

Verandering begeleiden

Een agogische basis
voor sociaal werkers



Noordhoff Uitgevers

Christa Nieuwboer & Marjolein Reijners (red.)

1^e druk

Verandering begeleiden

Een agogische basis voor sociaal werkers

Christa Nieuwboer en Marjolein Reijners (red.)

Met medewerking van:

Eltje Bos

Rogier van 't Rood

Saskia Wijsbroek

Lisette van der Poel

Bregje Spaans

Sharon Stellaard

Janienke Sturm

Aly Waninge

Gineke Hanzen

Guido van de Wiel

Marjolijn de Graaf

Edwin de Graaf

Eerste druk

Noordhoff Uitgevers Groningen/Utrecht

Ontwerp omslag: Michiel Uilen

Omslagillustratie: Adobe Stock

Eventuele op- en aanmerkingen over deze of andere uitgaven kunt u richten aan:
Noordhoff Uitgevers bv, Afdeling Hoger Onderwijs, Antwoordnummer 13, 9700 VB
Groningen of via het contactformulier op www.mijnnoordhoff.nl.

Aan de totstandkoming van deze uitgave is de uiterste zorg besteed. Voor informatie die desondanks onvolledig of onjuist is opgenomen, aanvaarden auteur(s), redactie en uitgever geen aansprakelijkheid. Voor eventuele verbeteringen van de opgenomen gegevens houden zij zich aanbevolen.



0 / 18

© 2018 Noordhoff Uitgevers bv Groningen/Utrecht, The Netherlands.

Behoudens de in of krachtens de Auteurswet van 1912 gestelde uitzonderingen mag niets uit deze uitgave worden veelevoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of enige andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever. Voor zover het maken van reprografische veelevoudigingen uit deze uitgave is toegestaan op grond van artikel 16h Auteurswet 1912 dient men de daarvoor verschuldigde vergoedingen te voldoen aan Stichting Reprorecht (postbus 3060, 2130 KB Hoofddorp, www.reprorecht.nl). Voor het overnemen van gedeelte(n) uit deze uitgave in bloemlezingen, readers en andere compilatiewerken (artikel 16 Auteurswet 1912) kan men zich wenden tot Stichting PRO (Stichting Publicatie- en Reproductierechten Organisatie, postbus 3060, 2130 KB Hoofddorp, www.stichting-pro.nl).

All rights reserved. No part of this publication may be reproduced, stored in a retrieval system, or transmitted, in any form or by any means, electronic, mechanical, photocopying, recording, or otherwise, without the prior written permission of the publisher.

ISBN(e book) 978-90-01-90049-6

ISBN 978-90-01-90048-9

NUR 753

Inhoudsopgave

Inleiding 7

Christa Nieuwboer

DEEL 1

Welzijn en samenleving 15

1 Uit de kunst in de wijk 17

Eltje Bos

Praktijkvoorbeeld: cultuur bouwt bruggen

- 1.1 Kunst en cultuur in het sociaal werk 19
- 1.2 Het effect van kunst en cultuur 20
- 1.3 Een 'formule' voor geluk 22
- 1.4 Groeps- en gemeenschapsbeïnvloeding 23
- 1.5 Het werken met kunst en cultuur 24
 - 1.5.1 De beperkingen van taal 24
 - 1.5.2 Beeldende kunst en fotografie 25
 - 1.5.3 Theater 26
 - 1.5.4 Verhalen 27
 - 1.5.5 Muziek 28
 - 1.5.6 Dans 29
 - 1.5.7 Bewegend beeld 30
- 1.6 Werking van interventies met kunst en cultuur 30
- 1.7 De competenties van de sociaal werker 31

Samenvatting 33

2 Groepsgewijs uitdagen 35

Christa Nieuwboer, Rogier van 't Rood

Praktijkvoorbeeld: stimulans uit de groep

- 2.1 Werken met groepen 37
- 2.2 Leren en participatief groepswork 39
- 2.3 De Themis-methode: in vijf fasen aan verandering werken 40
 - 2.3.1 Fase 1: Mapping 41
 - 2.3.2 Fase 2: Interne perspectieven 41
 - 2.3.3 Fase 3: Externe perspectieven 42
 - 2.3.4 Fase 4: Oefenen 42
 - 2.3.5 Fase 5: Evalueren 43
- 2.4 Het veranderkundig ontwerp met vijf fasen 45
- 2.5 Individuele en gemeenschappelijke doelen 47
- 2.6 Praktische overwegingen bij participatief groepswork 48

- 2.7 De competenties van de sociaal werker 50
- 2.8 De kracht van participatieve groepen in de wijk 52
Samenvatting 54

DEEL 2

Jeugd 57

3 Gezinnen in context 59

Saskia Wijsbroek, Lisette van der Poel, Bregje Spaans

Praktijkvoorbeeld: het gezin in een krachtenveld

- 3.1 Sociaal werkers in gezinnen 61
- 3.2 Gezinnen in hun omgeving 62
- 3.3 Perspectieven voor verandering binnen gezinnen 64
 - 3.3.1 Gezinsvormen en gezinssamenstelling 64
 - 3.3.2 Gezinsontwikkeling 65
 - 3.3.3 Gezinsstructuur 66
 - 3.3.4 Cognitie en gedrag 67
 - 3.3.5 Gezinscommunicatie 67
 - 3.3.6 Narratieven 68
 - 3.3.7 Oplossingsgerichtheid 69
 - 3.3.8 Empowerment en veerkracht 69
- 3.4 De pedagogische civil society 70
- 3.5 De competenties van de sociaal werker 73
Samenvatting 76

4 Onderwijs en zorg: samenwerken voor de jeugd 79

Sharon Stellaard

Praktijkvoorbeeld: het kind in de knel

- 4.1 Samenwerking tussen onderwijs en jeugdhulp 81
 - 4.1.1 Preventie en signalering 81
 - 4.1.2 Afwegen en hulp organiseren 82
 - 4.1.3 Doorgaande lijnen ontwikkelen 83
 - 4.1.4 Integraal onderwijs-zorgaanbod realiseren 85
- 4.2 Interventies in het onderwijs 86
 - 4.2.1 Verandering door voorlichting op school 87
 - 4.2.2 Verandering door het volgen van een groepstraining op school 90
 - 4.2.3 Verandering door het doorbreken van gedragspatronen in de klas 91
 - 4.2.4 Verandering door gesprekken met een sociaal werker op school 92
 - 4.2.5 Verandering door één integrale aanpak 95
- 4.3 Kanttekeningen en dilemma's 96
- 4.4 De competenties van de sociaal werker 97
- 4.5 Onderzoek naar onderwijs en jeugdhulp 98
Samenvatting 100

DEEL 3

Zorg 103

5 **Moderne zorg voor ouderen** 105

Janienke Sturm

Praktijkvoorbeeld: nooit te oud om te veranderen

- 5.1 Eigen regie naar de voorgrond 107
 - 5.1.1 Belemmerende factoren voor zelfstandigheid 107
 - 5.1.2 De taak van de sociaal werker in de ouderenzorg 108
- 5.2 Verandering bij ouderen 109
 - 5.2.1 Factoren die gedrag bepalen 109
 - 5.2.2 Gedragsverandering 110
- 5.3 Technologie ter ondersteuning van ouderen 112
 - 5.3.1 Probleemgebieden 113
 - 5.3.2 Acceptatie van technologie 114
- 5.4 De competenties van de sociaal werker 116
 - Samenvatting 118

6 **Participatie zonder beperkingen** 121

Aly Wanninge, Gineke Hanzen

Praktijkvoorbeeld: tussen goede bedoelingen in

- 6.1 De sociaal werker in de gehandicaptenzorg 123
 - 6.1.1 Ondersteuning binnen een zorgorganisatie 123
 - 6.1.2 Aanpassingen voor zelfstandigheid 124
 - 6.1.3 Het ondersteuningsplan 125
 - 6.1.4 De rol van de sociaal werker in de zorgorganisatie 126
- 6.2 Perspectieven op gehandicaptenzorg 126
 - 6.2.1 Perspectieven door de tijd heen 126
 - 6.2.2 Inclusief werken 127
- 6.3 De competenties van de sociaal werker 129
- 6.4 Participatie: kwaliteit van bestaan 131
 - Samenvatting 135

DEEL 4

Organisatie 137

7 **Organiseren vanuit de bedoeling** 139

Guido van de Wiel

Praktijkvoorbeeld: te veel hulp helpt juist niet

- 7.1 Gevangen in het systeem 141
 - 7.1.1 Start bij de systeemwereld 141
 - 7.1.2 Klem tussen cliënt en systeemwereld 143
- 7.2 Terug naar de bedoeling 144
 - 7.2.1 Start bij de bedoeling 144
 - 7.2.2 Aandacht voor de leefwereld 147
- 7.3 Van systeemwereld voorop naar bedoeling voorop 149
- 7.4 Werken vanuit de bedoeling: praktische instrumenten en handreikingen 150

- 7.4.1 De waardendriehoek [150](#)
- 7.4.2 Maatwerkbudget en *Pay it forward*-fonds [152](#)
- 7.4.3 Werken met leidende principes [153](#)
- 7.5 De competenties van de sociaal werker [154](#)
[Samenvatting 155](#)

8 Gedragen besluiten [157](#)

Marjolijn de Graaf, Edwin de Graaf

Praktijkvoorbeeld: onenigheid binnen het team

- 8.1 Valkuilen bij groepsoverleg [159](#)
- 8.2 Besluitvorming als kernproces van samenwerken [160](#)
- 8.3 Decisions by Design [163](#)
 - 8.3.1 Besluitvorming in vier stappen [163](#)
 - 8.3.2 Resultaat in afgebakende tijd [165](#)
 - 8.3.3 Valkuilen [166](#)
- 8.4 Ontwerp de besluitvorming [166](#)
- 8.5 De competenties van de sociaal werker [169](#)
[Samenvatting 170](#)

Literatuur [172](#)

Register [180](#)

Over de auteurs [184](#)

Inleiding

'Iedereen wil verandering, maar niemand wil veranderen.' Deze zegswijze geeft aan hoe weerbarstig veranderingsprocessen kunnen zijn. Mensen vinden het vaak redelijk gemakkelijk om te vertellen wat anderen moeten doen, om te klagen over wat verkeerd gaat of om te mopperen over het werk; maar zelf in beweging komen, gewoontes doorbreken, nieuw gedrag aanleren of beter organiseren is veel moeilijker.

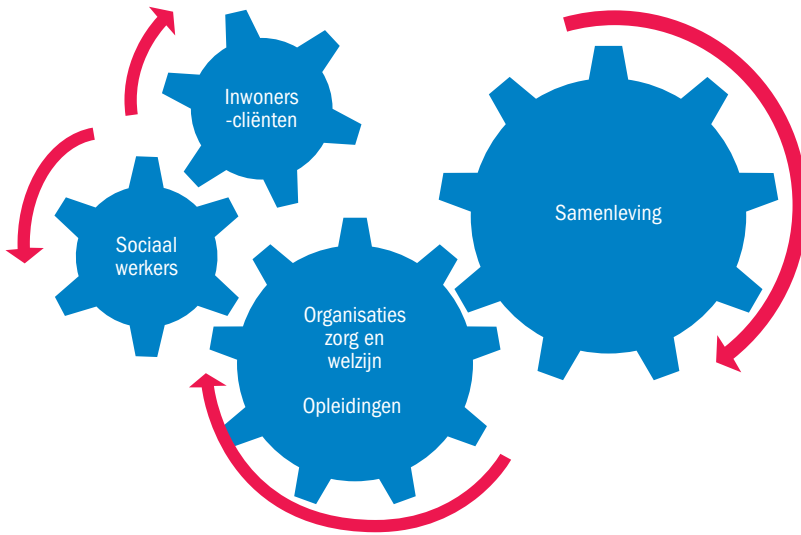
Dit boek is geschreven vanuit de gedachte dat veranderingsprocessen essentieel zijn voor alle vormen van sociaal werk. Dat is deels in de doelen gelegen. De opdrachten die een sociaal werker in de definitie van sociaal werk meekrijgt, zijn niet gering: sociale verandering, empowerment, bevrijding... (Landelijk opleidingsdocument Sociaal werk, 2017). Ga er maar aan staan! Toch sluit dit aan bij de ambitie die veel sociaal werkers hebben. Sociaal werkers vinden hun werk de moeite waard, die keer '... dat ik echt een verschil kon maken'; '... dat iemand zijn leven op de rails kreeg'; '... dat iemand zelf actie kon ondernemen'; '... dat iemand werk had gevonden'. De ambitieuze doelen van het sociaal werk krijgen in de praktijk concreet vorm in het leven van die vader, die weer contact met zijn kinderen heeft gekregen; van die vrouw, die een onderneming is gestart; van die man, die voor het eerst een treinreis heeft kunnen maken; van die verlegen jongere, die vrienden heeft gevonden en van die oma, die via beeldbellen contact heeft met haar kleinkinderen in het buitenland. Grote doelen worden klein zichtbaar in de concrete leefwereld.

De reden om dit boek te schrijven is om te laten zien welk professioneel handelen hieraan bijdraagt. Hoe verlopen veranderingsprocessen in de praktijk? Welke tools en instrumenten zetten sociaal werkers daarvoor in?

Sociaal werk in een veranderende context

Verandering is vaak een langdurig proces, met vallen en opstaan door allerlei persoonlijke factoren, in een krachtenveld dat niet altijd meewerkt en in een handelingsruimte die nogal eens beperkt wordt door budgetten, procedures en protocollen. Al deze aspecten horen tegelijkertijd ook weer bij het totaal dat het sociaal werk vormt. Het werk speelt zich niet af in een vacuum, maar in een maatschappelijke context en in organisaties. Zowel de doelgroepen als de beroepskrachten, de opleidingen en de organisaties bevinden zich in een veranderende samenleving (zie figuur 1). Eén ding is zeker: het vak van sociaal werker is nooit saai!

FIGUUR 1 Veranderende samenleving



De sociaal werker is bovendien te vinden in allerlei vormen van zorg en welzijn. In de verschillende varianten van het beroep is specifieke vakkennis nodig, bijvoorbeeld over verslaving of over ouderenzorg. Daarnaast is generieke kennis nodig, zoals bijvoorbeeld werken vanuit een visie, samenwerken, verbinden, luisteren, reflecteren. De opleidingen besteden aandacht aan beide soorten kennis en kunde, en leiden op die manier de T-shaped professional voor het sociaal werk op (zie figuur 2).

FIGUUR 2 De T-shaped professional

GENERIEKE VAKKENNIS

SPECIEFIEKE VAKKENNIS

Wat moet de sociaal werker weten over het begeleiden van verandering?

Een aspect dat zowel de specifieke als de generieke aspecten van de T-shaped professional raakt, is verandering. Verandering en veranderen, invloed en beïnvloeding, ontwikkeling en leren, stimuleren en bevorderen, uitdagen en oefenen, doelen formuleren en aanpakken: al deze termen worden gebruikt in het sociaal werk en zijn allemaal verwant aan elkaar. Ze duiden enerzijds op het proces (stimuleren, bevorderen), anderzijds op het

doel (sociale verandering en ontwikkeling) en gaan ook over de inzet van mensen zelf (verantwoordelijkheid en betrokkenheid). Hierin zijn de specifieke context en de leefwereld van de cliënt doorslaggevend.

Daarnaast is het sociaal werk als beroep zelf fundamenteel aan het veranderen, wat leidt tot nieuwe generieke competenties: meer werken vanuit de visie en de bedoeling, minder vanuit protocollen en procedures, meer in de relatie en minder in de regels. Omdat de sociaal werker niet alleen op het individuele niveau werkt, heeft hij niet alleen met gedragsverandering te maken. Andere termen die verandering aanduiden zijn bijvoorbeeld innovatie, (digitale) revolutie, transitie, transformatie. 'De maatschappij verandert sneller dan ooit', wordt wel gezegd. De sociaal werker verhoudt zich hiertoe en benut nieuwe kansen.

Wat overeenkomt in de bovengenoemde termen is, dat er een beweging plaatsvindt van een ongewenste situatie naar een meer gewenste situatie. Je zou, in navolging van de Engelse zegswijze *change is the only constant*, kunnen zeggen dat verandering de constante factor is in het sociaal werk.

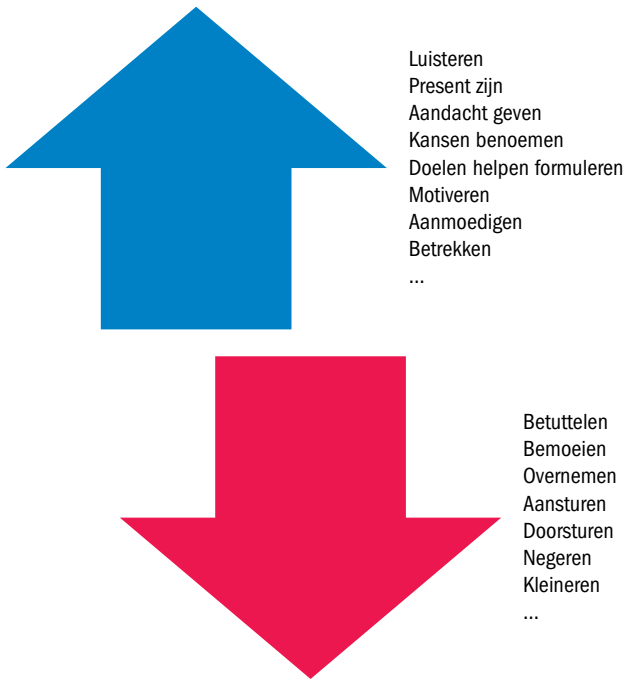
De sociaal werker als begeleider van verandering

Met een veranderingsgerichte blik bekijken we in dit boek de functie van het sociaal werk. Dat is een bewuste keuze, ingegeven door een accent op de sociaal werker als individuele competente beroepskracht. Hoewel hij vaak projecten, programma's en protocollen zal uitvoeren is het belangrijk dat zijn professioneel handelen een agogische basis heeft. Bewust is gekozen voor de term *begeleiden* als bijzondere vorm van professioneel handelen en als synoniem van *agogisch* handelen (afgeleid van het Griekse *ἀγωγός/agōgos*, leider). Door het boek heen zal blijken welke vormen deze begeleiding kan aannemen, maar in de kern gaat het steeds om het helpen zoeken naar een weg tussen het startpunt en een doel. Het proces van de ander – de cliënt, inwoner, burger – staat steeds centraal.

