

Onderwijsproducten *Samen doen wat nodig is om armoede te bestrijden*

Hieronder staan de onderwijsproducten beschreven die voortvloeien uit de opzet en uitvoering van het onderzoeksproject *Samen wat nodig is om armoede te bestrijden*. Er is een tweedeling gemaakt in onderwijsactiviteiten die plaatsgevonden hebben tijdens het onderzoek tot en met het schrijven van dit document en adviezen aan de curriculum-commissie. Hierbij is het belangrijk te vermelden dat SPH Stenden en Maatschappelijk Werk en Dienstverlening NHL en Culturele Maatschappelijke Vorming NHL per 1 september 2018 gezamenlijk een nieuwe opleiding Social Work worden. Op dit moment worden het curriculum en het onderwijsconcept van deze opleiding vormgegeven. De adviezen in dit document richten zich dan ook op het curriculum van deze nieuwe opleiding.

Onderwijsactiviteiten

- Zes (**gast**)colleges van projectleider Dirk Willem Postma (associate lector Welzijn Nieuwe Stijl), projectdeelnemer Michael Kaptein (ervaringsdeskundige) en docent-onderzoeker Marja Nijboer binnen reguliere cursussen en minoren aan verschillende Social Work-opleidingen van NHL en Stenden Hogeschool over de centrale thema's uit dit onderzoek.
- Acht studenten van de Social Work-opleidingen aan NHL en Stenden Hogeschool hebben hun **afstudeeronderzoeken** gericht op (deel)vraagstukken rondom schuldhulp en armoedepreventie in opdracht van docent-onderzoekers van de Kenniskring Welzijn Nieuwe Stijl.
- Er is in februari 2017 een **middagconferentie** georganiseerd nadat het onderzoek was afgerond. Aan deze conferentie hebben ook studenten en docenten deelgenomen. Zij konden kennisnemen van de onderzoeksbevindingen en reacties van referenten alsook meedoen aan een aantal workshops. Deelname aan deze conferentie was gratis.
- Vanuit de **minoren** Community Care (Stenden Hogeschool) en Welzijn Nieuwe Stijl (NHL Hogeschool) ontwikkelen studenten competenties in de collectieve aanpak van armoedevraagstukken. Vanaf de start van het ZonMW-onderzoek naar collectieve vormen van armoedepreventie heeft dit onderwijs in nauwe samenwerking met de Kenniskring Welzijn Nieuwe Stijl vorm en inhoud gekregen.
- Mede geïnspireerd door ervaringen in het ZonMW-onderzoek naar collectieve vormen van armoedepreventie heeft projectleider Dirk Willem Postma een hoofdstuk geschreven over het werken met informele groepen in de wijk voor het studieboek *De brede basis van het sociaal werk* onder redactie van Marcel Spierts, Ard Sprinkhuizen, Margot Scholte, Marc Hoijsink, Lia van Doorn en Ed de Jonge, dat in 2017 zal worden uitgegeven door Uitgeverij Coutinho (zie bijlage onderaan dit document).
- Door de uitvoering van het onderzoek zijn leden van de Kenniskring Welzijn Nieuwe Stijl in contact gekomen met een initiatiefgroep van docenten, studenten en sociale professionals die het preventieve programma Financieel Fit ontwikkelen, gericht op studenten in een financieel kwetsbare situatie. De Kenniskring zal een aantal studenten begeleiden die de uitvoering van dit onderzoek met behulp van evaluatieonderzoek wil gaan monitoren.

Adviezen aan de Curriculumcommissie van de brede bachelor Social Work aan De Nieuwe Hogeschool (werktitel voor de hogeschool die zal ontstaan als resultaat van de fusie tussen NHL en Stenden Hogeschool)

Vanuit de resultaten van dit onderzoek zijn vier thema's belangrijk in het curriculum voor de nieuwe opleiding Social Work. Een aantal van deze thema's treffen we momenteel (nog) niet aan in het curriculum en een aantal minimaal. Deze vier thema's zullen hieronder verder uiteengezet worden.

1. Collectieve aanpak versus individuele aanpak

Uit dit onderzoek is onder andere de meerwaarde van deelname aan een peer group naar voren gekomen. Dit valt binnen de collectieve aanpak in het sociaal werk. In de welzijnsopleidingen van de NHL en SPH van Stenden Hogeschool komt de collectieve aanpak nog te weinig naar voren. Dit zou gezien de resultaten van dit onderzoek, maar ook omdat het een van de bakens van Welzijn Nieuwe Stijl is en steeds meer ingezet wordt binnen de hulpverlening, een thema moeten zijn binnen de opleidingen. Dit thema zou bijvoorbeeld goed passen binnen een training zodat studenten kunnen leren hoe je dit opzet of begeleidt. Ook zouden studenten hier een taak/opdracht over kunnen maken in de vorm van het opzetten van een groep.

2. Armoede en schuldhulpverlening

Binnen SPH Stenden is dit geen apart thema, de NHL Hogeschool heeft een keuzevak jaar 3 economie en schuldhulpverlening. De thema's armoede en schuldhulpverlening komen dus erg weinig aan bod terwijl dit in het werkveld zelf erg belangrijke thema's zijn. Veel bewoners die aankloppen bij wijkteams hebben in ieder geval schulden of bevinden zich in een armoedesituatie. Daarnaast is er vaak sprake van andere problemen, maar financiële problemen zijn er in een groot deel van de gevallen ook. Het is daarom belangrijk dat studenten hier tijdens hun opleiding al kennis van nemen. De volgende onderwerpen zijn hierbij in ieder geval belangrijk:

- Inzicht in emotionele, sociale en financiële armoede
- Kennis van regelgeving rondom schuldhulpverlening
- Kennis van consequenties/ effecten van leven in een armoedesituatie

3. Relevantie inzet ervaringsdeskundigheid

Een aantal organisaties maakt hier al gebruik van zoals VNN, GGZ en de wijkteams in Leeuwarden. Daarnaast is er zelfs een opleiding voor 'ervaringsdeskundige in de zorg'. In de peergroups die geparticipeerd hebben in dit onderzoek is ook veel ervaringsdeskundigheid, of in ieder geval ervaringskennis, aanwezig.

Binnen de opleidingen lijkt dit geen thema te zijn terwijl dit in het werkveld wel het geval is. Ervaringsdeskundigheid hoeft wellicht niet het thema te zijn van een training, een opdracht of een collegereeks, maar het moet wel aandacht krijgen binnen de opleidingen. Het zou een van de onderwerpen kunnen zijn die onder een bepaalde lessenreeks hangen.

4. Preventieve aanpak

Deelname aan een peergroup kan preventief werken als het gaat om schuldhulpverlening/omgaan met armoede. In dit onderzoek kwam bijvoorbeeld naar voren dat deelname aan een peergroup sociale en emotionele armoede kan verminderen en daarmee wellicht ook financiële armoede. Naast deelname aan een peergroup zijn er natuurlijk veel meer preventieve activiteiten als het gaat om armoede en schuldhulpverlening. Preventief werken komt weinig aan de orde binnen de opleidingen en verdient daarom aandacht. Preventie wordt binnen het werkveld steeds belangrijker geacht, maar binnen de opleidingen wordt daar te weinig op ingezet.

Bijlage: bijdrage aan studieboek *De Brede basis van sociaal werk*

Postma, D.W. (in press). Informele groepen als voedingsbodem voor een inclusieve samenleving. Het werken met informele groepen in open situaties vanuit generalistisch perspectief. In: Sprinkhuizen, A., Scholte, M., Spierts, M., Hoijsink, M., Jonge, E. De & Doorn, L. van (2016). *De brede basis van het sociaal werk*. Bussum: Coutinho.

