

Een uitdagende methodiek
om groepen warm te maken voor burgerparticipatie.

Een vormingspakket

VOORWOORD

De methodiek *Van Ik naar Wij | Du Je au Nous* roept het beeld op van een slapende vulkaan die plots ontwaakt en met onvermoede kracht alles wat hij diep van binnen in zich heeft, naar buiten stuwt. Mensen ontdekken hoeveel ideeën en ervaringen over ‘participatie’ ze in zich hebben.

Collectif des Femmes werkte mee aan de ontwikkeling van de methodiek. Ons centrum is gegroeid vanuit de *éducation permanente* en kent al sinds jaar en dag dezelfde pedagogische missie, met name kansarme personen leren om (opnieuw) bewust en actief deel te nemen aan de samenleving.

Socio-professionele inschakelingorganisaties zoals de onze verzorgen opleidingen voor een publiek dat met de meest uiteenlopende vormen van materiële en sociale uitsluiting wordt geconfronteerd. Ondanks de vele hindernissen op hun weg, vinden de meeste van onze cursisten aan het einde van hun opleiding wel werk. Maar hoe kunnen ze zin en betekenis geven aan een gemeenschappelijk discours of aan collectieve beslissingen en acties in een samenleving die vooral waarde hecht aan ‘betaald werk’ en ‘individuele prestaties’?

De methodiek *Van Ik naar Wij | Du Je au Nous* biedt kleine groepen ruimte en kansen om te experimenteren met originele vormen van burgerschap en met het opzetten van lokale initiatieven. De methodiek toont aan dat het principe van gelijke kansen niet volstaat om betekenis te geven aan het samen-leven zolang individuen hun deelgenootschap aan een gemeenschapsleven of sociale entiteit niet bewust kunnen beleven. Betrokkenheid op de samenleving en interesse voor het openbare leven zijn zaken die vooral voortspruiten uit de ervaring van mensen, uit hun sociale, culturele en historische verankering.

Voor onze groep vrouwen in Louvain-la-Neuve bood de methodiek *Van Ik naar Wij | Du Je au Nous* ruimte voor creativiteit en zelfexpressie. We leerden onszelf (beter) uitdrukken, maakten op een andere manier kennis en respecteerden elkaar, stelden leefregels op en beleefden plezier aan het samen zijn... dit alles met als doel het verbeteren van ons groepsleven en het openstellen van onze groep voor de ‘buitenwereld’. Tijdens het vormingstraject engageerde ieder individu zich – in een relatie van gelijken – voor een gezamenlijke en uiterst boeiende reflectie rond democratie.

Wij hopen dat nog heel wat andere burgers, groepen, gemeenschappen, scholen, gemeentes, steden en zelfs landen met deze methodiek aan de slag gaan. We hopen dat ze op hun beurt experimenteren met het creëren van plekken van samenleven, en dat ze zich inschrijven in deze originele benadering van burgerschap om op verschillende niveaus van de samenleving in actie te komen. Al deze initiatieven samen kunnen via gebaren uit het dagelijks leven bijdragen tot de kwaliteit van onze sociale en culturele omgeving. Samen kunnen we kleur bekennen, stelling nemen en opkomen voor veranderingen die we als individu zelfs niet voor mogelijk hielden...

Anne-Marie Perrone
Collectif des Femmes

Gebruiksrecht

Van Ik naar Wij | Du Je au Nous van vzw Flora <http://creativecommons.org/choose/www.florainfo.be> is in licentie gegeven volgens een Creative Commons Naamsvermelding (i) - Niet Commercieel (nc) - Gelijk Delen (nd) 3.0 Unported licentie <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/>.



Vzw Flora verleent gebruikers van de methodiek *Van Ik naar Wij | Du Je au Nous* de toestemming om de methodiek vrijelijk te verspreiden, te kopiëren en te bewerken onder volgende voorwaarden: naamsvermelding, niet gebruiken voor commerciële doeleinden en onder dezelfde licentievoorwaarden delen met anderen.

INHOUD

Van Ik naar Wij | Du Je au Nous
Een uitdagende methodiek
om groepen warm te maken voor burgerparticipatie

 VISIE	7
Inleiding	9
Pedagogische basisprincipes	10
Pedagogische omkadering	14
Meerwaarde voor de socio-professionele inschakelingssector	18
Gebruikersinstructies: op zoek naar een eigen traject	26
Trajectenkaart	29
 THEORETISCHE ACHTERGROND	31
5-TWIN: Genderanalyse van arbeid	32
Burgerparticipatie	38
Duurzaamheid	42
Naar buiten treden	46
Werken met groepen	48
Breinleren: anders (leren) leren	52
 BIJLAGEN	59
Bibliografie	60
Woord van dank	62
 DIDACTISCH MATERIAAL	5
Energizers	6
Ontspanningsoefeningen	24
Gespreks- en reflectievormen	36
Analyseraam	40
Besluitvorming	44
Werkplan	48
Evaluatiemethoden	50
 INSPIRERENDE VOORBEELDEN	59
Trajectverhalen	60
Verslag	66
Tijdsvoorstellingen	68
Leefregels	72
Burgerinitiatieven	76
Netwerken	80



TRAJECTENKAART



LEESWIJZER



DE MODULES

- 1 Kennismaken met het vormingstraject | Ik, de anderen
- 2 Samenwerken in groep | Ik en de anderen
- 3 Zoeken naar overeenkomsten | Wij
- 4 Zoeken naar initiatieven | Onze ideeën
- 5 Kiezen en plannen | Ons initiatief
- 6 Realiseren van een initiatief | Wij in actie!
- 7 Bruggen slaan | Wij en de anderen
- 8 Doorvoeren van veranderingen | En nadien?
- 9 Evalueren van het vormingstraject | Onze kijk



visie

INLEIDING

De methodiek *Van Ik naar Wij | Du Je au Nous* wil sociaal kwetsbare of uitgesloten groepen van Belgische of vreemde afkomst (opnieuw) gevoelig maken voor burgerparticipatie. Het begrip ‘burgerparticipatie’ wordt nog te vaak verengd tot de verhouding van burgers tot politieke instituties of besluitvormingsorganen, terwijl het zoveel meer realiteiten, attitudes en processen dekt. Voorbijgaan aan deze realiteiten kan maken dat mensen – niet onterecht – participatie ofwel reduceren tot een door de machtshebbers georkestreerde schijnparticipatie, ofwel tot de uitdrukking van de weerstand van burgers tegenover de politiek.

Voorliggende methodiek verdedigt daarom niet één vooraf gedefinieerde visie op burgerparticipatie, maar wil een instrument zijn dat groepen helpt om burgerparticipatie zelf in handen te nemen, op zoek te gaan naar hun eigen definitie van burgerparticipatie en wat het kan betekenen op een bepaald moment in hun leven. De methodiek moedigt groepen ook aan om een burgerinitiatief op te zetten dat hen zinvol lijkt. De methodiek laat met andere woorden toe sterk op maat van de groep te werken.

Kwetsbare groepen ondersteunen bij het ontwikkelen van een vormingstraject op hun maat en hen ruimte geven voor het opzetten van een zelf gekozen groepsproject, stimuleert hen ook te participeren op het niveau van de opleiding, het sociale economiebedrijf, de opleidings- of vormingsorganisatie..., om zich van daaruit voor de ruimere samenleving open te stellen. Het proces dat groepen in het kader van hun (socio-professionele) inschakeling opstarten, zal overigens ook de bestaande participatieve structuren waar ze in het kader van hun project mee te maken krijgen, opnieuw onder de aandacht brengen, in vraag stellen of nieuw leven inblazen.

De methodiek biedt begeleiders geen pasklare antwoorden. De aangereikte vormingsmodules moeten telkens opnieuw aan en met de groepen worden aangepast in functie van hun noden. Voor dit participatieve werk vinden begeleiders steun in het theoretische deel van dit instrument; het bevat een aantal fiches waarin de sleutelbegrippen waarrond de methodiek werd opgebouwd, worden uitgelegd. Daarnaast reikt het instrument ook didactisch materiaal aan waarin verschillende methodieken, oefeningen en praktische voorbeelden zijn opgenomen. De methodiek – zelfs al lijkt hij tamelijk volledig – is *work in progress*, hij is voortdurend in wording. Elke groep zal zich het vormingstraject op een andere manier eigen maken. Elke ervaring, elke nieuwe uitwerking van de methodiek en elke reflectie erover draagt bij tot zijn verdere uitwerking en verspreiding. De mogelijkheid wordt dan ook voorzien om de ervaringen, ideeën en projecten van diverse groepen online te publiceren op: <http://www.florainfo.be/-DIENSTEN-.html>

De methodiek *Van Ik naar Wij | Du Je au Nous* werd ontwikkeld en uitgetest met groepen, begeleiders en coördinatoren uit een tiental inschakelingorganisaties. Dit was mogelijk dankzij de steun van het Federaal Impulsfonds voor Migrantenbeleid, het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen en via cofinanciering van het Europees Sociaal Fonds.

Sterk bewust van de rol die taal kan spelen bij het overdragen van stereotypen over vrouwen en mannen, kozen we er aanvankelijk voor om vrouwelijke en mannelijke vormen naast elkaar te gebruiken, bijvoorbeeld hij/zij, hem/haar, begeleid(st) er, coördinator,-trice... Voor een vlotte leesbaarheid van de publicatie kozen we uiteindelijk voor de mannelijke vorm.

Uiteraard heeft dit niet de bedoeling vrouwen uit te sluiten of onzichtbaar te maken; het waren tenslotte hoofdzakelijk vrouwen (coördinatrices, begeleidsters, groepen) die de methodiek hielpen ontwikkelen. Maar de methodiek richt zich zowel op vrouwen als op mannen!

PEDAGOGISCHE BASISPRINCIPES

In het vormingstraject *Van Ik naar Wij | Du Je au Nous* staan de individuele en maatschappelijke vorming van de groep centraal. De nadruk ligt niet zozeer op de activiteiten, maar wel op sociale ervaringen die met het uitvoeren van deze activiteiten gepaard gaan. Doorheen het traject leren de groepsleden zichzelf zien als lid van een groep of gemeenschap en leren ze om hiernaar te handelen. Om dit leerproces alle kansen te geven, dienen begeleiders tijdens het traject voortdurend aandacht te hebben voor een aantal fundamentele principes, die bijdragen tot een constructieve omgeving en een participatieve groepsdynamiek. Deze principes steunen op drie pijlers en vragen om een veilige, aangename én stimulerende omgeving.

1. DRIE PIJLERS

Samenwerking

Door samen een traject aan te vatten en dit zich als groep eigen te maken, leren individuele groepsleden samenwerken. Ze ontwikkelen sociale vaardigheden, worden zich sterker bewust van het groepsproces en leren veel van elkaar. Er ontstaat een positieve wederzijdse afhankelijkheid. Voorbeelden van leerdoelen die tijdens het vormingstraject worden nagestreefd, zijn onder andere: onder woorden brengen van de eigen gedachten en gevoelens, aandacht hebben voor elkaar, luisteren naar elkaar, respectvol omgaan met elkaar en elkaars meningen of betekenisgeving, elkaar inspireren en verrijken, begrip tonen, loslaten van de eigen mening, tot consensus komen...

Zelfstandigheid

Van de groepen wordt gevraagd om zich het vormingstraject toe te eigenen, om het aan te passen aan hun individuele- en groepsnoden. Door de groep zelf betekenis te laten geven aan het traject laat men het leerproces aansluiten bij hun belevingswereld en speelt het zich niet louter boven hun hoofden af. Het leerproces blijft hierdoor niet beperkt tot het vormingstraject of de organisatie waarbinnen het zich ontwikkelt, maar krijgt een duurzaam karakter. Zelfstandig werken (individueel of in groep) is echter niet zo evident, het is iets wat men moet leren. Hier is een belangrijke taak voor de begeleider weggelegd; hij dient de groep op weg naar zelfstandigheid te ondersteunen, onder andere door hen regelmatig los te laten, hen zelfstandig te laten werken in kleine groepen, enzovoort. Voorbeelden van leerdoelen: zelfstandig informatie leren zoeken en gebruiken, zich een mening kunnen vormen over bepaalde thema's, de eigen mening kunnen uiten, zelfsturing...

Verantwoordelijkheid

Tijdens het traject kent de begeleider (stapsgewijs) steeds meer verantwoordelijkheid toe aan de groep: van het maken van foto's, over het evalueren van een vormingsmodule tot het beslissen over een gezamenlijk project en passende werkwijze. Het is hier vooral belangrijk dat niet alleen

de groep, maar ook de begeleider verantwoording aflegt, bijvoorbeeld over de zin en betekenis van een bepaalde activiteit, of over de meerwaarde van het openstellen van een groepsinitiatief. Waar de groep aanvankelijk misschien nog sterk afhankelijk is van de begeleider (wat gaat er komen?) neemt dit gedurende het traject geleidelijk af (wij willen dit of dat doen!). Dit alles heeft ook te maken met het vertrouwen en de vrijheid die de groep van de begeleider krijgt.

2. EEN VEILIGE EN AANGENAME OMGEVING WAARIN GELIJKWAARDIGHEID, VERTROUWEN EN OPTIMISME EEN BELANGRIJKE ROL SPELEN

Via een gelijkwaardige benadering...

Hoewel een begeleider tijdens het traject verschillende rollen opneemt (animator, instructeur, facilitator, gespreksleider, deelnemer, verslaggever) betekent dit niet dat hij geen gelijkwaardige relatie met zijn groep kan uitbouwen. Tijdens het traject wordt op verschillende manieren gewerkt aan het opbouwen van een gelijkwaardige relatie tussen de begeleider en de groep, maar ook tussen de groepsleden onderling.

Actief betrekken van de groep: de groepsleden worden voortdurend betrokken bij de verdere uitwerking van het traject. We denken onder andere aan de keuze van een groepsproject of gezamenlijke besluitvorming, aan de evaluatiemomenten op het einde van elke vormingsmodule, maar ook aan het nemen van foto's en het meebrengen van voorwerpen rond burgerparticipatie.