Sociaal werk wil een kritisch-emancipatoire rol in de samenleving innemen. Vanzelfsprekend komen dan de mensen in beeld die, om welke redenen dan ook, in de knel dreigen te komen door de druk van de verwachtingen, de systemen of de norm. Daarin zoekt het sociaal werk naar ruimte. Het bewaakt de sociale samenhang en het welzijn van individuen en groepen mensen en bevordert die zo goed mogelijk. De sociaal werker ziet zulke situaties als processen met fasen, die soms niet vanzelf doorlopen worden en die begeleid kunnen worden.

Het eigen beroepsmatig handelen is daarbij onderwerp van constante kritische reflectie: benader ik mensen vanuit hun zwakte of vanuit hun kracht? Draagt deze interventie of dit programma bij aan vrijheid of bevestigt het de hulpbehoefte van mensen? Hoe kan de sociaal werker de ander laten opbloeien? Bij een agogische professionele attitude hoort respect, gelijkwaardigheid, begrip en een positieve instelling (zie figuur 3). Een dergelijke bejegening roept kracht op.

FIGUUR 3 Twee richtingen van begeleiding



Als we verandering nastreven, hoe stellen we dan vast of en hoe die bereikt is? Heeft het professioneel handelen hieraan een bijdrage geleverd en zo ja, kunnen we dat dan elders ook toepassen? Wat werkt? Voordelen van het gebruik van bewezen interventies zijn, dat duidelijk is voor welke groep en op welke manier een programma goed heeft gewerkt. Voordelen van individuele en contextgerichte begeleiding zijn, dat het professioneel handelen maatwerk is en de ander zich gezien voelt. Beide vullen elkaar dus aan. Naarmate het professioneel handelen individueler, opener, inclusiever en diverser is, vermindert de meetbaarheid van de effectiviteit volgens analytische methoden en is deze beter vast te stellen met participatieve methoden van onderzoek (zie figuur 4).

Mensen hebben praktische problemen, vragen, dromen, verlangens, wensen of ideeën over de kwaliteit van hun leven. Deze ingrediënten vormen de basis van verandering. De rol van de beroepskracht is om niet-gearticuleerde of nog onbewuste kennis over de situatie te helpen benoemen. Ervarengerichte, interactieve en creatieve methoden om de situatie volledig te verkennen leiden tot oplossingen en kansen die volledig aansluiten bij de deelnemers, aangezien zij deze kennis zelf hebben gegenereerd. Het doorlopen van dit onderzoekende proces is in zichzelf een veranderingsproces, dat alle betrokkenen invloed geeft. In dit boek is gekozen voor een praktische insteek, waarin de interventie vrijwel samenvalt met het gezamenlijk onderzoeken van de situatie en de oplossingsrichtingen.

FIGUUR 4 Vaststellen van verandering



Doel van het boek

Na het lezen van dit boek is de (aankomend) sociaal werker zich bewust van zijn professionele rol in het begeleiden van verandering en heeft hij een repertoire aan theorieën, concepten en modellen tot zijn beschikking die hij daartoe kan inzetten.

Beschikbare kennis

Aan dit boek hebben dertien auteurs en een redactieteam bijgedragen. Allen zijn nauw betrokken bij het opleiden van sociaal werkers in het hoger beroepsonderwijs en hebben veelal ook een onderzoeksfunctie. Zij stellen hun kennis en kunde op deze manier beschikbaar. De redactie heeft hen uitgedaagd om eerst een beeld te schetsen van de sociaal werker in een concrete praktijksituatie. Waar en hoe werkt een sociaal werker aan verandering? Tegen welke vragen loopt hij of zij op, als het gaat om veranderingsprocessen? Welke antwoorden zijn daarop te geven? In elk hoofdstuk is aandacht voor kennis, instrumenten en competenties. Dit boek en de bijbehorende website volgen daarbij de beroepsindeling zoals die in verschillende opleidingen Social work in Nederland gehanteerd wordt: welzijn en samenleving, jeugd en zorg.

Het eerste deel van het boek gaat in op twee vormen van sociaal werk in de wijk. Werken in de wijk is van oudsher een stevig onderdeel van het sociaal werk, maar de relevantie ervan wordt de laatste jaren weer extra onderstreept. In de wijk is de leefwereld van mensen; daar zien zij dagelijks welke problemen en kansen zich aandienen; daar kennen zij elkaar en zetten zij zich in. Sociaal werk probeert deze kracht te mobiliseren.

In het tweede deel staat sociaal werk met jeugd centraal. De jeugd wordt als aparte doelgroep van sociaal werk genoemd, aangezien deze groep doorgaans groot en volop in ontwikkeling is en daarmee veel eigen organisatiestructuren kent in onderwijs en vrijetijd. De sociaal werker kijkt niet zo zeer naar de individuele kenmerken van het kind, als wel naar de context

van het gezin en van school. Hoe kunnen beroepskrachten samenwerken voor een wezenlijke verbetering van de situatie van een kind in de knel? Sociaal werk in de zorg vormt de context van het derde deel. Sociaal werkers in zorgberoepen hebben de opdracht om de zelfstandigheid van cliënten zo lang en zo goed mogelijk te ondersteunen. Het vergt een inspanning om voort te bouwen op wat een cliënt nog wel kan, in plaats van te focussen op wat hij niet meer kan.

Ten slotte volgt een vierde deel over de organisatiekant van sociaal werk. Met termen als *kanteling* en *transformatie* wordt sinds 2015 aangeduid dat de sector meer vanuit en met mensen zelf moest gaan werken. Dit is een voortdurend proces dat tijd nodig heeft. Voor de toekomstige sociaal werker is het goed om koers te houden op het basisprincipe van die verandering: werken vanuit de bedoeling. Dat blijkt een krachtig principe om niet méér en niet minder te organiseren dan wat nodig is. Daarnaast zullen sociaal werkers in toenemende mate samenwerken met cliënten en met professionals uit andere disciplines. Dat vergt een verandering in de communicatie en besluitvorming door alle betrokkenen.

De hoofdstukken van het boek

Het boek biedt inzicht in een rijk palet aan vormen van verandering die aan de orde van de dag zijn in het sociaal werk, of het nu gaat om veranderingsprocessen in het leven van cliënten of in de eigen professionele werkwijze. Om professioneel te kunnen begeleiden is begrip nodig over de rol en mechanismen van verandering. Elk hoofdstuk draagt bij aan dit begrip door het begeleiden van verandering te illustreren binnen een specifieke beroepscontext.

In hoofdstuk 1 krijgt de sociaal werker inzicht in de manier waarop kunst en cultuur mensen beïnvloedt. De opbrengst is dat de sociaal werker weet hoe hij specifieke vormen van cultuur kan inzetten als onderdeel van de emancipatoire functie van het sociaal werk.

In hoofdstuk 2 staat het werken met groepen volwassenen centraal, die om welke reden dan ook niet actief deelnemen aan de samenleving. Door vanuit veiligheid uitdaging en confrontatie in te brengen en met nieuwe inzichten en gedrag te laten oefenen faciliteert de sociaal werker een krachtig leerproces.

In hoofdstuk 3 gaat het om kinderen als onderdeel van een breder gezins- en sociaal systeem. De sociaal werker neemt de rol in van een mediërende begeleider, die schakelt tussen de verhalen en waarheden van alle betrokkenen om zodoende aan meer onderling begrip en herstel te werken.

In hoofdstuk 4 komt de relatief nieuwe rol van de sociaal werker in een schoolse setting aan bod. Dit vergt kennis over de mogelijkheden om de ontwikkeling van kinderen binnen de school te stimuleren en ook goede communicatievaardigheden om met alle betrokkenen samen te werken in het belang van het kind.

In hoofdstuk 5 blijkt dat je nooit te oud bent om te veranderen. De sociaal werker in de ouderenzorg staat voor de uitdaging om ouderen te helpen zo lang mogelijk competent, verbonden en autonoom te zijn. De sociaal werker leert in dit hoofdstuk bovendien hoe technologie daarbij ondersteunend kan zijn.

In hoofdstuk 6 gaat het om de zelfstandigheid in de soms bescheiden ruimte die iemand met een beperking daarvoor heeft. De sociaal werker kan een verbindende rol spelen in de communicatie tussen betrokken cliënten, professionals en familie om participatie mogelijk te maken.

In hoofdstuk 7 bevindt de sociaal werker zich in de welzijns- of zorgorganisatie. De sociaal werker leert in dit hoofdstuk om oog te houden voor de mens en de bedoeling van zijn werk, ook als regelgeving, richtlijnen en eisen voortdurend een appèl op hem doen.

In hoofdstuk 8 staat de sociaal werker in een alledaagse werksituatie op de werkvloer. De sociaal werker kan besluitvormingsprocessen positief beïnvloeden door inzicht te hebben in alle factoren die er een rol in spelen en deze stap voor stap te helpen verzamelen.

De website

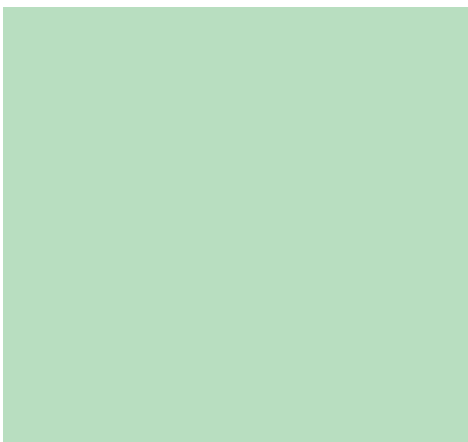
Bij het samenstellen van dit boek hebben we gekozen voor het creëren van een website met veel aanvullend materiaal. Je vindt deze op www.veranderingbegeleiden.noordhoff.nl. In het boek wordt naar deze website verwezen met een wereldbol in de kantlijn. Op de website kan de lezer een bijbehorende internetlink of nadere informatie over het onderwerp vinden. Daarnaast staan op de website verwerkings- en reflectieopdrachten, extra casuïstiek en praktijkvoorbeelden, filmpjes en toetsen.



DEEL 1

Welzijn en samenleving

- 1 Uit de kunst in de wijk 17
- 2 Groepsgewijs uitdagen 35



1

Uit de kunst in de wijk

Eltje Bos

Praktijkvoorbeeld: cultuur bouwt bruggen

- 1.1 Kunst en cultuur in het sociaal werk**
- 1.2 Het effect van kunst en cultuur**
- 1.3 Een 'formule' voor geluk**
- 1.4 Groeps- en gemeenschapsbeïnvloeding**
- 1.5 Het werken met kunst en cultuur**
- 1.6 Werking van interventies met kunst en cultuur**
- 1.7 De competenties van de sociaal werker**

In hoofdstuk 1 krijgt de sociaal werker inzicht in de manier waarop kunst en cultuur mensen beïnvloedt. Het gaat hierbij enerzijds om beïnvloeding op individueel niveau: waarom raakt muziek, of een gedicht? Hoe is het oproepen van emoties door kunst heilzaam? Anderzijds gaat het om beïnvloeding op maatschappelijk niveau. Van oudsher heeft cultuur een kritische functie en stelt het machtsverhoudingen aan de kaak.

De opbrengst van hoofdstuk 1 is dat de sociaal werker weet hoe hij specifieke vormen van cultuur kan inzetten als onderdeel van de emancipatoire functie van het sociaal werk.

Praktijkvoorbeeld: cultuur bouwt bruggen

1

In Amsterdam-Noord is een nieuwe brug gemaakt over de snelweg. In het stadsdeel groeien kinderen van allerlei culturele afkomst in verschillende 'werelden' op. Aan de ene kant van de brug wonen meer gezinnen met hogere inkomens dan aan de andere kant. Als ze elkaar al tegenkomen, ontstaan er vaak conflicten. Anna is een sociale professional die regelmatig in de Gele Pomp werkt, een centrum voor sociaal-culturele activiteiten bij de brug. Zij zou graag zien dat de kinderen van beide kanten van de brug beter met elkaar leren omgaan. Ze vraagt zich af wat een goede vorm zou kunnen zijn om dat te stimuleren.

In overleg met een kunstenaar, Sheryll, ontstaat het idee om de brug als uitgangspunt te nemen voor een ontmoeting tussen de twee werelden, die onoverbrugbaar lijken. Ze nodigen kinderen en jongeren uit om mee te doen aan een musical. Samen met

hen bedenken ze dat het moet gaan over de (onmogelijke) liefde tussen een meisje en een jongen van weerszijden van de brug. Het is een variant van het verhaal West-side story, aangepast aan de situatie in Amsterdam-Noord.

Er worden meer mensen bij betrokken. Anna kan goed dansen en gaat choreografieën maken. David, die graag muziek speelt, wordt ingeschakeld om de liedjes te begeleiden. De brug wordt gebruikt als locatie voor de voorstelling. De kinderen en jongeren oefenen het spel samen, maken de muziek. En ze geven twee goed bezochte voorstellingen bij de brug, waar ook veel ouders komen. De spelers leren elkaar beter kennen, hebben samen plezier en frustraties doorstaan en contacten zijn gelegd. Dat geldt ook voor ouders, die bij de productie geholpen hebben.

1.1 Kunst en cultuur in het sociaal werk

In het sociaal werk gaat het erom de kwaliteit van leven van individuen, van samen leven in groepen en van de samenleving te bevorderen of in stand te houden. De sociaal werker begeleidt of faciliteert deze processen. Vaak gaat het hierbij om een verandering van de manier waarop mensen naar zichzelf kijken en om het vergroten van de invloed op hun omstandigheden en omgeving. Daarbij hoort ook hoe zij zich tot hun directe omgeving verhouden en hoe ze maatschappelijk functioneren. De sociaal werker vindt van oudsher nauwe aansluiting bij doelgroepen in hun eigen leefomgeving: de buurt of de wijk (Bergen & Wilken, 2016). Welzijnswerk speelt hierop in met beroepskrachten die hun oor te luisteren leggen, aandacht hebben voor de dagelijkse gang van zaken en weten hoe de verschillende bewoners met elkaar samenleven. Zij zien de inwoners tijdens hun meest kwetsbare en hun meest krachtige momenten en periodes. Ze ondersteunen de individuele participatie en de sociale cohesie zo goed mogelijk. Het sociaal werk biedt daartoe laagdrempelige activiteiten, creëert mogelijkheden om problemen samen op te lossen, draagt bij aan het vormen van netwerken en stimuleert mensen en groepen om het beste uit zichzelf te halen. In dit hoofdstuk wordt behandeld waarom het inzetten van interventies met kunst, of breder cultuur, een goede keuze kan zijn om mensen verder te helpen de kwaliteit van hun leven te verbeteren. Iedereen is immers een *levenskunstenaar* (Social Art Lab, 2015).

Een definitie

Allereerst is de vraag wat verstaan wordt onder kunst of cultuur. Dat is geen eenvoudige vraag. Al in 1952 inventariseerden de antropologen Kroeber en Kluckhohn de destijds bekende definities van cultuur en vonden er meer dan driehonderd. Een eenduidige definitie is er niet. In een brede antropologische definitie verwijst cultuur naar een manier van leven van een volk, een periode of een groep. Daaronder vallen bijvoorbeeld eten, slaapgewoontes, manieren van begroeten en overgangsrituelen. In een smallere definitie verwijst het begrip cultuur naar artefacten: door de mens vervaardigde 'kunstmatige' voorwerpen, die niet door natuurlijke processen zijn gevormd.

Als we het hebben over kunst, dan gaat het bovendien over het maken van uitingen die ook iets anders representeren: de dichter, de toneelmaker, de muzikant, de schilder, de danser, de beeldhouwer en de filmer maken allemaal een representatie van een werkelijkheid zoals zij die zien. Dit wordt ook wel *mimesis* genoemd.

In dit hoofdstuk gaat het vooral om kunst; de artefacten die de werkelijkheid representeren. Dat kunnen bijvoorbeeld schilderijen, foto's, films en video's, toneel, verhalen, dans of muziek zijn. Maar omdat in de praktijk ook gewerkt wordt met artefacten die deel uitmaken van de werkelijkheid en dus geen representatie zijn, denk bijvoorbeeld aan architectuur of oude voorwerpen, wordt in dit hoofdstuk gesproken over kunst en cultuur.

Onderzoek

Matarasso (1997) onderzocht in zijn project *Use or Ornament* welk effect het meedoen aan een kunstproject in een gemeenschap heeft op deelnemers en op hun buurt. Hij vond onder andere dat bijna driekwart van de mensen zich prettiger voelt na de deelname dan daarvoor, en dat twee derde meer

Cultuur

Artefacten

Kunst

Mimesis

bereid is om iets voor de buurt te doen dan voor die tijd. Soortgelijke positieve resultaten kwamen ook uit het onderzoek van McCarthy e.a. in 2004, in de studies van Trienekens en Van Miltenburg (2009) en in Van Hoogen e.a. (2010) in Nederland.

Gabrielson (2010) beschrijft allerlei psychofysiologische reacties van mensen, zoals kippenvel, rillingen, tranen en soms een verhoogde bloeddruk. In Nederland is Scherder (2015) bekend om zijn neurobiologisch onderzoek naar het effect van muziek op de hersenen. In 2017 is in Nederland een groot onderzoek uitgevoerd naar de invloed van activiteiten met kunst en cultuur in de zorg. Een heleboel projecten zijn onderzocht, die opnieuw laten zien dat kunst een gunstig effect heeft op de gezondheid (Movisie, 2018). Een belangrijk werk over de impact van muziek is het boek *Handbook of music and emotion* van Juslin en Sloboda uit 2011. Daarin wordt vanuit verschillende perspectieven – sociale psychologie, sociologie, neurobiologie, therapie en politicologie – bekeken welke impact muziek heeft op individuen, groepen en gemeenschappen.

