaat Spierts daarom vakmanschap verder opdelen.

Ten eerste is er het *agogisch* vakmanschap. Dit type van vakmanschap slaat op "de wijze waarop sociaal-culturele professionals de interactie met deelnemers vormgeven." (Spierts, 2014, 246) Het agogisch vakmanschap raakt vooral aan het uitgebreide arsenaal aan werkvormen, methodes en methodieken, diensten, arrangementen, ... die onder de vlag van sociaal-cultureel handelen kunnen varen (projecten, cursussen, lerende netwerken, evenementen, enz.). Zoals Spierts in zijn studie aantoonde, fluctueerde in Nederland de aandacht voor deze methodische aspecten nogal eens in de geschiedenis van de sociaal-culturele praktijk. In Vlaanderen is dat niet anders. Sinds begin van dit millennium lijkt de aandacht voor 'de methode' en alle principes die eraan gekoppeld kunnen worden (handelingsprincipes, werkprincipes) weer enigszins terug. Het *metier* van het agogisch begeleiden komt weer op de voorgrond en het methodisch excelleren wordt weer gezien als een kernfactor van

goed sociaal-cultureel handelen (Baert, 2005). Naast het methodische als set van veelal technische vaardigheden kan agogisch vakmanschap ook niet zonder een bepaalde stijl en attitude. Dit attitude-naal aspect is samen te vatten als “vanuit een begripvolle houding iemand aanzetten tot gedragsverandering.” (Klaase, 2017) Zo een begripvolle houding zit vervat in vele “kleine” wenken en gedragingen van de sociaal-cultureel werker (gewoontes, omgangsvormen, rituelen, ...) (Van den Eeckhaut, 2005). Ze komen tot uiting in kleine handelingen zoals: face-to-face contact, mensen uitnodigen te spreken, geduldig en met aandacht luisteren, zich meelevend en inlevend opstellen, bekommernis tonen, ... (Buffel & Vanwing, 2008; Klaase, 2017; Spierts, 2014). Cruciaal voor dit alles is ook betrokkenheid. We komen daar verder nog op terug.

Naast het agogisch vakmanschap is er ook het *strategische en organisatorisch* vakmanschap. Dit vakmanschap slaat op de organisatie van de arbeid (wat eerst en wat later? Hoeveel tijd wordt besteed aan wat? ...) en de arbeid van het organiseren (het beheren en beheersen van organisatieprocessen). Net zoals bij het agogisch vakmanschap gaat het om keuzes die mensen in hun beroepsuitvoering voortdurend zelf moeten maken, maar ook om keuzes die extern worden opgedrongen. Strategisch en organisatorisch vakmanschap is voor het sociaal-cultureel handelen tegelijk een noodzaak en een waagstuk. Vakbekwaamheid op strategische en organisatorisch vlak is een must alleen al maar voor de geloofwaardigheid en legitimiteit van het handelen (Spierts, 2014; van der Laan, 2003/4). Van individuen, organisaties en sectoren is de (externe) maatschappelijke verwachting niet minder dan dat ze zich op een flexibele maar doordachte en slimme manier organiseren en positioneren. In tijden waarin ondernemerschap en bedrijfsvoering zich snel aan het vernieuwen zijn en de verhouding tussen markt, overheid en middenveld wijzigt, is het vanzelfsprekend dat dit punt ook voor het sociaal-cultureel werk hoog op de agenda staat/blijft staan. Er is echter ook een risico aan verbonden. Strategisch en organisatorisch vakmanschap brengt gemakkelijk een nieuwe zakelijkheid met zich mee. Hiermee bedoelen we dat de organisaties vooral aandacht hebben voor de verhouding tussen de intentie van het sociaal-cultureel handelen en het resultaat ervan: gebeurt het handelen op een effectieve manier (mét resultaat) en op een efficiënte manier (spaarzaam in termen van de tijd en geld)? De doelmatigheid en doeltreffendheid van het handelen vormen zeker geen oninteressante kwesties, toch neigen noties als effectiviteit en efficiëntie gemakkelijk naar een discours en logica eigen aan markt, management of wetenschap (Freidson, 2001; Van Houten, 2006; Van Lanen, 2013). Wanneer de sociaal-cultureel werker dit discours en logica onverkort toepast op het eigen handelen, dreigt dit tot een zeer functionele en instrumentele invulling van de professie te leiden. Het doelrationele handelen neemt het dan over van het waarde-rationele en relationele handelen (Stam, 2016; Van Lanen, 2013). Dat leidt tot een verschuiving van epistemologische principes, zo redeneert Stam (2016), van een holistisch, integraal en coöperatief *onzeker* weten naar een specialistisch, classificierend *zeker* weten. Het is een maatpak dat het sociaal-cultureel werk niet goed past. De professie van sociaal-cultureel werker is meer (of zou meer moeten zijn) dan het toepassen van de bewezen “wetten” van arbeidsmarkt, manager of wetenschapper. Anders gezegd: sociaal-cultureel handelen is meer dan evidence-based handelen met het oog op effectiviteit en efficiëntie. Niet alleen omdat het waarde-aspect nooit helemaal uit te vlakken is, maar ook omdat er bij elke sociaal-culturele handeling een aantal ongekende factoren in het geding zijn. Er is gewoon geen zeker weten. Het sociaal en sociaal-cultureel werk kenmerkt zich *per definitie* door onzekerheden (Van Lanen, 2013). De sociaal-cultureel werker weet nooit helemaal van de tevoren wat gaat werken en wat niet, welk resultaat zijn handelen gaat opleveren, of dat resultaat relevant zal zijn, of zijn handelen de kortste en meest spaarzame route is van startpunt A naar de voorziene bestemming B.

## 5.2 Ambachtelijkheid

Ambachtelijkheid wordt vaak in één adem genoemd met vakmanschap. Beide zijn duidelijk verwant. Het verschil is dat de term ambachtelijkheid, nog meer dan vakmanschap, een duidelijke persoonlijke

of subjectieve component heeft. De term verwijst ook minder naar de adequate of kwaliteitsvolle uitoefening van een handeling (Spierts, 2014). Net als vakmanschap wint ook de idee van ambachtelijkheid maatschappelijk terrein. In maar ook buiten het sociaal-cultureel werk wordt ambachtelijkheid in de vorm van handwerk met een persoonlijke *touch* (weer) meer geapprecieerd. Vaak is het een bewuste of doordachte ethische trend om zich te kanten tegen de kwalijke gevolgen van massa-productie en economische globalisering (zie bv. maatschappelijk ondernemen). Net zozeer kan ambachtelijkheid ook een louter vormelijk aspect zijn dat het goed doet in de marketing: een verpakking die persoonlijk, authentiek en zelfs wat nostalgisch aanvoelt en daarmee beter verkoopt dan wat in grote, gestandaardiseerde hoeveelheden de rekken vult. Ambachtelijkheid kan dus ook wat verdacht zijn.

Wat betekent ambachtelijkheid voor het sociaal-cultureel handelen? Het is als begrip duidelijk minder goed vatbaar en tastbaar dan vakmanschap. Van der Laan (2006) onderscheidt drie kernelementen in ambachtelijkheid (belichaming, inbedding en ervaring). Spierts voegde daar een vierde kenmerk aan toe (improvisatie en experiment).