Open houding van de begeleider: via zijn grote luisterbereidheid en voortdurende aandacht voor ieders inbreng, erkent de begeleider de belangrijke bijdrage van ieder groepslid. Hij toont ook dat hij waarde hecht aan de mening van elke persoon, ondermeer door bij het bespreken van individuele meningen steeds na te gaan of hij deze wel goed heeft begrepen en niet aan de eigen mening vast te houden. Door zich op belangrijke groepsmomenten – bijvoorbeeld bij het zoeken naar overeenkomsten of het kiezen van een gezamenlijk initiatief – wat op de achtergrond te houden, vermijdt de begeleider dat de groep diens ideeën hoger inschat en overneemt.

Transparante houding van de begeleider: door bij elke activiteit te benoemen waarom hij ze doet en wat hij hiermee wil bereiken, helpt de begeleider de deelnemers om er de zin van in te zien. Daardoor kunnen ze zich beter focussen en zich het aangekondigde eigen maken. Een nabespreking van de oefeningen maakt de groep bewust van de effecten en waarde van deze oefening, of laat toe om de oefening beter aan te passen aan de noden van de groep.

Betrokken houding van de begeleider: de begeleider wordt deelgenoot van de groep door zoveel mogelijk activiteiten met de groep (energizers, vrije expressie, evaluaties...) mee te doen en samen met hen van gedachten te wisselen. Hij laat ook duidelijk merken welke impact de groep heeft op zijn handelen. Nog te vaak vergeten begeleiders hun eigen mening te geven tijdens een evaluatie. Niet alleen tijdens deze evaluatiemomenten, maar doorheen het ganse traject moeten begeleiders zichzelf durven blootgeven en zich voor de groep durven uitspreken. Op deze manier bouwen zij aan een gelijkwaardige relatie met hun groepsleden.

Inrichting van de ruimte: de inrichting van een ruimte is niet vrij van betekenis en heeft een invloed op de groepsrelaties. Tijdens het traject wordt vaak gewerkt met kringopstellingen omdat deze geen hiërarchische relaties weerspiegelen. Een lokaal waarvan de opstelling niet optimaal is, kan voor de begeleider een aanleiding zijn om de invloed van de ruimte met de groep te bespreken en hen voor te stellen het lokaal – eventueel via een energizer [[zie 🌀 Verander je werkomgeving](#)] – opnieuw in te richten.

... en een waarderende benadering

Positieve houding van de begeleider: tijdens het traject wordt voortdurend gefocust op de positieve dingen die gebeuren, op de talenten en sterktes van de groep en haar leden. Het is belangrijk dat een begeleider zich enthousiast toont voor het traject en toont dat hij gelooft in de kracht van het traject. Groepen voelen snel aan als een begeleider niet achter het traject staat en dit kan hen wel eens het gevoel geven dat ze worden gebruikt.

Constructieve evaluaties [[zie ook 🌀 Evaluatiemethoden](#)]: via de evaluatie aan het einde van elke vormingsmodule wordt er systematisch gewerkt aan de coconstructie van kennis, en krijgt de groep expliciet ruimte om invloed uit te oefenen op het traject. Beetje bij beetje leren de groepsleden zich op hun gemak voelen bij het vormen van een eigen mening en raken ze gemotiveerd om deze te uiten. Wanneer ze merken dat hun persoonlijke mening ook gewaardeerd wordt en effect heeft, zien zij steeds meer de zin en betekenis van deze evaluatiemomenten in. Zij merken dat er op basis van hun reacties daadwerkelijk veranderingen worden doorgevoerd en dat het traject wel degelijk hun product is ... en niet dat van de begeleider.

Deze aanpak vereist natuurlijk dat zowel de begeleiders als de vzw Flora die de methodiek opvolgt, het traject *Van Ik naar Wij | Du Je au Nous* in vraag durven stellen. In dit kader is het interessant dat begeleiders (bijvoorbeeld via www.florainfo.be/-DIENSTEN-.html) niet alleen elkaar, maar ook vzw Flora op de hoogte houden van de reacties van hun groep. Deze reacties kunnen helpen bij de verdere ontwikkeling van het traject.

Het is belangrijk de groep eraan te herinneren dat een evaluatie zich in twee richtingen afspeelt en dat ook de begeleider zijn mening mag geven. Dit kan er soms toe leiden dat de groepsleden zichzelf in vraag moeten stellen.

3. EEN STIMULERENDE EN UITDAGENDE OMGEVING WAARIN AANDACHT IS VOOR INDIVIDUEEL WELZIJN EN VOOR ONDERLINGE VERSCHILLEN TUSSEN DE GROEPSLEDEN

Via een gedifferentieerde benadering...

Hoewel er doorheen het vormingstraject vooral wordt gewerkt rond groepsdynamiek en groeps-samenhang, moet er tijdens de activiteiten blijvend aandacht gaan naar de onderlinge verschillen tussen de groepsleden. Iedereen moet zich in de groep thuis voelen, het 'Ik' mag zich niet verliezen in een 'Wij' dat onvoldoende of geen rekening houdt met de specifieke eigenschappen van het 'Ik'. Het doel van het traject is immers net dat het 'Ik' versterkt wordt via het 'Wij': het werken aan een gezamenlijk project bevordert de ontwikkeling van elk individu, zowel in als buiten de groep. Er bestaan verschillende manieren om rekening te houden met de verschillen die in een groep leven en om deze zichtbaar te maken [[zie 🌀 Breinleren](#)].

Variatie in het soort activiteiten: afwisseling in zijn benadering en ondersteuning van de activiteiten kan de begeleider helpen om zoveel mogelijk tegemoet te komen aan de verschillende noden van de groepsleden. Sommige personen zijn gebaat bij een globale benadering van het traject (ruimtelijke voorstelling), anderen hebben meer nood aan een lineaire aanpak (evolutie). Heel wat mensen houden ook van concrete voorbeelden. Hierin kan variatie worden gebracht door dingen op verschillende manieren voor te stellen, bijvoorbeeld aan de hand van beelden (visueel), verhalen (auditief) of voorwerpen (kinetisch). Doorheen het traject wordt er afgewisseld tussen werken in grote of kleine groep, statische en dynamische activiteiten, informatie en actieve participatie. Het loont om regelmatig te differentiëren in de concrete uitwerking van eenzelfde werkvorm. Om die reden worden er in de materialenbundel tal van methodieken opgenomen waartussen de begeleider kan kiezen [[zie 🌀 Energizers, Ontspanningsoefeningen, Gespreks- en Reflectievormen, Evaluatiemethoden](#)].

... en aandacht voor (het welzijn van) ieder individu

Ruimte voor persoonlijke expressie: het is belangrijk om tijdens het werken met de groep regelmatig aandacht te hebben voor het individu: voelt de persoon zich voldoende erkend in zijn persoonlijkheid? Vindt de persoon zijn plaats nog in de groep? Het is goed om regelmatig bij individuele verschillen stil te staan en ze via een verscheidenheid aan activiteiten zichtbaar te maken. Dit kan bijvoorbeeld via vrije, creatieve expressie (met materiaal naar keuze), een reflectie rond tijdvoorstellingen, een brainstorm of gespreksronde.

Stilstaan bij attitudes: bij het bespreken van onderlinge verschillen in de groep is het van groot belang attitudes zoals luisterbereidheid, openheid en wederzijds respect te stimuleren, ook bij de begeleider. Deze worden ondermeer versterkt doorheen de energizers en de ontspanningsoefeningen.

Aandacht voor beweging en ontspanning: energizers en ontspanningsoefeningen zijn misschien niet altijd even gemakkelijk te verzoenen met de context waarbinnen vormen of kwalificerende opleidingen worden gegeven, maar toch worden ze door de groepen erg op prijs gesteld. Daar is een goede reden voor: veertig procent van alle mensen heeft nood aan beweging bij het leren! Energizers inspireren, stimuleren en brengen de groep in beweging, niet alleen op fysiek maar ook op psychologisch vlak: ze brengen beweging in ideeën en gedachten.

Doordat ze vaak de start van een module vormen of een nieuw element inleiden, worden de energizers een soort ritueel dat een zeker ritme aanbrengt, zowel in de modules als in het traject. Het kan dus interessant zijn om elk onderdeel van een vormingsmodule (bij het begin en na de pauzes) te starten met een energizer.

Ook ontspanningsoefeningen worden erg gewaardeerd. Het zijn kostbare momenten waarbij zorg wordt gedragen voor de groepsleden door hen tijd te geven om aan hun individueel welzijn te werken. Het kan fijn zijn om een module af te sluiten met een ontspanningsoefening, bij wijze van persoonlijk bedankje voor de energie die elk groepslid in het traject stak.

De energizers en ontspanningsoefeningen vormen een echte meerwaarde voor het traject en groepen voelen hiervan zeer snel de effecten.

PEDAGOGISCHE OMKADERING

Openheid tonen voor de belevingswereld van de groep, transparant werken, de eigen gevoelens en kwetsbaarheid tonen, zich waarderen opstellen, zoeken naar en toepassen van gevarieerde werkmethodes, aandacht hebben voor de (inrichting van de) omgeving, dit alles vraagt niet alleen om een goed doordachte begeleiding, maar ook om een duidelijke omkadering. Opdat het vormingstraject zowel op het niveau van het individu, de groep en de organisatie tot duurzame resultaten leidt, mag het geen geïsoleerde actie zijn, maar moet het breed gedragen worden. In het kader van het traject *Van Ik naar Wij | Du Je au Nous* kan er op diverse niveaus ondersteuning worden geboden.

1. OMKADERING OP NIVEAU VAN DE BEGELEIDER

Groepen die beslissen om zich te engageren voor het participatieve vormingstraject *Van Ik naar Wij | Du Je au Nous* moeten zich niet verwachten aan een burgerschapscursus of -vorming, maar wel aan een soort 'burgerschapcoach' die hen bijstaat, ondersteunt en begeleidt tijdens hun (zelf gekozen) leerproces. De groep wordt met andere woorden ondersteund door een begeleider die tot op zekere hoogte een externe positie inneemt. De term 'extern' kan daarbij op diverse manieren worden ingevuld:

- het kan gaan om een begeleider die geen (directe) band heeft met de organisatie en dus vanuit een ander kader werkt. Een externe begeleider is neutraal, onbevooroordeeld, heeft een frisse kijk gekoppeld aan een specifieke expertise, en is daardoor geloofwaardig;
- het kan ook iemand van het omkaderend personeel zijn die geen (directe) banden heeft met de betreffende groep, niet hun vertrouwde vormingswerker is, waardoor hij een andere kijk en stijl van begeleiden kan aanbrengen en tegelijk geloofwaardig kan blijven;
- eventueel kan het gaan om een begeleider, die wel vertrouwd is met de groep maar een ander statuut heeft dan de andere groepsleden en de groep daardoor van op iets meer afstand kan benaderen. Het voordeel is dat deze begeleider vertrouwd is met de groep, een vertrouwensrelatie met hen heeft opgebouwd en zijn aanpak en stijl reeds op de groep heeft afgestemd. Het kan voor groepen evenwel erg vreemd zijn om hun begeleider in het kader van dit traject plots van stijl en aanpak te zien veranderen. Anderzijds zet dit de groep en de begeleider op gelijke voet, in die zin dat het traject ook voor de begeleider 'iets nieuw' is, waarin hij nog veel moet leren; dit houdt een kwetsbare opstelling in die tot een nieuwe vorm van vertrouwen, samenwerking en open participatie kan leiden.

2. OMKADERING OP TEAMNIVEAU

Tijdens het vormingstraject moeten begeleiders zich volledig openstellen voor en afstemmen op de realiteit en keuzes van de groep, wat betekent dat ze soms moeten durven loskomen van hun eigen (vormings)praktijken en gewoontes. Bepaalde (impliciete) ideeën, verwachtingen of veronderstellingen van de begeleider, kunnen immers steeds door de groep in vraag worden gesteld. We denken bijvoorbeeld aan de hevige reacties op de door een begeleider verdedigde visie dat een project steeds met unanimitéit moet worden gekozen. Ook de kritische vragen duurzaamheid en blikverruiming rond een recreatieve uitstap werden gesteld, illustreren dit. Begeleiders kunnen tijdens het traject zelf met heel wat vragen of onzekerheid geconfronteerd worden. Aangezien een begeleider deze vragen of kritische momenten niet van tevoren kan voorspellen, is het goed dat hij op regelmatige tijdstippen kan samen zitten met één of meerdere collega's om diepgaand op deze vragen in te gaan; het helpt als iemand anders de zaken van op afstand kan bekijken om uit een eventuele impasse te geraken. In dit opzicht is het interessant dat ook de collega's op de hoogte zijn van wat het traject *Van Ik naar Wij | Du Je au Nous* inhoudt en hoe hieraan in hun organisatie (en door hun groepen) wordt vorm gegeven. Ideaal zou zijn dat het traject door twee personen wordt begeleid (een duobegeleiding, bijvoorbeeld met een collega of stagiaire), maar dit blijkt in de praktijk vaak niet haalbaar.