Informele groepen als voedingsbodem voor een inclusieve samenleving

Het werken met informele groepen in open situaties vanuit generalistisch perspectief

Dirk Willem Postma

[casus bij foto]

Op een braakliggend bouwterrein aan de rand van de Amsterdamse Spaarndammerbuurt leggen buurtbewoners een moestuin aan. Elke donderdagochtend en zondagmiddag werkt een gemengde groep van ongeveer vijftien mensen onder begeleiding van een ervaren schooltuinvrijwilliger aan het vlechten van een hek van wilgentakken, het voorbereiden van de bodem en het uitwerken van een teeltplan – uiteenlopende activiteiten die verschillende buurtbewoners aantrekken. De moestuingroep bestaat uit een vaste kern van drie dragende krachten. Daaromheen heeft zich een groep van vijf buurtbewoners verzameld die elke donderdagochtend en zondagmiddag meewerken. En dan zijn er nog zo'n dertig buurtbewoners die wel eens meewerken, maar (nog) geen vaste taken en verantwoordelijkheden hebben. Hieronder bevinden zich ook de klanten van de voedselbank die graag willen leren hoe ze hun eigen groenten kunnen verbouwen en een bijdrage willen leveren aan de voedselpakketten die zij elke donderdagmiddag vanuit een nabijgelegen kerkgebouw ontvangen. Op de achtergrond wordt deze activiteit gesteund door een lokale natuureducatieclub en de coördinator van de voedselbank. Deze initiatiefnemers zijn een jaar geleden met elkaar in gesprek gebracht door een participatiemedewerker van de lokale welzijnsorganisatie in het buurthuis. De allereerste oogst van twintig zakken spinazie is op donderdagmiddag – na afloop van de werkdag – al naar het verdeelpunt van de voedselbank gebracht. Op de Facebooksite wordt deze mijlpaal met trots gedeeld.

Inleiding

Wie de activiteitenkalender van een sociaal wijkteam, een buurthuis of andere lokale welzijnsorganisaties bekijkt leest daar vaak over laagdrempelige inloopactiviteiten. Ontmoetingsactiviteiten met een alledaags karakter als tuinieren, koken, breien, zingen, voetballen, het opknappen van tweedehandsmeubelen, wandelen of zwemmen, maar ook meer gerichte groepsactiviteiten waarbij deelnemers worden uitgedaagd om zich te ontwikkelen op het terrein van taal, cultuur, sport, natuur, techniek, media en andere terreinen. Deze activiteiten worden soms door professionals geleid, maar steeds vaker door bewoners die hun passie en talent met anderen willen delen. Vaak worden deze actieve bewoners op een lichte manier ondersteund door professionals

vanuit een buurthuis of andere wijkvoorziening: een wijktheater, bibliotheek, kerk, natuureducatiecentrum, zwembad of andere sportvoorziening.

De groepen die door deze activiteiten worden gevormd kunnen als 'informele groepen' worden aangemerkt. Met informele groepen doelen we op kleine groepen mensen die regelmatig samenkomen om een bepaald doel te bejiveren of een liefhebberij uit te oefenen. Ze hebben vaak geen institutioneel kader en onderscheiden zich van verenigingen, stichtingen en instellingen door hun kleinschaligheid, persoonlijke contacten en het ontbreken van een formele organisatiestructuur (statuten, officieel adres, functionarissen, inschrijving bij de Kamer van Koophandel en dergelijke). Veel burgerinitiatieven kunnen we ook rekenen tot de informele groepen, waar het gaat om een losse organisatievormen met beperkte doelen, vaak gericht op de directe omgeving. Vaak gaat het lidmaatschap van informele groepen overigens gepaard met participatie in formele organisaties, dikwijls op hetzelfde terrein. Zo blijken veel informele sporters die elkaar wekelijks in het park opzoeken voor een potje voetbal ook lid te zijn van een voetbalvereniging (SCP, 2011; Hurenkamp et al. 2006).

De informele groepen die we hier bedoelen kunnen ook als *peer groups* worden beschreven. De term *peer group* wordt vaak gebruikt om een groep van leeftijdsgenoten aan te duiden, maar groepsleden kunnen ook op andere terreinen *peers* (gelijkgezinden) van elkaar zijn: in hun gedeelde belangstelling, wens, hobby, een gedeelde plek, behoefte of zorg die ze met elkaar delen. Afgezien van deze specifieke verwantschap kunnen peer group leden in andere opzichten van elkaar verschillen. Vaak zijn peer groups dan ook gemengder qua leeftijd, sekse, culturele achtergrond, social-economische status en opleidingsniveau dan groepen die een hulp- of ondersteuningsvraag met elkaar delen (zoals de contexten die in de vorige hoofdstukken zijn beschreven). Deze diversiteit maakt dat burgers binnen *peer group*-activiteiten vertrouwd raken met verschillen die ze op andere plekken niet tegenkomen.

Wie meer zicht wil krijgen op de gelijkgezindheid die deelnemers van informele groepen bij elkaar brengen zal moeten kijken naar de drijfveren van deelnemers. Volgens onderzoek van het Sociaal en Cultureel Planbureau domineren drie soorten motieven voor deelname aan informele groepen: sociale drijfveren (mensen leren kennen), educatieve (dingen leren) en psychologische motieven (emotionele steun, groei). In de meer recreatieve groepen doet men vaker vriendschappen op; in de niet-recreatieve groepen (wederzijdse hulpgroepen, belangengroepen) krijgt men vaak een andere kijk op mensen, op hulp bieden en op het leven in het algemeen (SCP, 2011).

Mensen treffen elkaar dus ook voor andere zaken dan de peer group activiteit. Ze waarderen de geborgenheid van hun groep, bieden elkaar wederzijdse hulp en delen lief en leed. Doordat informele groepen die culturele activiteiten ondernemen exposeren en optreden, kan ook de buitenwereld deelgenoot worden van wat informele kunstgroepen presteren. Deelnemers aan informele groepen zoeken niet zozeer vrijblijvendheid, maar wel de vrijheid om hun liefhebberij te beoefenen in een sfeer die ze naar eigen inzicht inrichten. In navolging van Wuthnow omschrijft Van den Berg die sfeer als een 'gestructureerde informaliteit', tussen vrijblijvend en verplichtend. (SCP, 2011).

Naast de amateurkunst is sport een belangrijke bezigheid onder informele groepen. In de genoemde studie van het SCP wordt de informalisering van sportbeoefening beschreven. Hoewel steeds meer mensen zijn gaan sporten, is een kleiner aandeel van hen lid van een sportvereniging. Ruim de helft

van de sporters is volgens hen aangesloten bij een vereniging, een iets kleiner aandeel sport individueel, terwijl een derde actief is in een zelfgeorganiseerd verband met familie, vrienden of kennissen. Uit nieuwe gegevens blijkt dat informele sportgroepen duurzaam zijn, vaak wekelijks samenkomen en trouwe leden te hebben. Net als in de kunstgroepen worden ook hier afspraken gemaakt, rouleren de taken en treden informele leiders op. De sportgroepen ontstaan uit de vrienden- en kennissenkring, maar ook via sportaanbieders, in de buurt, op school, studie of het werk. Vaak worden leden via via geworven. Sportgroepen vormen dus geen open circuit maar binnen groepen komen wel verschillende sociale circuits samen. Ook hier blijkt dat informele groepen een bredere betekenis hebben voor de deelnemers dan de activiteit waarvoor ze zijn opgericht. De leden gaan samen uit, geven elkaar emotionele steun en praktische hulp, praten over maatschappelijke en politieke onderwerpen; in een minderheid van de groepen wordt soms hulp aan derden geboden. (SCP, 2011)

Waarom ondersteunen sociaal werkers informele groepsactiviteiten in open situaties?

De uitgangspunten van 'de participatiesamenleving', de 'doe-democratie' en Welzijn Nieuwe Stijl doen een beroep op sociaal werkers om burgers te activeren en met elkaar in contact te brengen. Het verstrekken van sociale netwerken is van belang voor de sociale veerkracht van de samenleving als geheel, voor de leefbaarheid en sociale samenhang in straten, buurten, wijken, dorpen en steden, maar ook voor het dagelijkse functioneren van burgers: zelfredzame burgers en kwetsbare burgers.