- Het element van de *belichaming* verwijst naar alles wat op (of rondom) het kruispunt van het zintuiglijke én het intuïtieve ligt. Het is een aspect van het sociaal-cultureel handelen waarvan weinigen zullen betwijfelen dat het belangrijk is, maar waar erg moeilijk de vinger op te leggen is. Het is dat onderdeel van het handelen waarvoor, wanneer men het wil conceptualiseren, men automatisch toevlucht moet zoeken tot beeldspraak en metafoor: het *fingerspitzengefühl*, het buikgevoel, een neus hebben voor de situatie, enz. (Buffel & Vanwing, 2008; Spierts, 2014). Dergelijk discours kleurt het denken over sociaal-cultureel handelen en maakt het beeldend en aanstekelijk, toch is het zelden duidelijk en precies genoeg om het te onderscheiden van andere professies. Bovendien is het niet zonder risico, zeker vanuit het perspectief van de professional zelf: “Mogelijk worden sociaal-culturele professionals niet graag als intuïtief handelende personen beschouwd. Intuïtie wordt nogal eens verbonden aan ‘puur persoonlijk’ of ‘puur op gevoel’ en daarmee met ‘onprofessioneel’ en ‘onwetenschappelijk’. Intuïtie geldt in die optiek als een niet te operationaliseren construct en dus als een probleem.” (Spierts, 2014, 252-253). Dat alles neemt niet weg dat sociaal-cultureel handelen wellicht moeilijk zonder het intuïtieve kan. Sociaal-cultureel handelen krijgt nu eenmaal ook richting door vermoedens en invallen. Om dat te benadrukken voegt Spierts improvisatie en experiment toe aan zijn begrip van ambachtelijkheid. We kunnen stellen dat *improvisatie en experiment* het omzetten van intuïtie in (sociaal-cultureel) gedrag is. Dergelijk gedrag is bovendien te verdedigen, want intuïtie is niet zo lukraak als we op het eerste zicht zouden denken. Het is het resultaat van een leerproces op basis van de herkenning van bepaalde patronen in de eigen ervaring (Van der Laan, 1995). Het herkennen van patronen leidt tot een vermoeden van wat zou kunnen werken, nog voor dat vermoeden ook effectief wordt getoetst. In vele gevallen zal de professional dan zelf zijn intuïtie toetsen. Vandaar dat van der Laan (2003/4) stelt dat een professional niet zonder intuïtie kan: “Intuïtie (patroonherkenning) is geen storende factor, maar misschien wel de kern van het verschijnsel expertise, als het gaat om het nemen van beslissingen in levensechte situaties.” (p. 12)
- Het aspect van de *inbedding* verwijst naar het feit dat sociaal-cultureel handelen uitgaat van een oprechte interesse of nieuwsgierigheid voor de deelnemer. Niet enkel de sociaal-cultureel werker - zoals de factor vakmanschap leek aan te geven - maar ook de deelnemer staat centraal in het sociaal-cultureel handelen. Sociaal-cultureel handelen is altijd samen handelen. Het is net als sociaal handelen ook situationeel (Donkers, 2012). Rekening houden met de leefwereld is dan ook een centraal aspect van de ambachtelijkheid van het sociaal-cultureel handelen. Het is een element dat hier in Vlaanderen ook wel wordt gevat door de term “leefwereldgerichtheid”.
- Een laatste kenmerk van ambachtelijkheid is voor Van der Laan (2006) de *ervaring*. Dit is het punt waar de belichaming van de sociaal-cultureel werker en de leefwereld van de deelnemer samen

komen en resulteren in een bruikbare en steeds groeiende databank van ervaringen (zowel voor de sociaal-cultureel werker als voor de deelnemer).

### 5.3 Logica

Sociaal-cultureel handelen is meer dan de vakkundige en ambachtelijke uitvoering van een plan of idee. Het vergt een bepaald standpunt. Dat betekent niet dat elke handeling ook een wereldbeeld of ideologie weerspiegelt, laat staan een bepaalde politieke kleur heeft. Toch is het - zoals we al eerder stelden - eigen aan het sociaal-cultureel handelen dat ze een bepaalde finaliteit nastreeft, gericht op dé ander, hetzij een individu, hetzij een groep of een gemeenschap. Dit betekent dat er altijd een logica moet zijn omdat sociaal-culturele interventies altijd verandering *in een bepaalde richting* beogen, ze zijn dus nooit neutraal. Het is altijd een kwestie van kleur bekennen. Wie de ene finaliteit kiest, kiest een andere finaliteit *niet*. Typisch voor het sociaal-cultureel handelen is ook de keuze om die richting zelf te (willen) bepalen. Of anders gezegd: de sociaal-culturele beroepsbeoefenaar zal niet automatisch de logica overnemen van een opdrachtgever, een subsidieverstrekker, een manager, een populair politiek discours. Hij of zij bepleit de eigen keuzes, draagt de eigen standaarden uit. Er is dus sprake van een *eigen* logica bij de beroepskrachten. En die eigen logica wordt zichtbaar in het handelen zelf (wat hij of zij doet, wat hij of zij niet doet of zelfs weigert te doen). Althans, dat is de theorie. De vraag is of dat altijd zo loopt in de praktijk. Sociaal-cultureel handelen is altijd contextafhankelijk en ingebed. Dus waarom zou bijvoorbeeld een sociaal-cultureel werker blind zijn voor de keuzes van een minister of lokale overheid? Waarom zou hij zich niet laten leiden door de ideologische wind van het moment? Waarom zou hij niet gevoelig zijn voor de voorkeuren van deelnemers? Misschien laat hij er zich door beïnvloeden - bewust of onbewust - door erin mee te gaan of net door tegen te wringen en voor een andere logica te kiezen.

Nog twee andere vragen dienen zich hier aan. Het zijn vragen die ook belangrijk zijn voor de analyse van het sociaal-cultureel handelen vandaag. De eerste vraag is: hoe collectief is die logica van sociaal-culturele professionals? Is het deel van een collectieve beroepsidentiteit? De tweede: hoe moeten we de logica van sociaal-culturele professionals in Vlaanderen typeren?

Uitspraken doen over die eerste vraag is zonder meer gevaarlijk. Het risico op veralgemening is groot. Denken sociaal-cultureel werkers in ons land (of aller landen) allemaal hetzelfde over de finaliteit van hun acties? Vast niet. Er is niet één gedeeld doel, niet één groot sociaal-cultureel project. Er zijn er vele. De beroepsgroep afdoen als een groep “gelijkdenkenden” is daarom zelden meer dan een manoeuvre om de groep op het vlak van perceptie hard te treffen (vooral de laatste decennia van vorige eeuw ging dit gepaard met kleurrijke roepnamen voor sociaal-culturele en welzijnsprofessionals). Maar hoe groot is de spreidstand dan in de logica’s en handelingsprincipes van sociaal-cultureel werkers? Of nog anders gezegd: hoe sterk zijn sociaal-culturele professionals arbeidsideologisch met elkaar verbonden? Opnieuw, het blijft moeilijk te zeggen. Alleszins is er voor de beroepsbeoefenaar veel om ideologisch af te wegen: *wie moet er primair aandacht krijgen van de sociaal-culturele professional* (afwegen van doelgroepen en partners), *wat is de beste aanpak in het handelen* (afwegen van principes, methodes, werkvormen), *hoe sterk treed je als sociaal-culturele professional daarbij naar voren* (afwegen van het expliciete handelen en directiviteit), *wanneer laat je een handeling los of laat je die over aan anderen* (afwegen van de terughoudendheid), enz. Zowel bij kleine beslissingen op lokaal niveau als bij brede beleidsbeslissingen kunnen de meningen op al deze punten aardig uiteen lopen of zelfs strijdig zijn.

De tweede vraag, die naar het typeren van een sociaal-culturele logica, is zo mogelijk nog moeilijker. Op grond van een historische analyse besluit Spierts (2014) dat vandaag de logica van de *activering* de dominante logica voor sociaal-culturele beroepen is. We volgen Van den Eeckhaut (2015) in zijn



redenering dat ‘activering’ wellicht niet de juiste term is om de logica van sociaal-culturele professionals in Vlaanderen te vatten. De twee argumenten die hij hiervoor aanhaalt, zijn: de term activering heeft zeker in Vlaanderen een duidelijke connotatie richting arbeidsmarkt en bovendien is de term verwarrend naast de courante notie van ‘maatschappelijk activering’ als (slechts) één van de meerdere functies van het sociaal-cultureel volwassenenwerk.<sup>2</sup>