Als het gans team op de hoogte is van de ontplooiing van het traject, komt dit niet alleen de begeleiding ten goede; het kan er ook toe bijdragen dat de veranderingen die door het traject in gang worden gezet een duurzamer karakter krijgen, tenminste als de organisatie en het team dit wensen en toelaten. Doordat bepaalde elementen die door de groep tijdens het traject worden blootgelegd of aangehaald (bijvoorbeeld leefregels) vervolgens in andere cursussen of bijeenkomsten worden toegepast, krijgen zij een duurzaam karakter. Dit geeft het traject een sterkere geloofwaardigheid en een groter gewicht. Het is ook mogelijk dat het traject door meerdere begeleiders en over verschillende cursussen heen wordt ontplooid. Het traject krijgt dan een transversaal en cursusoverschrijdend karakter: het vormt de rode draad die deze cursussen – en hun begeleiders – met elkaar verbindt, wat een serieuze meerwaarde kan betekenen! Discussies die uit het traject voortkomen kunnen, het vormingsteam of zelfs de hele organisatie ook helpen om hun dagelijkse realiteit en praktijk vanuit een andere, frisse invalshoek te benaderen. Vooral de manier waarop aan 'participatief werken' invulling wordt gegeven, komt zo duidelijk in de kijker. Het innovatieve kader dat door het traject *Van Ik naar Wij | Du Je au Nous* wordt aangereikt, kan organisaties ook aanzetten om tijd en energie te steken in het (opnieuw) in vraag stellen van bepaalde evidenties.

3. OMKADERING OP ORGANISATIE- OF BEDRIJFSNIVEAU

Het traject *Van Ik naar Wij | Du Je au Nous* kan invloed hebben op de manier waarop begeleiders – en eventueel hele teams – naar 'participatie' kijken. Opdat het traject ook een meerwaarde kan betekenen voor de organisaties (vormingsinstellingen, inschakelingorganisaties of bedrijven die participatief werken), mogen coördinatoren of bedrijfsleiders zich niet afzijdig houden van deze reflecties. Het traject kan met andere woorden verwachtingen creëren rond een sterk engagement op het niveau van de coördinatie of directie. Een begeleider die geen steun krijgt vanuit de struc-

tuur waarin hij werkzaam is en alleen staat in zijn streven naar duurzame participatie, verliest aan geloofwaardigheid. Vanuit zijn geïsoleerde positie kan hij immers weinig verandering beloven of garanderen. De groep kan zo de indruk krijgen dat het hele participatietraject maar schijn is en dat ze gemanipuleerd worden, waardoor het vertrouwen ernstig geschonden wordt. Voor een organisatie die empowerment van de doelgroep voor ogen heeft, maar geen doordachte visie op duurzame participatieprocessen heeft, kan dit zeer nefast zijn. Een coördinator of directeur daarentegen die het traject *Van Ik naar Wij | Du Je au Nous* steunt, en die op organisatieniveau ruimte geeft aan de ervaringen van de begeleider, werkt tegelijk aan het versterken van een ‘Wij’, maar dan wel een ‘Wij’ op organisatieniveau.

Vanzelfsprekend is het een meerwaarde als het ‘Wij’ van het personeel wordt verbonden met het ‘Wij’ van de groep. Het moment waarop de groep met haar initiatief naar buiten treedt (module 6 en/of 8) biedt hiertoe een uitstekende gelegenheid: personen die direct of indirect bij het traject betrokken zijn (het personeel, de Raad van Bestuur, andere groepen in opleiding) worden rond de groep verzameld. Natuurlijk kunnen er al eerder in het traject relaties zijn opgebouwd met één of meerdere van deze betrokkenen, bijvoorbeeld bij het nemen van een beslissing rond de duur van het traject of in de zoektocht naar logistieke of financiële steun voor het groepsinitiatief. Ook kunnen groepen zich via het traject meer bewust worden van de participatieve dynamiek in de organisatie en hierdoor meer op de organisatie betrokken raken.

4. OMKADERING OP OVERKOEPELEND NIVEAU: NETWERKING

Organisaties (groepen, begeleiders, coördinatoren) kunnen ook heel veel van elkaar leren, door elkaar fysiek of virtueel te ontmoeten.

Het netwerk Flora

De methodiek *Van Ik naar Wij | Du Je au Nous* blijft voortdurend in ontwikkeling. Elke groep die zich het traject eigen maakt, zal onvermijdelijk nieuwe elementen aanbrengen. Opdat deze bijdragen niet verloren gaan en anderen kunnen inspireren, hebben groepen die zich het traject eigen maken de mogelijkheid om hun trajectverhalen [[zie 🌐 Trajectverhalen](#)] en bevindingen via vzw Flora kenbaar te maken. Zij zullen worden opgenomen op de website van Flora: www.florainfo.be/-DIENSTEN-.html. Op deze manier kan de methodiek *Van Ik naar Wij | Du Je au Nous* de basis leggen voor een *community of practice* rond participatie, een groep (of groepen) die binnen een regio of sector hun ervaringen en expertise uitwisselen en op die manier ook weer het sociale weefsel versterken, het participatieve ‘wij’ breed verankeren.

Andere netwerken of koepels


Ook andere netwerken of koepels kunnen onderlinge uitwisselingsplatformen opzetten rond initiatieven of groepen die met de methodiek hebben gewerkt. Vrouwenorganisaties, volkshogescholen, intervisiegroepen in het kader van de sociale economie, zijn allemaal mogelijke platformen waar organisaties of afdelingen met elkaar kunnen uitwisselen. Ook is het denkbaar dat groepen

die initiatieven rond een bepaald thema hebben opgezet (bijvoorbeeld: ecologie, mobiliteit, het internet...) elkaar vinden en rond deze thema's de krachten bundelen en netwerken. Deze groepen, netwerken of koepels kunnen op hun beurt een gesprekspartner voor vzw Flora zijn. Op die manier kan worden gewerkt aan een veerkrachtig sociaal weefsel dat tot in alle hoeken van het land een tegenkracht biedt aan de mechanismen die de samenleving momenteel (economisch, ecologisch en vooral sociaal) onder druk zetten.

MEERWAARDE VOOR DE SOCIO-PROFESSIELE INSCHAKELINGSECTOR

INLEIDING

Het vormingstraject *Van Ik naar Wij | Du Je au Nous* kan in verschillende sectoren worden gebruikt, zoals bijvoorbeeld in de socio-culturele sector, de minderhedensector, de integratie- en inburgeringssector, de cultuursector, het onderwijs... Elke groep – jong of oud – die zin heeft om samen een maatschappelijk project op te zetten en hiermee in het kader van burgerschap naar buiten te treden, kan met het traject aan de slag.

Niettemin blijft de methodiek het resultaat van een intensieve samenwerking tussen vzw Flora en groepen, begeleiders en organisaties uit de socio-professionele inschakelingsector (die instaat voor vorming, opleiding en tewerkstelling van werkzoekenden) en richt hij zich in eerste instantie op begeleiders, vormingswerkers, opleiders, technische instructeurs uit deze sector. In de gendervisie op arbeid die Flora verdedigt, leidt een evenwicht tussen productieve arbeid enerzijds en sociale arbeid (burgerschap) en zelfarbeid (empowerment) anderzijds tot een duurzame socio-economische praktijk [zie  5-Twin]. Deze vormen van arbeid worden door een dominant efficiëntiestreven zo sterk in aparte sectoren opgesloten, dat 'arbeid' al snel verengd wordt tot productiviteit, terwijl de andere vormen van arbeid naar andere sectoren worden verwezen waar kwetsbare groepen vaak geen toegang toe hebben. Dit maakt de cirkel van uitsluiting rond. De socio-professionele inschakelingsector vormt dan ook een platform bij uitstek om aan burgerschap en participatie te werken. Jammer genoeg laat de regelgeving vaak bitter weinig ruimte om naast de professionele, kwalificerende activiteiten, ook een burgerschapstraject te ontwikkelen. We reiken hieronder een aantal argumenten aan om de keuze voor een breder sociaal en maatschappelijk traject te verdedigen. Per vormingsmodule wordt de relevantie en meerwaarde van het traject voor de socio-professionele inschakeling van kansarme groepen – meer specifiek kansarme vrouwen van Belgische of vreemde afkomst – geëvalueerd.

MODULE 1 | KENNISMAKEN MET HET VORMINGSTRAJECT EN ELKAAR

Ik, de anderen

Heel wat inschakelingorganisaties zijn gegroeid uit de socio-culturele of de welzijnssector, zoals basiseducatie, migrantenwerking, buurtwerk, opbouwwerk... Zij vertrekken overwegend vanuit een visie die tewerkstelling niet als doel op zich ziet, maar veeleer als een hefboom voor emancipatie en educatie. Door de professionalisering en de efficiëntiedruk (die tot stroomlijning leidt) zijn deze bredere, maatschappelijke doelen vaak ondergesneeuwd door het kwalificerende aspect van de opleidingen. Ze leven vaak nog slechts impliciet in de organisaties voort en zijn daardoor ook minder bekend. Mensen in inschakeling hebben bijgevolg vaak heel wat moeite om deze toch wel fundamentele doelen te herkennen en te benoemen. Opdat (burger)participatie geen loos begrip blijft, is het belangrijk om te vertrekken van de realiteit van de doelgroep en van de wijze waarop zij die ervaren en interpreteren. Mensen die zich inschrijven voor een opleiding doen dit meestal vanuit een individueel perspectief (werk vinden) of op aandringen van instellingen die de

uitkeringen van werkzoekenden of langdurig werklozen beheren (RVA en OCMW). Vooraleer zich voor een collectief traject te kunnen engageren, dient daarom eerst te worden gewerkt aan het leggen van de nodige fundamentele. Om zich veilig te voelen in een groep, hebben mensen nood aan een erkenning van hun 'totale persoon'.

Individen die zich daarentegen vrijwillig inschrijven in een vereniging, om hun isolement te doorbreken en anderen te ontmoeten, hebben niet zozeer nood aan het creëren van een groepsfundament, zij zijn net erg gemotiveerd om in groep te zijn. Mogelijks stellen zij zich juist erg afhankelijk van de groep op, en hebben ze een zekere schroom om voor zichzelf of hun eigen mening op te komen. Bij deze groepen zal de uitdaging er vooral in bestaan om via het groepswerk de individuele leden te versterken, en vanuit een sterke groepsdynamiek ieder groepslid apart te valoriseren.

Om het vormingstraject duurzaam te maken en effectief te laten resulteren in verandering op kleine of grote schaal, dient bovendien ook te worden gewerkt aan de afhankelijkheidsrelatie van groepen ten aanzien van hun begeleiders, organisatie of van andere instanties. Werken met het vormingstraject kan voor begeleiders een manier zijn om deze afhankelijkheidsrelatie om te buigen tot een gelijkwaardige relatie, waarin begeleider en groep op gelijke hoogte staan. Door groepen verantwoordelijkheid te geven voor hun eigen project, ze regelmatig zelfstandig te laten werken en zelf met verschillende activiteiten mee te doen, dragen begeleiders tot deze gelijkwaardigheid bij.

Het vormingstraject legt vooral de nadruk op de sociale ervaringen en vaardigheden van een groep (sociale arbeid) en op een positieve waardering van verschillen tussen de individuele leden (zelfarbeid). Het vormt dan ook een mooie aanvulling op de meer professionele vaardigheden (productieve arbeid) waaraan in de socio-professionele organisaties moet worden gewerkt.* Groepen (inclusief begeleider) leren elkaar op een andere, meer open manier kennen. Kennis- en ervaringsuitwisseling wordt aangemoedigd, en heel wat individuele- en groepstalenten komen (opnieuw) in beeld en worden versterkt (empowerment).

MODULE 2 | SAMENWERKEN IN GROEP

Ik en de anderen

Voor vrouwen die in armoede leven, is het zoeken van een job of het volgen van een opleiding vaak de enige aanvaardbare reden om het huis te verlaten. Voor hen is het vaak een totaal nieuwe ervaring om buiten de privésfeer samen te komen, in groep te zijn en deel te nemen aan een collectief project. Om het vormingstraject kans op slagen te geven en het te laten uitmonden in een positieve ervaring, is het vooral belangrijk dat iedereen zich goed voelt in de groep, en voldoende veiligheid en vertrouwen ervaart om zich te durven uitspreken over thema's die (het welzijn van) de groep aangaan.

Dit is echter niet evident: personen die in armoede leven, worden dikwijls geconfronteerd met uitsluiting van één of meerdere levensdomeinen. Zij voelen dat ze niet geïntegreerd zijn en geen deel mogen uitmaken van deze domeinen. Dit schaadt niet alleen hun vertrouwen in de anderen, maar ook in zichzelf, en leidt zo tot nog meer sociaal isolement. Zich goed voelen in een groep en vertrouwen hebben in anderen is dan ook niet eenvoudig. Het is van het grootste belang genoeg aandacht te schenken aan de (rand)voorwaarden om tot een positieve groepservaring te komen.

In relatie treden met anderen vergt niet alleen vertrouwen, maar ook een gevoel van veiligheid. Om dit te creëren is het belangrijk te vertrekken van de leefwereld van de groepsleden en stil te staan bij wat elk van hen nodig heeft om zich goed te voelen. Heel wat oefeningen in het vormingstraject zijn bedoeld om plezier in het samenzijn aan te wakkeren. Daarnaast krijgt ook het uitspreken van eventuele conflicten voldoende plaats. Dit wil onder andere zeggen dat er ruimte is om de eigen mening te uiten zonder dat deze onmiddellijk door de groep wordt be- of veroordeeld. Voor een positieve groepsidentiteit en een constructieve sfeer is het erg belangrijk dat eventuele moeilijkheden en conflicten niet uit de weg worden gegaan.

MODULE 3 | ZOEKEN NAAR OVEREENKOMSTEN

Wij

Inschakelingorganisaties die zich hoofdzakelijk op vrouwen richten, krijgen met zeer heterogene groepen te maken: vrouwen van diverse afkomst, leeftijd en status, alleenstaand of samenwonend, met of zonder kinderen, met elk hun eigen persoonlijke problematiek. Er is een grote variatie aan geloof, taal, scholingsgraad (gaande van geen, over lager of secundair tot universitair onderwijs), werkervaring en periode van werkloosheid. Groepen zijn vaak erg wisselend en evolueren voortdurend: omwille van hun zorgarbeid gebeurt het regelmatig dat vrouwelijke cursisten afwezig zijn of tijdelijk met de opleiding stoppen om nadien weer terug te keren, en dit telkens om zeer aanvaardbare redenen. Ook gebeurt het wel eens dat er tijdens het opleidingsproces nieuwe mensen aan de groep worden toegevoegd. Voor de groepen is het met andere woorden niet eenvoudig om een gemeenschappelijke identiteit te ontwikkelen. Het is niet omdat mensen in groep les volgen of werken, dat zij automatisch een hechte groep vormen.