Door deelname aan informele groepsactiviteiten onderhouden deelnemers in de eerste plaats een sociaal netwerk waar zij sociale steun aan kunnen ontleen wanneer zij deze nodig hebben. Vanwege het informele en laagdrempelige karakter van deze activiteiten kunnen deelnemers eenvoudig aan- en afhaken. Burgers die 'sociaal onhandig' zijn, burgers die het lastig vinden om sociale verplichtingen aan te gaan of andere belemmeringen in hun sociale functioneren ervaren maar wel aan het sociale leven willen deelnemen vinden in dergelijke informele groepsactiviteiten een omgeving waar zij een sociaal netwerk kunnen opbouwen en onderhouden. Dergelijke sociale netwerken kunnen voor burgers in een kwetsbare positie van grote betekenis zijn bij het doorbreken van hun sociale isolement en het verwerven van sociale steun in hun eigen leefomgeving. Deze steun kan ook materieel van aard zijn; deelnemers in een armoedesituatie kunnen elkaar op basis van coöperatie, ruil en wederdienst ondersteunen bij het rondkomen met een minimuminkomen. Het Leeuwarder bewonerscollectief *De kunst van het rondkomen* heeft deze uitdaging zelfs als leidend thema voor haar activiteiten gekozen (Postma, 2017).

Soms leidt deelname aan een informele groep - bijvoorbeeld een sportinloopactiviteit - tot deelname aan meer georganiseerde vormen van vrijetijdsbesteding op het terrein van sport. Maar ook zonder deze toeleiding kan deelname aan informele groepsactiviteiten een bijdrage leveren aan de ontwikkeling van competenties die men elders minder snel leert. Denk bijvoorbeeld aan het leren omgaan met verschillen tussen mensen, aan het leren samenwerken, het leren organiseren van activiteiten en het uitdrukken van eigen wensen en grenzen. In dit verband wordt wel gesproken over 'democratische competenties' en het versterken van het zelforganiserend vermogen van (groepen) burgers. Hiermee kunnen deelnemers ook competenties ontwikkelen die hen verder helpen bij het zetten van stappen in de richting van scholing en werk (Postma, 2017).

Daarnaast kunnen laagdrempelige ontmoetingsactiviteiten op het gebied van sport, cultuur, natuur, media en recreatie als 'integrerende kaders' in een straat, buurt, wijk, dorp of stad fungeren: mensen met uiteenlopende achtergronden treffen elkaar rondom een gezamenlijke activiteiten doordat deze activiteiten doorgaans in de publieke ruimte plaatsvinden. Ze zijn daarmee zichtbaar en toegankelijk voor niet-deelnemers. In buurten en dorpen waar gesubsidieerde ontmoetingsplaatsen verdwijnen creëren deze initiatieven soms nieuwe informele ontmoetingsplaatsen: rondom een buurttuin, een weggeefwinkel, een halfpipe of culturele broedplaats (Trienekens, 2014; Jong, Kooiman & Omlo, 2015). Aan werving van deelnemers hoeft relatief weinig aandacht te worden gegeven omdat mond-tot-mond-reclame en zwaan-kleef-aan-mechanismen hun werk doen. Uiteenlopende sociale netwerken kunnen zich hierdoor onderling met elkaar verbinden, ook in buurten en wijken waar de verschillende bewonersgroepen langs elkaar heen leven: jongeren en ouderen, hoog- en laagopgeleide bewoners, autochtonen en nieuwkomers. Maar deze initiatieven en verbindingen ontstaan niet overal vanzelf. Daar waar deze uitblijven kunnen sociale professionals een impuls geven en verbindingen arrangeren (Postma, 2017).

Met de socioloog Robert Putnam zouden we kunnen stellen dat deze professionals zich inspinnen voor het versterken van sociale netwerken (sociaal kapitaal) die burgers in staat stelt tot *bonding*, *bridging* en *linking*: het versterken van de banden tussen burgers onderling (*bonding*), het versterken van de verbindingen tussen verschillende groepen burgers (*bridging*) en het verbinden van burgers aan organisaties en vice versa (*linking*). Het grootschalige onderzoek dat hij in de Verenigde Staten uitvoerde wees uit dat met de individualisering en het afnemen van *bonding* tussen burgers onderling ook de mogelijkheden tot *bridging* tussen groepen van verschillende leeftijd, sociaal-economisch milieu, cultuur, levensbeschouwing, etniciteit en leefstijl afnemen (Putnam, 2000). Door afnemende *bonding* worden verbindingen met organisaties en instellingen bovendien sterker afhankelijk van individuele voorkeuren en contactuele vaardigheden.

Sommige sociologen plaatsen kanttekeningen bij de stelling dat de individualisering tot een afkalvend gemeenschapsleven heeft geleid. Zij vinden dat Putnam te weinig oog heeft voor de verandering van gemeenschappen. Voor de zwaardere levensbeschouwelijke gemeenschappen zijn volgens hen 'lichte gemeenschappen' in de plaats gekomen. Met deze term duiden de sociologen Jan Willem Duyvendak en Menno Hurenkamp op sociale verbanden die niet bijeengehouden worden door sterke gemeenschapsbanden, sociale controle en verwantschappen voor het leven, maar door zwakkere, flexibele verbintenissen en vertrouwdheid met onderlinge verschillen. Steeds meer Nederlanders sporten bijvoorbeeld niet in verenigingsverband, maar worden lid van een sportschool, trappen elke donderdagavond een balletje met hun vriendengroep in het park of beginnen zelf een fietsgroep. Volgens hedendaagse stadssociologen zijn het juist deze 'zwakke bindingen' en 'lichte contacten' die het sociale weefsel van stadswijken versterken. De socioloog Granovetter schreef in de jaren zeventig al over 'the strength of weak ties' (Granovetter, 1973).

Van een hiërarchische samenleving ontwikkelt ook de Nederlandse samenleving zich steeds meer tot een dynamische netwerksamenleving waarin veel vormen van collectiviteit plaatsmaken voor nieuwe vormen van connectiviteit: elke burger bevindt zich op een beweeglijk knooppunt van uiteenlopende relaties en is door een reeks aan overlappende netwerken die niet scherp afgebakend zijn verbonden met anderen en andere netwerken (vgl. Boutelier & Boonstra, 2009).

Een nadeel van lichte netwerken is wel dat deze vaak uit 'ons soort mensen' bestaan: mensen die eenzelfde leeftijd, leefstijl, cultuur en achtergrond met elkaar delen. Het lichter worden van gemeenschappen kan hiermee segregatie tussen etnische gemeenschappen, hoog- en laagopgeleiden, jongeren en ouderen in de hand werken (Duyvendak & Hurenkamp, 2004). Zij leven steeds meer langs elkaar heen, zo wijzen ook recente onderzoeken van het Sociaal en Cultureel Planbureau uit (SCP, 2014).

Volgens Justus Uitermark, hoogleraar samenlevingsopbouw aan de Erasmus Universiteit Rotterdam neigen processen van zelforganisatie vaak naar lichte vormen van uitsluiting, machtsconcentratie rond een kleine kerngroep en bureaucratisering. Maar dat is niet noodzakelijk het geval:

'Bevindingen uit eerder onderzoek suggereren dat als een kerngroep homogeen is, ook het initiatief dat zij ontwikkelen exclusief en gesegregeerd zijn. Als de kerngroep daarentegen divers is, zullen ze verbindingen kunnen maken met uiteenlopende groepen (Lichterman 2006, Uitermark en Duyvendak 2006). Hier ligt ook een belangrijke taak voor professionals die bij zelforganisatie betrokken zijn: ze kunnen mensen ondersteunen bij het vormen van netwerken en kunnen het publiek belang dienen door tendensen richting segregatie of uitsluiting tegen te gaan.' (Uitermark, 2014, p. 20-21)

Sociaal-culturele professionals die een bijdrage willen leveren aan de sociale samenhang van buurten doen er dus verstandig aan te beginnen met (1) het versterken van het zelforganiserend vermogen van lichte netwerken daar waar deze ontbreken of kwetsbaar zijn, en (2) het creëren van openheid binnen gesloten netwerken waar uitsluiting en grote sociale controle plaatsvindt, om vervolgens (3) verbindingen tussen deze netwerken te arrangeren.

Wat kunnen sociaal werkers voor informele groepen in open situaties betekenen?