Wat vat de logica van het sociaal-cultureel handelen in Vlaanderen dan wel? Participatie? Emancipatie (of haar natuurlijke opvolger: empowerment)? Burgerschap? Sociale gelijkheid? Civil society? Sociale rechtvaardigheid? ... Het decreet (2017) voegt er, wanneer ze sociaal-cultureel volwassenenwerk definieert, nog enkele aan toe: inclusie, duurzaamheid, democratie en solidariteit (art. 2,1°). Ja, er liggen vele waarden in de sociaal-culturele korf, en het lijkt erop dat afhankelijk van het seizoen (en van de hype) de ene wordt verkozen boven de andere. Dat is niet alleen bij praktijkwerkers en beleidsmakers zo, het is ook zo bij onderzoekers. Die veranderlijkheid is te wijten aan de snelheid van de samenleving. De dingen gaan nu eenmaal snel. Een concept dat vandaag *in* is, is morgen alweer *out*. Dat is trouwens niet alleen zo in het sociaal-cultureel bedrijf. Maar dat betekent ook dat als logica’s niet regelmatig van tekst of melodie zouden veranderen, ze ook geen goede spiegel zouden zijn van sociaal-cultureel handelen ingebed in die veranderende samenleving. Het vergt weinig semiotiek om te begrijpen dat de termen die we gebruiken veel (moeten) zeggen over de logica’s die we hanteren, en dat de logica’s die we hanteren een teken zijn van de tijden waarin we leven. Dat brengt ons echter bij de ongemakkelijke vaststelling dat we waarschijnlijk nooit een term of concept zullen hebben dat door iedereen als dé onderscheidende logica van de sociaal-culturele professie zal worden aanvaard. Maar misschien is dat maar goed ook. Want net de discussie is waardevol, en is misschien de discussie zelf ook wel deel van de onderscheidende logica. Waarom niet? Tegelijk beseffen we natuurlijk dat het feit dat noch het werkveld, noch de beleidsmakers, noch de onderzoeksliteratuur zich niet in definitieve termen kan uitspreken over wat er zo typisch is aan de logica van sociaal-culturele professionals, eigenlijk ook als een punt van zwakte kan worden gezien. Wie van kwade wil is, zou kunnen fluisteren - of roepen - dat er geen echte gedeelde logica achter het sociaal-cultureel handelen zit, maar dat dat handelen louter de optelsom is van de vele uiteenlopende wereldbeelden van individuele sociaal-cultureel werkers. Of dat er is misschien wel een logica is, maar dat ze zo vaag is dat ze geen éénmakende kracht (meer) heeft. Een ander risico is dat de meervoudige logica’s van het sociaal-cultureel handelen worden overstemd door een externe logica die steviger en doordachter lijkt (want bv. steunend op evidence-based onderzoek) en op een grotere maatschappelijke urgentie kan rekenen. We denken hier met name aan de sturingsfilosofie van de rationele bedrijfsvoering (van der Laan, 2003/2004). Deze gaat voorbij aan het denken van de beroepsbeoefenaars maar focust op de organisatie van het werk. Ze bepleit meer voorgestructureerde arbeidshandelingen. De ideologische afwegingen van de professionals doen er dan simpelweg niet meer toe. Hij of zij krijgt geen ruimte meer om zich te laten gelden.

#### 5.4 Autonome handelingsruimte

Hiermee komen we als vanzelf op het aspect van de spreekwoordelijke “ruimte”. Verschillende auteurs wijzen erop dat sociaal-cultureel handelen een ruimte veronderstelt om te kunnen handelen (handelingsruimte) (Stam, 2012; Van Vliet, 2009). Meer dan dat: een ruimte om te kunnen handelen volgens eigen inzichten, standaarden en beslissingen (autonome handelingsruimte). Een ruimte die door niemand kan worden weggenomen of weggedrukt.

Ruim vijftig jaar geleden werd hiervoor de term ‘professionele autonomie’ ingevoerd. Het is een begrip dat verwijst naar de ruimte om te oordelen binnen en over de professie: kan een professional

<sup>2</sup> ‘Sociale activering’ werd in het decreet voor het sociaal-cultureel volwassenenwerk van 2003 gezien als één van de vier functies van het sociaal-cultureel volwassenenwerk. In het decreet van 2017 wordt nog gesproken over de ‘maatschappelijke bewegingsfunctie’ maar is het begrip ‘activering’ afwezig.

zelf bepalen wie, naast hemzelf, bevoegd of onbevoegd is om namens die professie een bepaalde handeling uit te voeren? Kan hij of zij andere professionals aanwijzen of opleiden? Als dat het geval is, dan is de professie autonoom. De professie staat dan los van andere krachten die (ook) gaan oordelen. Autonomie is in de eerste plaats een extern kenmerk van een professie. Het gaat over de ruimte die door anderen aan de sociaal-culturele professionals wordt “gelaten”. Freidson (2001) ziet professionele autonomie echter ook als een intrinsiek kenmerk (*transcendent value*) van professionalisering (Van Houten, 2006, 18-19). Voor hem verwijst het ook naar de vraag: hoe groot is de handelingsruimte die de professional zelf neemt en gebruikt? Als we professionele autonomie als een intrinsiek kenmerk zien van het handelen van de sociaal-culturele professional, dan is het sociaal-cultureel handelen zonder die autonomie ook niet echt die noemer meer waard. Of anders verwoord: sociaal-cultureel handelen dat louter een uitvoering is van wat eerder en door iemand anders is vastgelegd (in regels of plannen) is dan misschien werkzaam specialistisch werk, het is geen sociaal-cultureel handelen. Om echt van sociaal-cultureel handelen te kunnen spreken is er voor de professional een zekere vrijheid nodig, vrijheid die gebruikt wordt om beslissingen te kunnen nemen zonder eerst elders toestemming te moeten krijgen, vrijheid om binnen het handelen een eigen koers te varen. Dit wordt ook ‘discretionaire ruimte’ genoemd (Lipsky, 1980; Freidson, 2001; Gehre, 2018; van der Laan, 2003/4). Het gaat onder andere om de mogelijkheid om het werk naar eigen inzicht te organiseren (gestandaardiseerd, gedifferentieerd, flexibel, ...) en te verdelen (gefragmenteerd, geïntegreerd, ...) en uit te voeren (volgens “het boekje”, volgens eigen inzicht, ...) (Freidson, 2001; Lipsky, 1980).

Hoe vrij is het handelen van een sociaal-cultureel werker vandaag? Dat zal van situatie tot situatie en van arbeidsplek tot arbeidsplek verschillen. Geheel vrij is (gelukkig) niemand. Het is beter de denken in gradaties van discretionaire bevoegdheid (de Jonge, 2015; Dworkin, 1977). Er zijn immers altijd instanties en externe logica’s die de handelingsruimte afbakenen. Zo een afbakening kan aanvoelen als een inperking van mogelijkheden, maar tegelijk kan het ook net dingen mogelijk maken. Van Houten schrijft hierover (2006, 22): “Deze visie levert een heel dubbel beeld op. Enerzijds de gekooide professional die min of meer als uitvoerend werker in een machinebureaucratie functioneert en anderzijds de professional die nog steeds onder de eigen regie het beroep uitoefent. Kan het zijn dat beide tegelijkertijd waar zijn? Vooralsnog ga ik daarvan uit.” Mogelijk is dat zo, al is de vraag hoe de verhoudingen tussen die twee veranderen. Alleszins maken sommige auteurs zich duidelijk zorgen over de verder krimpende handelingsruimte van sociaal werkers en sociaal-cultureel werkers (De Blende & Dhont, 2005; Dijkstra et al, 2004; van der Laan, 2003/4; Spierts, 2014; Wildemeersch, 2014). De beschuldigende vinger wijst in de eerste plaats naar de ingrijpende instrumentalisering van overheidswege, maar ook naar het feit dat beroepsbeoefenaars hun eigen discretionaire ruimte wel eens laten innemen door managers, wetenschappers en de doelgroepen zelf.