Het werken in groep vormt bijgevolg een grote uitdaging; samenwerken is een leerproces. Het veronderstelt o.a. dat elk groepslid een plaats krijgt in de groep, dat er ruimte is voor ieders specificiteit, dat er actief naar elkaar wordt geluisterd en dat zorgvuldig wordt omgegaan met macht. Het houdt ook in dat iedereen kansen moet krijgen om de eigen stem te laten horen en dat iedereen het gevoel moet hebben naar eigen waarde te kunnen bijdragen aan de groep. Vooral voor personen die in kansarmoede leven en weinig zelfvertrouwen hebben, is het belangrijk dat ieders persoonlijke bijdrage positief gewaardeerd wordt. Dit kan onder andere door de effecten van hun bijdrage aan de groep – hoe subtiel en weinig zichtbaar die misschien ook is expliciet – te benoemen. Mensen in kansarmoede zijn het immers niet gewoon impact of invloed te hebben, ze zijn eerder geneigd hun bijdrage te minimaliseren!

Het is ook belangrijk om de positieve (of negatieve) effecten van de groep op ieder individu aan te tonen. Eens mensen bijvoorbeeld het gevoel hebben eindelijk een bijdrage te kunnen en te mogen leveren, valt het hen niet altijd even gemakkelijk om hun eigen ideeën weer (gedeeltelijk) los te laten en die van de groep te steunen. Andere personen kunnen – bijvoorbeeld uit angst of onzekerheid – hun persoonlijke welzijn voorrang geven op dat van de groep; zij gaan dan systematisch tegen de groep in omdat dit hen het gevoel geeft als individu te bestaan. Men moet er zich van bewust zijn dat groepswork ook impliceert dat de groep zich ideeën van individuele leden eigen maakt, en dat daarbij de mogelijkheid bestaat dat deze worden veranderd of zelfs verworpen. Deelnemers moet leren dit risico te aanvaarden, zonder het als een verwerping van

hun persoon te zien. Groepen moeten ook leren hoe ze feedback op ideeën kunnen geven, zonder daarbij 'op de man' te spelen.

MODULE 4 | ZOEKEN NAAR INITIATIEVEN

Onze ideeën

Ook inschakelingorganisaties ontsnappen vandaag niet aan de (productiviteits)druk om steeds directer en sneller te werken: opleidingsperiodes moeten worden ingekort, personen sneller klaar-gestoomd. Hoewel heel wat organisaties weigeren om zich zonder meer in deze prestatie- en winstlogica in te schrijven, ondervinden zij dagelijks dat overleven in het kader van dergelijke logica weinig tijd en ruimte laat voor doorgedreven participatie en reflectie. Beide processen veronderstellen immers dat geregeld wordt stilgestaan, enerzijds bij waar men zelf heen wil en anderzijds bij wat de andere betrokkenen willen. Ondanks de door allen onderschreven waarden van inclusie en empowerment bestaan er in de meeste inschakelingorganisaties nog maar weinig momenten van reële collectieve en democratische besluitvorming. Op zoek gaan naar een initiatief die qua inhoud en werkwijze niet aan de doelgroep voorbij gaat en waarin iedereen zich kan vinden, is dan ook niet evident. Het is iets dat tijd en heel wat geduld, respect en solidariteit vraagt.

Mensen in inschakeling zijn vaak erg kwetsbaar, bijvoorbeeld als gevolg van persoonlijke tegenslagen of van fysiek en/of psychologisch geweld. Het is mogelijk dat dit persoonlijke leed individueel of in groep ter sprake wordt gebracht. Als het idee wordt geopperd om hier in het traject aan te werken, is het de taak van de begeleider enerzijds na te gaan of de groep hier sterk genoeg voor is. Werken rond een thema dat diepe wonden kan blootleggen, houdt risico's in, en de begeleider moet die vooraf zeer goed inschatten. Anderzijds moet de begeleider er ook voortdurend over waken dat het onderwerp wordt losgekoppeld van de gekwetste persoon, zodat het traject niet tot individuele hulpverlening verwordt. Ook de andere leden van de groep moeten zich het onderwerp kunnen toe-eigen en een volwaardige plaats in het traject krijgen. Om de grens tussen socio-professionele inschakeling, participatie en (individuele) hulpverlening goed te bewaken, is het van belang dat ook het team en/of de coördinator helpen bij de definiëring of het bewaken van het kader van de organisatie en van de vorming, bijvoorbeeld tijdens intervisiemomenten. Indien de persoonlijke problematiek van een groepslid zo ernstig is dat individuele ondersteuning noodzakelijk blijkt, dient de persoon in kwestie naar gespecialiseerde diensten te worden doorverwezen, of dient met dergelijke diensten te worden overlegd.

Een onderwerp of thema voor een initiatief kiezen kan door sommige deelnemers als een last of een mogelijke bron van conflict worden ervaren. Zo kunnen ze worden afgeschrikt door wat anderen over hen of hun keuze denken. Het is daarom van het grootste belang dat iedere persoon vrij eigen keuzes kan maken, zonder enige druk van buitenaf, van begeleiders, groepsleden of andere betrokkenen.

MODULE 5 | KIEZEN EN PLANNEN VAN EEN INITIATIEF

Ons initiatief

Niet alleen het publiek waarop de inschakelingsector zich richt is divers, ook de (soorten) groepen en organisaties zijn erg verscheiden. In dit kader is het belangrijk voor ogen te houden dat

de methodiek *Van Ik naar Wij | Du Je au Nous* niet de bedoeling heeft om werkzoekenden ‘aan te passen’ aan een bepaald soort organisatie of begeleider. Door groepen ruimte te geven om zelf een traject uit te stippelen dat aan hun noden beantwoordt, wil de methodiek net vermijden dat groepen in een bepaalde richting worden geduwd. Dit laatste zou er immers toe kunnen leiden dat groepsleden niet meer durven zijn wie ze zijn, en stilaan van zichzelf vervreemden.**

Het (vrouwelijke) publiek van de inschakelingsector maakt zelden deel uit van een georganiseerd sociaal netwerk of van een sociale beweging. Enerzijds is dat het gevolg van maatschappelijke uitsluitingmechanismen, die tal van participatiedrempels opwerpen. Maatschappelijke uitsluiting leidt tot individueel lijden en vereenzaming, wat maakt dat het niet evident is om met deze mensen een collectiviteit te vormen; in hun ogen bestaat er geen collectieve zaak, geen gemeenschappelijk belang. Ze hebben het gevoel overal alleen te staan. Soms proberen deze vrouwen wel eens op eigen houtje hun plek in de samenleving in te nemen, maar vaak botsen ze tegen een muur. Door binnen de veilige context van een groep of een organisatie te experimenteren met participatie, krijgen deze vrouwen een nieuwe kans zonder daarbij veel risico op individueel falen te lopen. Hoewel het voor groepen goed is om hun project open te stellen en hiermee naar buiten te treden, mag het samen werken in groep als stap op weg naar burgerparticipatie zeker niet worden onderschat: elke groep is op zich immers een minisamenleving, een klein sociaal systeem waarin dezelfde mechanismen spelen als in de ruime samenleving.

Anderzijds streven sommige van deze vrouwen zelf niet persé naar sociale verandering. Ze doen net heel wat moeite om in de bestaande samenleving een plaats te veroveren. Vaak zijn ze gewoon al blij eens weg van huis of samen met andere vrouwen te zijn. Bij deze groepen blijft de participatie in het kader van het vormingstraject vaak *intra muros*. Hun eerste uitdaging ligt met andere woorden niet in het veranderen of helpen behouden van de maatschappij, maar in het doorbreken van hun sociaal isolement!

MODULE 6 | REALISEREN VAN EEN INITIATIEF *Wij in actie!*

De kwetsbare groepen in de inschakelingsector accumuleren vaak heel wat persoonlijke zorgen en problemen. Het is voor hen bijgevolg niet evident om zich in de – nabije of verre – toekomst te projecteren. Nochtans is het hebben van een perspectief of toekomstproject essentieel voor een duurzame sociale inschakeling. Hoewel het activeringsbeleid zich hoofdzakelijk richt op het individuele project (op maat) van een persoon, concentreren steeds meer organisaties zich op het werken in groep, ook bij het zoeken naar een job. In groep hebben individuen immers veel steun aan elkaar. Het opzetten van een groepsinitiatief dat niet onmiddellijk is verbonden met het zoeken naar werk, kan vrouwen (en mannen) in inschakeling helpen om kennis en vaardigheden te ontwikkelen die nuttig kunnen zijn voor zowel hun sociaal als hun professioneel leven en voor hun zorgarbeid: opstellen van een werkschema, taken plannen, prioriteiten stellen, samenwerken, beslissingen nemen, complexe taken opsplitsen in eenvoudige deeltaken, zich aanpassen en flexibel opstellen...

Bovendien bevinden mensen in inschakeling zich vaak in een situatie van afhankelijkheid, en hebben ze de neiging zichzelf te onderschatten. Het traject *Van Ik naar Wij | Du Je au Nous* vraagt

groepen om het vormingstraject zelf in handen te nemen en er verantwoordelijkheid voor op te nemen. De rol van de begeleider bestaat er in de groep in haar autonomie en zelfverantwoordelijkheid te ondersteunen bij de uitvoering van het project en bij het verwerven van bepaalde kennis en vaardigheden... en dit zonder hen het project uit handen te nemen, bijvoorbeeld door in hun plaats taken uit te voeren of beslissingen te nemen. Het is van groot belang dat de groepsleden zich het project toe-eigenen, dat ze hun eigen bijdragen niet (onbewust) gaan onderwaarderen en in de schaduw plaatsen van die van de begeleider. In het perspectief van empowerment en het openstellen van de groep (in of buiten de eigen organisatie) is het belangrijk om tijdens het groepsproject een mogelijke openheid naar de ‘buitenwereld’ te voorzien, om de groep te stimuleren haar project niet binnen de eigen bekende groep te houden, maar ook open te stellen voor mensen buiten de groep.

MODULE 7 | BRUGGEN SLAAN *Wij en de anderen*

Mensen in inschakeling worden bijna altijd aangesproken op hun ‘(nog) niet kunnen’ en ‘niet weten’. Om te kunnen doorstromen naar de arbeidsmarkt moeten ze nog heel wat leren (of afleren): nieuwe kennis en vaardigheden, attitudes en waardepatronen. Het feit dat deze mensen tijdens het traject worden aangesproken op hun kracht, hun inzet en hun positieve bijdrage, en dat ze daarin als gelijken worden benaderd, heeft dan ook een zeer grote impact op hun zelfbeeld.

Om een tegenwicht te kunnen bieden tegen een neoliberale visie op economie – waarin concurrentie en competitie voorop staan en waarvan ongelijkheid en uitsluiting de keerzijde vormen – zoeken inschakelingorganisaties vaak steun in samenwerkingsverbanden met organisaties die net als zij ijveren voor een meer inclusieve samenleving gebaseerd op solidaire en coöperatieve relaties. Binnen het landschap van de socio-professionele inschakeling – dat uit een brede waaier aan verenigingen en organisaties bestaat – gebeurt werken aan empowerment van vrouwen niet alleen in functie van de noden of doelen van de afzonderlijke bedrijven (mesoniveau), maar ook in functie van de autonomie en zelfredzaamheid van de vrouwen zelf (microniveau) en van de ontwikkeling van nieuwe vormen van maatschappelijke solidariteit (macroniveau).

Doorbreken van het isolement is ook één van de missies van inschakelingorganisaties. Personen die zich willen inschakelen, zijn zich vaak niet bewust van het belang van netwerken (sociale arbeid). Zelfstandig zijn betekent immers niet alleen weten ‘wat’ te doen, maar ook weten ‘waar’ en bij ‘wie’ je steun of een oplossing voor je problemen kan vinden. Netwerken vergt heel wat inspanningen en vaardigheden, het is goed om dit op organisatieniveau te valoriseren: de groep van mensen in inschakeling vormt op zich reeds een netwerk. Stimuleren van uitwisseling binnen deze groep – zeker wanneer deze etnisch divers is – leidt tot een echte verrijking en openheid.

Het initiatief van de groep inschrijven in een reeks van burgerinitiatieven en deze met elkaar verbinden, helpt de waarde van het eigen initiatief te ontdekken, maar toont ook aan dat veranderingen tijd vragen. Naar aanleiding van deze reflectie kan worden stilgestaan bij het idee dat socio-professionele inschakeling een burgerinitiatief is dat strijdt tegen sociale uitsluiting.

Hoewel opleidingen in de socio-professionele inschakelingsector gemengd kunnen zijn, kennen ze vaak ofwel een hoofdzakelijk mannelijk ofwel een overwegend vrouwelijk publiek. Een reflectie over burgerinitiatieven heeft er baat bij in te zoomen op burgerinitiatieven van mannen en vrouwen (vandaag en in het verleden). Stilstaan bij initiatieven van vrouwen uit het verleden stimuleert de empowerment van vrouwen, maar kan ook mannen een bredere kijk op participatie geven. Bij het ter sprake brengen van gender* kan ook gewezen worden op de relatie tussen het traject *Van Ik naar Wij | Du Je au Nous* en een netwerk als Flora, en kan aan de groep worden voorgesteld om het verhaal van haar traject aan Flora of een ander netwerk door te geven, zodat het ook zichtbaar wordt voor andere vrouwen, groepen, organisaties en sectoren.