In de loop van de geschiedenis hebben sociaal-cultureel werkers volgens Marcel Spierts een eigen professionele logica ontwikkeld: de logica van het activeren. Deze logica kenmerkt zich door vijf elementen: (1) aansluiten en afstemmen, (2) empowerment, (3) partnership, (4) arrangeren en ensceneren, en (5) verbinden:

*Bij **aansluiten en afstemmen** zien we dat sociaal-culturele professionals om kwetsbare groepen te bereiken in de loop der tijd erop uittrokken, huisbezoeken aflegden en in persoonlijke contacten het vertrouwen van mensen wekten.*

***Empowerment**, het tweede element, betekent in de logica van het activeren mensen niet benaderen vanuit hun problemen, maar zoeken naar krachten en kansen, niet naïef idealistisch, wel door bijvoorbeeld ruimte te geven ze te laten vertellen over mislukkingen. Empowerment vraagt tijd en geld, anders wordt het al snel lege empowerment talk.*

*Volgens de logica gaat de professional een **partnership** aan met de 'deelnemer', dat is het derde element van de logica: dat partnership is vrijwillig, maar niet vrijblijvend; het is gelijkwaardig, maar niet gelijk; het is vriendschappelijk, maar ook zakelijk; en het is*

persoonlijk, maar niet de 'totale persoon' opeisend. Het partnership moet vertrouwen en veiligheid genereren bij de deelnemers, motivatie opwekken en het zelfwerkzame en zelforganiserende vermogen bevorderen.

*Het vierde element **arrangeren en ensceneren** heeft betrekking op zowel de inhoud als de vorm van activiteiten, projecten en programma's, die de sociaal-culturele professional volgens de logica structureert. Daarbij is hij op zoek naar een subtiel evenwicht: niet te veel en niet te weinig structuur. Te veel structuur belemmert zelfwerkzaamheid en zelforganisatie, te weinig structuur kan de deelnemers en vrijwilligers overvragen en daarmee zelfwerkzaamheid tot een illusie maken.*

*Sociaal-culturele professionals proberen tot slot om **verbindingen te leggen**, bijvoorbeeld tussen verschillende groepen bewoners. Ze trachten verschillende ervaringswerelden aan elkaar te koppelen, mensen met 'iets nieuws' te confronteren en hun horizon te verbreden. Ook het zoeken naar verbindingen tussen verschillende beroepsgroepen, vormt een belangrijk onderdeel van de logica van het activeren, bijvoorbeeld tussen opbouwwerkers en politie. (Spierts, 2014b)*

Sociaal werkers ondersteunen informele groepsactiviteiten in de civil society vanuit verschillende professionele contexten, posities en rollen. Sommige professionals leveren ondersteuning aan deze groepen vanuit een organisatie voor sociaal werk: een sociaal wijkteam, een buurthuis of een andere welzijnsorganisatie. Anderen werken als 'kwartiermakers' vanuit culturele instellingen, (buurt)sportorganisaties, steunpunten voor natuur- en milieueducatie of andere maatschappelijke organisaties. Weer anderen worden als zelfstandigen door gemeenten of organisaties ingehuurd om informele groepsactiviteiten aan te jagen en te begeleiden.

Kenmerkend voor sociaal werkers in al deze contexten is dat zij werken in, met en vanuit professionele netwerken die nauw verweven zijn met de informele sociale netwerken in een bepaalde omgeving (buurt, wijk, dorp, stad) en/of op een bepaald thema (sport, cultuur, natuur, media). Zij makelen en schakelen voortdurend tussen formele en informele netwerken, tussen leefwerelden en systemen: binnen de systeemwereld van overheden en grote organisaties creëren ze ruimte voor informele leefwereldactiviteiten en binnen leefwerelden vragen ze aandacht voor de voorwaarden die systemen aan hun activiteiten stellen. Dit laatste is van groot belang omdat informele groepen nogal eens te maken krijgen met formele eisen waar zij moeilijk aan kunnen voldoen. Als informele groep zonder rechtsvorm kunnen ze vaak geen contracten of gebruikersovereenkomsten aangaan, geen verzekeringen afsluiten, geen vergunning aanvragen of een beetje subsidie ontvangen. In deze gevallen kunnen professionals vanuit hun organisaties een steunfunctie vervullen; de verzekeringen, vergunningen, contracten en subsidierelaties verlopen dan via deze steunorganisatie (vgl. Cleveringa, 2014).

Dezelfde verbindende functie vervullen professionals vaak in het arrangeren van horizontale uitwisseling tussen personen en leefwerelden onderling. Niet door uiteenlopende burgers en activiteitengroepen tot samenwerking te dwingen, maar door hen op een terloopse wijze met elkaar in contact te brengen en hen de mogelijke meerwaarde van samenwerking te doen inzien. Bijvoorbeeld door hen in het gebruik van de publieke ruimte of netwerkactiviteiten tot uitwisseling te stimuleren: een activiteiten/vrijwilligersmarkt, een cultureel of sportevenement of een gezamenlijke agenda, nieuwsbrief of website. De term 'sociaal makelaarschap' wordt wel gebruikt om duidelijk te

maken dat sociaal werkers hiermee een informele markt van vraag en aanbod op het terrein van sociale activiteiten creëren (vgl. Postma & Van Wanrooij, 2016).

Uit onderzoek van Uitermark (2014) blijkt dat bewonersinitiatieven floreren met name in wijken waar het sociaal kapitaal al groot is en in wijken waar actieve burgers kunnen terugvallen op professionals en (de restanten van) een hechte sociale infrastructuur aanwezig zijn (die vaak in de jaren '70 en '80 door het buurtopbouwwerk tot stand zijn gebracht). Veel bewonersinitiatieven dragen bij aan de participatie, inclusie en empowerment van kwetsbare groepen, maar hun initiatieven bieden geen pasklare antwoorden op de 'noden' die daar ontstaan waar de overheid zich terugtrekt. Kortom: het versterken van burgerparticipatie in kwetsbare wijken is vaak alleen succesvol tegen de achtergrond van een sociale infrastructuur met professionele ondersteuning als voedingsbodem. Dat is ook niet vreemd, want burgers nemen graag verantwoordelijkheid, maar deinzen vaak terug voor zware eindverantwoordelijkheden. 'Zelforganisatie is geen kwestie van vanzelf-organisatie' (Specht & Van der Zwaard, 2015), daarvoor moeten voorwaarden worden gecreëerd. Sociaal werkers kunnen daar een wezenlijke bijdrage aan leveren.

Hoe kunnen sociaal werkers informele groepen in open situaties activeren?

Voor sociaal werkers is het van belang om zoveel mogelijk aan te sluiten bij de doelen en de kwaliteit van de sociale netwerken die zij aantreffen. Bij een eerste duiding van deze netwerken zullen zij op twee kenmerken letten. In de eerste plaats proberen zij een beeld te krijgen van de onderlinge verbondenheid: zijn de leden onderling hecht met elkaar verbonden is er sprake van een lichter vorm van betrokkenheid? Hoe heeft deze verbondenheid zich ontwikkeld, is deze sterker of zwakker geworden? Welke verschillen tussen leden zijn er in verbondenheid? En willen de leden zich ontwikkelen tot een hechtere of juist lichtere groep? In de tweede plaats letten sociaal werkers op de soort wederkerigheid: zijn de groepsactiviteiten met name gericht op elkaar of wil de groep iets betekenen voor mensen buiten de groep? Niet alleen zelfredzame burgers vinden het belangrijk om 'iets goeds' voor anderen, voor hun buurt, de samenleving of 'de wereld' in zijn geheel te doen. Voor het zelfrespect van veel burgers in een kwetsbare situatie is het ook van grote betekenis dat zij niet alleen zorg, hulp en ondersteuning ontvangen, maar ook van betekenis kunnen zijn voor anderen.