Maar is de professional wel echt kooien? Van Houten gaat verder: “Misschien is die kooi van markt en management uiteindelijk niet meer dan een retoriek, en vaart de professional in het primaire proces gewoon een eigen koers. (...) Professionals zijn hoogopgeleide lieden en dan kun je verwachten dat ze redelijk slim zijn om allerhande regels te omzeilen. Zonder twijfel is sprake van toenemende regelgeving. Maar of het professionele handelen in de praktijk, dat wil zeggen binnen het primaire proces, daardoor wordt getekend, waag ik te betwijfelen. Mijn vermoeden is dat veel professionals wat dit betreft ‘dissidenten’ zijn, die in die kooi toch een eigen discretionaire ruimte in stand weten te houden.” (2006, 22) Dat zou natuurlijk mooi zijn, maar Van Houten brengt er weinig echte bewijsvoering voor aan. Daardoor heeft het iets van *wishful thinking* van iemand die erg begaan is met de professie. Voor het sociaal-cultureel handelen in Vlaanderen loont het alleszins de moeite om dit verder te onderzoeken: voelt de sociaal-culturele professional zich beknot door concurrerende logica’s? Of voelt hij of zij zich net erg vrij in het maken van keuzes? Is er wat dat betreft een verschil tussen die primaire processen (het handelen zelf, op de vloer) en secundaire processen (processen van organisatie en beleid die dat handelen kaderen)? En hoe speelt het ene in op het andere? Of is er - zoals

Lipsky (1980) aangeeft - altijd een conflict tussen die twee niveaus en staat de individuele autonomie (in dit geval: van sociaal-cultureel werkers) altijd op gespannen voet met “hogere” organisatiebelangen?

We kunnen de vrijheid en autonomie van de sociaal-culturele professional afwegen aan de inperkende ingrepen van instanties zoals de overheid, markt, onderzoek. Een ander aspect van vrijheid wordt goed gevat door de presentiebenadering van Baart (2001). Hij stelt dat de beroepsbeoefenaar ook zelf vrij moeten kunnen zijn van allerlei vormen van fixatie, vooringenomenheid en kant-en-klare waarnemingscategorieën (Baart, 2001; Klaase, 2017). Een goed sociaal-cultureel werker is dus niet gekooid door zijn eigen vooroordelen. Het is voor de professional dan ook zaak niet enkel gericht te zijn op het zoeken en oplossen van sociale problemen bij de doelgroep. Hij of zij moet ook belangstelling hebben voor de relatie die wordt aangegaan met de doelgroep. Dat betekent dat de agenda van de professional in hoge mate wordt bepaald door wat de ander aan de orde stelt (Baart, 2001). Hoewel Baart zijn benadering vooral opbouwt op basis van het beeld van professionele zorgverstekkers, snijdt dit element van zijn visie ook hout voor de sociaal-cultureel werker.

## 5.5 Normatieve autoriteit

Het bovenstaande aspect van autonomie verwijst voor Freidson (2001) niet alleen naar mogelijkheid om het werk naar eigen inzicht te organiseren en te verdelen. Naast dergelijke technische aspecten van handelingsruimte gaat het ook om de morele handelingsruimte om onafhankelijk van een opdrachtgever of machtsactor (bv. de overheid of de marktlogica van concurrenten) een moraal te genereren en na te leven (Van Houten, 2006, 20). Dergelijke onafhankelijke professionele ethiek of morele autonomie, een idee dat voortbouwt op het werk van de Franse socioloog Emile Durkheim, betekent het in “eigen beheer” kunnen handelen (Van Houten, 2006). Van Houten (2006) gaat hier sterk op door, omdat volgens hem daar de kern van het handelen ligt: “De professional is dus in mijn optiek primair een morele actor en niet een technische actor. Dat houdt niet in dat professionals geen boodschap hebben aan doelmatigheid of dat ze hun werk niet planmatig moeten aanpakken. Ook niet dat ze geen gebruikmaken van technische expertise of niet methodisch moeten werken. Maar dat alles is niet de kern van het professionele handelen. De kern ervan is de moraliteit en de normatieve sturing van dat handelen.” (2006, p. 23) Hij drukt er hierbij ook op dat om deze kern te kunnen waarmaken een autonome handelingsruimte of discretionaire ruimte cruciaal is.

De auteurs binnen ons taalgebied die normatieve professionalisering en normatieve professionaliteit ontleden (zoals: Van Houten, 2006; Kunneman, 2007; Van Doorn, 2008), doen dat vaak voor sociaal werkers en welzijnswerkers. Daar is normatieve stellingname vanzelfsprekend, net omdat de context waarin het handelen plaats vindt daartoe aanleiding geeft. Van Doorn omschrijft het zo: “Ze betreden onontgonnen terrein, ze snijden de heikele onderwerpen aan. Ze begeven zich in de gebieden waar de strijd woedt tussen mensen die verschillen wat betreft geslacht, wijk, generatie, etniciteit en klasse. Ze zoeken naar antwoorden op ethische vragen waar de samenleving mee worstelt, zonder dat die samenleving hen concrete handreikingen biedt voor hoe te handelen en vanuit welk moreel kader. Ze begeven zich op de preciaire gebieden waar veel beleidsmakers en andere professionals vaak gemakshalve - of uit handelingsverlegenheid - slechts een paar reactiewijzen vertonen: wegstijgen en niets doen of meteen met harde oordelen komen en dreigen met drang en dwang en wettelijke sancties (Tonkens e.a. 2006).” (Van Doorn, 2008, 10) Dergelijk omschrijving klinkt ons iets te fors voor de sociaal-cultureel werker in Vlaanderen. Hij of zij wordt niet elke dag geconfronteerd met “situaties van afhankelijkheid en hulpeloosheid” (Kunneman, 2007) of “onaangepastheid” (Van der Haar, 2007). Dat neemt echter niet weg dat ook het sociaal-cultureel handelen steeds een moreel karakter heeft. Het is een karaktertrek dat het sociaal-cultureel handelen ook moeilijk verborgen kan houden. Vandaar dat de titel van deze paragraaf ‘normatieve autoriteit’ is en niet gewoon ‘normativiteit’. Het

sociaal-cultureel handelen zal altijd - impliciet of expliciet - een normatieve stelling innemen en verdedigen. Ze zal op dat vlak autoriteit - in de betekenis van connoisseurship en niet van gezag - uitstralen. Zelfs al heerst de druk van koude efficiëntie, waarden laten zich niet wegdrücken (van Doorn, 2008). Tenminste, als de sociaal-cultureel werker daartoe kundig en bereid is. Dan wordt het deel van diens grondhouding (Van den Eeckhout, 2005).

Zoals de lezer merk, ligt het concept van normatieve autoriteit dicht bij de eerder aangehaalde kernfactor van de eigen logica. Terwijl normativiteit verwijst naar een visie op mens en samenleving, ligt de focus van de logica eerder op een visie op het sociaal-cultureel handelen zelf.

Waarover spreekt het sociaal-cultureel handelen zich zoal normatief uit? We volgen Kunneman (2007) wanneer hij stelt dat professionals op drie verschillende manieren in aanraking komen met morele en existentiële waarden.<sup>3</sup> Er is het niveau van de morele kaders die worden gethematiseerd binnen een samenleving, binnen een cultuur, op het domein van het publieke en politieke discours. Dat kan gaan over onze morele houding tegenover bijvoorbeeld de vluchtelingenproblematiek maar ook over bijvoorbeeld de wereldeconomie, duurzame ontwikkeling of onderwijs. Daarnaast is er het niveau van de sector, de organisatie en beroepsgroep zelf (de professionalisering). Het heeft betrekking op alle morele keuzes die samenhangen met het sociaal-cultureel handelen vanuit dat perspectief: welke morele keuzes maakt de sector, organisatie en professional en op basis van welke inzichten? Zoals we al eerder aanhaalden: in het sociaal-cultureel handelen zijn er nogal wat dingen om ideologisch af te wegen (zie eerder bij de paragraaf 'Logica'). Het derde niveau is dat van de deelnemer. Ook die brengt waarden met zich mee (visies, verwachtingen, rechten, plichten, verantwoordelijkheden, ...). Uiteraard zijn de waarden op deze drie niveaus - van globaal systeem tot persoonlijke leefwereld - zelden perfecte echo's van elkaar. Voor een professional is het vaak een hele klus om zowel zijn maatschappelijke waarden, de morele keuzes van zijn sector, organisatie en collega's en die van zijn deelnemers of doelgroep in overeenstemming te krijgen. Deze klus - zowel een kwestie van actie ondernemen als de reden voor slapeloze nachten - noemt Kunneman 'normatieve professionaliteit'. Een concept dat daar erg aan verwant is het eerder genoemde concept van de 'grondhouding' (Kunneman, 2007).