Indien in het kader van een gezamenlijk initiatief, bruggen worden geslagen naar andere organisaties uit de sector of de buurt, versterkt dit het (lokale) sociale weefsel. Ook op macroniveau kan bijvoorbeeld worden samengewerkt met organisaties uit diverse sectoren (cultuur, welzijn, inschakeling, gezondheid...), met diverse types van actoren (overheden, openbare diensten, bedrijven, organisaties), of met lokale, regionale, landelijke of Europese overheden.**

MODULE 8 | DOORVOEREN VAN VERANDERINGEN

En nadien?

Organisaties uit de inschakelingsector moeten onder druk van wettelijke kaders of rentabiliteitsseisen vaak erg creatief zijn om inschakeling te verruimen tot meer algemene, maatschappelijke activiteiten. Dit geldt ook bij het integreren van het traject *Van Ik naar Wij | Du Je au Nous*. Net zoals het groepsinitiatief geen geïsoleerde actie is, maar zich inschrijft in een ruimer netwerk en een ruimer tijdspectief mogen ook de effecten van het traject zich niet beperken tot de duur van het traject zelf.

Begeleiders worden vaak opgeslorpt door hun dagdagelijkse functioneren. Het is daarom belangrijk om de positieve effecten van het traject op de opleiding en/of organisatie te benoemen en te waarderen, en om samen met de groep na te denken hoe het traject op zich – via zijn participatieve dynamiek – een impact kan hebben op de les, de opleiding, de vorming, het werk of de organisatie.

Het groepsinitiatief inschrijven in de tijd, het verbinden met andere acties met gelijksoortige doelen, bewust worden van de evoluties die zich reeds voordeden, of informatie doorgeven aan anderen en het project duurzaam maken... dit alles maakt de groepsleden duidelijk dat de sociale arbeid die ze verrichtten niet alleen hen, maar ook anderen kan dienen.

MODULE 9 | EVALUEREN VAN HET VORMINGSTRAJECT

Onze kijk

In organisaties voor socio-professionele inschakeling kan werken rond de notie 'vrije meningsuiting' een grote verandering betekenen. Vaak wordt gewerkt met vrouwen die om verschillende redenen tot zwijgen werden of worden gedwongen: op privévlak kan dit gaan om de onderwerping aan mannen, aan de autoriteit van de vader, broer of echtgenoot. Op cultureel vlak kunnen regels of taboes vrouwen het zwijgen opleggen, of vrouwen kunnen ook afkomstig zijn uit landen met dic-

tatoriale regimes waardoor ze zich bij de notie 'participatie' gewoonweg niets kunnen voorstellen. Dit alles kan bij vrouwen leiden tot een gebrek aan zelfvertrouwen, doordat ze nooit leerden in een participatieve cultuur of structuur te functioneren en zich onzeker voelen in een samenleving waar 'mondigheid' hoog in het vaandel gedragen wordt. Eén van de doelstellingen van de methodiek *Van Ik naar Wij | Du Je au Nous* is het aanmoedigen en waarderen van een kritische geest, zowel door het gebruik van participatieve methodieken (gebaseerd op interactie, en met ruimte voor evaluaties) als door het leggen van nadruk op het belang van individuele meningsuiting in het kader van (de coconstructie van) een gezamenlijk initiatief. Eens de deelnemers de individuele en collectieve evaluatiemomenten kennen en eraan gewend zijn, kan het goed zijn om deze van hun ernst te ontdoen, en de soms gespannen en nerveuze sfeer te doorbreken door te relativeren en met de nodige humor te werken. Humor is een erg efficiënt instrument voor empowerment, samen lachen is een uitstekend bindmiddel voor een groep.

Mensen in inschakeling doen iedere dag hun uiterste best om te overleven, niet uit de boot te vallen, te zorgen dat hun kinderen niets tekort komen... ze zijn voortdurend bezig met 'serieuze zaken' en altijd op hun hoede. Ook eens kunnen feesten en alles even mogen loslaten kan voor deze mensen een hele verademing zijn. Voortdurend op de tippen van je tenen lopen, is erg vermoeiend en kan een zware tol eisen van het individuele welzijn (zelfarbeid), wat op zijn beurt weer een hypotheek kan leggen op de andere vormen van arbeid.

Inschakelingorganisaties zijn niet immuun voor een samenleving waarin waarden als efficiëntie, productiviteit en winst (productieve arbeid) overheersen. Door het opleggen van eenzijdige resultaatverbintenissen (inzetbaarheid) kan de subsidiërende overheid sommige organisaties aanzetten tot 'verraad' aan de eigen missie. De organisaties zien zich bijvoorbeeld genoopt hun doelpubliek af te romen, en bij het aanwerven van werkzoekenden de meest kwetsbaren uit te sluiten. Het kan er ook toe leiden dat organisaties zich bij het organiseren van het werk en de arbeidsomstandigheden vooral concentreren op productiviteit (of winst), zonder oog te hebben voor de sociale en zelfarbeid, ook al horen 'participatie' en 'empowerment' misschien wel tot de missie van de organisatie.*

Zich engageren voor het traject *Van Ik naar Wij | Du Je au Nous* betekent tegelijk ook werken aan het herstellen van een evenwicht tussen professionele eisen (opgelegd door de productieve arbeid) en sociale en persoonlijke noden van het individu of de groep. Het betekent dat de 'sociale' component van het inschakelingstraject weer meer in evenwicht komt met het 'professionele'. De evaluatie van het traject laat toe om deze dynamiek te valoriseren, en dit zowel op individueel als op organisatieniveau. Ze maakt enerzijds zichtbaar welke betekenis – zowel sociaal als professioneel – een opleiding kan hebben voor personen in inschakeling. Anderzijds reikt ze beleidsmakers een instrument aan om te werken rond andere, bredere indicatoren voor de inschakelingsector, waarbij naast inzetbaarheid ook aandacht gaat naar sociale duurzaamheid.

* Zie  5-TWIN, genderanalyse van arbeid


** Zie publicatie *Bruggen naar participatie*, Flora 2009, www.florainfo.be/IMG/pdf/Bruggen_naar_participatie_onderzoeksrapport_10.pdf

GEBRUIKERSINSTRUCTIES


Op zoek naar een eigen traject

Het traject *Van Ik naar Wij | Du Je au Nous* biedt organisaties of begeleiders een kader dat hen uitdaagt op een andere manier over participatie na te denken. Dit kader mag hen echter op geen enkel moment beletten om zelf keuzes te maken, om zelf na te denken en op zoek te gaan naar een traject dat binnen hun eigen specifieke context past en dat door alle betrokkenen wordt gedragen. Integendeel, de methodiek is juist zo opgevat dat hij – via een proces van coconstructie tussen diverse gebruikers – verder kan worden verfijnd en aangepast aan steeds nieuwe contexten en groepen.

1. MET WELKE CONTEXTFACTOREN MOETEN WE REKENING HOUDEN?

Het is belangrijk dat organisaties niet overhaast beslissen met het traject aan de slag te gaan. Kiezen voor dit vormingstraject vraagt heel wat engagement, niet alleen van de betrokken begeleider, maar ook van de organisatie en de doelgroep [zie ook  *Pedagogische omkadering*].

Op het niveau van de samenleving

Voor sommige organisaties, meer specifiek in de inschakelingssector of de sociale economie, is het in de huidige context niet evident om aan de meer sociale aspecten van activering te werken. Zijn dienen er zich van bewust te zijn dat het traject *Van Ik naar Wij | Du Je au Nous* – ondanks zijn maatschappelijke relevantie [zie  *Meerwaarde voor de SPI-sector*] – niet noodzakelijk steun zal krijgen van beleid of subsidiegevers, zeker als deze kwalificatie en doorstroming naar de arbeidsmarkt als belangrijkste doelstelling voorop stellen en een eerder lineaire visie hanteren.

Op organisatieniveau

Kiezen voor het traject *Van Ik naar Wij | Du Je au Nous* is niet noodzakelijk kiezen voor de gemakkelijkste weg. Het traject vergt veel tijd en energie; het is dus niet alleen een keuze van de betrokken begeleider, maar ook van diens organisatie: ‘past dit traject binnen de filosofie van onze organisatie?’ Op meer praktisch niveau betekent dit dat moet worden nagedacht in welke cursus (of cursussen in het geval van een cursusoverschrijdend traject) het traject kan worden geïntegreerd, hoeveel begeleiders kunnen worden ingezet, hoeveel tijd aan het traject kan worden besteed, hoeveel tijd beschikbaar is voor omkadering (via overleg, intervisie...), enzovoort. Het traject zal er in organisaties met een sterk gereguleerd karakter (opleiding tot tewerkstelling) ook anders uitzien dan een traject dat wordt opgezet met groepen die vrijwillig samenkomen (vormingswerk, verenigingen...).

De socio-professionele inschakelingsorganisaties uit de ontwikkelingsfase bijvoorbeeld kozen eerder dan voor een transversale inbedding, voor de integratie van het traject in één welbepaalde cursus: cursus persoonlijke ontwikkeling, Frans, rekenen, persoonlijk welzijn, informatica, burgerschaps-

vorming, kookatelier, naaiatelier, professionele oriëntatie, ‘Sterk op je werk’, algemene vorming. Afhankelijk van de organisatie kwamen de groepen één keer per week of om de 2 weken samen om gedurende gemiddeld 2 à 3 uur te werken aan hun project. De meeste trajecten liepen over een periode van minimum 2 tot maximum 5 maanden.

Op het niveau van de begeleider

Heeft de begeleider vertrouwen in zichzelf? Durft hij het vertrouwde en bekende loslaten om samen met de groep op zoek te gaan naar iets nieuws? Heeft de begeleider voldoende tijd en energie om zich voor dit traject te engageren? Gelooft de begeleider in de aanpak? Kan de begeleider op een collega of een team terugvallen voor vragen of steun op momenten van twijfel?

Op het niveau van de groep

Is de groep klaar om te leren samenwerken? Bestaat er bij de groepsleden een minimale openheid naar de andere groepsleden of zijn ze nog volledig op het eigen ik gericht? Is er een zeker basisvertrouwen aanwezig? Het is belangrijk dat een begeleider niet te snel concludeert dat zijn groep er niet klaar voor is, het komt vooral aan de groep toe om dit na de eerste module zelf aan te geven!

2. IS WERKEN MET DE METHODIEK VAN IK NAAR WIJ | DU JE AU NOUS EEN GOEDE KEUZE?

Omwille van zijn flexibel karakter kan het vormingstraject verschillende doeleinden dienen. Belangrijke voorwaarden zijn wel dat steeds wordt uitgegaan van het positieve en van de aanwezige energie, en dat wordt voortgebouwd op wat reeds voorhanden is.

Mogelijke aanleidingen:

- een nieuwe groep start met een opleiding, of de samenstelling van een bestaande groep verandert, er is nood aan (nieuwe) groepsvorming;
- in een groep van mensen die elkaar al lang kennen riskeren de groepsleden elkaars talenten niet meer te zien of te waarderen omdat deze op de duur als ‘vanzelfsprekend’ worden gezien;
- de groep is zich niet bewust van de participatieve aanpak van de begeleider en laat het initiatief vaak aan de begeleider over;
- de groep wil dieper ingaan op een thema dat in één van de lessen slechts oppervlakkig werd aangehaald (bijvoorbeeld nieuwsgierig naar een bepaalde methodiek);
- de groep toont interesse voor een bepaald onderwerp (bijvoorbeeld: de werking van Belgische rusthuizen, de verkiezingen, de uitwijzing van een collega die asiel zoekt...);
- de groep ergert zich aan iets en wil hierrond actie ondernemen (bijvoorbeeld: chauffeurs aanmanen tot trager rijden, baasjes van honden erop wijzen dat het niet klopt dat niet zij – maar wel de poetsvrouwen – de drollen van hun honden moeten opruimen...);
- ...

De methodiek *Van Ik naar Wij | Du Je au Nous* is echter niet aangewezen voor het oplossen van groepsinterne conflicten! Wel kan de methodiek omwille van haar sociale invalshoek onderhuidse

spanningen in de groep aan het licht brengen, waardoor deze bespreekbaar worden en eventueel kunnen worden verholpen.

3. HOE KUNNEN WIJ IN ONZE ORGANISATIE VORM GEVEN AAN DIT VORMINGSTRAJECT...

Het vormingstraject werd zo ontwikkeld dat het door de begeleider op een zelfstandige manier kan worden gebruikt. Daartoe werd het traject opgedeeld in negen aparte vormingsmodules, die – naargelang de eigen noden en mogelijkheden – onderling verwisselbaar en eenvoudig hanteerbaar zijn [zie *Trajectenkaart*].

Hoewel bij de samenstelling van het traject ook rekening dient te worden gehouden met de contextfactoren, is het de situatie van de doelgroep die prioritair als startpunt moet worden genomen: ‘Waar staat mijn groep op dit moment? Welke zijn haar noden?’ Afhankelijk van het antwoord op deze vraag kan het traject vanuit verschillende invalshoeken worden benaderd:

- vanuit het «Ik»;
- vanuit het «Wij»;
- vanuit de «Actie».

Nadien dient samen met de groep en in functie van de context te worden beslist welke richting men met het traject uit wil of kan: zich informeren rond de initiatieven van anderen, zelf een initiatief nemen of een combinatie van beiden [zie module 6].