In hun studie *Sociaal-doe-het-zelfen* (2013) onderscheiden Pieter Hilhorst en Jos van der Lans vier soorten sociale netwerken langs deze twee assen van wederkerigheid en verbondenheid:

wederkerigheid/ verbondenheid	directe wederkerigheid	gegeneraliseerde wederkerigheid
sterke banden	met bekenden voor elkaar Bijvoorbeeld een lotgenotengroep of een groep mensen die samen een sportieve, culturele of andere ontmoetingsactiviteit ondernemen.	met bekenden voor anderen Bijvoorbeeld een groep mensen die samen een voedselbank, kringloopwinkel of speeltuin beheren.

zwakke banden	met onbekenden voor elkaar Bijvoorbeeld een groep mensen die een belcirkel draaiend houden of deelnemen aan klussen-, ruil- en wederdienstprojecten.	met onbekenden voor anderen Bijvoorbeeld een groep mensen die samen een buurtwebsite of sms-alert of burgernet beheren.
----------------------	---	--

(Hilhorst & Van der Lans, 2013)

Sociaal werkers moeten groepen kunnen ondersteunen door aan te sluiten bij wat zij willen en kunnen, door hun kwaliteiten en vaardigheden aan te spreken. Door present te zijn (Baart, 2015). Dat vraagt een hoge mate van 'tolerantie': eigen doelen, normen en waarden dienen zij tussen haakjes te kunnen plaatsen (zonder deze te negeren). Daarbij moeten professionals kunnen omgaan met processen waarvan zij niet weten welke kant deze opgaan, en andere partijen daarin mee kunnen nemen; met inzicht in beleids-, organisatie- en groepsdynamica moeten zij procesmatig kunnen samenwerken binnen en buiten de eigen organisatie vanuit een gedeelde verantwoordelijkheid en horizontaal partnerschap. Zo lang ieder vanuit zijn eigen project blijft werken komt er doorgaans immers geen synergie op gang.

Bij het arrangeren en ondersteunen van sociale netwerken maken sociaal werkers vooral gebruik van groepsgerichte activeringsvormen. In de Verkenning Maatschappelijke Participatie (2009) van Movisie wordt gesteld dat groepsgerichte activeringsmethoden veelbelovend zijn in het activeren van burgers die in een sociaal isolement of anderszins kwetsbare positie verkeren: 'Veelal is actief worden in de eigen buurt voor mensen de kleinste stap om weer te gaan participeren' (Verschelling-Hartog, 2009, p. 30). Daarbij wordt met name de methodiek van Asset-Based Community Development – de zogenaamde ABCD-methode – genoemd (Brörmann, 2010; Huygen et al., 2006). Elders in dit boek wordt deze methodiek uitvoeriger beschreven.

Groepen die in de wijk vaak buitengesloten worden, vormen vaak de doelgroep waar sociaal werkers contact mee zoeken. Bij deze groepen kijken zij aanvankelijk niet naar de problemen, maar naar hun talenten en kansen in de wijk. De aanwezige talenten van (groepen) bewoners en hun bijdrage aan de wijk vormen het vertrekpunt. Door voortdurend te bouwen aan relaties tussen bewoners, groepen en organisaties ontstaan er gelaagde sociaal netwerken, van waaruit nieuwe initiatieven voor wijkontwikkeling kunnen ontstaan. Burgers raken meer betrokken bij de wijk, ervaren dat ze zelf iets voor de wijk kunnen betekenen en krijgen daar erkenning voor.

In dergelijke ongestructureerde situaties zijn nauwelijks aangrijpingspunten te vinden voor het hanteren van strak vormgegeven trajecten, ondersteuningsprotocollen en methodieken. In de praktijk zullen deze wijkprofessionals vooral met bewonersnetwerken meebewegen en improviseren. Maar improviseren gaat niet zomaar. Een cellist kan bijvoorbeeld alleen improviseren wanneer hij zijn instrument goed beheerst, de mogelijkheden daarvan kent en zijn publiek kent. Zo kunnen sociaal-culturele professionals alleen improviseren wanneer zij over een methodisch referentiekader beschikken van waaruit zij de ongestructureerde situaties kunnen analyseren, duiden en handelingsperspectieven kunnen overwegen.

Hoe kunnen informele groepen *in flow* blijven?

De open situatie van groepsactiviteiten brengt met zich mee dat methodieken en modellen voor het werken met groepen binnen meer gereguleerde, institutionele contexten niet altijd van toepassing zijn. Een vrijwillige groepsactiviteit zonder vooropgezet doel vereist in de eerste plaats een grotere intrinsieke betrokkenheid van deelnemers. Hoe deze betrokkenheid kan ontstaan, weten we onder meer uit de Flow-theorie.

Flow is een belangrijk concept in de zogenoemde positieve psychologie, waarvan Csikszentmihalyi de belangrijkste vertegenwoordiger is. De ervaring van flow is volgens Csikszentmihalyi een optimale ervaring: 'De toestand waarin mensen dermate betrokken zijn bij een activiteit dat ze alles om hen heen vergeten. Deze ervaring is zo positief dat het de moeite waard is om deze te herhalen zonder de noodzaak van een externe beloning. [...] De optimale ervaring is iets wat wij doen gebeuren.' (Csikszentmihalyi, 1998, p. 16). In een toestand van 'flow' kunnen mensen volgens Csikszentmihalyi boven hun eigen kunnen uitstijgen en sneller nieuwe competenties verwerven. Flow wordt zo genoemd omdat enkele personen die door Csikszentmihalyi werden geïnterviewd voor zijn in 1975 verschenen boek over flow het bij wijze van metafoor hadden over een "stroom die hen meevoerde". (Csikszentmihalyi, 1998)

Volgens Csikszentmihalyi wordt de ervaring van flow gekenmerkt door ten minste een aantal van de volgende acht kenmerken:

1. Verlies van zelfbewustzijn: men gaat volledig op in de activiteit en vergeet zichzelf;
 2. Verlies van tijdsbesef: de tijd vliegt voorbij;
 3. De optimale ervaring is intrinsiek vervullend: de beloning is in de activiteit zelf gelegen;
 4. De bezigheid heeft een duidelijk doel;
 5. Een gevoel van persoonlijke controle over de situatie of activiteit;
 6. Handelen met een intense maar moeiteloze concentratie en betrokkenheid: afleidingen worden uit het bewustzijn geweerd;
 7. De bezigheid verschaft onmiddellijke feedback: succes en falen ten aanzien van de activiteit zijn onmiddellijk duidelijk, zodat men daarop het eigen handelen direct kan aanpassen;
 8. Een evenwicht tussen de eigen vaardigheid en de uit te voeren activiteit: de bezigheden zijn uitdagend echter *nét* niet te moeilijk om met succes uit te voeren;
- (Csikszentmihalyi, 1998)

Deze kenmerken kunnen tevens als voorwaarden worden beschouwd. Veel mensen zijn in staat om zelf op deze voorwaarden te reflecteren en bij het uitblijven van een flow-ervaring deze voorwaarden te creëren. In groepsprocessen zijn we bij het creëren van deze voorwaarden mede afhankelijk van anderen. De groep zal dan in staat moeten zijn om op deze voorwaarden te reflecteren. Sociaal werkers kunnen groepen hier soms bij ondersteunen. Belangrijk is bijvoorbeeld dat de groep een balans weet te bewaken tussen de moeilijkheid van ieders taak en de specifieke vaardigheden van de persoon in kwestie.

Voor welke uitdagingen komen informele groepen in open situaties te staan?

Naast het creëren van de voorwaarden voor een collectieve flow-ervaring is het voor sociaal werkers van belang om aandacht te hebben voor de uitdagingen waar groepen in open situaties mee geconfronteerd kunnen worden. Door het ontbreken van een institutionele omgeving krijgen groepsdynamische processen zoals deze plaatsvinden in een ongestructureerde omgeving de vrije loop. Het groepsdynamische ontwikkelingsmodel van de Amerikaanse sociaal psycholoog Bruce Tuckman kan helpen om groepen in deze processen te ondersteunen. Tuckman publiceerde hier voor het eerst over in 1965. Dit model beschrijft de stadia die een groep doorloopt om tot een goede samenwerking te komen. Veel groepen lopen echter vast in één van deze fasen waardoor de groep nooit goed tot bloei zal komen.