**Psycho-
fysiologische
reacties**

1.2 Het effect van kunst en cultuur

De vraag is nu hoe de effecten van kunst en cultuur te verbinden zijn met het sociaal werk. Over wat er in onze hersenen gebeurt als we naar muziek luisteren, muziek maken, kijken naar beeldende kunst of zelf een kunstwerk maken wordt steeds meer bekend. Kunst daagt het brein uit, veroorzaakt opwinding en roept een gevoel van liefde op. Dit komt tot stand door een samenspel van hersenstam, amygdala en de prefrontale cortex. Door het spelen van muziek of het kijken naar beeldende kunst, en – meer nog – bij het zelf beoefenen ervan worden de oude hersendelen gestimuleerd, treedt het beloningscircuit in werking en wil je er meer van. Dit zijn andere hersendelen dan de delen die staan voor onze cognitieve vermogens, zoals het vermogen van de hersenen om kennis te onthouden, te onderscheiden en te leren.

**Cognitieve
vermogens**

Mensen die naar muziek luisteren, krijgen verschillende typen associaties, die verwijzen naar een periode in hun leven of naar ervaringen waarbij ze bepaalde emoties beleefden (Juslin & Västfäll, 2008). Dit wordt ook wel emotionele besmetting genoemd. DeNora (2010) geeft aan hoe muziek voor mensen een manier is om een zelfbeeld te creëren en om uiteenlopende gevoelens op te roepen en vast te houden. In haar onderzoek vindt ze dat mensen zelf hun luisterstrategie organiseren om in een bepaalde, door hen gewenste emotionele staat te raken. Als voorbeeld verwijst ze naar studies waarin mensen vertellen hoe ze muziek inzetten om hun humeur en energieniveau te reguleren, in een gewenste staat van gevoel en lichamelijke energie te blijven (ontspannen of juist opgewonden) en om ongewenste emotionele situaties als stress en vermoeidheid te verminderen of om te buigen. Ook in therapeutische settingen blijkt muziek zo te kunnen werken, blijkt uit de bijdrage van Thaut en Wheeler (2010).

**Emotionele
besmetting**

Positieve psychologie

Het gedachtegoed van de positieve psychologie is behulpzaam om kunst en cultuur te verbinden aan het sociaal werk. Positieve psychologie wordt gezien als een reactie op de focus van de traditionele psychologie op problemen, negatieve emoties en de effecten daarvan voor individu, gemeenschap

en samenleving. Ook in het maatschappelijk en sociaal werk heeft lange tijd de nadruk gelegen op probleemgericht werken. Vanaf de jaren negentig besloot een aantal psychologen om diepgaander te kijken naar wat positieve emoties voor mensen kunnen betekenen.

Csikszentmihalyi (1997) kwam met de bevinding dat mensen zich het prettigst voelen, het gelukkigst zijn, als ze een toestand van *flow* meemaken. Dat is een toestand of staat waarin mensen geconcentreerd opgaan in een activiteit. Mensen zijn daar zo in betrokken, dat niets anders nog belangrijk lijkt en het gevoel van tijd verloren gaat. Een herhaalde flowervaring bleek meer te leiden tot geluk, dan bezit en geld (boven het niveau van een elementair inkomen voor de bestaanszekerheid). Om in de flowtoestand te komen moet er sprake zijn van een doel en moet iemand wel over de vaardigheden beschikken om dat doel te bereiken. Het kan gaan om allerlei activiteiten, van kleding maken tot sleutelen aan brommers, boten of elektronica, en van schilderen tot zingen, fotograferen, toneelspelen en allerlei andere activiteiten. Het kan gaan om activiteiten die mensen individueel of in een groep beoefenen.

Fredrickson (1998) toonde aan dat herhaalde positieve emoties het denken en het handelen van mensen verruimen. Mensen die herhaalde positieve emoties beleven, voelen zich niet alleen beter, zij blijken ook opener te staan voor hun omgeving en zijn meer bereid om iets voor anderen te doen. Dit wordt de *broaden and build*-theorie genoemd. Met *broaden* wordt aangegeven dat mensen opener zijn naar hun omgeving, en *build* verwijst naar de toegenomen bereidheid en het vermogen om iets te betekenen en om de eigen omstandigheden positief te beïnvloeden. Positieve emoties als vreugde, interesse, tevredenheid en liefde kunnen gezien worden als fundamentele menselijke krachten die helpen om optimaal te functioneren. Ze verruimen het repertoire van denken en handelen én maken sluimerende negatieve gevoelens ongedaan. Op deze manier voeden ze de psychologische veerkracht: het vermogen om interne en externe mogelijkheden aan te boren om met een probleem om te gaan en de draad weer op te pakken.

Voor deze positieve emoties geldt dat zij opgeroepen kunnen worden door verschillende soorten activiteiten, waaronder ook het actief of receptief deelnemen aan een vorm van kunst. Actieve deelname betekent dat mensen zelf een vorm van kunst beoefenen. Receptieve deelname verwijst naar het kijken of luisteren naar kunst van anderen.

De kracht van het ritueel

Vanuit de sociologie zijn er soortgelijke bevindingen. De socioloog Collins (2004) redeneert dat een herhaalde positieve ervaring ervoor zorgt dat mensen zich beter gaan voelen over zichzelf en daardoor meer verbonden raken met de groep mensen, met wie ze die ervaring delen. Hij verbindt dit aan het samen beleven van rituelen. Een ritueel is een serie vastgestelde handelingen, waardoor emoties gedeeld worden. Een ritueel werkt als een versterker van emoties. Mensen worden er enthousiast van als ze een succesvol ritueel meemaken. Het samen beleven van een concert, bijvoorbeeld, voegt iets toe aan de beleving van de muziek. Het verschilt van het beluisteren van dezelfde muziek via Spotify.

Door een herhaalde positieve rituele ervaring – een *chain experience* – ontwikkelen mensen emotionele energie. Daardoor denken ze positiever over zichzelf en over de mensen in hun groep en ontstaat een gevoel van solidariteit tussen de groepsleden. Die emotionele energie dragen ze ook met zich mee buiten de situatie van het ritueel (zie ook Sennett, 2012).



Flow

Broaden and
build

Veerkracht

Actieve
deelname

Receptieve
deelname

Ritueel

Een chain
experience

Samen kom je verder

De kinderen en jongeren uit het praktijkvoorbeeld hebben bij de repetities voor de musical positieve ervaringen gehad, omdat ze samen een voorstelling bleken te kunnen maken. Er waren ook tegenslagen. Zo lukte het soms moeilijk om in een rol te komen, het maken van het decor was moeilijker dan gedacht. Door samenwerking en doorzettingsvermogen lukte het dan toch. Om een

productie te maken is samenwerking onontbeerlijk. De jongeren hebben daardoor gemerkt dat ze meer bleken te kunnen dan ze dachten. Het beeld dat ze hebben van zichzelf is veranderd. Verder heeft het bijgedragen aan meer begrip voor en vertrouwen in elkaar. Ook zijn ze meer in staat en bereid om zich in de ander te verplaatsen.

1.3 Een 'formule' voor geluk

Toch verdient het idee van de positieve ervaringen van mensen verdere nuancering, want hoe werkt het krijgen van een positieve ervaring nu voor individuele personen? De ene mens is immers de andere niet. We weten bijvoorbeeld dat er grote verschillen zijn in de manier waarop mensen, bijvoorbeeld als zij in hun jeugd traumatische ervaringen hebben opgedaan, reageren op therapie. Sommigen bloeien er door op en bij anderen werkt het niet of nauwelijks. En dan zijn we toch weer bij individuele verschillen. Voorheen werd het vermogen van mensen om zich positief en gelukkig te voelen toegeschreven aan genetische factoren (Haidt, 2006). Begin deze eeuw onderzocht het team van de sociaal psycholoog Martin Seligman wat de externe factoren waren die het geluksgevoel van mensen bepaalden. De twee belangrijke factoren die, naast genetica, een rol blijken te spelen zijn de omstandigheden van je leven en de activiteiten die je vrijwillig onderneemt (Lyobomyrski e.a., geciteerd in Haidt, 2006). Tot de omstandigheden behoren zaken die je niet kunt beïnvloeden, zoals ras, leeftijd en geslacht, én zaken die je wel kunt beïnvloeden, zoals waar je woont, inkomen, burgerlijke staat. Vrijwillig ondernomen activiteiten zijn zaken die mensen zelf kiezen, zoals mediteren, sporten, tekenen, fotograferen en een taal leren. Het onderzoeksteam bracht al deze factoren samen in de zogeheten *Happiness Formula*:

$$H = S + C + V$$

H staat voor het geluksniveau dat mensen ervaren (Happiness). Dit wordt bepaald door een combinatie van drie factoren:

- de genetica ofwel het biologische setpoint (S)
- de condities of omstandigheden (C)
- de vrijwillige activiteiten (V)

Het biologische setpoint is niet of nauwelijks te beïnvloeden, de omstandigheden of condities ten dele en de vrijwillige activiteiten volledig. Het is een schematische weergave, die helpt te begrijpen welke aspecten van geluk beïnvloed kunnen worden door het sociaal werk.

De sociaal werker kan mensen inspireren, verleiden en begeleiden om verandering aan te brengen in hun omstandigheden (voor zover mogelijk) en om vrijwillige activiteiten te ondernemen. De sociaal werker kan die stappen nooit voor een ander zetten en het is ook belangrijk om te weten welke fac-

toren beïnvloedbaar zijn en welke niet. De sociaal werker kan mensen helpen uit te zoeken aan welke activiteiten ze plezier beleven en hen stimuleren om die activiteiten te gaan opzoeken of deze aanbieden. Lukt dat, dan draagt de sociaal werker bij aan hun geluksniveau.

De vrijwillige activiteiten kunnen werken als de motor bij het verwerven of versterken van een positief gevoel over zichzelf; het gevoel iets te kunnen, er te mogen zijn. In het sociaal werk wordt dit ook wel persoonlijke empowerment genoemd. Gecombineerd met de *broaden and build*-theorie van Fredrickson (1998) betekent dit dat mensen, als zij opener zijn, ook beter in staat zijn om hun eigen omstandigheden te beïnvloeden. Via positieve ervaringen van individuen en door hun toegenomen openheid, kunnen ook mensen in hun omgeving van het toegenomen geluksniveau profiteren.

Persoonlijke
empowerment

1

1.4 Groeps- en gemeenschapsbeïnvloeding

Kan ook een groep zich 'empoweren' door positieve ervaringen? Dat zou bijvoorbeeld in een wijk of buurt een waardevol gegeven zijn voor het sociaal werk. Een belangrijk begrip om hier beter zicht op te krijgen is relationele beïnvloeding. Kleinschalige interactie tussen mensen wordt vertaald in grootschalige patronen, die vervolgens weer een positief effect hebben op de kleine groepen (Granovetter, geciteerd in Christens, 2012). Granovetter geeft hiermee aan dat interacties tussen mensen zich kunnen vertalen in patronen in een bredere sociale omgeving, zoals een groep of een buurt. En dat een positieve sfeer in een groep of gemeenschap omgekeerd ook weer invloed heeft op de mensen die daar deel van uitmaken.

Relationele
beïnvloeding

Het is bekend dat dit zo werkt, maar we weten niet precies hoe het werkt. In 2004 had de socioloog Collins al geschreven over het ontstaan van contact in lichamelijke interacties, en daarmee van een collectief ervaren energie. Zoiets kan klein beginnen met oogcontact of een gespiegelde beweging tijdens een gezamenlijke activiteit, zoals zingen, scanderen of dansen. Zo'n kleine interactie kan overgenomen worden door een hele groep.

Mensen kunnen zich, zowel door individuele activiteiten als door groeps- of gemeenschapsactiviteiten, beter gaan voelen. Als er in een groep bijvoorbeeld goed wordt samengewerkt, dan kan de impact daarvan ook groter zijn dan de som van wat de deelnemers individueel leren (zie ook hoofdstuk 2). De groep als geheel leert ook en kan veerkrachtiger worden: beter in staat om met tegenslagen en conflicten om te gaan. Dit wordt ook wel collectieve empowerment genoemd.

Collectieve
empowerment

Of en in welke mate er in een groep gezamenlijk geleerd wordt, is afhankelijk van een aantal factoren (Dillenbourg, 1999):

- de condities in de beginsituatie: is er een gemeenschappelijke missie en is er een uitdaging voor de betrokkenen?
- de kenmerken van de interacties tussen de betrokkenen: fysieke aanwezigheid van de betrokkenen, gelijkwaardigheid, de sfeer om openlijk meningen uit te wisselen, misverstanden op te lossen, kritiek te geven en te incasseren.

Het werken met vormen van groepstheater kan bijdragen aan het versterken van de groep of gemeenschap, aan het formuleren van wat de groep als gemeenschap wil bereiken en aan het uitzoeken van of oefenen met gedragsalternatieven om de gewenste verandering te realiseren.

Spel

Gedachten over de betekenis van gezamenlijk ‘spelen’ waren al te vinden in het werk over spel en samenleving van Huizinga (1938). Hij beschrijft hoe spel – en daaronder vallen ook concerten, toneelstukken, film en sport – zich afspeelt buiten de rede, plicht en waarheid. Het spel kenmerkt zich door afspraken over het tijdsbestek waarin het spel zich voltrekt, over de regels van het spel en over de plaats waar het zich afspeelt. Het spel is daarmee niet hetzelfde als een gebeurtenis in de dagelijkse werkelijkheid, maar speelt zich af in een vrije ruimte daarnaast, daarbuiten. Huizinga beschreef dat het horen bij een groep die samen ‘speelt’, met elkaar verbonden is, juist omdat ze ‘iets geheims’ of ‘bijzonders’ doen, waaraan anderen in de echte wereld geen deel hebben.

1.5 Het werken met kunst en cultuur

Kunst en cultuur kunnen positieve effecten hebben op individuen en groepen mensen. Het sociaal werk kan dit benutten door factoren te beïnvloeden, zoals omstandigheden en vrijwillige activiteiten. Daarnaast geeft het inzetten van kunst en cultuur in het sociaal werk de mogelijkheid om diepere lagen van het menszijn te raken. Dat kan voor iedereen belangrijk zijn, maar zeker voor mensen die niet zo goed verbaal zijn toegerust en dat geldt voor een aanzienlijke groep mensen.

Kunstvormen helpen mensen om zich op andere en vollediger manieren te uiten. De sociaal werker krijgt daardoor de gelegenheid om dichter bij de gevoelens van de mensen te komen en hen beter te stimuleren. Omdat mensen, wanneer ze positief zijn, meer voor hun omgeving doen heeft dit ook gevolgen voor hun omgeving. En andersom heeft een positieve omgeving weer invloed op het individu. Ook is er reden om aan te nemen dat wat de groep of gemeenschap leert, méér is dan de som van de individuele leerprocessen of ervaringen. Ook voor groeps- en gemeenschapsvorming kunnen kunst en cultuur worden ingezet. Denk aan een buurtopera, een songfestival, of een buurttoneel of buurtsoap.

1.5.1 De beperkingen van taal

In veel ontmoetingen tussen sociaal werkers en de mensen met wie zij werken, wordt uitgegaan van het gesprek als dominante vorm van communicatie. Dat is en blijft een belangrijke communicatievorm. Toch is het van belang die vorm niet te overschatten. Taal is een abstract medium en als wij met elkaar communiceren met woorden, wordt een groot beroep gedaan op onze rationele capaciteiten. Iedereen die met mensen werkt, leert dat lichaams-taal veel meer zegt dan gesproken tekst. Maar toch gaan we (ook in het sociaal werk) meestal af op het woord als belangrijkste communicatievorm. Er is vaak een groot verschil tussen het taalgebruik tussen de sociaal werker en degenen met wie hij werkt.

De keuze voor taal als instrument is daarom niet altijd de beste manier om erachter te komen wat iemand beweegt, wat haar of zijn gevoelens zijn. Taal kan afstand scheppen en intimiderend zijn. Het kan ook tot misverstanden leiden, waar mensen soms doen alsof ze iets begrijpen of ergens mee instemmen, terwijl dat niet zo is. Dat kan gelden voor mensen met traumatische ervaringen en psychische aandoeningen die moeilijk in taal te vatten zijn. Ook ouderen met vormen van Alzheimer kunnen taalproblemen hebben. En voor mensen die een (licht) verstandelijke beperking hebben, gaat dit ook op. Die laatste groep is groter dan vaak gedacht wordt: in onze

Taal

samenleving is ongeveer 16% van de mensen licht of ernstiger verstandelijk beperkt (123Test, 2018).



Het gebruik van andere uitingsvormen dan taal kan dus een goede manier zijn om personen en groepen mensen te laten uiten wat hen bezighoudt, om iets te verwerken of samen iets positiefs te beleven. Verschillende kunstvormen kunnen worden ingezet met verschillende doelen.

1.5.2 Beeldende kunst en fotografie

Beeldend materiaal helpt mensen om moeilijk uit te spreken kwesties te verduidelijken. Het kan gaan om gebeurtenissen of ervaringen die te pijnlijk of te complex zijn om ze met het woord te bespreken. Ook kan het nuttig zijn voor mensen die verbaal niet voldoende toegerust zijn om hun gevoelens onder woorden te brengen. Het werken met beeldende kunst en fotografie kan bovendien ingezet worden om de waarneming en verbeeldingskracht van mensen te verruimen en om mensen met elkaar te verbinden.

Beeldend
materiaal

VOORBEELD 1.1

Ervaringen delen

Heinonen en Bonnycastle (2018) werken met vluchtelingen uit Nepal in Canada. De vluchtelingen wilden in eerste instantie niet praten over de traumatische ervaringen van hun vlucht. Wel wilden ze laten zien wat hun land van herkomst voor hen betekende: in tekeningen en collages gaven ze vorm aan hun herinneringen aan hun

huizen, gemeenschappen, streken. Ze vertelden hoe zij daaraan dachten als *safe spaces* en hoe dat hen kon helpen bij moeilijke herinneringen. Uiteindelijk leidde dat tot een begin van het verwerken van wat achtergelaten was, de reis naar en aankomst in Canada en hun hoop en plan voor de toekomst.

In voorbeeld 1.1 is te zien hoe mensen individueel werkten en vervolgens ook hun ervaringen deelden met elkaar, en hoe het leidde tot het openen van een nieuw perspectief. Het project had dus een individueel en een groepseffect; het was een ervaring die hen in staat stelde zich ook open te stellen voor het denken over de toekomst en elkaar daarin te steunen. Het werken met collages en tekeningen zijn laagdrempelige middelen om met mensen te werken.