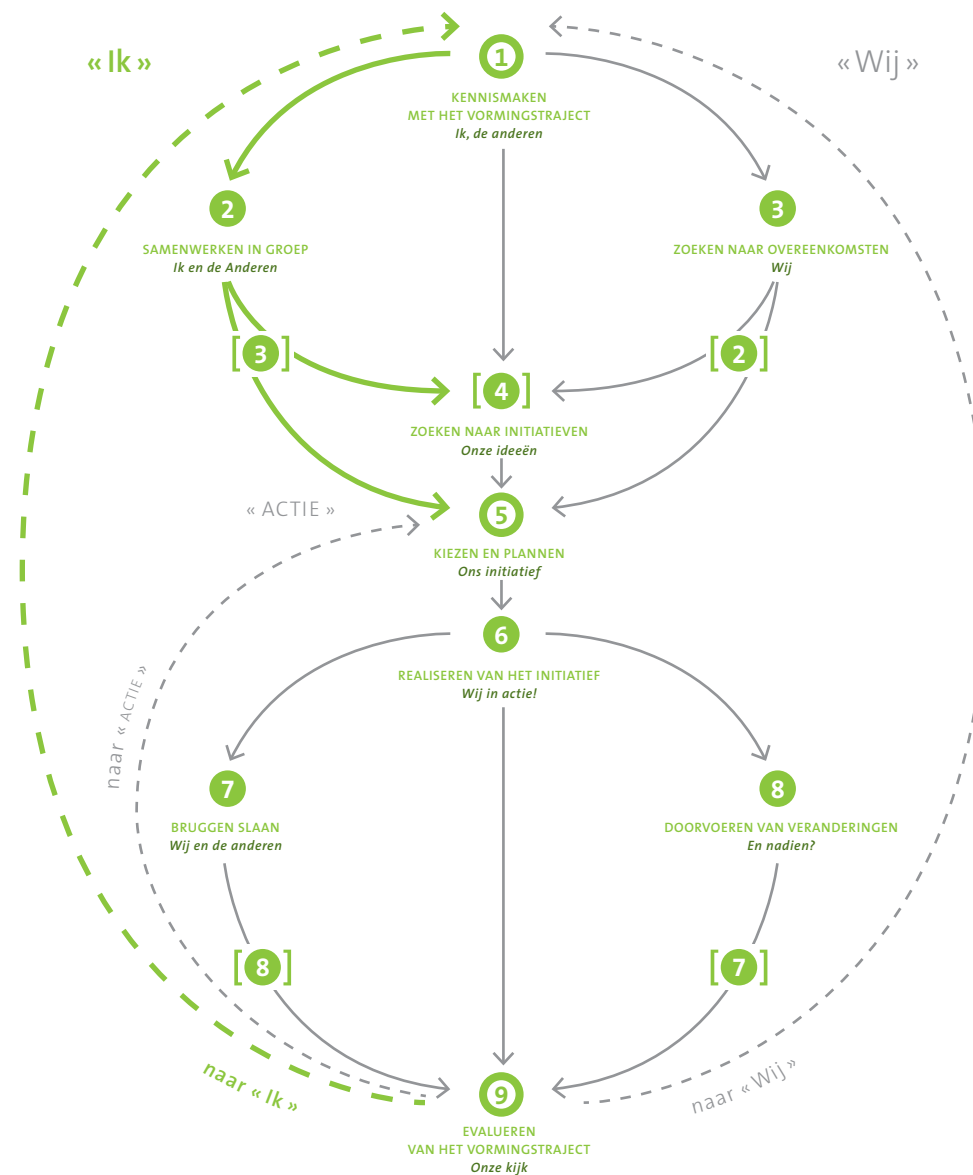
Om het denken en handelen van de begeleider te ondersteunen, wordt in elke module een voorbeeldanimatie uitgewerkt waarop hij zich kan inspireren. Begeleiders mogen er altijd voor kiezen om bepaalde oefeningen niet of anders te doen, bijvoorbeeld omdat hij en/of de groep er zich niet goed bij voelen. Ook de ‘Bevindingen achteraf’ kunnen de begeleider inspireren en ... alert houden. Ook van hem wordt immers telkens gevraagd om de eigen bevindingen te noteren en met anderen te delen: de dialoog wordt voortgezet!

4. ... ZONDER HIERBIJ DE INSPRAAK VAN DE DOELGROEP UIT HET OOG TE VERLIEZEN?

Dat het traject in eerste instantie door de organisatie of de begeleider wordt samengesteld, betekent niet dat het niet meer kan wijzigen. Uiteindelijk is het niet de organisatie of begeleider die beslist hoe het traject er zal uitzien, het zijn de groepen zelf die bepalen hoe ze zich het traject eigen maken. Uiteraard kan de begeleider reageren op de beslissing van de groep. Zijn inbreng kan de groep helpen om de eigen mening bij te schaven. Maar de groepsleden moeten ook voldoende ruimte krijgen om zelf na te denken en een oordeel te vormen.

Eens het traject is gestart dienen begeleiders er met andere woorden (opnieuw) richting aan te geven, maar dan samen met de groep. Het zijn de groepen zelf die verantwoordelijk zijn voor de richting die hun traject uitgaat!

TRAJECTENKAART





theoretische achtergrond





5-TWIN*: GENDERANALYSE VAN ARBEID


1. (BURGER)PARTICIPATIE EN DE STRIJD VOOR EEN DUURZAME SAMENLEVING

Vzw Flora stelt zich als doel de maatschappelijke participatie en professionele inschakeling van laaggeschoolde vrouwen en mannen te ondersteunen vanuit een genderbenadering, dat wil zeggen met oog voor de maatschappelijke rollen die aan de diverse groepen in de samenleving worden opgelegd (of ontzegd) en voor de ongelijkheid van kansen die daardoor ontstaat. De zogenaamd 'mannelijke' en 'vrouwelijke' rollen vertegenwoordigen – ook al worden ze niet op dezelfde manier gewaardeerd – al het werk waaraan een samenleving nood heeft om goed te kunnen draaien, om 'duurzaam' te zijn...

Ijveren voor 'duurzame' participatie en tewerkstelling is mogelijk door rekening te houden met de verschillende soorten arbeid die een samenleving nodig heeft om voor al haar burgers goed te functioneren.

Over welke taken, rollen, soorten van arbeid gaat het dan? Op grond van diverse onderzoeksprojecten en vanuit een genderanalyse van arbeid heeft Flora aangetoond dat er vier dimensies van arbeid zijn.

-  **Productieve arbeid:** voorzien in materiële en financiële noden. Dit vertaalt zich in onze samenleving hoofdzakelijk in het verzekeren van een inkomen, het beheer van materiële en financiële meerwaarde...
-  **Reproductieve of zorgarbeid:** zorg voor oudere en jongere generaties (verzorgen, voeden, opvoeden, schoonmaken...)
-  **Sociale arbeid:** ontwikkelen van sociaal kapitaal, het gevoel hebben deel uit te maken van een groter geheel, deelnemen aan of bijdragen tot een gemeenschappelijk project, zich nuttig maken voor de maatschappij, verantwoordelijkheid opnemen voor het milieu...
-  **Zelfarbeid:** investeren in eigen welzijn en gezondheid, ontwikkelen van een positief zelfbeeld, geloven in het eigen kunnen, ontplooiën van talenten...

Voor een goed functioneren van een individu, groep, samenleving of economie is vooral het **evenwicht**  tussen de vier soorten arbeid van belang. Het zoeken naar evenwicht vergt heel wat inspanning en creëert een vijfde, erg essentiële soort arbeid. Duurzaamheid draait met andere woorden om het ontwikkelen van een diversiteit aan vormen van arbeid, die voortdurend op elkaar inspelen en elkaar aanvullen.

*5 Types of Work INtegration

DUURZAAMHEID: BEWAKEN VAN EVENWICHT TUSSEN...



Beschikken over een inkomen, zich persoonlijk ontplooiën, een sociaal netwerk ontwikkelen en zorgen voor familie en vrienden... dit zijn essentiële elementen in het leven van vrouwen en mannen. Naargelang de levensfase waarin iemand zich bevindt of de persoonlijke interesse kunnen bepaalde vormen van arbeid belangrijker worden of meer investering vergen dan andere. Kunnen kiezen tussen de verschillende soorten arbeid – en een échte keuze impliceert ook de middelen om deze keuze te realiseren – en in staat zijn een evenwicht te vinden tussen deze taken is bijgevolg van groot belang voor de levenskwaliteit, voor een kwaliteitsvol leven.

Een duurzame samenleving is er één die vrouwen en mannen reële keuzes biedt wat betreft de vormen van arbeid waarin ze willen investeren en die hen toelaat een evenwicht te vinden tussen deze vier soorten van arbeid die nodig zijn voor het goed functioneren van de samenleving.

Volgens Flora kan de insteek 'gender' een sleutel bieden voor een analyse van hoe een economische sector meer duurzaam en sociaal rechtvaardig kan worden, en kan bijdragen tot een betere sociale positie voor laaggeschoolde en kansarme vrouwen. Gender wordt hierbij niet alleen gedefinieerd als maatschappelijke rollen die ongelijk worden toegewezen volgens sekse (mannen en vrouwen), maar kijkt ook naar de ongelijke verdeling van arbeid tussen groepen van vrouwen of mannen onderling. Zolang men blind blijft voor de verschillen en machtsverhoudingen die tussen vrouwen of mannen bestaan, zullen zogenaamde 'gendermaatregelen' eerder ten goede komen aan de Belgische middenklasse dan aan laaggeschoolde en/of allochtone vrouwen of mannen.

De missie die Flora zich stelt, kan samengevat worden als een multilevel benadering van gelijke kansen en armoedebestrijding. Daarin wordt niet alleen een 'leerproces' bij de vrouwen (en mannen) in kansarmoede zelf beoogd (microniveau), maar worden ook de organisaties die met hen werken versterkt (mesoniveau), en wordt de boodschap van de vrouwen (en de organisaties die met hen werken) uitgedragen naar beleid en wetenschap (macroniveau).

De acties en projecten die Flora opzet, laten toe om haar missie voortdurend te toetsen en te verfijnen. Het project *Van Ik naar Wij | Du Je au Nous* laat zien dat Flora op microniveau een cruciale rol te spelen heeft. De methodiek versterkt het burgerschap en de culturele participatie van laaggeschoolde vrouwen en mannen, en draagt bij tot het zichtbaar maken van hun leefwereld, het valoriseren van hun talenten en tot bewustwording van het belang om voor de eigen mening uit te komen.

2. (BURGER)PARTICIPATIE ALS SOCIALE EN ZELFARBEID

Met het project *Van Ik naar Wij | Du Je au Nous* willen we via het werken rond burgerparticipatie op verschillende niveaus bijdragen tot een duurzame integratie van kansarme vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt én in de samenleving.

De rol van 'volwaardig burger' blijkt niet voor alle groepen in de samenleving even toegankelijk. Bovendien krijgen diverse rollen ook een ongelijke sociale waardering, wat tot statusverschillen leidt. Vooral laaggeschoolde vrouwen – ongeacht hun afkomst – kampen zo met heel wat hinderpalen op hun weg naar volwaardige participatie aan de samenleving.

Vanuit een analyse van de rollen die aan diverse groepen worden toegeschreven (en die ongelijk worden gevaloriseerd), kijkt dit project naar (burger)participatie. Hoe kan een participatief traject *Van Ik naar Wij* tot een duurzame versterking van de maatschappelijke positie van laaggeschoolde en kansarme vrouwen bijdragen?



Voor vzw Flora betekent werken aan (duurzame) burgerparticipatie vooral dat de sociale en de zelfarbeid van de betrokken personen niet uit het oog mag worden verloren!

Doelen op (inter)persoonlijk niveau

Versterken van de greep op de eigen maatschappelijke situatie via het stimuleren van:

- 😊 **sociale arbeid:** kunnen (en mogen) bijdragen tot een sociaal project,
- 👤 **zelfarbeid:** zichzelf (leren) zien als volwaardige actor.

De methodiek *Van Ik naar Wij | Du Je au Nous* wil kansarme personen van Belgische of vreemde afkomst bewust maken van het belang van deelname. Leren dat het zinvol en nodig is 'het woord' te nemen, of – in meer algemene zin – 'zich uit te drukken' kan maar door hen een traject aan te bieden waarin ze zich bewust worden van de impact die ze zelf hebben op het project, de begeleiding, de organisatie en eventueel de ruimere omgeving.

Doelen op organisatieniveau

Bewust worden dat de sleutel tot (meer) duurzame tewerkstelling ligt bij het in rekening brengen van de verschillende dimensies van arbeid die een samenleving nodig heeft om voor al haar burgers goed te functioneren.

- 🏢 **Productieve arbeid (opleiding en tewerkstelling):** de organisaties zijn vaak énkél gesubsidieerd voor kwalificerende activiteiten die via de kortst mogelijke weg naar de arbeidsmarkt toe leiden.
- 😊👤 **Sociale en zelfarbeid (ontmoeting):** de organisaties zijn voor de doelgroep vaak de énjige toegang tot de publieke ruimte. Ze bieden een plek voor een gezamenlijk project, een 'Wij' (sociale arbeid) waardoor ook het zelfrespect en het zelfvertrouwen (zelfarbeid) van de individuen kan groeien.

De methodiek *Van Ik naar Wij | Du Je au Nous* biedt organisaties geen kant-en-klaar recept; het wil hen vooral ondersteunen in het ontwikkelen van een participatieve reflex. Participatie mag geen loos begrip zijn. Organisaties moeten er zich van bewust zijn dat de professionele context waarin ze werken, een status- en machtsverschil installeert dat ertoe kan leiden dat de mensen uit de doelgroep zich 'aanpassen' aan wat ze als het normatieve, dominante model zien, en daarbij van zichzelf vervreemden. Het statusverschil vormt een valkuil voor 'echte' participatie, voor participatie 'zonder vervreemding'. Het is dan ook belangrijk dat de organisaties participatie erkennen als (ethisch) principe, en dat ze methodisch (leren) te werk gaan om dit soort valkuilen te vermijden.

Doelen op niveau van de samenleving

Bewust worden dat de sleutel tot meer sociale duurzaamheid en het vermijden van uitsluiting (zorg voor welzijn, een zorgzame samenleving) ligt in het bouwen van bruggen tussen organisaties 🏢 maatschappelijke sectoren.