Het model beschrijft vier fasen. De overgang tussen elke fase wordt gekenmerkt door een crisis en eigenlijk is de daarop volgende fase bedoeld om de crisis op te lossen. Kennis van deze fasen kan de groep helpen om adequaat te reageren op samenwerkingsproblemen en voorkomt in een beginnende groep onrealistische verwachtingen, wat tot teleurstellingen zou leiden. Aangezien de werkelijkheid waar een groep mee van doen heeft veranderlijk is kunnen de teams de onderstaande cyclus steeds opnieuw doorlopen om op die manier steeds beter samen te werken. De onderstaande fasen worden overigens niet gepland maar doen zich na verloop van tijd vanzelf voor:

1. **Forming** is de eerste fase. De groep start als een verzameling van losse individuen die aarzelend proberen en groep te vormen. Er ontstaan interactiepatronen: wie willen direct aan de gang en wie wachten even af, wie zeggen veel en wie weinig, wie stellen vooral vragen en wie geven antwoorden? En wie bewaken de discussie, wie houden de tijd in de gaten, wie letten vooral op de inhoud en wie maken grapjes en sfeerbepalende opmerkingen? De leden zijn nog bezig om hun plek in de groep te vinden. Ook het vertrouwen moet nog worden opgebouwd. Het lijkt misschien alsof men al met het doel bezig is, maar de manier waarop gesproken wordt is belangrijker dan de inhoud.
2. **Storming** wordt ook wel de conflictfase genoemd. In deze fase hebben de teamleden elkaar goed genoeg leren kennen om elkaars werkwijze en gedrag te bekritisieren en worden de verhoudingen tussen hen duidelijker. Veel mensen deinen terug voor conflicten, ook als deze netjes besproken worden. Dit heeft als gevolg dat de meeste teams, ofwel nooit aan deze fase toekomen, ofwel compleet vastlopen in conflicten. Iemand die een groep begeleidt of de leiding heeft moet dus goed voor ogen houden dat conflicten nu eenmaal bij het groepsproces horen en niet bedreigend zijn. Men kan zo kort na het begin, al ongeduldig zijn over het gebrek aan voortgang, zonder te weten hoe daaraan iets te doen. Er komen nu meer gesprekken over wat de taakverdeling precies inhoudt. Er is nog weinig sprake van echte samenwerking.
3. **Norming**: Als een team goed door de vorige fase heen is gekomen dan is nu duidelijk hoe het team verder zal werken. Iedereen heeft nu een taak en het is duidelijk wie op welk punt de leiding neemt. Het gevaar is wel dat mensen minder snel met afwijkende ideeën zullen komen want iedereen is nu loyaal geworden. In deze fase gaan de deelnemers wennen aan de samenwerking. De weerstand ebt weg, men begint elkaar aan te vullen en er is sprake van echte samenwerking in plaats van strijd zoals in de vorige fase. Misschien is de productie nog niet hoog maar de groepsleden beginnen elkaar te vertrouwen en te accepteren. De leden leggen zich neer bij bepaalde groepsgewoonten, met de afgesproken normen, met hun taken

in het geheel en de eigenaardigheden van hun teamleden. Het wordt nu mogelijk om constructief met kritiek te komen. Er komt enige ontspanning in de groep en vertrouwen in de werkwijze. Het groepsproces kan nu onderwerp van gesprek worden.

4. **Performing** is de fase waarin een goede combinatie is ontstaan van samenwerken en zelfstandig verantwoordelijkheid nemen. Een team dat dit punt bereikt is in staat om met weinig leiding complexe taken op een soepele manier uit te voeren. De teamleden zijn goed op elkaar ingespeeld en weten wat ze aan elkaar hebben. Er zijn ongeschreven regels ontstaan waar iedereen zich aan houdt. De onderlinge verhoudingen en verwachtingen zijn in deze fase gevestigd en er wordt gepresteerd. In deze fase is de groep een echt team en er is duidelijk vooruitgang, problemen worden geanalyseerd en opgelost. De groepsleden kennen en accepteren nu elkaars sterke en zwakke kanten; ze weten wat hun rol is. Ze kunnen nu anticiperen op problemen in de groep en als die ontstaan gaan ze er constructief mee om. Een groep in dit stadium kan veel werk verzetten.

Wanneer een nieuweling in een groep terechtkomt die reeds in de derde of vierde fase zit dan kan het voor deze persoon zeer lastig zijn om zich aan te passen en geaccepteerd te worden. Het kan er toe leiden dat de groep weer terug gaat naar fase twee (*storming*) en zich dan weer verder ontwikkelt. Het kan er ook toe leiden dat de persoon het buitenbeentje wordt, onderdrukt wordt of de groep moet verlaten. In 1977 publiceerde Tuckman een vijfde fase, namelijk *Adjourning, Transforming and Mourning* waarin de groep weer wordt opgeheven. (Tuckman, 1965, 1967).

Hoe om te gaan met groepsprocessen van voortdurende in- en uitsluiting?

Deze roerige ontwikkelingsgang van groepen laat zien dat het aangaan van nieuwe relaties met de buitenwereld wrijvingen binnen een initiatiefgroep teweeg kan brengen en ontwrichtende tegenstellingen tussen personen en groepen kan oproepen. Dat sommige mensen hierdoor afhaken, terwijl anderen aanhaken, lijkt onvermijdelijk in zo'n overlevingsstrijd. Sommige mensen blijven na een koerswijziging overigens ook tijdelijk op afstand, om na enige tijd weer aansluiting te zoeken.

Deze dynamiek van meedoen, afhaken en weer aanhaken wijst op een conflictueus proces van voortdurende in- en uitsluiting. Volgens politiek filosoof Chantal Mouffe is consensus zonder uitsluiting onmogelijk. De insluiting van het ene perspectief brengt uitsluiting van andere perspectieven met zich mee. Deze uitsluiting maakt consensus juist mogelijk. Een tot stand gebrachte overeenstemming zal door de tegenkrachten die het oproept nooit vanzelfsprekend zijn, maar altijd ter discussie staan. Sommige verschillen tussen burgers worden door uitwisseling en dialoog overbrugd of verliezen hun betekenis, andere verschillen worden hierdoor juist betekenisvoller en zorgen voor contrast, wrijving en confrontatie. Interventies dienen volgens Mouffe niet gericht op het voorkomen van tegenstellingen, maar op het productief maken, het creatief aanwenden daarvan. Het vermijden van confrontaties leidt veelal tot het vermijden van contact door het innemen van een 'veilige' afstand tot elkaar. Een afstand die persoonlijke uitwisseling onmogelijk maakt. Confrontaties zorgen er voor dat verschillen en tegenstellingen zichtbaar worden. Door de wrijving die deze verschillen veroorzaken worden deelnemers uitgedaagd om een andere verhouding tot elkaar te zoeken en een andere positie in de gemeenschappelijke ruimte in te nemen. Het opzoeken van wrijving is in zekere zin de motor van burgerschap als creatief proces.

Het opschorten van overeenstemming schept ruimte voor de uitdrukking van ambiguïteit, meerstemmigheid, tegenspraak en twijfel. Juist binnen groepen die een veronderstelde groepsidentiteit aan hun 'anderszijn' ontleen, is het van belang om verschillen zichtbaar en productief te maken. Zo kunnen eenduidige identificaties plaatsmaken voor meervoudige en gelaagde identificaties. Door meerstemmigheid toe te laten, is er binnen een expressieve tussenruimte als de buurtboerderij minder aanleiding om te denken in termen van maatschappelijke achterstand. Dat denken veronderstelt namelijk een dominante cultuur waaraan iedereen mee zou moeten doen. In een meerstemmige omgeving is iedereen anders, dus niemand valt er buiten. Meerstemmigheid kan met andere woorden emanciperend.

Om recht te doen aan de veelheid van stemmen en mogelijke perspectieven, wordt een overeenstemming door Mouffe slechts als moment in de permanente confrontatie van belangen en gezichtspunten beschouwd. Het proces van insluiting en uitsluiting moet in beweging blijven, zodat de grenzen tussen 'wij' en 'zij' voortdurend verschuiven en nooit samenvallen met een gefixeerde grens tussen mainstream en marge(s). Dit proces zien we ook bij informele groepsactiviteiten in de publieke ruimte: de in-group van gisteren is de out-group van vandaag, waarvan een deel weer terug zal keren in de in-group van morgen of overmorgen.