Collages
Tekeningen



In het werken met zwakbegaafde mensen wordt vaak beeldend materiaal ingezet om handelingen in de dagelijkse werkelijkheid te ondersteunen. Daarnaast is het een middel om emoties en zielenroerselen te uiten. Veel zorginstellingen bieden dit soort activiteiten aan. Dat gebeurt ook in instellingen voor de geestelijke gezondheidszorg, soms onder begeleiding van een kunstenaar of kunsttherapeut. Een bijzondere voorziening is bijvoorbeeld de Outsider Art Galerie van Cordaan: daar worden kwalitatief hoogwaardige werken van kunstenaars uit deze groepen tentoongesteld en verkocht.



Over het verruimen van de verbeelding en het verbinden van mensen schrijven De Bruijn en Jansen (2018). Ze behandelen *Visual Thinking Strategies* (VTS) (Yenawine, 2014) als interventies met kunst bij ouderen. Doel van VTS is om een middel te zijn voor gezamenlijke discussies over beelden en identiteit. Het idee is dat oudere mensen, geïnspireerd door beeldende

Visual Thinking
Strategies

kunst en kunstvoorwerpen, met elkaar in gesprek raken. Door te bespreken wat ze erin zien, kunnen ze aangeven welke betekenis zij er met woorden aan geven, zodat zij en de anderen kunnen reflecteren op hun interpretaties. De methode bevordert perceptie en kritisch denken en maakt het mogelijk zich te verwonderen. De Bruijn en Jansen verwijzen ook naar Hans Georg Gadamer, een Duitse filosoof die vindt dat spreken met de ogen de verbeelding(skracht) vergroot. Deze werkvorm is eenvoudig en ook prima toe te passen met andere groepen. Voorwaarde is dat een interessant kunstvoorwerp beschikbaar is om naar te kijken. Een kunstwerk in de buurt kan uitstekend dienen voor dit doel.

1.5.3 Theater

Theater kan allerlei doelen dienen. Het kan dienen om een fantasiewereld te creëren of te bekijken, of gewoon voor het plezier toneel te spelen. Theater leent zich ook voor doelgericht werken aan het verhelderen van persoonlijke of maatschappelijke situaties. Situaties en dilemma's en de mogelijke oplossingen daarvoor kunnen worden verbeeld. Dat kan door een stuk te spelen waarin de thematiek naar voren komt en daar tijdens de repetities met de deelnemers op te reflecteren. Veel voorstellingen maken gebruik van een nabespreking met het publiek.

In het theater zijn de lichamen van de spelers de belangrijkste instrumenten. De scènes en het verhaal worden ondersteund door decors, attributen, licht en geluid. Het op deze manier verbeelden van een situatie ervaren mensen vaak als indringender dan er alleen over vertellen. Ook kan het een situatie lichter maken, het spel is immers niet de werkelijkheid. Dat kan het makkelijker maken om op een situatie te reflecteren en in sommige gevallen te relativeren, doordat je erom kunt lachen.

In het werken met theater of theaterscènes kan ervoor gekozen worden om een theatergroep te laten komen of om zelf een theaterstuk of scènes te spelen. Als sociaal werker kun je met eenvoudige middelen een scène (laten) spelen of een theateroefening doen.



Participatief theater

Meespeeltheater

Bij het werken aan persoonlijke of maatschappelijke dilemma's kan theater worden ingezet door een situatie te onderzoeken in meespeeltheater of door een scène te spelen en die te bespreken. Deze manier van werken wordt ook wel participatief theater genoemd. Een voorbeeld van een methode voor participatief theater is het *forumtheater* of meespeeltheater (Boal, 1979). Dit is een laagdrempelige theatervorm, waarin alle aanwezigen meespelen aan een herkenbare lastige situatie, door elkaar op eigen initiatief af te lossen in de zich steeds verder ontwikkelende scène. Gedurende het participatieve theater wordt er geëxperimenteerd met allerlei aspecten die raken aan de lastige situatie, zoals rollen, verwachtingen, oplossingen, taal, gedrag en houding. Deze manier van werken brengt bijna vanzelfsprekend humor en plezier met zich mee. De deelnemers doen aan den lijve ervaring op met mogelijke alternatieven waarmee de situatie veranderd kan worden. Door gezamenlijke reflectie op de voorstelling wordt er verder onderzocht wat de meest gewenste en effectieve alternatieven zijn. Die reflectie is essentieel, want door de diverse perspectieven ontstaan oplossingen. De methode is onder andere geschikt en ontwikkeld voor situaties waar het gaat om het reduceren van machtsverschillen en het vergroten van zeggenschap van kwetsbare burgers.

Reflectie





1

VOORBEELD 1.2**Theatervoorbeelden uit de praktijk**

- Het ZID Theater zet met interactieve voorstellingen creatieve talenten van mensen in voor positieve verandering.
- Het Stut Theater in Utrecht maakt voorstellingen met mensen in oude en nieuwe volkswijken in Utrecht gebaseerd op de verhalen en ervaringen van de spelers.
- Het BASTA theater maakt interactieve voorstellingen over maatschappelijke problemen, zoals laaggeletterdheid, seksualiteit, pesten/groepsdruk, seksuele intimidatie en machtsmisbruik op de werkvloer.
- De Boerengroep maakt met studenten en boeren, in Nederland en daarbuiten, voorstellingen met inspringtheater over maatschappelijke landbouwthema's, zoals duurzame landbouw.
- De acteurs van theatergroep DUNK zijn mensen met ervaring in de mo/ggz of komen van de straat. DUNK maakt in voorstellingen ondergrondse kennis zichtbaar van dak- en thuislozen en mensen met psychosociale problemen.
- Theatergroep De Firma Zorgbehang maakt theater waarbij de ervaringen op het gebied van de geestelijke gezondheidszorg (ggz) de inspiratie zijn. De groep wil de beeldvorming rondom psychiatrie positief beïnvloeden.
- Het initiatief Kracht van Beleving verzorgt terug- en meespeeltheater op maat met en door ervaringsdeskundigen en anderen in de ggz-sector.

1.5.4 Verhalen

Storytelling, het vertellen van verhalen, is zo oud als de mensheid zelf. In veel culturen zijn mythen en verhalen eeuwenlang overgedragen door vertellers. Het afgelopen decennium is storytelling ook steeds populairder geworden in het bedrijfsleven, met het doel om te verkopen of te inspireren. Ook in het sociaal werk wordt het wel ingezet, zoals blijkt uit voorbeeld 1.3. Verhalen geven vorm aan het denken. Specht (2012) heeft gekeken naar de rol van het vertellen van verhalen in de context van bewonersparticipatie. Hij citeert Corburn, die verhalen niet alleen ziet als representaties van handelingen en gevolgen; tijdens het verhalen vertellen ontstaat verdieping. Door een verhaal te vertellen, modelleren, begrijpen en legitimeren mensen zowel hun acties als de situaties die aanleiding gaven tot hun acties. Daardoor verrijkt hun waarneming en kunnen ze situaties anders gaan zien dan ze deden: 'Ze ontwikkelen een breder perspectief op controversiële onderwerpen als immigratie, prostitutie, verslaving of jeugdcriminaliteit.'

Storytelling**VOORBEELD 1.3****Online verhalenites**

De afgelopen tien jaar zijn diverse online verhalenites voor buurten ontwikkeld. Dit zijn websites waarop bewoners hun verhalen over en voor de buurt kunnen plaatsen. Ze kunnen de buurt op een lichte manier verbinden. Het bouwen en beheren van een verhalenite is een bezigheid die technische kennis en uithoudingsvermogen vergt. Een sociaal werker kan als taak hebben om

mensen aan te moedigen om actief te worden in een dergelijk initiatief.

Voorbeelden van verhalenites zijn:

- Geheugen van Oost
- Geheugen van West
- Geheugen van Almere
- Flevolands geheugen
- Sociaal verhaal
- Connecting conversations

1.5.5 Muziek

Muziek wordt wel gezien als de krachtigste vorm van kunst. Er zijn geen woorden voor nodig en de klanken komen direct de hersenen binnen. Omdat muziek zoveel verschillende effecten kan hebben, wordt het op allerlei manieren ingezet, ook in het sociaal werk. Samen muziek maken om daar samen plezier aan te beleven of mensen dichter bij elkaar te brengen is een veelgebruikte vorm. Het maken van of luisteren naar muziek kan, bijvoorbeeld in muziektherapie, ook doelbewust ingezet worden om emoties te beleven en te uiten en om verandering, ontwikkeling, stabilisatie of acceptatie te bewerkstelligen. Dit kan op emotioneel, gedragsmatig, cognitief, sociaal of lichamelijk gebied zijn. Ook kan het herinneringen oproepen. Samen muziek maken is een veel gebruikte vorm. Er zijn in Nederland bijvoorbeeld heel veel koren, zoals popkoren, kerkkoren en gospelkoren. Samen zingen heeft een verbindende functie. Het is wel belangrijk om bij de groep passende liederen te vinden: voor jongeren, ouderen en mensen met verschillende culturele achtergronden kan het repertoire nogal verschillen. Zowel met jongeren als met ouderen is het zingen van liedjes/songs een veel gebruikte, effectieve en populaire activiteit, ook in de context van het sociaal werk. Zie voorbeeld 1.4.

VOORBEELD 1.4

Intergenerationeel werken

Music Generations is een initiatief waarin mensen uit verschillende culturen en generaties samen een zangrepertoire opbouwen en optreden. Deze organisatie organiseert ook optredens in asielzoekerscentra. Dat levert de mensen afleiding en een positieve ervaring op.

In het jongerenwerk is het maken van raps met jongeren een toegankelijke, veel

gebruikte werkvorm. Jongeren kunnen hierdoor uiting geven aan hun emoties en ervaren dat ze er iets mee kunnen creëren. Veel jongeren zijn naast rappen ook geïnteresseerd in *scratchen* en andere technieken waarbij *samples* van bestaande muziek gebruikt worden.

Zelf of samen muziek maken wordt ook in de context van het sociaal werk gebruikt. Vaak gaat het dan zowel om het leren spelen van een instrument als om samen te spelen met anderen. De deelnemers leren zo de meerwaarde van samenwerken kennen. Voorbeelden daarvan zijn het faciliteren van oefenruimtes voor bandjes en het inzetten van bandcoaches of muziekdocenten. Bij het Leerorkest in Amsterdam is klassieke muziek het medium.

In meer therapeutische settingen wordt muziek ingezet via specifieke methodische vormen van hulpverlening. De afgelopen jaren is er steeds meer aandacht voor de inzet van muziek bij mensen met dementie. Er zijn inmiddels veel ervaringen met het positieve activerende effect dat dit kan hebben. Dementerende mensen kunnen opleven van muziek, op de website vind je hiervan een mooie video.

Inzet van muziek met een maatschappelijk effect kan op verschillende manieren. Een mooi voorbeeld zijn de *events* van Vunzige Deuntjes. Het initiatief is gestart door studenten. Zij willen met hun activiteiten goede hiphop en R&B laten horen, maar wel zo dat meisjes en vrouwen zich er



ook bij thuis voelen. Andere manieren om een maatschappelijk effect te veroorzaken met muziek is het organiseren van een buurtband of een plaatselijk benefietconcert.



1.5.6 Dans

Dans spreekt veel mensen aan, dat blijkt uit de populariteit ervan. Het is een belangrijke manier om zonder woorden uitdrukking te geven aan gevoelens, net als in de beeldende kunst en de muziek. Bewegen is om allerlei redenen goed voor mensen, ook omdat daardoor oxytocine aangemaakt wordt. Oxytocine is een stof die als hormoon en neurotransmitter fungeert. Het lijkt een belangrijke rol te spelen bij het verbinden van sociale contacten met gevoelens van plezier. Lekker dansen geeft veel mensen een gevoel van vrijheid en kan een positief zelfbeeld bevorderen. Ook is het een goede manier om zonder woorden uiting te geven aan emoties. Nita Liem van dansgroep Don't Hit Mama omschrijft dans als 'een uiterst directe taal waarmee het onzegbare kan worden gezegd'.

Oxytocine



Intercorporaliteit

Danser en filosoof Nico de Vos (2014) interviewde dansprofessionals over de *intercorporality* in dans: wat gebeurt er tussen lichamen als mensen dansen? Pauline de Groot legt intercorporaliteit uit als het delen van energiestromen. Haar inzet als danskunstenaar reikt daarbij verder dan het lichamelijke niveau alleen. We maken deel uit van de energiestromen van de natuur, van de kosmos, vindt zij. Conny Janssen ziet intercorporaliteit in de dans vooral in de relaties tussen mensen, wat de bron van haar werk is. Daarbij is het invoelen van de ander cruciaal. Er ontstaat een soort vanzelfsprekendheid, waardoor de dansers wel één lijf lijken te zijn en er een soort versmelting is. Volgens Rudi van Dantzig komt intercorporaliteit in de danskunst idealiter neer op het ademen als één lichaam. 'Het wezen van de dans is voor hem dan ook: één worden met de ander. Als dat lukt, dan is er onderlinge harmonie tussen de mensen, wat een geluksroes teweeg brengt.' Volgens Nita Liem 'gaat het in de danskunst uiteindelijk om de kwestie van samen *in the zone* raken. Nanine Linning vertelt dat intercorporaliteit in de dans te begrijpen is als *samen in de flow zijn*. De essentie hiervan is: non-verbale, lichamelijke communicatie. Want volgens haar zijn we gewoon dieren, maar met een extra denkcapaciteit. Volgens haar is intercorporaliteit als een eenheid van lichamen in de danskunst mogelijk. Tegelijk is er de veelheid van individuen die deel uitmaken van die massa. Net als een zwerm vogels, kunnen dansers volgens haar namelijk één groot lichaam zijn.

In het sociaal werk wordt dans ingezet om mensen te helpen ontspannen en plezier met elkaar te hebben, als ook om bijvoorbeeld maatschappelijke thema's aan de orde te stellen. Zie voorbeeld 1.5.

VOORBEELD 1.5

Moeilijke onderwerpen verbeelden

Theater- en dansgroep Dox werkt met jongeren. In de dans- en theatervoorstellingen zoekt Dox moeilijke onderwerpen op: eerwraak, uitzetting, afscheid, seksualiteit, uitzondering, perfectie, immigratie, globalisering, armoede, religieuze spanningen. Dox is

nieuwsgierig naar wat de jonge spelers en makers van een onderwerp vinden en wat hun ervaringen ermee zijn. Die verhalen zijn herkenbaar en boeiend voor andere jongeren, zeker als ze theateraal – soms zelfs absurd – worden gemaakt in dans en spel.



Een andere manier om dans in te zetten is om mensen uit verschillende groepen samen te laten dansen. Vaak gaat het dan om het leren van elkaars traditionele dansen. In de Verenigde Staten werd het ruim een eeuw geleden al ingezet om de immigranten met elkaar kennis te laten maken. Daar wordt het nog steeds ingezet als middel voor verbinding tussen verschillende bevolkingsgroepen. De dansvorm Fandango is daar een voorbeeld van.



1.5.7 Bewegend beeld

Film

De inzet van film in het sociaal werk lijkt op de inzet van fotografie. Mensen kunnen hun eigen smartphone gebruiken om hun omgeving en hun leven te verbeelden en daarna ervaringen uit te wisselen. Anders dan bij fotografie kan taal er wel een rol in spelen. Mensen kunnen een vlog maken over wat hen bezighoudt. Het idee dat het voor anderen ook op een beeldscherm of op het internet te zien is, kan extra aantrekkelijk zijn. Het ondersteunen van het verhaal met beelden kan de beleving van de toeschouwers versterken. De vlog speelt zich af binnen een bepaalde tijd en op een specifieke plek. Met de beschikbare functies op de smartphone en/of eenvoudige montage-apparatuur zijn al snel leuke resultaten te behalen.

1.6 Werking van interventies met kunst en cultuur

In het werken met kunstvormen worden emoties verbeeld door te tekenen, schilderen, beeldhouwen, via toneel, dans, foto's of filmpjes, of door ze in klank om te zetten via muziek. Veel kunstvormen lenen zich er ook voor om niet alleen een beleefde situatie of een gevoel, maar ook een gewenste situatie aan te geven.

Eerder zagen we dat kunstvormen helpen om via een ander medium dan de taal gevoelens vorm te geven. Een belangrijk kenmerk van kunstvormen is, dat ze speels zijn. Bij het weergeven van gevoelens betekent dat, dat het niet alleen over prettige gevoelens hoeft te gaan. Ook minder prettige gevoelens kunnen mensen soms beter uiten en begrijpen als de vorm speels is.

Lichamelijkheid

De lichamelijkheid en de taal van het lichaam zijn belangrijk voor een sociaal werker. Mensen drukken heel veel uit in hoe ze staan, hoe dichtbij ze komen, hoe ze kijken en zitten. Het is heel belangrijk om dat goed te lezen en er goed op te leren reageren. In dans en toneel is wat dat betreft veel te ontdekken. Er zijn bijvoorbeeld theater- en dansoefeningen waarbij je met gesloten ogen ruggelings naar elkaar toeloopt en stopt als je de energie, de warmte van de ander voelt. Met dat soort oefeningen kun je de sensitiviteit voor de aanwezigheid van en het non-verbale contact met de ander vergroten.



Machtsverschillen wegnemen en experimenteren

Een krachtige werking van vormen van kunst is dat ze machtsverschillen kunnen wegnemen en zorgen voor het experimenteren met machtsverhoudingen. Theater kan bijvoorbeeld een rol spelen in situaties, waarin een groep of gemeenschap moet onderhandelen over haar positie. Dat is tegenwoordig een belangrijk onderwerp bij bijvoorbeeld zelforganisaties, organisaties waarin bewoners iets voor hun omgeving willen creëren of betekenen. Zij moeten hun verhouding met professionals en de overheid opnieuw vormgeven. Dat betekent dat zij zich tegen een vaak machtige overheid actief moeten opstellen.

Theater geeft ruimte aan humor, plezier en soms wat chaos. Daarmee vormt het ook een commentaar op de gebruikelijke gang van zaken. Deze keuze wordt ingegeven door onder andere Engeström e.a. (2015), die zich via Bakhtin (1984) lieten inspireren door het fenomeen *carnaval*, dat drie op elkaar voortbouwende eigenschappen bevat:

- 1 Iedereen doet mee in het experimenteren met andere rollen.
- 2 De hele bestaande sociale orde en bijbehorende ongelijkheid valt weg.
- 3 Er is onbevooroordeeld en vrij contact tussen iedereen.