## 5.6 Affectieve betrokkenheid

We haalden het aspect van betrokkenheid al kort aan toen we het over het agogisch vakmanschap hadden. Het past daar ook goed. Tegelijk sluit betrokkenheid ook goed aan bij de idee van normatieve professionaliteit (Kunneman, 2007) en normatieve autoriteit. Toch achten we het een factor van sociaal-cultureel handelen dat belangrijk genoeg is om ook een aparte plaats te geven.

Betrokkenheid kunnen we omschrijven als een menselijke toestand waarbij iemand een bepaalde verbinding heeft met iets of iemand anders. Het kan gaan om een instrumenteel, praktisch of zakelijk verband. Betrokkenheid kan echter ook slaan op een affectieve band, een vorm van toewijding. De notie betrokkenheid staat in dat geval erg dicht bij woorden als passie, bezieling, pathos, bewogenheid, of bekommernis, gedrevenheid, bevoegenheid, aansluiting, commitment, enz. (de Jonge, 2015). Het zijn allemaal auto-positieve termen, zaken waarvan niemand betwijfelt dat ze goed zijn. Vooral theorie die gestoeld is op sociaal werk, zoals de eerder aangehaalde presentietheorie, drukt op het belang van betrokkenheid. De helpende en zorgzame kant van dat type van handelen is daar ook groter dan in het sociaal-cultureel werk. Ook in de hulpverlening is affectieve betrokkenheid in de betekenis van empathie en inlevingsvermogen zeker aan de orde. Affectieve betrokkenheid is dus

---

<sup>3</sup> Kunneman heeft het over sociale professionals maar zijn redenering gaat ook op voor sociaal-culturele professionals.

zeker niet uniek en karakteristiek voor het sociaal-cultureel werk, tegelijk is het bij dat soort handelen onontbeerlijk. Sociaal-cultureel handelen zonder betrokkenheid is moeilijk voor te stellen.

## 5.7 Reflectiviteit

Toch is er ook een keerzijde aan (affectieve) betrokkenheid: de noodzaak aan distantie. Die distantie is nodig om het eigen handelen met regelmaat en zo objectief mogelijk te kunnen wegen en evalueren.

Wanneer iemand sociaal-cultureel handelt - soms vele jaren aan een stuk - is het vanzelfsprekend dat er een zekere routine in dat handelen sluipt. Het ontwikkelen van een repetitieve, geoefende vaardigheid is op zich geen vloek. Het laat net toe dat een vaardigheid inslijt en wordt omgezet in onbewust kennis, aldus Sennett (2008). Hierdoor komt aandachtsruimte vrij. De door routine ingesleten onbewuste kennis, wordt echter best aangevuld met een meta-bewustzijn: een van zichzelf bewust bewustzijn (Sennett, 2008). Een dergelijk bewustzijn fungeert als kritiek en correctief, het stelt waar nodig kritische vragen bij de dingen die voor de beroepskracht dagelijks en vanzelfsprekend zijn geworden.

De belangrijkste route om tot een dergelijk meta-bewustzijn te komen, is die van de reflectie. De bekendste naam in de literatuur hierover is al meer dan 30 jaar die van Donald Schön. Samen met onder meer Chris Argyris boog Schön zich over de vraag wat de professionele praktijk precies effectief maakt en wat professioneel meesterschap precies inhoudt. Zijn antwoord was dat de kennisbasis voor een beroep lange tijd vier kenmerken vertoonde: de kennis was gespecialiseerd, gericht, natuurwetenschappelijk en gestandaardiseerd (Walraven, 2012). Deze opdeling was tegen het eind van de twintigste eeuw niet meer relevant, aldus Schön, en daarom ontwikkelde hij een nieuw paradigma, dat van de reflectieve praktijk. De idee van een reflectieve praktijk is op te delen in twee deelconcepten: *knowing-in-action* en *reflection-in-action*. Het element *knowing-in-action* verwijst naar de praktische kennis die professionals hebben en die ze gebruiken terwijl ze handelen. Veelal gaat het om onbewuste kennis (zoals de kennis die we nodig hebben is bij het fietsen). Het aspect *reflection-in-action* heeft betrekking op de reflectie op die kennis. “Wanneer een professional greep wil krijgen op een fenomeen, dan kan hij/zij ook reflecteren op het impliciete weten in de acties, dat weten naar boven te halen, bekritisieren, herstructureren en invoegen in verdere acties. Dat proces van *reflection-in-action* staat centraal in de ‘kunst’ van het goed omgaan met complexe, onzekere et cetera situaties die professionals soms laten zien.” (Walraven, 2012, 485). Reflectie is vooral noodzakelijk wanneer er zich complexe, onzekere situaties voordoen, en dat is bij sociaal-cultureel handelen wel eens het geval. Wie agogisch werk met groepen doet, moet in staat zijn tijdens zijn handelen reflectie in te bouwen (*Laat ik iedereen aan het woord? Hou ik rekening met de verwachtingen? Hoe bou ik het handelen doelgericht? Laat ik ruimte voor emoties en individueel verhaal? ...*). De reflectieve dialoog die de beroepsbeoefenaar in het sociaal-cultureel werk met zijn eigen praktijk aangaat, kan ook nog verder gaan dan dat, verder dan de opdracht of situatie die zich aandient. Men kan via reflectie ook o.a. de eigen logica, de eigen normatieve autoriteit, ... in vraag stellen. Zowel de beroepsuitvoering als de beroepsidentiteit kunnen dus voorwerp zijn van reflectie. Niet iedereen komt daar echter toe en veelal is er een educatieve interventie nodig om zover te komen (Schön, 1983; 1987; Wildemeersch, 1995). Niettemin laat de theorie van Schön wel zien dat leren en reflecteren een belangrijk - zelfs noodzakelijk - onderdeel is van professionaliteit.



Beroepsuitvoering	Vakmanschap	Logica	Morele/normatieve autoriteit	Reflectiviteit	Beroepsidentiteit
	Ambachtelijkheid	Autonome handelingsruimte	Affectieve betrokkenheid		

## 6 | Ondersteunende factoren van het sociaal-cultureel handelen

	Beroepsuitvoering/beroepsidentiteit
<i>Perspectieven voor het bestuderen van het karakteristieke van het sociaal-cultureel handelen</i>	Focus op maatschappelijke inbedding Focus op maatschappelijke effecten Focus op beroepspraktijk
<i>Kernfactoren van (goed) sociaal-cultureel handelen</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vakmanschap</li> <li>- Ambachtelijkheid</li> <li>- Logica</li> <li>- Autonome handelingsruimte</li> <li>- Normatieve autoriteit</li> <li>- Affectieve betrokkenheid</li> <li>- Reflectiviteit</li> </ul>
<i>Ondersteunende factoren van (goed) sociaal-cultureel handelen</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kennis/ervaring/wijsheid</li> <li>- Expertise/specialisatie</li> <li>- Oefening/ontwikkeling</li> </ul>

Veel sociologische theorievorming over professionaliteit gaat in op het belang van kennis en ervaring voor professionalisering en professionaliteit. Voor het sociaal-cultureel werk gaat dit meestal gepaard met de vaststelling dat er geen stevige, wetenschappelijk onderbouwde en afgelijnde *body of knowledge* bestaat waarover een goede beroepsoefenaar moet beschikken (Buffel & Vanwing, 2008; De Blende & Dhont, 2005; Notten, 2011; Spierts, 2014). Om die reden zou het beroep van sociaal-cultureel werker niet echt als een professie kunnen worden beschouwd.<sup>4</sup> Voor we dit voor waar aannemen: we kunnen toch moeilijk ontkennen dat de voorbije twee decennia nogal wat theorie, onderzoek, handelingen, essays, e.d.m. gepubliceerd zijn die dienstig zijn voor het sociaal-cultureel werk en het sociaal-cultureel handelen. Veelal in Nederland, dat is waar, maar toch. Soms ging het om onderzoek en theorievorming die niet rechtstreeks of alleen het sociaal-cultureel handelen betrof maar er toch van toepassing op kon zijn (we denken aan veelbesproken thema's als activering, burgerparticipatie, activisme, democratisering, rechten, ...). Wie elk boek en onderzoek over sociaal-cultureel werk verzamelt, heeft snel een aardige boekenplank samen.