Hoe kunnen sociale leerprocessen binnen Communities of Practice worden ondersteund?

Bij het ondersteunen van informele groepsactiviteiten maken sociaal werkers vaak gebruik van methodische termen die zijn ontleend aan de sociale leertheorie van Communities of Practice, zoals die door de antropoloog Etienne Wenger op begrip is gebracht (Wenger, 2000). Het uitgangspunt van Communities of Practice is dat leren een integraal onderdeel is van het dagelijks leven en dat mensen door hun deelname aan groepen een persoonlijke identiteit ontwikkelen. Een Community of Practice (CoP) is een groep mensen die een gemeenschappelijk probleem, belang of passie delen en die kennis, inzichten en ervaringen uitwisselen. Een CoP kan zich natuurlijk ontwikkelen rondom een gemeenschappelijk belangstelling van haar leden, maar het kan ook worden gecreëerd. De functie van een CoP is mensen te stimuleren ervaringen uit te wisselen en die te integreren om tot gedeelde en/ of nieuwe handelingsperspectieven te komen. Daarbij analyseert Wenger sociale leerprocessen aan de hand van drie dimensies, die van het domein, de gemeenschap, en de gedeelde praktijk:

- Het domein wordt gemarkeerd door de vraagstukken die richtinggevend zijn voor de samenwerking en het sociale leerproces: de *common ground* die leden inspireert om deel te nemen.
- De community vormt het sociale weefsel voor dat leren, bevordert onderlinge interacties en stimuleert de bereidheid om ideeën uit te wisselen.
- In de gedeelde praktijk wordt een gedeeld repertoire van handelingen, ervaringen, verhalen en methoden ontwikkeld en gedeeld (Wenger, 2000).

Wenger geeft zeven aanbevelingen voor de begeleiding van Communities of Practice:

1. Arrangeer een open leeromgeving waarin Communities of Practice zich op organische wijze kunnen ontwikkelen, rekening houdend met onvoorspelbare ontwikkelingsdynamiek: deze omgeving zal steun moeten blijven bieden wanneer de belangen, doelstellingen en

- betrokkenheid van leden veranderen;
2. Creëer gelegenheden voor een open dialoog, zowel onder de CoP-leden als tussen deze leden en de buitenwereld: een open uitwisseling met externe stakeholders is voor CoP-leden van groot belang om de verschillende mogelijkheden voor het bereiken van hun leerdoelen te begrijpen.
 3. Verwacht niet van alle leden dezelfde betrokkenheid, maar accepteer verschillen in de mate van deelname: vaak is er sprake van een kerngroep van informele leiders die intensief deelnemen aan de CoP en de vormgeving daarvan, een groep deelnemers daaromheen die gedurende langere tijd actief blijven deelnemen en een grotere schil van minder betrokken leden die incidenteel deelnemen maar de doelen van de groep nog steeds ondersteunen en daar betekenis aan ontleen.
 4. Ondersteun niet alleen de gemeenschappelijke dialoog, maar ook de uitwisselingen in de relaties tussen individuele leden op basis van individuele behoeften.
 5. Stel de waarde van de Community of Practice centraal. De CoP zal deelnemers de gelegenheid moeten bieden om de waarde en bijdrage van hun deelname aan de groep expliciet te bespreken.
 6. Geef ruimte aan zowel behoudende als uitdagende perspectieven van deelnemers: de dialoog over toekomstperspectieven draagt bij aan het leervermogen van de groep en haar leden wanneer zowel conventionele als radicale wijsheid ten aanzien van het gemeenschappelijke doel worden meegenomen.
 7. Zoek naar een passend ritme voor de CoP-activiteiten: stem het ritme en tempo van de activiteiten af op de gewenste betrokkenheid van de leden zonder deze betrokkenheid te onder- of overvragen.
- (Wenger, McDermott & Snyder 2002)

Wat kunnen sociaal werkers doen wanneer informele groepsvorming uitblijft?

In wijken waar bewonersactiviteiten dun gezaaid zijn of onzichtbaar blijven initiëren sociaal werkers soms kortlopende activeringscampagnes. Daarmee willen ze bewoners laten ervaren dat gezamenlijke initiatieven in relatief korte tijd verschil kunnen maken: door in een paar weken tijd een zichtbare bijdrage aan de kwaliteit van hun leefomgeving te realiseren (een opgeknapt plein, een ontmoetingsplek of speeltuin), maar ook door onderlinge vertrouwdsheid en vertrouwen in elkaar als buurtgenoten te versterken. Een methodiek die hierbij vaak wordt toegepast is de Oasis Game.

De Oasis Game is ontwikkeld en vormgegeven door een groep Braziliaanse architecten. Ze hebben deze methode ontwikkeld als een instrument om bewoners in achterstandswijken te bewegen in actie te komen en samen te werken aan empowerment. Tijdens een Oasis Game speelt een team van buurtbewoners, professionals en vrijwilligers 'het spel'. Het doel van een Oasis Game is het realiseren van de meest gemeenschappelijke droom van de wijk (Oasis) op een interactieve, laagdrempelige en speelse manier (Game). Het spel neemt meestal meerdere weekenden in beslag en werkt in enkele weken toe naar een zichtbaar resultaat. Dankzij de Oasis Game hebben meerdere wijken in Nederland nu ontmoetingstuinen, speeltuinen en kunstwerken. Buurtbewoners doen blijvende contacten op en verbeteren met elkaar de openbare ruimte. De Oasis Game legt bovendien een actief sociaal netwerk aan van waaruit bewoners zelf nieuwe initiatieven kunnen ontplooien.

De Oasis Game begint met het benaderen van bewoners, instellingen, overheden en bedrijven in de buurt. Zij worden de deelnemers aan het spel. In de volgende fase komen de deelnemers bij elkaar om hun dromen en frustraties over de buurt te delen. Vervolgens kiezen de deelnemers zelf een of

meerdere dromen uit om aan te werken. Ze bedenken hoe ze deze gaan uitvoeren en welke actieve rol zij daarbij kunnen spelen. Zo worden ze eigenaar van hun idee. Vlak daarna, bijvoorbeeld de volgende dag of het volgende weekend, werkt de groep gezamenlijk de dromen uit. Tot slot wordt het resultaat met de hele groep gevierd.

Kenmerkend aan de werkwijze van de Oasis Game is de alliantie die wordt gevormd met lokale stakeholders. Daarnaast werkt de stichting actief aan het doorgeven van de methode. De organisatie Elos Nederland traint mensen die de games begeleiden. Tijdens 'community of practice'-avonden delen deze begeleiders hun ervaringen (Trienekens, 2014; Elos Nederland, 2012)

In de hoofdstukken over samenlevingsopbouw en zelforganisatie en civil society wordt dieper ingegaan op activeringsmethodieken als de Oasis Game.

Reflectie

Het werken met informele groepen in open situaties is altijd generalistisch geweest, in die zin dat groepactiviteiten in de publieke ruimte zonder vooropgesteld(e) doel(groep) om een generieke, niet-problematiserende, activerende en verbindende benadering vraagt. Door de veranderende maatschappelijke context en de transformatie van het sociale domein vindt er een herwaardering plaats van deze manier van werken. Opbouwwerkers, jongerenwerkers en andere sociaal-culturele professionals worden tegenwoordig weer als 'participatiepioniers' gezien omdat zij al langer gewend zijn om volgens de uitgangspunten van de Wet Maatschappelijke Ondersteuning en Welzijn Nieuwe Stijl te werken: zij werken wijkgericht aan het versterken van sociale netwerken in de civil society, outreachend handelend vanuit de leefwereld van burgers, gebruik makend van verbindingen tussen formele en informele verbanden, collectief waar mogelijk, gericht op participatie, verbinding en empowerment. Vanwege deze expertise en de vertrouwdeheid van vele sociaal-culturele professionals met een specifieke wijk en haar bewoners hebben zij in vele gemeenten als kwartiermakers gefungeerd voor de sociale wijkteams.