Dit gedachtegoed biedt een krachtig uitgangspunt om groepen mensen proberen te verbinden. Idealiter gaan deelnemers zich ontspannen, elkaar leuk vinden, en grijpen ze de mogelijkheid aan om zich een stapje te verwijderen van hun gebruikelijke rol, inclusief het handelen en de taal die daarbij hoort. Vanuit een dergelijke gemoedstoestand kunnen deelnemers zich openen en zo leren zien dat mensen verschillende belevingen en opvattingen hebben bij ingewikkelde situaties, en dat je daar oog en oor voor moet leren hebben (De Kreek & Bos, 2017). En als iemand zich opent, is zij of hij ook meer bereid om iets met en voor anderen te doen (Fredrickson, 1998).

1.7 De competenties van de sociaal werker

In het sociaal werk kan het erom gaan mensen te stimuleren tot nieuw handelen of om te verleiden tot een nieuwe blik op zichzelf en hun omgeving. Dat vraagt van de professional een aantal houdingen en vaardigheden: een gedrags- en handelingsrepertoire. Sommige gedragingen behoren tot de randvoorwaarden voor het werken met mensen en groepen, andere gaan over de doelstelling en weer andere over het werkproces.

Gedrags- en
handelings-
repertoire

Randvoorwaarden

Een belangrijke voorwaarde is dat de sociaal werker echt en oprecht aanwezig is. Dat betekent dat hij de ander onvoorwaardelijk accepteert, empathisch is en *echt* is. Deze houding wordt ook wel presentie genoemd. Presentie vereist dat de sociaal werker goed contact maakt, bijvoorbeeld door middel van oogcontact en lichaamshouding. Spiegelen, dezelfde lichaamshouding aannemen, kan een contact bestendigen, maar kan ook een commentaar zijn op de houding van de ander. In het kader van dit hoofdstuk zouden we kunnen zeggen dat het een vorm van contact is die lijkt op een lichte vorm van dans.

Presentie

Spiegelen

Een sociale professional staat in veel gevallen in een machtsrelatie met de mensen waarmee hij werkt. Het is van belang om daar bewust mee om te gaan. De sociaal werker moet zich in het omgaan met mensen bewust zijn van de eigen normen en waarden. Het gaat niet aan om die op te leggen aan andere mensen. De mensen met wie een sociale professional werkt, kunnen zelf heel goed aangeven wat zij willen en denken te kunnen bereiken. Het is belangrijk daar goed naar te luisteren en te kijken. Deze professionele houding wordt ook wel de *capability approach* genoemd. Dit is een benadering die uitgaat van de mogelijkheden die mensen voor zichzelf zien (Sen, 1999). Regelmatig ontstaan er toch gedragspatronen tussen sociale professionals en de mensen waarmee zij werken, waarin de sociaal werker een machtspositie inneemt.

Capability
approach

Kajamaa en Lahtinen (2016) beschrijven hoe door een gesprek met twee thuiswonende hoogbejaarden over foto's, schilderijen en de daaraan gekoppelde herinneringen, de interesse wordt gewekt van een verzorger. De mensen hebben veel beleefd en meegemaakt; de verzorger luistert en verandert door die situatie de standaard procedure van zorg. Naar aanleiding van de foto's van vroeger ontstaat het idee dat het echtpaar hun dagelijks leven kan fotograferen. Dit levert een andere benadering op van de zorg, omdat het echtpaar een actieve en meer bepalende rol gaat spelen. Daardoor verandert ook de verbinding tussen verzorger en het oudere stel.

Doelstellingen

Welke vormen van kunst en cultuur ingezet worden is ook afhankelijk van het gewenste doel van de interventie. Het is verstandig de doelen van tevoren te overdenken en samen met de doelgroep te bepalen. Gaat het om het verwerken van een trauma, een mentaliteitsverandering, het verwerven van een inzicht, of om een combinatie hiervan? Gaat het erom dat mensen beter leren samenwerken, dat een groep of een buurt, of een beweging versterkt en veerkrachtiger wordt? Gaat het erom dat mensen beter in staat zijn voor hun belang op te komen? Gaat het om het reduceren van machtsverschillen? Past vervolgens de kunst- of cultuuractiviteit bij de doelen?

Werkproces

Het is van belang dat de sociaal werker een werkvorm of activiteit kiest die waargemaakt kan worden. Wat kunnen de deelnemers, wat kan de sociaal werker zelf en waarvoor heeft hij de capaciteiten en vaardigheden van anderen nodig? Het is aan te bevelen wel zelf een keer kennis te hebben gemaakt met de gekozen techniek of kunstvorm. Met een goede voorbereiding is het werken met fotografie, met collages en tekenen en schilderen, het werken met materiaal als klei al snel mogelijk. Ook vormen waarin het luisteren naar muziek wordt gecombineerd met tekenen of schilderen vergt vooral een goede voorbereiding. Dat geldt ook voor het maken en uitvoeren van songs of raps, als de professional daar zelf gevoel voor heeft. Ervaring met toneel of dans kan een pluspunt zijn bij het maken van een toneelstuk of een choreografie.

Het is mooi om de talenten en capaciteiten van de mensen met wie de sociaal werker aan de slag is al werkend te ontdekken. In sommige gevallen kan het een meerwaarde opleveren om samen te werken met kunstenaars, die een deel van de begeleiding op zich nemen. Vaak is er dan een verdeling tussen het artistieke deel van het proces en het groepsproces. Als het om een grote productie gaat waar veel geld mee gemoeid is, kan het verstandig zijn om er ook iemand bij te betrekken die op de uitgaven en inkomsten let. In alle gevallen is het van belang dat het proces, hoe klein ook, goed wordt gepland. Dat betekent dat iedereen die betrokken is weet *wanneer* er een activiteit is, bekend moet zijn *waar* die activiteit is en *hoe lang* de activiteit ongeveer gaat duren. Ook moet het de betrokkenen duidelijk zijn wat de spelregels zijn en zij moeten zich daarin kunnen vinden. Het is de taak van de professional om voor deze zaken te zorgen.

Verder regelt de sociaal werker wat er aan materiaal nodig is en zorgt hij ervoor dat het materiaal op tijd op de locatie is. Ter plekke begeleidt hij het groepsproces binnen de vastgestelde tijd en met de spelregels. Activiteiten vragen niet alleen om een zorgvuldige introductie, ook de reflectie op wat er gebeurd of gemaakt is, vraagt om een zorgvuldige en soms specifieke benadering. Op de website staat een checklist die behulpzaam kan zijn bij het organiseren van activiteiten.

Spelregels



Samenvatting

-
- ▶ Kunst en cultuur in sociaal werk:
 - geeft mensen de gelegenheid emoties te uiten
 - stimuleert specifieke hersengebieden
 - zorgt voor nabijheid en beter begrip

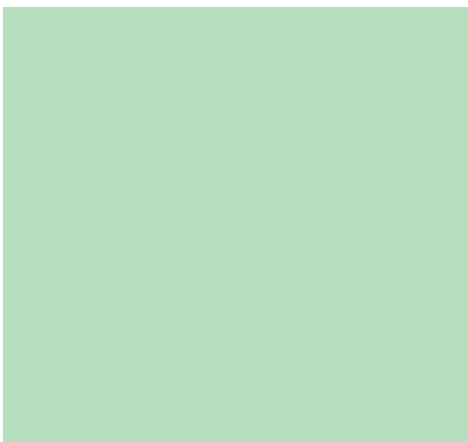
 - ▶ Meedoen aan kunst en cultuur:
 - levert een positieve ervaring op
 - activeert het beloningssysteem in de hersenen
 - draagt bij aan een positief zelfbeeld
 - stimuleert om iets voor een ander te doen
 - bevordert samenwerking en gemeenschapsvorming

 - ▶ De sociaal werker kan aspecten van geluk beïnvloeden:
 - De Happiness Formula is $H = S + C + V$.
 - Happiness (H), geluk, bestaat uit de combinatie van:
 - de genetica ofwel het biologische Setpoint (S); is nauwelijks te beïnvloeden
 - Conditie of omstandigheden (C); zijn enigszins te beïnvloeden
 - Vrijwillige activiteiten (V); zijn volledig te beïnvloeden

 - ▶ Empowerment bestaat uit:
 - persoonlijke empowerment: het verwerven of versterken van een positief gevoel over zichzelf; het gevoel iets te kunnen, er te mogen zijn
 - collectieve empowerment: impact, veerkracht, in staat om met tegenslagen en conflicten om te gaan

 - ▶ Vormen van kunst en cultuur die ingezet kunnen worden in het sociaal werk, zijn bijvoorbeeld:
 - beeldende kunst en fotografie
 - theater
 - storytelling
 - muziek
 - dans
 - bewegend beeld

 - ▶ Met kunst en cultuur kunnen machtsverschillen weggenomen worden door:
 - te experimenteren met andere rollen
 - de sociale orde en bijbehorende ongelijkheid te veranderen
 - onbevooroordeeld en vrij contact aan te gaan
-



2

Groepsgewijs uitdagen

Christa Nieuwboer, Rogier van 't Rood

Praktijkvoorbeeld: stimulans uit de groep

- 2.1 Werken met groepen**
- 2.2 Leren en participatief groepswork**
- 2.3 De Themis-methode: in vijf fasen aan verandering werken**
- 2.4 Het veranderkundig ontwerp met vijf fasen**
- 2.5 Individuele en gemeenschappelijke doelen**
- 2.6 Praktische overwegingen bij participatief groepswork**
- 2.7 De competenties van de sociaal werker**
- 2.8 De kracht van participatieve groepen in de wijk**

In hoofdstuk 2 staat het werken met groepen volwassenen centraal, die om welke reden dan ook niet actief deelnemen aan de samenleving. Volwassenen hebben levenservaring en kunnen met elkaar een veilig en helpend netwerk vormen, maar sociale doelen kunnen nog beter behaald worden als de sociaal werker de bouwstenen van een veranderkundig ontwerp in participatief groepswork toepast.

De opbrengst van hoofdstuk 2 is dat de sociaal werker een krachtig leerproces faciliteert door uitdaging en confrontatie in te brengen en met nieuwe inzichten en gedrag te laten oefenen.

Praktijkvoorbeeld: stimulans uit de groep

2

Sociaal werkster Siman begeleidt Marokkaanse vrouwen die al een aantal jaren in Nederland wonen, maar hun draai niet goed kunnen vinden. Na individuele ondersteuning werden zij uitgenodigd voor groepsbijeenkomsten. Het hoofddoel van deze bijeenkomsten is dat de vrouwen actiever gaan deelnemen aan de samenleving. In een tussenevaluatie kijkt Siman samen met de groep terug. De reacties zijn goed: de deelnemers hebben elkaar al aardig leren kennen, er zijn duidelijke regels afgesproken over aanwezigheid en het is altijd gezellig. De vrouwen vertellen dat ze zich minder eenzaam voelen en dat ze elke keer naar de bijeenkomsten uitkijken. De motivatie is goed. Maar zelf ambities uitspreken is voor deze vrouwen niet zo gewoon. De meesten zijn niet of nauwelijks naar school geweest en hebben geen loopbaan; ze hebben zich altijd gericht op hun gezin en het huishouden. Siman vraagt zich nu af hoe ze die actievere deelname aan de samenleving

kunnen bereiken. Het zou het beste zijn om de vrouwen zelf doelen te laten verwoorden. Maar sommigen vinden het erg moeilijk om de zin 'Ik wil ...' aan te vullen.

Af en toe pikt Siman uit een persoonlijk verhaal een doel op. Ze hoort bijvoorbeeld iemand zeggen dat ze wel wat meer contact met Nederlanders zou willen krijgen. Iemand anders zou met de leerkracht willen praten over het gedrag van haar kind, een ander zou met het openbaar vervoer naar haar zus willen reizen, en een vrouw wil graag minder stress hebben als vriendinnen met hun kinderen over de vloer komen.

Siman is op zoek naar werkvormen om zulke doelen systematischer te gaan inventariseren, zodat ze kan voorstellen om er groepsgewijs of juist individueel verder op in te gaan. Siman realiseert zich dat ze dan pas met de eerste stappen bezig is. Wat is 'actiever deelnemen' voor deze deelnemers en hoe kan dit gestimuleerd worden?

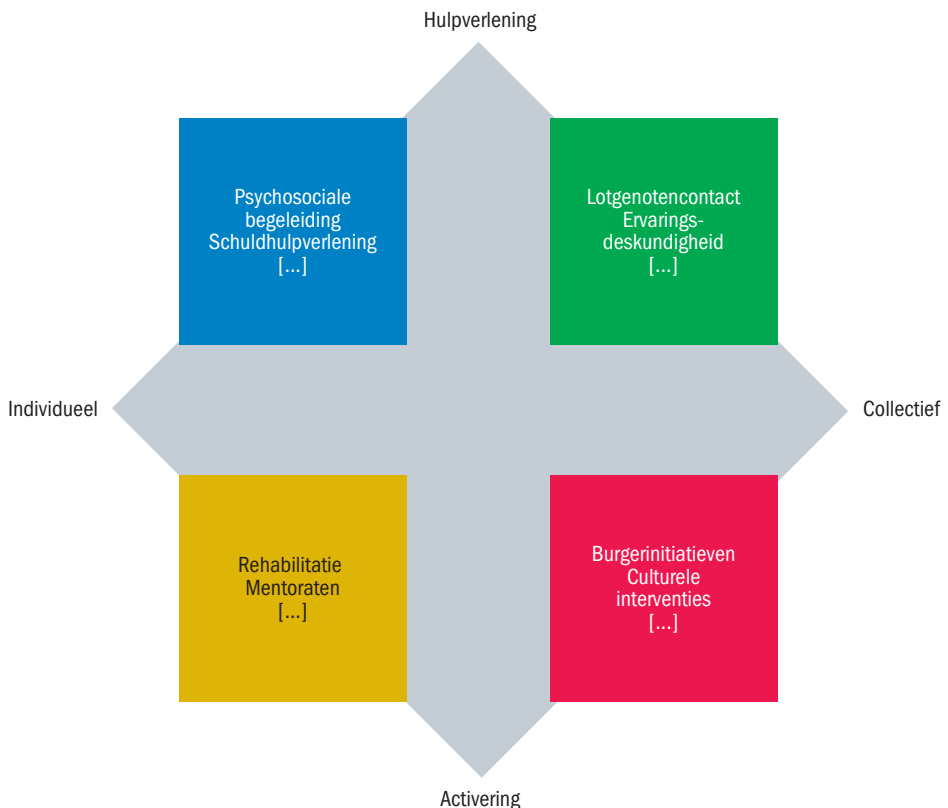


2.1 Werken met groepen

Werken met groepen is altijd een onderdeel geweest van sociaal werk. Doelen van groepswork zijn bijvoorbeeld: het bieden van onderlinge steun, het invullen van een zinvolle dagbesteding, het samen oplossen van problemen in de wijk, het organiseren van belangenbehartiging voor kwetsbare groepen en gezamenlijk leren. Vooral vanaf de jaren zestig van de vorige eeuw bloeide het groepswork op in buurthuizen, verpleeghuizen en volwasseneneducatie. Maar vanaf de jaren negentig verschoof de focus van sociaal werk naar meetbaar welzijn: wat worden mensen er beter van? En hoe tonen we dat aan? De effectieve interventie maakte zijn opmars en de resultaten daarvan worden vaak op individueel niveau vastgesteld. Werken met groepen kon wel, maar dan in een geprotocolleerd programma dat de begeleider getrouw diende uit te voeren. En anders was het vrijetijdsbesteding.

Groepswork of collectief werken is echter nooit uit het sociaal werk verdwenen. Het is als kernoriëntatie opgenomen in het Landelijk opleidingsdocument Sociaal werk (zie figuur 2.1). Netwerken van mensen kunnen doelen bereiken die individueel niet mogelijk zijn; individuele vragen hebben vaak een collectief aspect en kunnen samen aangepakt worden; professionele

FIGUUR 2.1 De rol van collectief werken in het sociaal werk





tijd kan efficiënt ingezet worden. Groepswork wordt ook wel het 'scharnierpunt' genoemd om zowel aan individuele ontwikkeling als aan collectieve verbanden op het niveau van buurt, wijk en dorp te werken (Body of Knowledge Sociaal werk, 2017).

Mensen bevinden zich vaak in groepen. Het hele Nederlandse onderwijssysteem is op groepswork gestoeld en in toenemende mate wordt dat interactief ingevuld, door aantrekkelijke opdrachten en projecten. Interactief is echter fundamenteel iets anders dan participatief.

Interactief groepswork

Bij interactief groepswork wordt van een groep verwacht om samen tot een bepaalde prestatie te komen. De begeleider of docent geeft daartoe uitdagende opdrachten, brengt de lesstof op activerende manier, prikkelt met leuke werkvormen, stelt misschien een beloning in het vooruitzicht. Creatieve vormen van presenteren, spelvormen en ook (online) game-elementen kunnen hierin een rol spelen. Het groepswork is zó ontworpen dat de deelnemers gemotiveerd en doelgericht aan de slag gaan. Het resultaat van interactief groepswork is dat de deelnemers bepaalde kennis of vaardigheden hebben verworven.

Participatief groepswork

Bij participatief groepswork staat de kennis van de groep centraal. De begeleider zorgt ervoor dat datgene wat de groep denkt, weet en ervaart (eventueel rond een specifiek onderwerp) benoemd wordt. Dat hoeft niet altijd in een gesprek. Juist andere vormen van expressie, zoals dans, toneel, tekenen en verhalen vertellen, zijn hiervoor uiterst geschikt. Het resultaat van participatief groepswork is allereerst dat deelnemers zich gehoord en gezien voelen. Soms voor het eerst. Voor volwassenen is dat extra belangrijk. Zij worden serieus genomen, hun beleving en hun leefwereld doen ertoe.

Emancipatie

Dat is de basis voor emancipatie: vanuit deze erkenning kunnen mensen zich gaan ontwikkelen (Freire in: Claessen, 1998). Het is dan ook de basis voor veranderingsprocessen in zorg en welzijn.