Tegelijk rijst ook de vraag hoeveel vastgelegde kennis de professie van het sociaal-cultureel werk nodig heeft om van een professie te kunnen spreken. Het is moeilijk denkbaar (en misschien zelfs niet wenselijk) dat de basis van het sociaal-cultureel handelen even ruim gedocumenteerd en empirisch bestudeerd en geanalyseerd moet worden als het werk van bijvoorbeeld een hartchirurg. Daarvoor is het sociaal-cultureel handelen te weinig positivistisch-wetenschappelijk en te weinig specialistisch van karakter. De ene sociaal-culturele praktijk is andere niet (al zal een hartchirurg vast ook betogen dat het ene hart het andere niet is) en de context is zo bepalend dat die moeilijk in boeken en publicaties kan worden gevat. Protocoliseren heeft dus weinig zin. Anders dan bij hartchirurgen kan bij het sociaal-cultureel handelen het etaleren van een “kennisvoorsprong” ook ronduit nadelig

<sup>4</sup> Eerder een semi-professie (Etzioni, 1969).

zijn. Een sociaal-cultureel werker heeft niet het afgelijnde werkterrein zoals een chirurg zijn praktijk en operatiezaal heeft. In tegenstelling tot de chirurg is hij of zij daardoor veel minder onder professionele *peers*, maar communiceert hij of zij met een grote diversiteit aan mensen en organisaties. Dat maakt dat een sociaal-cultureel werker een specialistisch jargon gaat (of moet) vermijden, net om geen psychologische afstand te creëren met de personen of groepen waarmee wordt gewerkt (Van Lanen, 2013). Betekent dit alles dat het sociaal-cultureel werk niet verder moet inzetten in het opbouwen van een stevig, wetenschappelijk gefundeerde kennisbasis? Geenszins. Het mag zeker niet zo zijn dat het sociaal-cultureel handelen enkel mag overgelaten worden aan de intuïtie en ervaringskennis van de sociaal-cultureel werker. In die kennisontwikkeling hebben overheden, opleidingen, onderzoeksinstanties én sociaal-culturele organisaties zelf een belangrijke rol te spelen. Bij voorkeur samen.

Tegelijk mag die m.i. ook niet betekenen dat er neergekeken wordt op de ervaringskennis van de sociaal-cultureel werker (zoals Buffel & Vanwing (2008) lijken te doen). Al mag een persoonlijke ervaring natuurlijk niet met een wetenschappelijk feit worden verward, veel zgn. impliciete, belichaamde of taciete kennis is zonder meer waardevol (Baart, 2008; Gulikers, 2016). Vaak is ze ook niet meer dan expliciete wetenschappelijk kennis (ergens gestudeerd, gehoord of gelezen) die geverifieerd door persoonlijke ervaringen gaandeweg is geïnternaliseerd (Sennett, 2008). Het is boekenkennis die wijsheid is geworden. En ook wanneer die wijsheid niet is gestoeld op wetenschappelijke of theoretische kennis houdt ze niet op waardevol te zijn, ook al verliest ze dan vaak wat van haar status. Zoals gezegd, sociaal-cultureel werk is geen klassieke professie die enkel steunt op wetenschappelijke kennis, zoals we bijvoorbeeld van hartchirurgen verwachten. Ook praktische wijsheid of 'professional wisdom' zijn - zoals in steeds meer professies - cruciaal (Banks & Gallagher, 2009; Koehn, 1994). Met wijsheid bedoelen we niet een lukrake verzameling van feitenkennis (zoals de weetjes die je nodig hebt bij een quiz), maar een aantal procedurele stappen. De Jonge (2015) herkent in wijsheid deze drie onderdelen: analyse, beslissing en actie. Zich baserend op Eraut (1994) ziet hij ze als de kern van professionele expertise: eerst is er een gedegen oordeelsvorming, daarna het nemen van een beslissing in dienst van het effectieve handelen en daarna het in gang zetten van dat handelen (zelf of door iemand anders). De Jonge zegt hierover: "Professionele expertise is in essentie oordeelkundige beslissingen nemen en (laten) uitvoeren. In crisissituaties met een hoge mate van complexiteit en urgentie kunnen oordelen, beslissen en handelen van professionals tot een onontwaarbaar geheel samenvloeien. Professionele expertise als complexe en waardevolle synthese is dan ook niet los van de professional als persoon of los van de professie als praktijk verkrijgbaar. Professionele expertise is in die zin persoonsgebonden en praktijkgebonden. Professionaliteit is de enige manier om dit waardevolle en complexe type van expertise tot stand te brengen, en dat is een belangrijke bestaansreden van professionaliteit." (2015, p. 44). Het onderwerp van de expertise kan betrekking hebben op verschillende aspecten van het werk (bv. techniek, methode, visie, ...). Het kan breed gaan, maar ook net heel erg in de diepte en zeer smal en specialistisch zijn. Specialisatie kunnen we zien als een belangrijke ondersteunende factor voor goed sociaal-cultureel handelen en voor professioneel handelen in het algemeen (Freidson, 2001), al is het zeker niet zo dat elke sociaal-culturele handeling daarom specialistisch zal zijn. De vraag is zelfs of we het beroep van sociaal-cultureel werker wel als een gespecialiseerd beroep moeten zien ... Belangrijk om hierbij aan te stippen is dat specialisatie verwijst naar twee dingen. Ten eerste naar de moeilijkheidsgraad en techniciteit van de aard van de kennis die aan de grond ligt van het handelen (zie eerder) (Freidson, 2001; Schön, 1983; Van Lanen, 2013). Daarnaast heeft het ook te maken met de breedheid van het takenpakket zelf. Dit is geen kwestie van kennis maar van arbeidsdeling. In tegenstelling tot een fabrieksarbeider die aan de lopende band één concrete taak uitvoert, opereert een sociaal-cultureel werker vaak als een allrounder, iemand die instaat voor de organisatie, de communicatie, de begeleiding en noem maar op. Weinig specialistisch dus. Doordat sociaal-cultureel handelen niet (hyper)specialistisch is, noch op het vlak van kennisgrond, noch op het vlak van arbeidsdeling, is het kwetsbaar voor de aanname dat iemand van buiten de professie dat handelen ook wel makkelijk kan doen.

Het spreken over kennis, ervaring, wijsheid, expertise en specialisatie, heeft weinig zin als dit niet wordt geschraagd door de gedachte dat een professional kan groeien, niet enkel in wat we de steunfactoren van (goed) sociaal-cultureel handelen hebben genoemd, maar ook in de kernfactoren. Hij of zij groeit als vakman, als ambachtsman, als logisch praktijkwerker, enz. Dat is waar het bij de professionalisering van een beroepskracht om draait. Groei door spontane oefening (eigen aan elke *doing practice*) maar ook door geleide professionaliseringsinterventies. Professionele ontwikkeling is een spel van zowel beroepsuitvoering als beroepsidentiteit. “Het beroepsmatige handelen is in aanvang iets dat de beroepsbeoefenaar las aangeleerde kennis en vaardigheden ‘bezit’, maar in de verdere ontwikkeling gaat het steeds meer deel uitmaken van zijn persoonlijke identiteit.” (Gulikers, 2016, p. 99).

## 7 | Tegen het licht: voorzichtige lessen voor de toekomst

In dit document werd het sociaal-cultureel handelen tegen het licht gehouden. Dit afsluitende deel geeft geen samenvatting. Evenmin worden hier definitieve conclusies voorgelegd. We geven enkel een aantal voorzichtige lessen voor het sociaal-cultureel handelen en de bijhorende beroepsinzet. We houden het handelen tegen het licht, een licht met enkele persoonlijke schakeringen.