Productieve arbeid: het beleid is nog teveel in sectoren opgedeeld. Arbeidsmarktbeleid, inburgering, cultuur, gelijke kansen, het zijn allemaal aparte beleidsdomeinen die vaak naast of zelfs tegen elkaar werken. Dit heeft te maken met een beleid dat streeft naar efficiëntie en doelgericht werken. Het is veel eenvoudiger om heldere doelstellingen te formuleren, strategische plannen te ontwikkelen en indicatoren te ontwikkelen als maar op één dimensie of levensdomein wordt gefocust. Ook het feit dat de indicatoren overwegend cijfermatig zijn, maakt het moeilijk om meerdere 'variabelen' tegelijk

☺ in beschouwing te nemen, en dus wordt de maatschappelijke realiteit opgesplitst, verkokerd.

Sociale arbeid: zodra de (vaak paradoxale) verhoudingen tussen de levensdomeinen in rekening worden gebracht, worden maatschappelijke problemen veel complexer en moeilijker te beheersen. Het beleid moet de eigen doelstellingen, methoden en resultaatsindicatoren (durven) loslaten. Om uitsluiting te vermijden moet van meet af aan inspraak worden gegeven aan diegenen over wie het beleid gaat.

Op de vraag hoe de beleidsmakers de eigen doel- en resultaatsgerichtheid van hun (topdown) sectorgebonden beleid kunnen combineren met bottom-up processen die participatie van de doelgroep aan het beleid mogelijk maken en met het ontwikkelen van transversale verbindingen tussen sectoren die elk op hun manier de positie van de betrokkenen in de samenleving (impliciet) structureren, biedt de methodiek *Van Ik naar Wij | Du Je au Nous* geen antwoord. Flora stelt zich wel als missie om het beleid hierrond te sensibiliseren en er specifieke acties rond te ontwikkelen.

3. BURGERPARTICIPATIE OP VERSCHILLENDE NIVEAUS

Om bij te dragen tot een reële participatie, tot participatie zonder vervreemding moeten niet alleen bruggen worden gebouwd naar de doelgroep (of naar de domeinen en sectoren waar deze zich reeds bevinden), maar ze moeten vooral zo gebouwd worden dat ze een tweerichtingsverkeer toelaten. De kennis over wat (burger)participatie is of moet zijn, dient samen met de doelgroep te worden geconstrueerd. Bovendien moet die co-constructie directe effecten opleveren, zowel op het participatieproces zelf, als op het eventuele product en op de omgeving waarin het project zich situeert. Alleen zo leert de doelgroep dat participatie zin heeft, de moeite is, en dat ook zij effectief het vermogen hebben om mee vorm te geven aan iets wat hen zelf aanbelangt.

Opdat een traject *Van Ik naar Wij | Du Je au Nous* ertoe zou kunnen bijdragen dat kansengroepen echt deel kunnen uitmaken van de samenleving, of dat ze de maatschappij 'mee kunnen maken', dient er aandacht te zijn voor processen die zich op diverse niveaus afspelen. Hiertoe hanteert Flora een multi-level benadering.

Op microniveau: hoe kunnen de individuele inspanningen van mensen uit de doelgroep (en hun begeleiders) tot reële betrokkenheid bij maatschappelijke initiatieven leiden? Hoe dient aan relaties van de doelgroep met elkaar en met professionele actoren vorm te worden gegeven opdat ze tot reële versterking van de participatie leiden?

Op mesoniveau: hoe leidt het traject tot 'verbinding' van de doelgroep met culturele en maatschappelijke groepen en instellingen? Welke betrokkenheid ontstaat tussen de doelgroep en andere groepen en organisaties in de samenleving? Hoe worden maatschappelijke structuren toegankelijker? Hebben andere organisaties in het middenveld hierbij een bemiddelende rol te spelen?

Op macroniveau: hoe kan een beleid ontwikkeld worden dat voorwaarden schept voor het ontwikkelen van participatieve processen op micro- en mesoniveau? Welke rol speelt het beleidsdomein 'cultuur' in de bestrijding van armoede en uitsluiting? Hoe kunnen vanuit dit beleidsdomein de diverse bronnen van vervreemding en uitsluiting worden aangepakt? Welke plaats krijgt participatie binnen het armoede- of tewerkstellingsbeleid? Hoeveel aandacht is er voor de specifieke problemen van kansarme en allochtone vrouwen in het gelijke kansenbeleid?

BURGERPARTICIPATIE

1. HET ONTSTAAN VAN EEN VISIE OP BURGERPARTICIPATIE

Over burgerparticipatie is al heel wat gedacht en geschreven. Hoewel onze visie op participatie door deze reflecties werd gevoed, is ze vooral het resultaat van twee jaar intensief samenwerken met (vrouwen) groepen en (vrouwelijk) personeel uit de socioprofessionele inschakelingssector. Samen met hen werd over de methodiek *Van Ik naar Wij | Du Je au Nous* nagedacht en geëxperimenteerd. Doorheen dit proces van co-constructie kreeg onze visie op burgerparticipatie steeds meer vorm.

Onze opvatting dat burgerparticipatie steeds ook een actie in de publieke ruimte (al dan niet in een institutioneel kader) inhoudt, werd tijdens het werken met de groepen grondig in vraag gesteld. Niet dat deze opvatting onjuist is, maar ze sluit tal van burgerinitiatieven uit en beperkt burgerparticipatie alzo tot een bepaalde... elite. De vrouwen in inschakeling hebben ons geholpen om andere realiteiten te benoemen en te valoriseren, en de notie burgerparticipatie uit te breiden tot een inclusief begrip. Het is belangrijk dat groepen in inschakeling zelf mee definiëren wat burgerparticipatie voor hen betekent, en dit vanuit een reflectie over participatie in het algemeen. Hieronder geven we een aantal voorbeelden van definities:

- “Participeren is ... (zich) informeren en begrijpen, nadenken over de zin van wat men doet en de eigen mening geven. Het is veranderen, proberen dingen te verbeteren door elkaar – in de geest van solidariteit – te helpen (hulp en hoop).” *Strijkatelier De Plooi, Dilbeek*
- “Participeren is ... andere personen ontmoeten om ideeën te delen en uit te wisselen, zich openstellen en nieuwe dingen leren om te evolveren.” *Groep Intro Brussel*
- “Samen participeren is... solidair en creatief zijn, samen beslissen, een team vormen en samen delen.” *Vrouwenagora, Flora*
- “Burgerparticipatie is... deelnemen aan het maatschappelijke leven om het samenleven te verbeteren met het oog op het welzijn van de burgers...” *Collectif des femmes 1*
- “Burgerparticipatie is beschikbaar zijn, luisteren naar de noden van burgers en opzetten van acties die aan deze noden tegemoet komen; het is ook uitwisselen van ideeën, zonder oordeel, vrij zijn om zich uit te drukken, de eigen actie steeds aanpassen en verbeteren, samen betrokken zijn op een gezamenlijk doel.” *Collectif des femmes 2*
- “Burgerparticipatie is... de vrijheid nemen om naar elkaar te luisteren, solidair te zijn, de eigen mening te geven, te helpen, zich te engageren, ondersteuning te bieden, te reageren... samen-

gevat, zich te mobiliseren om iets in de samenleving te veranderen en zo het leven, nu en in de toekomst te verbeteren.” *AID-Waals Brabant*

- “Burgerparticipatie is... een persoon of een groep personen die via een actie een boodschap doorgeven om iets goed of beter te doen.” *Forma*

2. EEN BREDE KIJK OP BURGERPARTICIPATIE

Van reflectie naar actie en omgekeerd

Participeren als burger is: individueel of collectief één of meerdere initiatieven nemen in de samenleving. Men kan op de meest uiteenlopende manieren zijn ‘participatieve stempel’ op de samenleving drukken, gaande van reflectief tot actief. Doorheen deze twee – elkaar versterkende en complementaire – houdingen kan een dynamiek ontstaan die ertoe leidt dat men positie inneemt, kleur bekent. Dat kan gebeuren via het steunen van een burgerinitiatief, het opzetten van een eigen initiatief of het voeren van oppositie tegen een onrechtvaardige situatie. Er hoeft niet altijd een verandering te zijn. In bepaalde situaties kan het een uitdaging zijn om te behouden wat reeds werd opgebouwd, via het installeren of versterken van processen die het samenleven helpen. Hoe dan ook, er is geen hiërarchie of ‘ladder’ waarop de verschillende vormen van participatie kunnen worden ‘ingeschaald’.

Deelgenoot zijn

Participeren is ook deel uitmaken van de samenleving en hierop betrokken zijn. Maar wat wordt verstaan onder de notie ‘samenleving’? Sommigen verengen haar tot de instituties en de publieke ruimte. De groepen in inschakeling zien dit breder. We moesten onze notie van burgerparticipatie dus uitbreiden, en begrijpen dat burgerparticipatie kan plaatsvinden vanaf het moment dat twee personen elkaar ontmoeten, met elkaar spreken en samen nadenken over een gemeenschappelijk belang en dit met het oog op een beter samenleven. Het gaat hier met andere woorden om politiek in de meest ruime zin van het woord.

Geinformeerd zijn en/of zich informeren

Participeren is ‘deelgenoot zijn’. We kunnen hier niet voorbij gaan aan het belang van informatie: de andere informeren betekent hem sleutels aanreiken om te participeren. We vergeten vaak dat zich informeren ook participatie is; men is betrokken op de samenleving en wil meer weten over de wereld. Het is waar dat dit soort participatie geen positionering inhoudt, maar het werken met kansarme personen leert ons hoe burgers juist doordat ze geen toegang hebben tot informatie, van elk participatief proces worden uitgesloten. Burgerparticipatie omvat dus ook het opzoeken van informatie. In dit proces moet de persoon betrokken blijven: het gaat hier niet om een ‘overdracht’ van informatie en waarden door anderen (vaak de dominante cultuur), maar om het vinden van toegang tot informatie. Zich informeren houdt een keuze in: op basis van een confrontatie tussen de verzamelde informatie met de eigen kennis, vormt men zich een mening.

3. DE (RAND)VOORWAARDEN VOOR BURGERPARTICIPATIE

Opdat burgers zich betrokken voelen en participeren, moet er met verschillende aspecten rekening worden gehouden:

- **noden en behoeften eigen aan elke participatie in groep:** vrijheid van keuze, mening en ideeën, zelfvertrouwen en vertrouwen in de anderen, wederzijds respect, respect voor de regels, communicatie, motivatie.
- **de uitdagingen van participatie:** is de investering gerechtvaardigd? Wegen de baten op tegen de kosten (energie, tijd, stress, ..)?
- **de impact van participatie,** zowel op individueel, groeps- en maatschappelijk niveau: meer bepaald versterking van het zelfvertrouwen (de eigen mening durven uiten), elkaar beter leren kennen, de eigen grenzen kennen, zich goed voelen, gemotiveerd zijn, sterker en 'rijker' worden.

4. BURGERPARTICIPATIE EN CO-CONSTRUCTIE

Wanneer men over participatie spreekt, waarschuwt men vaak voor instrumentalisering of schijnparticipatie. Participatie kan misbruikt worden om mensen te manipuleren. 'Echte' participatie moet altijd een zin en betekenis hebben. Ze moet openstaan voor andere mogelijkheden dan deze die de personen die het participatieve proces organiseren, voor ogen hebben. Bij het opzetten van een participatieve dynamiek – op eender welk niveau – moet men altijd bereid zijn zich open te stellen, de eigen ideeën in vraag te laten stellen of de eigen visie te veranderen op grond van wat de andere vertelt. Het gaat om een proces van co-constructie. Hierbij staat het de andere ook vrij om niet mee te stappen in mijn visie op participatie. Co-constructie gebeurt niet alleen met lotgenoten in een vacuüm, noch met personen die dezelfde mening delen: via een confrontatie van ieders visie wordt samen met de andere, de 'vreemde', een gezamenlijke visie ontwikkeld waarin iedereen zich kan inschrijven. Ongeacht de context zal het participatieve proces meer waarde krijgen als de 'inzet' van de participatie van mensen – d.i. wat ze kunnen veranderen – wordt benoemd en verduidelijkt. Tevens is het belangrijk tijdens of na het participatieproces aan te wijzen wat de impact ervan is, wat er is veranderd. Zonder deze transparantie bestaat het gevaar dat de mensen die aan het besluitvormingsproces deelnemen, gedemotiveerd raken en zich (soms terecht) gebruikt voelen.



DUURZAAMHEID

1. ENKELE NOTIES

Duurzaamheid – vaak gebruikt in de milieucontext – neemt ook in het traject *Van Ik naar Wij | Du Je au Nous* een belangrijke plaats in. Een al te groot streven naar economische efficiëntie leidt tot uitputting van grondstoffen en verlies van biodiversiteit. Daardoor verdwijnen de alternatieven waarop de economie en de natuur kunnen terugvallen als zich ergens een crisis voordoet (denk aan de oliecrisis of het verdwijnen van bijensoorten). Door de eënzijdige klemtoon op efficiëntie, op monopolies en monoculturen, worden het economische en ecologische systeem dus minder duurzaam.

Ook de samenleving kan worden gezien als een systeem dat enerzijds nood heeft aan een zekere efficiëntie (ordening en stroomlijning) maar anderzijds ook aan diversiteit en verbondenheid (veerkracht). Een socio-economisch stelsel dat alleen de ‘productiefste’ mensen kansen geeft en hen aan steeds hogere productiviteitseisen onderwerpt, leidt niet alleen tot uitsluiting en kansarmoede, maar ook tot overbelasting van de werkenden. Problemen als stress, armoede en depressie zijn dan ook symptomen van een socio-economisch stelsel dat (sociaal) niet duurzaam is.