In dit hoofdstuk gaan we in op participatief groepswork met volwassenen. Door deze manier van werken wordt ook duidelijk welke kennis de groep heeft en welke niet. Kennis moet hierbij ruim worden opgevat als een combinatie van feitenkennis en ervaringskennis. Dat is nuttig, want daardoor zal blijken dat een groep soms met heel andere vragen zit dan instanties dachten, maar ook dat er al heel veel oplossingen voor problemen en vraagstukken binnen de groep of in het netwerk rond de groepsleden gevonden kunnen worden. Deelnemers voelen zich gehoord en gezien. Zij zullen gemakkelijker tot oplossingen komen als zij daarvan voorbeelden zien bij andere deelnemers, in wie zij zich herkennen en die zij vertrouwen. Ten slotte zal ook blijken aan welke informatie, zorg of hulp nog behoefte is. De begeleider kan deelnemers hiermee laten werken en eventueel toeleiden naar vervolgtrajecten die goed bij hen passen. Participatief groepswork kan dan ook ingezet worden bij het werken in wijken.

De belangstelling voor het methodisch goed begeleiden van groepen komt ook weer terug, doordat andere disciplines er in de tussentijd gewoon mee doorgegaan zijn. Zo is het heel gebruikelijk om in de wereld van design en industrie producten en diensten te ontwerpen met raadpleging van alle *stakeholders*; in de managementwereld benutten corporate antropologen de denkbeelden van de deelnemers om tot visie en nieuw beleid te komen; in het volwassenenonderwijs wordt veelvuldig gewerkt met groepsprojecten; en participatief actie-onderzoek wordt gebruikt om cliënten en patiënten te

betrekken bij verbeteringen in zorg en welzijn. De participatie van alle betrokkenen is daarbij essentieel, de 'wijsheid van de groep' wordt expliciet gemaakt en de groep gaat aan de slag met nieuwe kennis. De begeleiding van dergelijke vormen van groepswork heet faciliteren.

Participatie
Wijsheid van de groep
Faciliteren

2.2 Leren en participatief groepswork

Hoewel de kennis van de groep centraal staat, is de uitwisseling van die kennis juist een leerproces. Elke dag en de hele dag door leren we door toevallige ontmoetingen, activiteiten, fouten die we maken en oplossingen die we om ons heen zien of mensen die ons helpen. Deze vorm van leren wordt informeel leren genoemd. Informeel leren vindt spontaan plaats en is een natuurlijk proces. Een opa vraagt bijvoorbeeld aan zijn kleinzoon hoe hij een bepaalde app op zijn telefoon moet gebruiken. Een klantenservice helpt bij het installeren van een nieuwe computer. Een kind leert oversteken. Daarnaast kent iedereen het formeel leren: naar school gaan, deskundigheidsbevordering, een vervolgopleiding volgen. Formeel leren is systematisch en gestructureerd en na het bewijzen van je bekwaamheid ontvang je een erkend diploma of een certificaat. Bij non-formeel leren (ook wel eens 'niet-formeel leren' genoemd) gaat het om georganiseerd en doelgericht leren, waarbij de vorm en locatie kan variëren. Denk bijvoorbeeld aan cursussen in de bibliotheek of een wijkcentrum.

Al deze vormen van leren hebben hun nut en functie: ze bestaan naast elkaar en vullen elkaar aan.

Informeel leren

Formeel leren

Non-formeel leren

Gemeenten zijn verantwoordelijk voor volwasseneneducatie. Daarbij ligt het streven naar een verbinding met het sociaal domein voor de hand, omdat zelfredzaamheid het gemeenschappelijk doel is (Troonrede, 2013; Wet Educatie Beroepsonderwijs, 2018). Sinds 1 januari 2015 kunnen gemeenten zelf bepalen bij wie zij welke diensten op dit gebied willen inkopen. Anders dan de term wellicht doet vermoeden, gaat het bij volwasseneneducatie niet alleen om onderwijs op scholen, gericht op diploma's en kwalificaties. Mensen leren hun leven lang. Dat is het uitgangspunt van het meerjarige programma dat ondersteund wordt door de Europese Unie onder de naam 'Leven Lang Leren'.

In het sociaal domein wordt vaak met interventies en programma's gewerkt. Het programma 'Integraal werken in de wijk' beschrijft de samenhang tussen ondersteunende professionals om zelfregie, zelfredzaamheid en participatie in de wijk te versterken. Daarbij staat het perspectief van de inwoners of cliënt centraal (zie Kennisbouwstenen, 2017). Groepswork biedt hierbij een kans, omdat de sociaal werker daarmee 'van binnenuit' gaat werken. Het gaat dan niet om de kennis die hij van de doelgroepen heeft, maar om het ophalen van de kennis die de doelgroepen zelf hebben. De verbinding tussen volwasseneneducatie en sociaal werk biedt kansen voor emancipatie.

Volwasseneneducatie



In het sociaal werk vindt men diverse vormen van informeel en non-formeel leren. Als vrijwilligers open speelmiddagen organiseren voor ouders en hun kinderen, is dat een vorm van *informeel* leren. Dat geldt ook voor projecten in de bibliotheek, waarbij vrijwilligers laaggeletterden helpen taalvaardiger te worden. Deze projecten zouden er niet zijn zonder de grote inzet van deze vrijwilligers, maar ook niet zonder de opdracht, de faciliteiten en de mogelijkheden die de gemeente, het buurthuis of de bibliotheek bieden.

Voorbeelden van *non-formeel* volwassenenonderwijs zijn een opvoedcursus, een cursus mindfulness voor werknemers en een sollicitatiecursus. Het zijn overzichtelijke, meestal afgebakende programma's, met enige structuur en met professionele begeleiding. Hierin nemen participatieve cursussen een speciale plek in, omdat ze breder beginnen. Ze zijn niet gericht op één levensdomein of één vaardigheid, zoals opvoeden of geletterdheid, maar op de hele persoon en hoe die persoon in het leven staat. Een thema of probleem kan wel gekozen worden als aanleiding. Denk hierbij bijvoorbeeld aan werkloosheid, veiligheid in de wijk of integratie. Als zo'n thema in een groep verkend wordt, blijkt dat er vele andere thema's mee samenhangen. In een participatieve cursus is daar ruimte voor (zie figuur 2.2). Tegelijkertijd is het juist dan van belang dat er een stevig ontwerp aan dergelijk groepswork ten grondslag ligt om veranderdoelen te kunnen bereiken (Nelson & Nelson, 2017). Dat heeft concreet vorm gekregen in Themis, een methodiek voor groepswork, gericht op actieve deelname aan de samenleving.

FIGUUR 2.2 Participatief groepswork als onderdeel van leren

Vormen van leren	Informeel	Non-formeel	Participatief groepswork	Formeel
Domein	Spontaan/ Sociaal werk	Sociaal werk/ Onderwijs	Sociaal werk	Onderwijs
Didactiek	Ondersteunend	Interactief	Participatief	Instructief
Locatie	Op diverse plekken	In een school, in de wijk of op excursie	In de leefomgeving	In een school
Groepsvorm	Wie komt	Projectgroepen	Groepen met specifieke kenmerken	Klassikaal
Begeleiding	Vrijwilligers	Docenten	Sociaal werkers	Docenten

2.3 De Themis-methode: in vijf fasen aan verandering werken

Sociaal werk houdt zich bezig met sociale verandering en ontwikkeling. De sociaal werker is expert in het begeleiden van dit proces vanaf de beginsituatie tot aan de eindsituatie. Veel agogische theorieën gaan dan ook over het veranderingsproces en beschrijven de verschillende fasen in dat proces. De Themis-methode, sinds 2001 ontwikkeld en toegepast in Nederland, Zweden en Denemarken, is gebaseerd op participatieve volwasseneneducatie in ontwikkelingslanden. Themis – de naam van een Griekse godin die staat voor 'rechtvaardigheid door ordening' – is ontwikkeld in de praktijk, samen met ongeveer honderdvijftig laagopgeleide, geïsoleerd levende vrouwen met een migratie-achtergrond (Nieuwboer & Van 't Rood, 2017; Themis, actief deelnemen aan de samenleving).

De Themis-methode onderscheidt vijf fasen die kenmerkend zijn voor groepswork, gericht op verandering (Nieuwboer & Van 't Rood, 2016). Deze fasen van participatieve volwasseneneducatie vormen de basisprincipes van een veranderkundig ontwerp:



- 1 Mapping
- 2 Interne perspectieven
- 3 Externe perspectieven
- 4 Oefenen
- 5 Evalueren

2.3.1 Fase 1: Mapping

Verandering begint bij het zetten van een eerste stap. Het is daarom essentieel om te weten wat de beginpositie van de deelnemers is. Waar zit men mee? Waar loopt men warm voor? Wat is op dit moment voor deze persoon het meest relevant? Ook speelt mee: wat is de voorgaande kennis en ervaring van de deelnemer? Dit is voor de deelnemer de vertrouwde situatie, van waaruit hij aan een leerproces begint. Deze eerste fase wordt *mapping* genoemd: het in kaart brengen van de situatie.

Mapping helpt enerzijds om diepgaand kennis te maken en erachter te komen wat iedereen bezighoudt, anderzijds om te bepalen wat het subdoel is van een deel van de bijeenkomst, de hele bijeenkomst of een reeks bijeenkomsten. Mapping zorgt ervoor dat een programma op maat wordt gemaakt en daarmee naadloos aansluit op de behoeften van de deelnemers. Daarmee kan de begeleider sturen op 'de volgende stap'. Niet het laatste, maar het eerstvolgende doel moet in beeld komen. De pedagoog Vygotsky noemde dit de 'zone van naaste ontwikkeling'.

Mapping

2

VOORBEELD 2.1

Mapping

Het onderwerp van de serie bijeenkomsten is 'omgaan met geld'. De begeleider tekent een rivier op het bord, die symboliseert dat het omgaan met geld gemakkelijk is als je een vast inkomen hebt en als dat inkomen voldoende is. Hij laat daarna iedereen een eigen rivier tekenen aan de hand van de volgende vragen:

- Welke belangrijke gebeurtenissen in je leven hebben de stroom doen afbuigen?
- Waar zijn stroomversnellingen of watervallen en wat betekenen die?
- Waar liggen rotsen in de weg?

- Waar zijn stapstenen of is een brug, en wat betekenen die?

Naar aanleiding van de tekeningen wordt duidelijk met welke vragen rond geld de deelnemers eigenlijk zitten, welke kwesties individueel en welke gedeeld zijn, wat als eerste aangepakt kan worden en waar de rest van de bijeenkomsten over zou kunnen gaan. De bijeenkomsten zullen op deze manier goed aansluiten bij de vragen die de groep daadwerkelijk heeft. Ook kan de kennis en ervaring in de groep benut worden.

2.3.2 Fase 2: Interne perspectieven

De tweede fase is het inventariseren van kennis, ervaringen en denkbeelden binnen de groep, de interne perspectieven. Het beste is om dit al toe te spitsen op een deel van het probleem. Wat weet men al over het onderwerp? Wat roept het op? Welke positieve en negatieve ervaringen zijn er mee? Door dit zorgvuldig te benoemen krijgt iedereen de kans om aan te haken, zich eigenaar te voelen van het zoeken naar gedeelde kwesties en oplossingen. Iedereen mag er zijn en iedereen wordt serieus genomen, niet alleen wie het hardst roept. De begeleider zorgt ervoor dat alles uitgewisseld wordt en dat er niets onbesproken blijft. Hij gebruikt daarvoor allerlei (creatieve) werkvormen, die passen bij de groep (Chambers, 2002).

Interne perspectieven

De groep van Siman (uit het praktijkvoorbeeld) wisselt kennis uit over 'gezondheid'. Een deelonderwerp kan 'hoofdpijn' zijn. Hierbij komen allerlei middeltjes en mogelijkheden ter sprake, van pijnstillers tot warme kompressen, van meditatie tot sport. Siman moedigt aan om alles te benoemen wat de groepsleden weten en gebruiken, gehoord hebben of geadviseerd hebben gekregen. Ze brengt hierin ordening aan door vragen te stellen. Bijvoorbeeld: wat is de rol

van gezondheid in je dagelijks leven? In hoeverre beïnvloedt het je dagelijks functioneren? Wat is lekenkennis en wat is professionele kennis? Welk middel is het meest succesvol en wat hielp soms een beetje? Over welk middel willen de deelnemers meer weten? En wat verwachten ze hiervan voor hun dagelijks functioneren? Hoe draagt een verbetering in de gezondheid bij aan actiever deelnemen aan de samenleving?

2.3.3 Fase 3: Externe perspectieven

De derde fase is het introduceren van externe perspectieven. Er zijn talloze mogelijkheden om de groep kennis te laten maken met nieuwe informatie, rolmodellen, plekken en situaties. Denk aan het oefenen met rollenspellen, het uitnodigen van experts en het organiseren van excursies. De blootstelling aan externe perspectieven kan confronterend zijn, maar mag niet onveilig worden. Vanuit fase 1 en 2 is de sfeer in de groep veilig en onderzoekend. De begeleider observeert nauwkeurig wat deze fase in de groep oproept en helpt de groep om de nieuwe informatie te verwerken, nieuwe inzichten te verwerven en op andere handelingsmogelijkheden te komen. Het kan ook zijn dat de deelnemers nu pas echt concrete doelen kunnen benoemen, omdat ze alternatieven hebben leren kennen (Naidu & Lua, 2012).

VOORBEELD 2.2

Externe perspectieven

Een groep moslims komt geregeld bij elkaar om te praten over het leven in Nederland. Nadat zij de fasen van mapping en interne perspectieven hebben doorlopen, gaat de groep op bezoek bij een katholieke kerk, een protestantse kerk, een synagoge en

een meditatiecentrum. Daarbij krijgen ze volop de gelegenheid om vragen te stellen. Dit leidt onder andere tot het inzicht dat Isa uit de Koran dezelfde persoon is als Jezus uit de Bijbel. De groep ontdekt nog veel meer parallellen.

2.3.4 Fase 4: Oefenen

De vierde fase is het oefenen, het uitproberen van de veranderde situatie. Dit moet zo concreet mogelijk worden vormgegeven. Rollenspellen, elkaar verhalen vertellen, iets presenteren of iets voor elkaar maken, in een onbekende situatie handelen, een rol innemen in een Virtual Reality-simulatie (VR), reageren op vragen: de begeleider kiest een vorm die het beste past bij de gestelde doelen. Door de verandering uit te proberen komen allerlei kansen en belemmeringen aan het licht die verkend moeten worden om de verandering echt mogelijk te maken. Het veranderingseffect dat daardoor optreedt, wordt ook wel internalisatie genoemd en is individueel van aard: elke deelnemer integreert de verandering in het eigen denken, voelen en doen (Brinkman, 2017).

Veranderings-
effect

Internalisatie

VOORBEELD 2.3**Oefenen**

Een groep zeventienjarige jongeren met een licht verstandelijke beperking, die een zelfstandigheidskursus volgen, oefent met het doen van boodschappen en het bereiden van een avondmaaltijd. Dit is een complex proces dat bestaat uit meerdere fasen, die allemaal veel van hen vragen. Bij het oefenen blijkt dat de één hierin nog te leren

heeft om geen onnodige dingen te kopen, terwijl de ander helemaal niet heeft gedacht aan een boodschappenbriefje. Weer een ander loopt vast in het koken zelf. Hoe bereiden zij zich voor en hoe brengen ze deze taken tot een goed einde? Dat blijkt door deze situaties meerdere malen te oefenen.

2.3.5 Fase 5: Evalueren

De vijfde fase is het evalueren van de bedoelde verandering: welke doelen zijn bereikt, welke niet? Wat weet, kan, doet men nu anders dan in de mapping-fase? Ook dit kan op een speelse manier vormgegeven worden, passend bij de kenmerken van de groep en met oog voor de individuele deelnemers (Hoogetboom e.a., 2015). De begeleider bereidt de evaluatie zorgvuldig voor, door terug te halen wat het doel van de bijeenkomst (of serie bijeenkomsten) was. Het is verstandig om elke bijeenkomst een evaluatieve werkvorm te gebruiken. De meest eenvoudige is om te laten vertellen, uitbeelden of tekenen hoe men de bijeenkomst heeft gewaardeerd. Dat kan eenvoudig door een cijfer te geven of een plus/min, een duim omhoog of omlaag et cetera. Waardering is nog geen verandering, maar als de deelnemers de bijeenkomst niet zouden hebben gewaardeerd, zal er waarschijnlijk ook geen verandering plaatsvinden. Waardering is de voedingsbodem voor verandering en dus belangrijk om vast te stellen en te gebruiken als feedback.

Om diepgaander na te gaan of de verandering geïnternaliseerd is, kunnen verschillende soorten vragen gesteld worden (zie figuur 2.3).

FIGUUR 2.3 Vragen naar internalisatie van de verandering

Vragen gericht op	Open vorm	Gesloten vorm
Kennis	Wat weet je nu over het onderwerp?	Het afnemen van een kennistoetsje, met bijvoorbeeld multiplechoicevragen
Vaardigheden	Kun je nu meer/iets anders dan vóór deze bijeenkomst?	Aan iemand vragen om het geleerde te laten zien, bijv. door een performance assessment of (meester-)proef
Houding	Hoe sta je nu tegenover het onderwerp?	Laat iemand reageren in een simulatie (bijv. een rollenspel of een praktijksituatie)

Als de doelen van het groepswerk goed verwoord zijn, is het te overwegen om al bij het ontwerp van de bijeenkomsten na te denken over de evaluatie en de vraag of je bij aanvang en tot slot dezelfde vragen kunt stellen. In dat geval ontstaat een mooie voor- en nameting, waarmee de resultaten van de bijeenkomsten vastgesteld kunnen worden, bijvoorbeeld voor een interne evaluatie. Je kunt hiermee overigens geen algemeen geldende uitspraken doen voor mensen die er niet bij waren. Ook kun je niet vaststellen of de

deelnemers zich buiten de begeleiding ook anders zullen gedragen. Twee keer 'meten' is bovendien niet altijd mogelijk. Bij een kwetsbare groep zal een eerste meting misschien erg confronterend zijn en daarmee het groeps-werk negatief beïnvloeden.