Het kunnen differentiëren tussen wat de uiteenlopende groepen in een wijk nodig hebben vraagt van professionals dat zij in elke situatie opnieuw een balans kunnen vinden tussen sturen en loslaten, tussen te veel en te weinig structurering, tussen overactief en passief handelen, tussen het maken van harde afspraken en het handelen op basis van gecontroleerd vertrouwen: 'ik vertrouw iedereen, maar blijf controleren' (vgl. Denters, Tonkens et al., 2013, p. 35). Aan de sociaal werker als procesbegeleider worden dan ook hoge eisen gesteld. De vraag naar 'wat werkt' laat zich hier moeiteloos vertalen in de vraag naar 'wie werkt?'. *Best practices* blijken vaak begeleid te worden door *best persons*. Wie pakt deze handschoen in de toekomst op?

Bronnen

Bodd, J. (2005). *Resultaten Evaluatie ABCD Pilot Lijmbeek Eindhoven*. Eindhoven: Fontys Hogeschool Sociale Studies.

Boutellier, H. & Boonstra, N. (2009). *Van presentie tot correctie, een nieuw perspectief op samenlevingsopbouw*. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.

Brink, G. et al (2012). *Best Persons en hun betekenis voor de Nederlandse achterstandswijk*. Amsterdam: Boom Lemma Uitgevers.

Brörmann, N. (2010). *Methodebeschrijving ABCD. Databank Effectieve sociale interventies*. Utrecht: Movisie.

Cleveringa, S. (2014). *Cultuur nieuwe stijl. Praktijkboek community arts en nieuwe cultuurfuncties*. Utrecht: CAL-XL.

Csikszentmihalyi, M. (1998). *Creativiteit: over 'flow', schepping en ontdekking*. Amsterdam: Boom.

Denters, B., Tonkens, E., Verhoeven, I en Bakker, J. (2013). *Burgers maken hun buurt*. Den Haag: Platform 31.

Duyvendak, J. W. & Hurenkamp, M. (red.). (2004). *Kiezen voor de kudde. Lichte gemeenschappen en de nieuwe meerderheid*. Amsterdam: Van Gennep. Gunsteren, H. R. van (1992). *Eigentijds Burgerschap*. Den Haag: Sdu Uitgeverij.

Elos Nederland (2012). *Oasis Game Handboek*. Elos Nederland.

Engbersen, R. & Rensen, P. (2015). *Help mij het zelf te doen. Een pleidooi voor methodisch werken aan actief burgerschap*. Utrecht/Den Haag: Movisie/Platform31.

Ham, M. & J van der Meer (2015). *De ondernemende burger. De woelige wereld van lokale initiatieven*. Utrecht: Movisie.

Hilhorst, P. en J. van der Lans (2013). *Sociaal doe-het-zelven. De idealen en de politieke praktijk*. Amsterdam: Atlas Contact.

Huygen, A. M. Davelaar en H. J. van Daal (2006). *Vitaliteit versterkt: ABCD-aanpak voor de sociale en economische kansen van Oud-Delfshaven*. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.

Jong, E. de, Kooiman, A. & Omlo, J. (2015). *Nieuwe publieke ruimtes*. Rotterdam: WMO-werkplaats Rotterdam.

Postma, D. W. (2013). *Actief burgerschap en burgerparticipatie. bodyofknowledgesociaalwerk.nl* Utrecht: Movisie.

Postma, D. W. (2014). *Zonder wrijving geen burgerkracht. De Buurtboerderij als sociaal laboratorium. Tijdschrift voor sociale vraagstukken, 2(3), 10-13.*

Postma, D.W. et al (2017). *Samen doen wat nodig is om armoede te bestrijden. Praktijkgericht onderzoek naar de inzet van ervaringsdeskundigheid vanuit peer groups bij het creëren van toekomstgerichte handelingsperspectieven voor en door bewoners in een armoedesituatie*. Leeuwarden: Kenniskring Welzijn Nieuwe Stijl.

Postma, D.W. & Wanrooy, P. van (2016). Sociaal makelen voor een krachtige civil society. Wijkgericht werken aan activering, talentontwikkeling en ondersteuning van vitale buurtnetwerken. In: J. P. Wilken & A. van Bergen (2015). *Werken in de wijk*. Amsterdam: Uitgeverij SWP.

Putnam, R. D. (2000). *Bowling Alone. The Collapse and Revival of American Community*. New York: Simon & Schus.

Specht, M. & Van der Zwaard, J. (2015). *De uitvinding van de Leeszaal. Collectieve tactieken en culturele uitwisselingen*. Amsterdam, Valiz/Trancity.

Spierts, M. (2014a). *De stille krachten van de verzorgingsstaat. Geschiednis en toekomst van sociaal-culturele professionals*. Amsterdam: Van Genneep.

Spierts, M. (2014b). Sociale professionals: niet ontslaan maar omhelzen. Gepubliceerd op *sociale vraagstukken.nl* op 15 maart 2014, geraadpleegd op 23 augustus 2015.

Trienekens, S. (2014). *Inspiratiegids nieuwe ontmoetingsplekken*. Amsterdam: Stichting DOEN.

Baart

Tuckman, B. (1965). Developmental sequence in small groups. *Psychological Bulletin* 63/6. 384–99.

Tuckman, B. (1967). Personality Structure, Group Composition and Group Functioning. *Sociometry*, 27/4. 469– 487.

Uitermark, J. (2014). *Verlangen naar Wikitopia*. Rotterdam: Oratie Erasmus Universiteit Rotterdam.

Wenger, E. & Snyder, W.M. (2000). *Communities of Practice: The Organizational Frontier*. Cambridge: Harvard Business Review.

Wenger, E., McDermott, R., & Snyder, W. M. (2002). *Cultivating communities of practice: A guide to managing knowledge*. Boston: Harvard Business School Press.

Verwerkingsopdrachten

1. Verken het aanbod van groepsactiviteiten in jouw wijk

Bekijk de activiteitenkalenders en agenda's van de sociale wijkteams en welzijnsorganisaties in jouw wijk. Deze vind je vaak op de websites van deze organisaties, maar ook in wijkkranten en op de prikborden van ontmoetingsplekken in de buurt.

- Welke activiteiten tref je aan?
- Bij welke potentiële behoeften behoeften sluiten deze activiteiten aan?
- Kun je zien wie er bij deze activiteiten betrokken zijn?
- Is het naar jouw indruk eenvoudig om bij deze activiteiten aan te sluiten?
- Hoe kun je deze activiteiten plaatsen in onderstaande typologie van Hilhorst en Van der Lans?
- Kunnen deze activiteiten naar jouw idee van belang zijn voor de sociale samenhang van de buurt?
- Welke ondersteunende rol kunnen sociaal werkers hierbij vervullen?

wederkerigheid/ verbondenheid	directe wederkerigheid	gegeneraliseerde wederkerigheid
sterke banden	met bekenden voor elkaar	met bekenden voor anderen
zwakke banden	met onbekenden voor elkaar	met onbekenden voor anderen

2. Verken de vraag naar groepsactiviteiten in jouw wijk en deelname aan deze activiteiten

Bezoek een of twee laagdrempelige ontmoetingsplaatsen in jouw wijk: een buurthuis, een speeltuin of bibliotheek bijvoorbeeld. Spreek enkele mensen die je daar treft aan voor een alledaags gesprek over hun activiteiten in de buurt.

- Welke sociale activiteiten ondernemen deze mensen in de wijk?
- Waarom nemen de mensen aan deze activiteiten deel?
- Met welke verwachtingen zijn ze aan deze sociale activiteiten gaan deelnemen?
- In hoeverre zijn deze verwachtingen uitgekomen?
- Welke sociale activiteiten missen de mensen in hun wijk?
- Welke mogelijkheden zien mensen om deze sociale activiteiten zelf te initiëren?
- Welke professionele ondersteuning kunnen deze mensen daar bij gebruiken?
- Wat zou jij als sociaal werker voor deze (groepen) mensen kunnen betekenen?

Personalia

Als associate lector Welzijn Nieuwe Stijl aan NHL en Stenden Hogeschool geeft Dirk Postma leiding aan de kenniskring Welzijn Nieuwe Stijl, waarin professionals (in opleiding) en docent-onderzoekers samen met actieve bewoners werken aan onderzoek en innovatie op het terrein van burgerparticipatie in het lokale sociale domein.