Hoe scoort het sociaal-cultureel handelen in Vlaanderen vandaag op het vlak van vakmanschap en ambachtelijkheid? Zoals gezegd is de aandacht voor het agogisch vakmanschap vandaag terug van nooit echt weggeweest. Sociaal-culturele werkers tonen zich vandaag actief op het vlak van het uitdenken en innoveren van werkvormen en methodes, ook met zin voor improvisatie en experiment. Dit gebeurt onder verschillende noemers en vanuit verschillende perspectieven (maatschappelijke innovatie, burgerinitiatieven, beleidsparticipatie, deeleconomie, participatiesamenleving, duurzaamheid, maakplekken, ...). Zoals Spierts aangeeft (2014, 246) laat het agogisch vakmanschap creatieve antwoorden zien op problemen die zich in de loop van de tijd voordoen. Net het feit dat dergelijke antwoorden uit het sociaal-culturele handelen voortkomen, maakt het ook voor sociaal-cultureel werkers gemakkelijker trots te zijn op het vakmanschap en ook de ambachtelijkheid dat in hun werk weerspiegeld wordt. Waar het wellicht wel nog aan schort is het (opnieuw) op taal brengen van dit vakmanschap. Het blijft moeilijk om vakmanschap en ambachtelijkheid onder woorden te brengen. De sociaal-culturele terminologie klinkt daarvoor vaak te wazig, te soft of gewoonweg niet *precies* genoeg. Wat is de oplossing hiervoor? Het sociaal-cultureel jargon inwisselen voor een ander jargon (een wetenschappelijker jargon of een met Engelse termen overladen jargon van managers en marketeers), dat is misschien niet de beste keuze. Het uitpuren van de eigen taal lijkt me meer aangewezen. Meer dan een terminologische en retorische kwestie gaat het ook om een kwestie van analyse. Veel elementen van vakmanschap en zeker van ambachtelijkheid lijken aan scherpe analyse te willen ontsnappen. Als ze onder de loep worden gelegd, lijken ze te particulier, te anekdotisch, te verhalend of te alledaags om van waarde te zijn. Toch is de waarde van dat schijnbaar alledaagse sociaal-cultureel handelen misschien groter dan op het eerste zicht gedacht. Hoe kan die dan het best naar boven worden gebracht? Voor het grote publiek: met simpele, verstaanbare analyses en robuuste cijfers en verhalen. Voor de kenners: met zorg voor overzicht en geschiedenis. Betekent dit dan dat sociaal-culturele professionals hun handelen niet moeten verantwoorden in termen van effectiviteit en efficiëntie? Neen. Hoewel het misschien niet de moedertaal van de sociaal-cultureel werker is, zal dat blijvend moeten. Het is immers ook een manier om op een breed geaccepteerde manier aannemelijk te maken dat de (publieke) middelen voor het sociaal-cultureel werk goed worden besteed (Van Lanen, p. 13).

Spierts is erg kritisch voor strategisch en organisatorisch vakmanschap van de sociaal-culturele professionals in Nederland (2014, 247). Hij noemt het de achilleshiel van de sociaal-culturele beroepen. Dat is voor Vlaanderen te sterk uitgedrukt. De voorbije vijftien jaar kreeg het strategisch en organisatorisch vakmanschap hier net veel aandacht. We volgen Van den Eeckhaut (2015, geen paginering) die hierover zegt: “Sociaal-cultureel werkers hebben geleerd om de eigen organisaties professioneel te ontwikkelen, vertrekkend vanuit degelijke omgevingsanalyses, het helder formuleren van missie en



strategische doelen en het denken in termen van goed uitgekende operationaliseringen in meetbare doelen en verstandige strategieën. Het opvolgen van bereikte resultaten heeft organisaties en werkers op een hoger plan kunnen tillen. Organisaties kunnen zich sterker verantwoorden voor het gebruik van publieke middelen. Er kwam ook een betere planning en monitoring van het werk via planningsinstrumenten, toolboxes, meetinstrumenten om impact te bepalen.” Dat is zonder meer waar. Tegelijkertijd zijn sommige organisaties daarbij vast ook doorgeschoten in een nieuwe zakelijkheid.

Om te vermijden dat de sociaal-culturele professe er eentje lijkt met een zeer diffuus wereldbeeld dienen zich opnieuw meerder routes aan. Ten eerste lijkt het ons belangrijk dat de discussie zelf levendig wordt gehouden. Discussies over de maatschappelijke legitimering van het sociaal-cultureel werk lijken al weer enige tijd voorbij (om verschillende redenen, niet omdat die legitimering geen punt meer zou zijn). Enkel in beleidsdiscussies - zoals bij de aanloop naar een nieuw decreet voor de sector - laat de discussie over doelen, essenties en *core businesses* even op. Maar verder lijkt de logica-discussie sterk te zijn afgezwakt, ook in onderzoek. Jammer, want ze blijft nodig. Niet om tot één sluitend antwoord te komen (“Dit is de logica van het sociaal-cultureel handelen!”) wel om de argumenten levendig te houden en het handelen te onderbouwen (“Dit is het sociaal-cultureel handelen dat nodig is!”). Want wanneer het debat verstomt, wordt automatisch meer gewicht gegeven aan de weinige uitspraken die er zijn, ook als die van derden komen. Concreter gezegd: als de sociaal-culturele professionals zelf niet de discussie over hun logica en normen voeren, bestaat het risico dat een derde instantie (zoals een overheid) een bepaalde denkwijze of logica doorduwt. Eenmaal dat is gebeurd, is het eigenaarschap over het sociaal-cultureel handelen ook meteen ten dele weg. Vergelijk het met een leerkracht die zich niet meer uitspreekt over de finaliteit van zijn onderwijs, maar zich een finaliteit laat opleggen door de eindtermen (uit plicht, gemakzucht of voor het eigen gevoel van “veiligheid”). Hij of zij gaat dan automatisch handelen naar die eindtermen.

Eenzelfde redenering kunnen we opbouwen voor de factor normativiteit. Ook deze moet verder voorwerp zijn van overleg door beroepsbeoefenaars. Misschien is het zelfs wenselijk dat sociaal-cultureel werkers dit aspect van hun grondhouding meer naar voor schuiven in hun denken en doen, in hun beroepsidentiteit en beroepsuitvoering. Het normatieve reflecteert immers hun kijk op mens en maatschappij en in die visie schuilt deels het antwoord op de vaakgestelde vraag naar de maatschappelijke relevantie van het sociaal-cultureel werk. Het normatieve zou ook meer tot uiting kunnen komen in de acties van de sociaal-culturele professional, bijvoorbeeld door het innemen van duidelijke maatschappelijke standpunten en (meer) expliciet politiserend werk (De Greef, 2018). De tijden lijken er rijp voor.

Afsluiten doen we met - hoe kunnen we anders - reflectiviteit. In deze tekst hielden we het sociaal-cultureel handelen vanuit theorie en onderzoekswerk tegen het licht. Dit is geen werk dat af is, het is misschien zelfs vooral aan de professionals om dat soort werk voort te zetten. Door hun tijd te nemen voor discussie, door elkaars praktijken te bezoeken en te bediscussiëren, door stil te staan, door het op taal te brengen, door om te zien, ... en af en toe eens een stap achteruit te gaan. Door van dichtbij en vanop afstand kritisch te kijken naar de *bigger picture* van het sociaal-cultureel handelen.