Binnen de Themis-methode is het gebruikelijk dat de begeleider elke week een evaluatieformulier invult. Daarin is ruimte voor reflectie: wat ging goed en wat minder goed, wat is een opvallend verhaal van een deelnemer geweest, was er een moment van leren of veranderen zichtbaar? Door hierop gespitst te zijn, worden (ook kleine) leerstappen opgemerkt. Succeservaringen worden in de groep benoemd en gevierd en dat stimuleert. Daarnaast wordt de werkwijze ook steeds verbeterd door kritisch te reflecteren op de eigen handelwijze. Gedurende het eerste uitvoeringsjaar (een eerste groep) ontvangt de begeleider professionele coaching, daarna volgt intervisie.

Evalueren

De groep van Siman (zie het praktijkvoorbeeld) heeft als doel om actiever deel te nemen aan de samenleving. De Marokkaanse vrouwen hebben daarbij aangegeven dat zij heel graag een gesprek willen kunnen voeren met de leerkracht van hun kind. Siman gebruikt de beschrijvingen van taalcompetenties van de Raad van Europa om regelmatig de taalbeheersing van de vrouwen te monitoren. Op die manier krijgen de deelnemers steeds kleine succeservaringen. Voorbeelden van zulke beschrijvingen, ook wel zelf-indicatoren genoemd, zijn:

- Ik begrijp het als iemand mij begroet of bedankt.
- Ik begrijp instructies als mensen langzaam en duidelijk spreken.
- Ik begrijp het als iemand een dag of een maand noemt.
- Ik begrijp de klok en datums.
- Ik begrijp cijfers, hoeveelheden en prijzen.
- Ik kan alledaagse voorwerpen om me heen benoemen.

- Ik begrijp het als iemand mij een eenvoudige vraag over mezelf stelt.
- Ik begrijp veel gebruikte woorden in films, advertenties, op tv.

Siman heeft van elke indicator concrete voorbeelden bedacht en probeert deze uit. De groep staat in een ruimte, Siman loopt langs de deelnemers en spreekt hen individueel aan. Iedereen die correct antwoordt, uitlegt of op een andere manier goed reageert op de zin die zij uitspreekt, mag een stap naar voren doen. De deelnemers ervaren letterlijk dat zij 'stappen vooruit' gaan.

Door dezelfde 'toets' regelmatig te herhalen is het geen spannende exercitie, maar een natuurlijk (formatief) feedbackmoment en ervaren de deelnemers zelf welke ontwikkeling ze doormaken. Dit is bovendien informatief voor de begeleidster, want zij ziet wat bereikt is en wat nog geleerd moet worden.

Paolo Freire: met taal komt invloed

De basis van participatief groepswork is gelegd door Paolo Freire (pedagoog, 1921-1997). Hij leidde in de jaren zestig van de vorige eeuw het nationaal alfabetiseringsprogramma in Brazilië. Freire was van mening dat taal een middel is, waarmee de werkelijkheid begrepen en beschreven wordt. Het beheersen van de taal geeft toegang tot invloed. Taal legt bovendien een soort filter over de werkelijkheid heen. Wat niet onder woorden wordt gebracht, bestaat niet. Als er niet over armoede wordt gesproken en als er geen aandacht voor armoede is bij degenen die gelden verdelen voor interventies en

onderzoek, zal armoede onzichtbaar blijven. Juist de gemarginaliseerde leden van de bevolking zijn hiervan de dupe. Taal is een machtsinstrument. Freire zag laaggeletterdheid dan ook niet als een individueel tekort, maar als een maatschappelijk gevolg van beleid.

Bovendien gaf hij aan, dat taalonderwijs niet gericht zou moeten zijn op de grammatica en het taalsysteem, waarmee de werkelijkheid alleen maar gereproduceerd zou worden. Nee, taal is een sociaal proces. De belangrijkste functie ervan is om te communiceren en in het dagelijks leven te kunnen functioneren. Het gaat dus niet om het begrijpen van de taal, maar het begrijpen van elkaar. Taal is een hoogst persoonlijk instrument, en geen staatsbezit. Het is niet beperkt tot een vaardigheid, maar strekt zich uit tot levensvorming. Onderwijs moet dan ook niet gericht zijn op het leren van een taalsysteem en kennis over de maatschappij, maar op invloed op het eigen leven en participatie. Onderwijs is dan ook, volgens dit perspectief, niet gericht op de overdracht van een cultuur en socialisatie, maar op emancipatie, invloed en kritisch mogen zijn op bestaande machtsverhoudingen. Freire beschreef wat dit vraagt van docenten. Zijn visie wordt ook wel de emancipatorische of kritische pedagogiek genoemd. Door de rol van het onderwijs heel anders te definiëren en te ontwerpen, wordt het een sociaal proces van de lerenden zelf. Door deze vorm van volwasseneneducatie kunnen zij een positie verwerven in de maatschappij. Daarmee sluit het naadloos aan op de doelen van het sociaal werk.

Vanaf 2004 wordt in Nederland veel aandacht besteed aan taal en laaggeletterdheid. Het aantal inwoners dat de taal niet goed beheerst is erg hoog. Het aantal inwoners dat het Nederlands naast een andere taal gebruikt, is aanzienlijk. En ook migranten moeten de taal soms nog leren. Het is daarom van groot belang om te weten welke rol taal speelt in het leven van mensen en hoe zij de taal kunnen gebruiken om hun leven in een nieuw land op te bouwen.

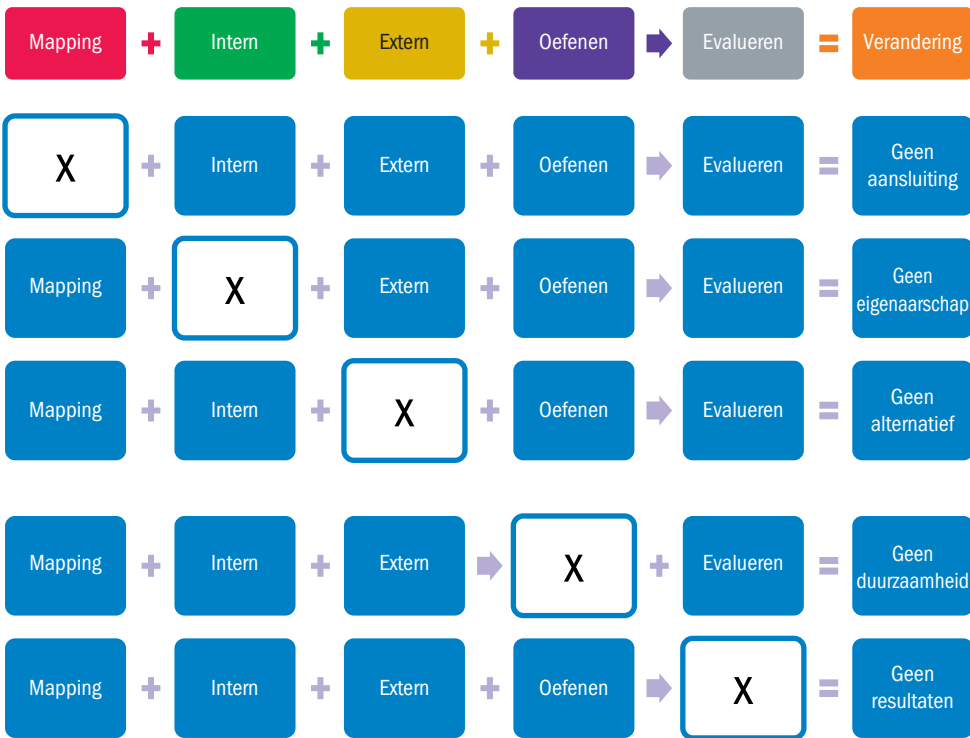
2.4 Het veranderkundig ontwerp met vijf fasen

De vijf fasen van het veranderkundig ontwerp zijn alle vijf nodig om verandering te kunnen bewerkstelligen (zie figuur 2.4). Niet alle fasen hoeven even veel tijd in beslag te nemen. Het is niet altijd noodzakelijk om alle vijf de fasen in elke bijeenkomst te verwerken. Een bijeenkomst kan bijvoorbeeld geheel besteed worden aan externe perspectieven, als daarvóór en daarna dan ook ruimte is voor de andere onderdelen. Het ontwerp ligt in elk geval wel ten grondslag aan de cursus als geheel.

Een groep begeleiden zonder mapping kan ertoe leiden dat het hele proces niet relevant is voor de deelnemers. Er is geen volledige probleemomschrijving tot stand gekomen, factoren zijn buiten beeld gebleven, niet alles is gezegd. Deelnemers kunnen zich afvragen waarom er eigenlijk zo lang wordt doorgesproken over het onderwerp, waarom ze bij elkaar zijn. De bijeenkomst is ingevuld 'over de hoofden van de deelnemers heen' en sluit bijvoorbeeld niet aan bij emoties, of bij het niveau van de groep. In het ergste geval wordt na afloop bij de koffie geklaagd dat het typisch weer een 'moetje' van het management was. Je zou dit *corporate faciliteren* kunnen noemen. Als het startpunt van de deelnemers niet erkend wordt, kunnen ze nooit de eerste stap naar verandering zetten.

**Probleem-
omschrijving**

FIGUUR 2.4 Veranderkundig ontwerp



Als de interne perspectieven ontbreken, zullen deelnemers het gevoel hebben dat hun kennis en kunde niet worden benut. Alsof ze niets weten! Geen levenservaring hebben! Niet al twintig jaar in het vak zitten, of al eerder drie kinderen hebben opgevoed. Deelnemers zullen zo'n bijeenkomst dan ook al snel betuttelend vinden en er geen waarde meer aan hechten. Ook zullen ze niet gemotiveerd zijn om zich in te zetten. Ze zakken achterover en laten het over zich heen komen. De deelnemers ervaren geen eigenaarschap.

Levenservaring

Groepsprocessen zonder actief externe perspectieven toe te voegen hebben als effect dat het resultaat maar beperkt is. Het kan wel voldoende zijn, als het primaire doel is om elkaar te steunen. Peer support is een krachtig instrument als het gaat om stressvolle situaties, rouw- of verliesverwerking, of complexe vraagstukken. Binnen een groep kunnen er dan voldoende elementen aangedragen worden om betekenisvol te zijn.

Peer support

Naast sociale steun bestaat echter ook de term negatieve sociale steun. Zo kunnen meiden elkaar anorexia aanpraten op een internetforum: de groepscode bevestigt dan negatief of ongezond gedrag. Het gevaar als het hierbij blijft, is dat er geen aantrekkelijk alternatief is voor het eigen denken of gedrag.

Sociale steun

Zonder oefening blijft de toepassing in het dagelijks leven achter en heeft nieuwe kennis geen duurzame invloed of impact.

Als een groepsproces wordt ontworpen met mapping, interne perspectieven en externe perspectieven, maar zonder evaluatie, ontbreekt een bevredigend einde. Wat hebben we nu eigenlijk gedaan en wat heeft het opgeleverd? Een teamdag heeft nogal eens zo'n karakter. Het was best leuk hoor, met de hele groep bonbons maken of op de scooter toeren, maar waarom deden we dat eigenlijk? Er kan een gevoel van zinloosheid, tijd- of geldverspilling ontstaan. Het doel is niet expliciet benoemd of ontbreekt misschien wel helemaal.

Naast groepsprocessen waaruit een onderdeel ontbreekt, kan er ook sprake zijn van groepsprocessen die voortijdig eindigen. Dat gebeurt meestal na mapping of na interne perspectieven. Als het proces daarbij blijft, is de kans op onvrede groot. Deelnemers kunnen het gevoel hebben uitgevraagd te zijn zonder dat er een vervolg aan wordt gegeven. Nu weten anderen wat belangrijk voor hen is, maar het is onduidelijk wat ermee wordt gedaan. Dit geeft dus een gevoel van onveiligheid. Het komt veel voor in inspraakprocedures, klankbordgroepen en vormen van ouderparticipatie waarbij niet duidelijk wordt wat er met de inspraak van deelnemers wordt gedaan. Ook is het veranderingseffect maar zeer beperkt. Dit wordt ook wel inwilliging genoemd, waarbij mensen zich schikken naar wat de meerderheid van de groep wil of wat nu eenmaal verwacht wordt.

Met andere woorden: verandering vindt pas plaats als alle vijf de fasen in het ontwerp betrokken worden. Deze manier van werken vereist kennis van zaken en kan niet door vrijwilligers uitgevoerd worden. De begeleider plant het groepswerk zorgvuldig langs deze lijnen (Nelson & Nelson, 2017).

Inwilliging

2

2.5 Individuele en gemeenschappelijke doelen

De bijeenkomsten van participatief groepswerk zijn doelgericht, in tegenstelling tot vrijblijvend. Een globaal doel zoals 'actief deelnemen aan de maatschappij' vormt over het algemeen de rechtvaardiging om groepswerk in te zetten. Maar vervolgens is de groep aan zet. De begeleider neemt uitgebreid de tijd (dit kan meerdere bijeenkomsten beslaan en ook regelmatig terugkeren) om de groep uit te dagen om de beginsituatie en de doelen in kaart te brengen. Voor de één betekent 'actief deelnemen' dat hij het openbaar vervoer kan gebruiken, voor de ander dat hij werk vindt. Doelen kunnen dus individueel zijn. Een groep kan ook doelen formuleren waar de deelnemers zich gemeenschappelijk voor gaan inzetten, zoals opvang voor elkaars kinderen of 'buurtvaders'.

Het op zoek gaan naar doelen voorkomt dat deze door een externe instantie worden voorgeschreven en helpt om in beeld te krijgen wat eerst moet of kan gebeuren. Waar de gemeente zou willen dat iedereen betaald werk vindt, kan blijken dat er drempels zijn om zulk werk te vinden of te kunnen aanvaarden. Nergens komen deze drempels zo goed in beeld als bij een participatieve benadering. Door de veiligheid in de groep zullen deelnemers veel opener zijn over wat hen bezighoudt en belemmert dan tijdens een individueel gesprek bij het UWV.

De doelgerichtheid van het participatief groepswerk houdt ook in dat het niet blijft bij het uitwisselen van ervaringen. Mochten doelen duidelijk meer individueel zijn en niet door de groep gedeeld worden, dan kan de betreffende persoon ook worden doorgeleid naar andere vormen van hulp, ondersteuning of onderwijs. Deze vraaggerichte vorm leidt er dan ook toe dat professionals in zorg en welzijn dienstbaar worden aan de deelnemers.

Doelgericht
Vrijblijvend

Individueel
Gemeenschappelijk

Sociaal netwerk Dit type groepswerk vergroot als vanzelfsprekend het sociaal netwerk van de deelnemers. Zij trekken een tijdlang intensief met elkaar op, waardoor ze elkaar goed leren kennen en onderlinge steun kunnen bieden. Daarnaast is het benutten van het bredere sociaal netwerk een terugkerend gespreksonderwerp in de groepsbijeenkomsten. Oplossingen voor vragen en problemen worden immers eerst steeds verkend vanuit de groep zelf. Iedereen kent wel iemand die weer iets kan betekenen voor een ander, die een speciaal talent heeft of bij wie je moet zijn voor een product of advies. Het sociaal werk heeft de laatste jaren erg veel kennis verzameld over het versterken van netwerken en dat kan hierbij goed van pas komen. Een groepsgerichte benadering biedt veel voordelen ten opzichte van een individueel gesprek, omdat de groep toegang biedt tot veel meer mogelijkheden om een individueel netwerk te vergroten.

2.6 Praktische overwegingen bij participatief groepswerk

Er zijn veel praktische en inhoudelijke factoren die meespelen bij het samenstellen van een groep. Zo kan er financiële druk zijn: er moeten bijvoorbeeld minimaal tien mensen meedoen om de kosten te dekken en de personele inzet te rechtvaardigen. Toch is het belangrijk om na te denken over de samenstelling van de groep, omdat dit in hoge mate bepalend is voor de doelen die je met het groepswerk kunt bereiken.

Heterogeen en homogeen

Heterogene groep

De samenstelling van de groep kan heterogeen of homogeen zijn. Bij een heterogene groep gaat het om diversiteit. Bijvoorbeeld: een groep bestaat uit mannen en vrouwen, mensen van verschillende culturen of herkomstlanden, deelnemers van verschillende leeftijden. Voordelen van een heterogene groep zijn, dat er veel verschillende perspectieven, meningen en ervaringen ingebracht kunnen worden. Zo kunnen onderwerpen besproken worden die meerdere mensen aangaan en waar zij toch een gemeenschappelijk belang bij hebben, zoals 'veiligheid in de buurt'.

Homogene groep

Een homogene groep daarentegen wordt juist gevormd op basis van gelijke kenmerken. Denk aan een groep van alleen Marokkaanse vrouwen, zoals in het praktijkvoorbeeld is beschreven. In een groep waar ook mannen aan deelnemen zullen zij geen ervaringen delen, vooral niet over sensitieve onderwerpen zoals gezondheid. Voordelen van een homogene groep zijn, dat de deelnemers zich in elkaar herkennen en dat zij zich veilig voelen. Zo'n groep is geschikt om persoonlijke ervaringen te delen of een leerproces op gelijk niveau te doorlopen.

Samenstelling van de groep

De samenstelling van een groep bepaalt in hoge mate welke doelen met het groepswerk bereikt kunnen worden. Als de sociaal werker met een willekeurige groep ouders over opvoeden gaat praten, komen daarbij andere verhalen naar boven dan wanneer dat gebeurt met een groep ouders die net een eerste kindje hebben gekregen. De dynamiek is daarbij ook anders: in een heterogene groep is de kans groot dat niet iedereen aan het woord komt. De sociaal werker zal de wat stillere deelnemers expliciet moeten uitnodigen een bijdrage te leveren en de werkvormen daarop moeten aanpassen, zodat alle inbreng gegeven en gehoord wordt. In een homogene groep

kan de sociaal werker wat meer aansturen op het delen van intieme verhalen en gevoelige ervaringen.

Het bewust kiezen voor een bepaald type groep hangt ook samen met de beschikbare begeleiding. Bij een homogene groep kan het versterkend werken als de begeleider zelf ook goed past bij de kenmerken van de groep. De sociaal werker kan zelfs een rolmodel zijn: iemand met een herkenbare achtergrond, die al bepaalde doelen heeft bereikt die voor de groep nog ver weg liggen. Hij of zij is dan een *primus inter pares*: een eerste tussen gelijken. Een voorbeeld is de ervaren moeder die een groep jonge moeders begeleidt: *ik kan wat van haar leren!* Wanneer een man een groep jonge moeders begeleidt, kan dat vervreemdend werken en tot onveiligheid en weerstand leiden: *wat weet hij nou van borstvoeding?*

Primus inter pares

2

Werving en deelnamebereidheid

Het vooraf nadenken over de samenstelling van de groep bepaalt dus ook de werving en de deelnamebereidheid. Mensen die zich herkennen in de kenmerken van de gevraagde groep en de doelen van de bijeenkomsten, zullen zich eerder aanmelden dan als er een heel algemene oproep wordt gedaan. Het bijeenbrengen van een participatieve groep begint ook niet altijd op een vaste datum. Het kan beginnen met twee of drie mensen die zich druk maken om een gezamenlijk thema, zoals veiligheid in de wijk of gezonde voeding. De facilitator springt daarop in door hen en anderen uit te nodigen meer mensen bij elkaar te zoeken voor wie dit thema relevant is. Na enkele weken wordt dan een formeel startpunt aangekondigd om op vaste tijden en een bepaalde duur bij elkaar te komen.

Groeps grootte

De groeps grootte is een andere factor om rekening mee te houden. Voor een optimale uitwisseling en wisselwerking moet de groep niet te groot en niet te klein zijn. Maar daarnaast spelen financiële overwegingen een rol: als het net zoveel tijdsinvestering vraagt om acht of om vijftien mensen te begeleiden, dan heeft dat laatste uiteraard de voorkeur. De groep is te groot als de begeleider geen structuur meer kan aanbrengen. Hij moet in staat zijn gesprekken af te ronden, een nieuwe werkvorm te starten, een idee in te brengen en iedereen voldoende kansen te geven om een bijdrage te leveren. De groep is te klein als er te weinig verschillende inzichten naar voren komen. Vooral als er dan ook nog eens deelnemers ziek zijn wordt het moeilijk om doelgericht te blijven.

Mate van gestructureerdheid

Het uitvoeren van een gestructureerd programma houdt in dat de begeleider iedere bijeenkomst zorgvuldig en stap voor stap kan voorbereiden. De doelen, materialen, tijdsduur en het verloop zijn allemaal voorspelbaar. Soms is tot op de minuut in een handleiding uitgeschreven welke werkvormen gebruikt moeten worden, zoals een groepsgebesprek, individueel gesprek, inventarisatie, het bekijken van een website. Veel cursussen, zoals die zijn opgenomen in databanken voor effectieve sociale of jeugdinterventies, zijn op deze manier geprotocolleerd en beschreven.

Een voordeel is dat door onderzoek redelijk bekend is welke specifieke factoren in het programma effectief zijn, zoals het volgen van een stappenplan of het gebruiken van een bepaald videofragment. Het lijkt daarmee op een curriculum in het onderwijs, waarbij de doelen en de middelen bekend zijn. Maar uit onderzoek blijkt ook dat alleen een methode niet voldoende is. De

Gestructureerd programma

Werkvormen

Specifieke factoren

**Methode-
getrouwheid**

menselijke inbreng van zowel de begeleider als de deelnemers is zo bepalend, dat de methodegetrouwheid onder druk komt te staan. Zo loopt bijvoorbeeld een discussie tijdens een opvoedcursus uit, omdat iemand erg emotioneel wordt. Of er komt weinig gesprek op gang in de bijeenkomsten over budgetteren, omdat de deelnemers geen openheid van zaken willen geven. De begeleider kan ook gewoon een slechte dag hebben.

**Ongestructureerd
programma**

Het andere uiterste is een ongestructureerd programma, waarin alleen de tijd en plaats (ongeveer) zijn vastgesteld en er allerlei mogelijkheden zijn om 'iets te doen' met de aanwezige groep. Een inloop, spelmiddag en vragenuurtje zijn hier voorbeelden van. Dergelijke bijeenkomsten hebben hun nut, maar het is moeilijk om de effectiviteit vast te stellen, omdat er geen duidelijke doelen behaald hoeven te worden.

Effectiviteit**Semi-
gestructureerd
programma**

Een semi-gestructureerd programma heeft echter nog een heel ander karakter. Hierin zijn bepaalde factoren bekend en andere vrij. In zo'n programma staat de interactie van de groep centraal en deze wordt doelbewust aangemoedigd en vormgegeven door de begeleider. Het programma is flexibel, wat inhoudt dat de begeleider mogelijkheden en werkvormen gebruikt die geschikt zijn om in te kunnen spelen op wat de groep nodig heeft om de doelen te bereiken. In dit type groepswork zijn de algemeen werkzame factoren van groot belang, zoals de relatie tussen de begeleider en de deelnemers, planmatig en gestructureerd werken, de hoop en verwachting van de deelnemers dat verandering mogelijk is (Pijnenburg, 2010). Niet de inhoud, maar de kaders van de bijeenkomsten worden vooraf vastgesteld. Daardoor is er alle ruimte voor materialen en werkvormen, maar allemaal ten dienste van de inbreng van de deelnemers (zie ook hoofdstuk 1). Zo kan Siman (uit het praktijkvoorbeeld) na een diepgaand gesprek spontaan besluiten om de groep te vragen om een zelfportret te tekenen.

**Algemeen
werkzame
factoren**

Themis biedt de begeleiders honderden werkvormen om vrij uit te kiezen en de begeleider heeft altijd een doos vol creatieve materialen bij zich. Er moet structureel voorbereidingstijd zijn om werkvormen te leren kennen.

**Vorbereidings-
tijd**

2.7 De competenties van de sociaal werker

Facilitator

In participatief groepswork is de sociaal werker een facilitator. De letterlijke vertaling (uit het Latijn) is: iemand die het gemakkelijk maakt. De facilitator ontwerpt een doordacht proces dat ervoor zorgt dat de groepsleden zich veilig voelen om ervaringskennis uit te wisselen en elkaar daarmee wijzer te maken. Ook kan hij zorgen voor extra prikkels, werkvormen die uitdagen, en moet hij het groepsproces in goede banen leiden (Lelie e.a., 2013). Faciliteren is daarmee iets wezenlijk anders dan trainen, instrueren of coachen.

**Intrinsieke
kennis**

Bij het faciliteren speelt de intrinsieke kennis van de groepsleden een essentiële rol. Dat houdt in, dat in elk gesprek en bij elke uitwisseling de verschillende gezichtspunten van de deelnemers centraal staan: hun kennis, ervaringen, motivaties, waarden en houdingen. Binnen een groep zijn er altijd verschillen te vinden. De deelnemers benaderen, door hun levenservaring en perspectief, dezelfde situatie op andere manieren. De facilitator roept deze verschillen bewust op en zorgt er daarbij voor dat niemand zich onveilig voelt. Hij zorgt voor zelfreflectie over de eigen positie, kwaliteiten, problemen, behoeften en kansen – bij zichzelf én bij de deelnemers. Daar-

bij geeft hij iedereen de kans om zich uit te drukken en observeert zorgvuldig hoe de andere deelnemers reageren. De facilitator vertrouwt dus op de kracht van de groep. Wat weten de groepsleden, en hoe kan de groep dat te weten komen? Iedere deelnemer heeft zijn eigen waarheid en realiteit, een waarheid die gewaardeerd wordt om wat ze is. Zonder deze waardering zal de deelnemer stilvallen. Deelnemers moeten nooit het gevoel krijgen afgewezen te worden en moeten altijd met vertrouwen en respect behandeld worden. Ieders mening doet ertoe. De facilitator onthoudt zich van een oordeel (Jiminez, 2012).

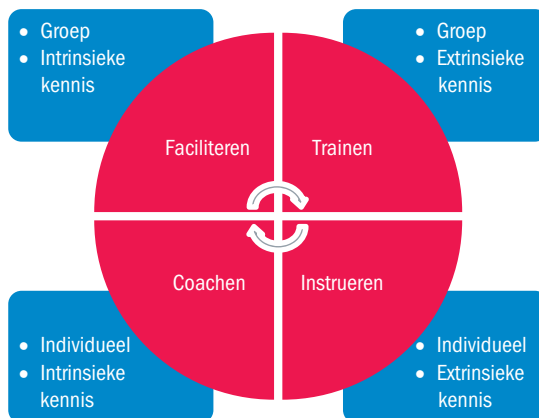
Het bewust op zoek gaan naar verschillen en deze bespreekbaar maken leidt tot een fundamenteel ander proces dan het begeleiden van een groep met extrinsieke kennis. In dat geval staat een vakinhoud of curriculum centraal: de groep moet iets leren en wordt daarin onderwezen of getraind. Na afloop kan getest worden of een deelnemer de kennis (of vaardigheden) beheerst. In het onderwijs is dit de gangbare vorm van begeleiden. Hetzelfde verschil tussen intrinsieke en extrinsieke kennis vinden we terug in individuele begeleiding (zie figuur 2.5).



Extrinsieke kennis

2

FIGUUR 2.5 Vormen van begeleiden in het sociaal werk



Bron: Villarreal Lozoya, H., 2018

Een van de grootste uitdagingen van een facilitator is om zich bewust te zijn van zijn eigen vooroordelen en loyaliteiten als het gaat om gender, etniciteit, klasse, nationaliteit, ras of geloofsovertuiging en hier op een professionele, neutrale, manier mee om te gaan. Vooroordelen en andere irrationele denkbeelden leiden tot uitsluiting: mensen die anders zijn worden dan met minder respect behandeld. Als dit doorwerkt in de begeleiding voelen deelnemers dit feilloos aan. Zo werd aan een groep eens de vraag voorgelegd: 'Hoe is het om in twee culturen te leven?' De reactie: 'Hoezo in twee culturen? Ik besta uit veel meer dan twee culturen. Misschien wel vijf of zes: Indiaas, Surinaams, Marokkaans, Pools, Nederlands!' Hoewel de vraag niet respectloos bedoeld was, ging de begeleider uit van een te simpele voorstelling van zaken over de positie van migranten in Nederland; migranten hebben vaak een meervoudige culturele identiteit, met alle bijbehorende uitdagingen.

Vooroordelen

Valkuilen Gebrek aan sturing

De facilitator kent ook de valkuilen van het begeleiden van groepen en kan deze vermijden. De eerste die hier benoemd wordt, is een gebrek aan sturing. Het gaat bij dit type groepswork niet om een vrijblijvend theekransje. De facilitator houdt duidelijk de regie over de bijeenkomsten in handen, heeft structuur en werkvormen voorbereid en maakt de eerder overeengekomen doelen expliciet. Er is dus een fijne balans tussen ruimte bieden en sturing geven. De sociaal werker kan gerust met een klok of wekker en met een agenda of stappenplan werken om tempo te houden, gesprekken af te breken en bij te buigen. Hij nodigt uit, vraagt, moedigt aan. Het verschil met sturen, zoals een docent zou doen, is dat de doelen met de groep overeengekomen zijn en dat de deelnemers weten dat er actieve inbreng van hen verwacht wordt. Een gebrek aan sturing haalt de energie en taakgerichtheid uit de groep; een overmaat aan sturing maakt de groep passief.

Slachtofferschap

Een tweede valkuil is slachtofferschap. Hoewel het goed is als de facilitator een rolmodel is, kan dit betekenen dat hij dezelfde problemen kent als de groep, en met dezelfde onmacht, teleurstellingen of trauma's worstelt. In dat geval zal het erg moeilijk worden om de groep uit te dagen om nieuwe perspectieven te bedenken of te overwegen. Het veranderingseffect dat dan bij de deelnemers plaatsvindt, wordt ook wel identificatie genoemd: ze passen zich aan uit sympathie voor de begeleider, maar die verandering is dan maar zeer beperkt. In het algemeen is het zo dat de facilitator pas een rolmodel is, als hij stappen heeft gezet die nog buiten het bereik van de groep liggen.

Identificatie

Rolmodel

Veranderkundig ontwerp

Groepsdynamica



Een vrijwilliger kan heel zinvol werk doen in groepen, maar heeft niet dezelfde rol als een facilitator. Zo zijn ook inloopuren (zoals het spreekwoordelijke 'theekransje') heel geschikt voor lichte advisering en sociale steun, maar niet geschikt voor het faciliteren van een veranderingsproces. Daarin is immers het veranderkundig ontwerp essentieel. Ook is de professional getraind in groepsdynamica. In (post-hbo-)opleidingen kunnen deze competenties aangeleerd worden (Basiscompetenties voor facilitatoren).

2.8 De kracht van participatieve groepen in de wijk

Integraal werken in de wijk

Vanaf 2015 is er in het sociaal domein veel aandacht voor integraal werken in de wijk. Om versnippering van hulp en zorg te voorkomen, willen gemeenten dat professionele kracht gebundeld en effectief ingezet wordt. Dit wordt gerealiseerd door systemen met elkaar te verbinden, beroepskrachten interprofessioneel te laten samenwerken en een ketenaanpak vorm te geven. Dat resulteert in een meer toegankelijke en bruikbare hulp en zorg, idealiter in nauwe samenspraak met de inwoners.

Dit biedt kansen voor de inwoner, die zelf precies met elkaar kan verbinden wat hij nodig heeft, als hij de kans krijgt zich daartoe effectief te organiseren. Participatief groepswork biedt die kans. De bijeenkomsten zijn niet gericht op één levensdomein of één vaardigheid, zoals opvoeden of geletterdheid, maar op de hele persoon en hoe hij in het leven staat. Een voor de beoogde groep relevant thema of probleem kan wel gekozen worden als aanleiding. Het leven in de buurt of wijk biedt hierbij concrete aanknopingspunten. Het gaat immers niet om het vrijblijvend discussiëren of opinievorming, maar om de kwaliteit van het eigen leven. Denk hierbij bijvoorbeeld aan werkloosheid, veiligheid of integratie: als zo'n thema in een groep verkend wordt, blijkt dat er vele andere thema's mee samenhangen.

De begeleider zorgt ervoor dat alles wat de groep zelf weet en ervaart, benoemd kan worden én zorgt ervoor dat deze kennis aangevuld wordt. Door de combinatie van eigen kennis, uitwisseling met peers én introductie van nieuwe mogelijkheden, zijn deelnemers tot ontwikkeling en verandering in staat. Hun netwerkkracht en hun eigen kracht wordt benut. Het gaat dan ook om individuele, maar soms ook om maatschappelijke veranderingen. Mensen zijn dan intrinsiek gemotiveerd en kunnen zich op emancipatie richten. Emanciperen heeft een maatschappelijk aspect, het verkrijgen van een gelijke of eerlijke machtspositie in de samenleving, en ook een persoonlijk aspect, het verkrijgen van een positief zelfbeeld.

Emancipatie

2

Wie lange tijd als kwetsbaar door het leven gaat en door instanties als minder passend in de samenleving of tekortschietend is behandeld, is dat vaak zelf gaan geloven. Interventies en programma's in het sociaal werk kunnen zulke beelden en patronen – vaak volstrekt onbedoeld! – versterken, doordat ze de boodschap in zich dragen dat deelnemers zich moeten aanpassen en beter, gezonder, vaardiger moeten zijn dan ze nu zijn. Interventies kunnen dan zelfs averechts werken, waardoor mensen zich afkeren van elke vorm van professioneel advies of leerproces.

Participatief groepswork richt zich op de onderwerpen die voor de mensen zelf, in hun alledaagse leven, van het grootste belang zijn en geeft alle ruimte aan de kennis en kunde die de mensen zelf inbrengen. Als zij dan kiezen voor interventies of programma's, zijn zij daar ontvankelijk voor en zullen de interventies veel beter aansluiten op hun behoefte. Maar ook kan het leiden tot maatschappelijke actie of politieke lobby.

Deze manier van werken kan voorkómen dat inwoners geconfronteerd worden met een veelheid aan interventies en programma's vanuit het sociaal domein. Er zijn immers veel mensen die – volgens bepaalde signalen, risicofactoren en definities – baat zouden hebben bij een aanbod op het gebied van gezondheid, taal, geletterdheid, computervaardigheden, het versterken van het netwerk, inburgering, budgetteren, opvoeding en ga zo maar door, en soms een combinatie hiervan. Het gevaar bestaat dan dat niet de juiste kwesties worden aangepakt en dat de kwesties niet in samenhang worden gezien. Ook kan het aanbod als betuttelend worden ervaren en is het moeilijk om je aan de indruk te onttrekken dat er een gedachte onder zit van 'tekortschieten': je hebt een cursus of een professional nodig omdat je er zelf niet uitkomt, omdat het je zelf niet lukt. De ervaring leert dat mensen maar mondjesmaat gebruikmaken van zulk aanbod. 'Hoe bereiken we de meest kwetsbare inwoners?' kan dan een vraag zijn van de gemeente of de wijkteams.

Een combinatie van integraal werken in de wijk door professionals én participatief groepswork lijkt optimale kansen te bieden. Deelnemers geven aan dat ze plezier krijgen in het leerproces, ze raken ervan overtuigd dat ze tot verandering in staat zijn. Zoals een deelneemster van Themis het uitdrukte: 'Deze cursus opent mijn denken.'

Samenvatting

2

- ▶ Vier vormen van groepswork en de vormen van leren die daarbij horen zijn:
 - vrijblijvend bijeenkomen: informeel leren
 - klassikaal groepswork/onderwijs: formeel leren
 - interactief groepswork: formeel (project)leren
 - participatief groepswork: non-formeel leren

- ▶ De basisprincipes van de Themis-methode, een veranderkundig ontwerp voor participatief groepswork, zijn:
 - mapping: de beginpositie in kaart brengen
 - interne perspectieven: de wijsheid van de groep verzamelen
 - externe perspectieven: de confrontatie met nieuwe informatie
 - oefenen: het uitproberen van de veranderde situatie/gedrag
 - evalueren: vaststellen welke doelen zijn bereikt

- ▶ Bij het weglaten van een van deze elementen worden de doelen van het groepswork niet bereikt.

- ▶ Groepswork moet voorbereid en begeleid worden door competente professionals. Aspecten om rekening mee te houden zijn:
 - de samenstelling van de groep
 - de flexibiliteit van het programma
 - de rol van de sociaal werker als facilitator

- ▶ Werken in de wijk kan bestaan uit:
 - interprofessionele samenwerking, gericht op een bundeling van professionele inzet
 - participatief groepswork, gericht op emancipatie van inwoners