## 8 | Referenties

- Baart, A.** (2001). *Theorie van de presentie*. Utrecht: Lemma.
- Baart, A.** (2008). Over de verdringing van praktijkkennis. In: F. Vosman & A. Baart (red.). *Aannemelijk zorg. Over het uitzieden en verdringen van praktische wijsheid in de gezondheidszorg* (pp. 49-134). Den Haag: Lemma.
- Baert, H.** (2005). Een sociaal-culturele methodiek: denken over doen. In: Y. Larock, F. Cockx, G. Gehre, G. Van den Eeckhaut, T. Vanwing & G. Verschelden (Eds). *Spoor zoeken. Handboek sociaal-cultureel werk met volwassenen* (pp.157-180). Gent: Academia Press.
- Baert, H., Ketelslegers, B., De Vriendt, J.** (2003). *Wat is een 'sociaal-culturele methodiek'?* Brussel: Socius.
- Banks, S., & Gallagher, A.** (2009). *Ethics in Professional Life: Virtues for Health and Social Care*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Buffel, T., & Vanwing, T.** (2008). Betekenissen van sociaal-culturele educatie. *Gids Sociaal-cultureel en Educatief Werk*, 52, 219-234.
- Cockx, F.** (2007). *Leren voor vormingswerk: concepten voor faciliteren van leren*. Brussel: Socius.
- De Blende, H., & Dhont, F.** (2005). Sociaal-culturele praktijken. In Y. Larock, F. Cockx, G. Gehre, G. Van den Eeckhaut, T. Vanwing en G. Verschelden (red). *Spoor Zoeken. Handboek sociaal-cultureel werk met volwassenen* (3-28). Gent: Academia Press.
- De Greef, F.** (2018). Sociaal-cultureel werk. In P. Wouters & G. Gehre (red.) *Sociaal werk: De studie en het beroep*. Antwerpen: Garant.
- De Jonge, E.** (2015). *Beelden van de professional. Inspiratiebronnen voor professionalisering*. Delft: Eburon.
- De Jonge, E.** (n.d.). *Benaderingen van professionaliteit*.  
<https://www.bodyofknowledgesociaalwerk.nl/benaderingen-van-professionaliteit>
- De Monchy, C.** (2008). *Floreren als professional. Werken vanuit een dynamisch perspectief*. Assen: van Gorcum.
- Dekeyser, L. & Dhont, F.** (1996). *Sociaal-cultureel werk in Vlaanderen*. Leuven: Acco.
- Dijstelbloem, H., Meurs, P.L., Schrijvers, E.K. (red.)** (2004). *Maatschappelijke dienstverlening, een onderzoek naar vijf sectoren*. Amsterdam: University Press.
- Donkers, G.** (2012). *Veranderen in meervoud*. Den Haag: Boom Lemma uitgevers.
- Dworkin, R.** (1977). *The philosophy of law*. London: Oxford University Press.
- Eraut, M.** (1994). *Developing Professional Knowledge and Competence*. London: Routledge Falmer.
- Freidson, E.** (1970). *Professional Dominance. The Social Structure of Medical Care*. New York: Atherton Press.
- Freidson, E.** (2001). *Professionalism: The Third Logic*. Cambridge: Polity Press.
- Gehre, G.** (2018). Kern van het sociaal werk. In P. Wouters & G. Gehre (red.). *Sociaal werk: De studie en het beroep*. Antwerpen: Garant.
- Gulikers, H.** (2016). *Sociaal verantwoord. Betekenisvolle, leerzame en democratische verantwoording van sociaal werk*. Utrecht: Universiteit van Humanistiek.
- IDEA consult** (2013). *Toekomstverkenning, de blik van sociaal-cultureel volwassenenwerk, amateurkunsten en jeugdwerk gericht op 2025*. Brussel-Gent: De Ambrassade, Socius, Forum voor Amateurkunsten.
- Johnson, T.J.** (1972). *Professions and Power*. London: Macmillan.
- Klaase, F.** (2017). *Professionele moed in het sociaal werk: Over sociale rechtvaardigheid, agogisch vakmanschap & het parrèsiasfisch ethos*. Delft: Eburon.
- Koehn, D.** (1994). *The Ground of Professional Ethics*. London: Routledge.
- Kunneman, H.** (2007). *Sociaal werk als laboratorium voor normatieve professionalisering. Ethische Perspectieven*, 17(2), 92-107.
- Kwakman, K.** (2011). Leren van professionals tijdens de beroepsuitoefening. In Kessels, J., & Poell, R. (red.). *Handboek Human Resource Development* (pp. 297-313). Houten: Springer Media.
- Lave, J., & Wenger, E.** (1991). *Situated learning: Legitimate peripheral participation*. Cambridge, England: Cambridge University Press.
- Lipsky, M.** (1980). *Street-level bureaucracy, dilemmas of the individual in public services*. New York: Russel Sage.
- Noffen, T.** (2005). Over social-cultureel werk en civil society. In: Y. Larock, F. Cockx, G. Gehre, G. Van den Eeckhaut, T. Vanwing & G. Verschelden (Eds). *Spoor zoeken. Handboek sociaal-cultureel werk met volwassenen* (pp. 131-154). Gent: Academia Press.

- Scanlon, L.** (2011). 'Becoming' a professional. In L. Scanlon (Ed.). *Becoming a Professional: an Interdisciplinary Analysis of Professional Learning* (pp. 13-32). Dordrecht: Springer.
- Schön, D.** (1983). *The Reflective Practitioner: How professionals think in action*. London: Temple Smith.
- Schön, D.** (1987). *Educating the reflective practitioner*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Sennett, R.** (2008). *De ambachtsman. De mens als maker*. J.M. Meulenhoff.
- Spierts, M.** (2005). Een 'derde weg' voor sociaal-culturele. *Sociale Interventie*, 14(1), 13-21.
- Spierts, M.** (2014). *De stille krachten van de verzorgingsstaat. Geschiedenis en toekomst van sociaal-culturele professionals*. Amsterdam: Van Genneep.
- Stam, M.** (2012). *Geef de burger moed: outreachend werken in tijden van transformatie van de verzorgingsstaat*. Amsterdam: Hogeschool van Amsterdam.
- Stam, M.** (2016). *Het kan zoveel mooier, beter en slimmer: outreachende professionals aan het woord over ervaringskennis*. Amsterdam: HvA Publicaties.
- Swisher, L.L. & Page, C.G.** (2005). *Professionalism in physical therapy: History, practice, & development*. St. Louis, MO: Elsevier Saunders.
- Taylor, E.** (2006). Making meaning of local nonformal education: practitioner's perspective. *Adult education quarterly*, 56(4), 291-307.
- Troman, G.** (1996). The rise of the new professionals? The restructuring of primary teachers' work and professionalism. *British Journal of Sociology of Education*, 17(4), 473-487.
- Van den Eeckhaut, G.** (2005). Grondhouding. Een reflectie over de kern van het eigen handelen. In Y. Larock, F. Cockx, G. Gehre, G. Van den Eeckhaut, T. Vanwing, & G. Verschelden (red.). *Spoor Zoeken. Handboek sociaal-cultureel werk met volwassenen* (pp. 181-201). Gent: Academia Press.
- Van den Eeckhaut, G.** (2011). De lerende professional centraal. In F. Cockx, H. De Blende, G. Gehre, G. Van den Eeckhaut & G. Verschelden (Red.). *Wissels. Handboek voor sociaal-cultureel werken met volwassenen* (pp. 180-211). Gent: Academia Press.
- Van den Eeckhaut, G.** (2015). *Sociaal-cultureel werk. Een beroep met een eigen logica*. <https://sociaal.net/analyse-xl/sociaal-cultureel-werk/>
- van der Haar, M.** (2007). *Ma(r)king Differences in Dutch Social Work*. Amsterdam: Dutch University Press.
- Van der Laan, G.** (1995). *Leren van gevallen*. Utrecht: SWP.
- Van der Laan, G.** (2003/4). De professional als expert in practice-based evidence. *Sociale Interventie*, 12, 5-16.
- Van der laan, G.** (2006). *Maatschappelijk werk als ambacht: inbedding en belichaming*. Utrecht: SwP.
- Van Doorn, L.** (2008). *Sociale professionals en morele oordeelsvorming*. Utrecht: lectoraat Innovatieve Maatschappelijke Dienstverlening.
- Van Houten, D.** (2006). Professionalisering en arbeidsdeling. *Sociale Interventie*, 15(2), 17-25.
- van Lanen, M.T.A.** (2013). *Wat doen sociaal werkers wanneer ze sociaal werk doen? Een etnografie van professionaliteit*. Delft: Fontys.
- Van Vliet, K.** (2009). *Nieuwe eisen aan de sociale professionals, De wisselwerking tussen competentieontwikkeling en kennisontwikkeling. Wmo Essay 1*. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.
- Walraven, G.** (2012). Reflective Practitioner. In M. Ruijters & R.J. Simons (red.). *Canon van het leren: 50 concepten en hun grondleggers* (479-490). Deventer: Kluwer.
- Wildemeersch, D.** (1995). *Een verantwoorde uitweg leren. Over sociaal-agogisch handelen in de risicomaatschappij*. Nijmegen: ISPA.
- Wildemeersch, D.** (2014). *Geef de sociaal-culturele professionals hun vrijheid terug*. <https://www.apache.be/2014/03/19/geef-de-sociaal-culturele-professionals-hun-vrijheid-terug/>
- Wilensky, L.** (1964). The Professionalization of Everyone? *American Journal of Sociology*, 70(9), 137-158.