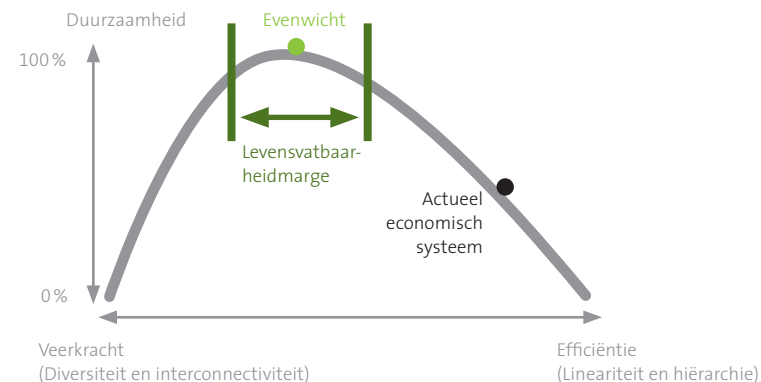
Vzw Flora zoekt dan ook naar modellen en methoden om de veerkracht, de diversiteit en verbondenheid in het sociale weefsel te herstellen en meer in evenwicht te brengen met het streven naar efficiëntie. Op grond van jarenlang actieonderzoek met laaggeschoolde vrouwen (en mannen) heeft Flora ontdekt dat sociale veerkracht kan worden versterkt door de notie ‘arbeid’ te verbreden en te diversifiëren en door de verbondenheid tussen die diverse vormen van arbeid te bewaken en te versterken. Door te analyseren welke rollen aan diverse groepen van mannen en vrouwen worden toegewezen en in welke mate deze worden gevaloriseerd, kunnen heel wat maatschappelijke problemen worden verhelderd en kan naar duurzame alternatieven worden gezocht.

Meer specifiek: een samenleving die duurzaam wil zijn, moet voortdurend zoeken naar een combinatie of verbinding tussen productieve arbeid, zorgarbeid, sociale arbeid en zelfarbeid* – de verschillende soorten arbeid die de vitale noden van een samenleving vertegenwoordigen – en dit zowel op het niveau van het individu (micro), van groepen, organisaties en verenigingen (meso) als van de samenleving (macro).

Het bewaken van een evenwicht tussen de verschillende soorten arbeid vergt heel wat inspanningen (arbeid), enerzijds omdat het vinden van een evenwicht – op gelijk welk niveau – niet evident is. Anderzijds omdat dit evenwicht voortdurend verandert: naargelang de levensfase waarin een individu, organisatie of samenleving zich bevindt, kunnen bepaalde vormen van arbeid belangrijker worden of meer investering vergen dan andere. Soms zal men bijvoorbeeld meer ruimte moeten geven aan de productieve en zelfarbeid (bijvoorbeeld na een oorlog) of aan sociale en zorgarbeid

(bijvoorbeeld in een land dat lijdt onder de delocalisering van zijn bedrijven), zonder daarbij de andere vormen van arbeid uit het oog te verliezen. De uitdaging is niet om tot een ‘verplicht’ evenwicht te komen (bijvoorbeeld: in elke vorm van arbeid moet 25% worden geïnvesteerd), maar wel om – rekening houdend met de context en de noden – signalen van verstoord evenwicht, van stress, onrechtvaardigheid en uitsluiting op te sporen en te corrigeren.

Duurzaamheidscurve



Volgens Robert E. Ulanowicz, Sally J. Goerner, Bernard Lietaer, Rocio Gomez, *Quantifying sustainability: Resilience, efficiency and the return of information theory.*

2. DUURZAME ONTWIKKELING EN VAN IK NAAR WIJ | DU JE AU NOUS

Het is de bedoeling dat een groep in de loop van het traject *Van Ik naar Wij | Du Je au Nous* een project ontwikkelt dat beantwoordt aan haar noden, aan haar vraag naar meer evenwicht tussen de diverse vormen van arbeid. Door bijvoorbeeld het realiseren van een initiatief wordt niet alleen het ‘Wij’ (sociale arbeid) maar ook het ‘Ik’ (zelfarbeid) versterkt; bovendien kan dit tot steun aan kwetsbare anderen leiden (zorgarbeid). Het is daarom belangrijk dat het vormingstraject zelf duurzaam is, d.w.z. dat het een impact heeft, dat het in de toekomst blijft voortleven zodat de energie die werd opgebracht voor de ontwikkeling van het project zin heeft. Het maken van een verslag** schrijft zich in deze dynamiek in door sporen van het traject bij te houden. Bovendien wordt in module 8 de vraag “En nadien?” verder ontwikkeld. Elke groep moet voor zichzelf aangeven wat haar verwachtingen op vlak van duurzaamheid zijn, op het niveau van de groep, de organisatie en de samenleving.

We sommen hier een aantal zaken op die door de groepen die meewerkten aan de ontwikkeling van de methodiek werden benoemd als elementen die ze willen behouden, ook na afloop van het traject.

behoud van:	arbeid:	sociale	zelf-	zorg-	productieve
energizers					
ontspanningsoefeningen					
een beurtrol voor de functie 'woordvoerder'					
ruimte voor ieders mening					
ontwikkeling van communicatie methodieken					
zichtbaar maken en duidelijk benoemen van reeds bestaande participatieve structuren (groepsadvies, algemene vergadering, gezamenlijke evaluatie) en stilstaan bij mogelijke uitdagingen					
herinneringen aan het traject					
bewaken van de positieve effecten van het project					
betrokkenheid bij de voorbereiding van teambuildingsactiviteiten					
mogelijkheid om een nieuw traject op te starten					
(on)rechtstreekse contacten met de groepen die een gelijkaardig traject afleggen					

Het is belangrijk dat deze of eventueel andere voorstellen worden gevaloriseerd als bijdragen tot een beter evenwicht van de groep en van de individuele deelnemers, niet alleen tijdens het traject, maar ook nadien. Het is belangrijk om deze blijvende veranderingen voor de groep duidelijk zichtbaar te maken, zodat op dit vlak geen onzekerheid bestaat. Natuurlijk ligt niets vast: het is mogelijk dat de situatie of context verandert en hierdoor het evenwicht opnieuw verstoord raakt. Op dat moment moeten misschien andere prioriteiten naar voren worden geschoven om een nieuw evenwicht te vinden. Het is belangrijk om de groep telkens bij deze beslissing of heroriëntering te betrekken of hen er minstens van op de hoogte te brengen!

* Zie  5-TWIN genderanalyse van arbeid

** Zie  inspirerende voorbeelden / Verslag

NAAR BUITEN TREDEN, ZICH OPENSTELLEN

1. WAAROM NAAR BUITEN TREDEN?

Vaak blijft de leefwereld van kwetsbare groepen beperkt tot de privéruimte en/of de eigen culturele groep, waardoor de publieke ruimte en/of de 'anderen' onbekend terrein zijn, en ze niet geloven dat ze daar iets kunnen toe bijdragen (sociaal isolement). In eerste instantie zijn kwetsbare groepen dan ook niet snel geneigd om buiten de veilige omgeving of groep te treden.

Als we echter willen dat er iets verandert – zowel op individueel als maatschappelijk niveau – moeten we 'iets anders' doen dan we gewoon zijn, we moeten durven andere, minder bekende paden te betreden. Een bepaalde manier van 'naar buiten treden' kan dus niet ontbreken in een traject rond burgerparticipatie. Als groep op een positieve manier naar buiten treden kan helpen om:

- **te komen tot een beter zelfbewustzijn (als individu en groep);**
Door in groep samen te zijn en te werken, wordt ook het 'Ik' duidelijker. Door naar buiten te treden, leren individuen zichzelf beter kennen. Hetzelfde geldt voor een groep. Door als groep naar buiten te komen en zich naast of tegenover andere groepen te positioneren, krijgt men meer inzicht in de eigenschappen van de eigen groep.
- **een plaats in te nemen in de samenleving (van lokaal tot mondiaal niveau);**
Door zichtbaarheid te geven aan (het initiatief van) de groep, door als groep uit z'n isolement te treden, geeft men meer kleur en inhoud aan de eigen organisatie, de eigen buurt, de eigen gemeente, de ruimere samenleving... De groep eist haar plaats op!
- **andere individuen of groepen (beter) te leren kennen.**
Door zich als individu of groep te verbinden met andere individuen of groepen, plaats men zichzelf in een netwerk, en ziet men in dat wat men onderneemt – maar ook wat de 'anderen' doen – waardevol is en ergens toe leidt (impact).

Veranderen vraagt echter heel wat energie en kan leiden tot ongemakkelijke, angstige of onveilige gevoelens. Naar buiten treden kan dan ook niet worden afgedwongen, maar er kan wel een klimaat worden gecreeërd waarbinnen groepen zich veilig (genoeg) voelen om dingen – hoe klein ook – uit te proberen. Of een groep al dan niet klaar is om naar buiten te treden, kan immers ook nog veranderen doorheen het traject dat ze aflegt. Dingen die men zich aan het begin van het traject niet kon voorstellen, kunnen geleidelijkaan minder onoverkomelijk lijken. Als groep kan men dan – vanuit een vertrouwde en veilige omgeving – telkens een stapje verder proberen te gaan...

2. HOE VER NAAR BUITEN TREDEN?

Hoewel vaak pas aan het einde van het traject concreet wordt nagedacht over de manier waarop een groep al dan niet naar buiten wil treden, wordt het idee verruiming al eerder in het traject

meermaals aangehaald. Dit geeft groepen de kans om aan het idee te wennen en er tijdens het traject naartoe te werken. Het is als begeleider belangrijk om goed te blijven aanvoelen waar de groep aan toe is en hen niets 'op te dringen'. Hoe ver men naar buiten treedt, is niet zo belangrijk, wel dat het gebeurt. Hoe miniem de stap naar buiten ook lijkt, voor een groep kan dit van erg grote betekenis zijn!

3. HOE NAAR BUITEN TREDEN?

Afhankelijk van de context waarin de groep zich bevindt, zijn er verschillende manieren om naar buiten te treden. We geven een aantal voorbeelden.

Naar 'buiten treden' binnen de eigen groep

- Voor sommige groepen kan het 'samen zijn' al een grote stap betekenen. We denken bijvoorbeeld aan gemengde groepen. Samenwerken betekent hier niet alleen zichzelf en elkaar beter leren kennen, maar ook meer inzicht krijgen in de eigen cultuur en die van de anderen.
- In groepen met personen van dezelfde afkomst, mag de rol van de begeleider niet onderschat worden. Samen een traject afleggen met een begeleider van een andere afkomst, kan voor deze groep al een grote stap zijn!
- Ook wanneer twee of meerdere groepen (bijvoorbeeld na een jaar opleiding) samensmelten, kan de samenwerking met die andere groep(en) een hele uitdaging zijn.
- ...

Naar 'buiten treden' via het bekendmaken van het eigen project

- Bij wisselende groepen (bijvoorbeeld waarin individuen op diverse momenten doorstromen naar een andere opleiding of een job) kan het interessant zijn de personen die tijdens het traject wegvielen, uit te nodigen om hen het volledige verhaal van het traject te vertellen.
- In organisaties of verenigingen waar met meerdere groepen en/of begeleiders wordt gewerkt, kan er intern verslag worden uitgebracht van het traject van een bepaalde groep.
- ...

Naar 'buiten treden' via een ontmoeting met anderen

- Sommige groepen zetten activiteiten op voor hun familie, kinderen en/of vrienden. Dit biedt hen de gelegenheid met elkaars familie en persoonlijke omgeving kennis te maken.
- Sommige groepen nodigen in het kader van hun initiatief externen uit om naar hen toe te komen (om informatie te geven, te luisteren naar hun boodschap, te helpen organiseren...).
- Ook zijn er groepen die bij anderen op bezoek gaan (bijvoorbeeld een bezoek aan een rusthuis).
- In module 7 van het traject worden groepen expliciet uitgenodigd om met andere personen of organisaties in contact te treden, ofwel 'live', ofwel via telefoon, mail, of andere communicatiekanalen.
- Tijdens een federale ontmoeting die Flora organiseerde, ontmoetten vier groepen die zich het traject toeëigenden elkaar om hierover van gedachten te wisselen. Wanneer in een organisatie of netwerk meerdere groepen werken aan een traject *Van Ik naar Wij | Du Je au Nous* kan het interessant zijn om deze samen te brengen; het traject vormt de gemeenschappelijke basis voor verdere discussie.
- ...

WERKEN MET GROEPEN

1. INLEIDING

De methodiek *Van Ik naar Wij | Du Je au Nous* wil groepen laten ervaren wat (burger)participatie is en wat het kan betekenen voor de samenleving, de organisatie, de groep en het eigen leven. Van groepen die zich hiertoe engageren wordt gevraagd om zich het traject eigen te maken en in groep te werken aan een gezamenlijk (burger)initiatief.

In groepen spelen zich echter heel wat processen (communicatie, besluitvorming, interactie, groepsrelaties en -rollen, taakverdeling, macht en invloed...) af die bepalen of een groep al dan niet (goed) kan samenwerken aan een gemeenschappelijke taak. Het is belangrijk om als begeleider aandacht te hebben voor deze processen en hier eventueel op in te spelen. Er bestaat een uitgebreid aanbod aan literatuur rond groepsdynamica dat hierbij een steun kan zijn.

We geven hieronder kort de belangrijkste pedagogische principes mee die tijdens het traject *Van Ik naar Wij | Du Je au Nous* gehanteerd worden [zie 🧠 *Pedagogische basisprincipes*]:

- waarden van verschillen tussen mensen en deze diversiteit gebruiken om samen sterker te staan [zie ook 🧠 *Breinleren*];
- creëren van een veilige omgeving waarin mensen voldoende vertrouwen hebben en zich voldoende veilig voelen om zelfstandig te werken en te experimenteren. Leefregels kunnen hierbij een belangrijke rol spelen. [zie ook 🧠 *Leefregels*];
- de groep en haar leden zelf initiatief laten nemen en als begeleider niets opdringen aan de groep [zie ook 🧠 *Burgerparticipatie*];
- stimuleren van onderlinge ondersteuning en co-constructie.

2. WERKEN IN GROTE GROEP OF KLEINE GROEP?

Participatief werken veronderstelt dat iedereen van de groep de kans krijgt om deel te nemen of een bijdrage te leveren. Om deze actieve deelname zoveel mogelijk kansen te geven, wisselen in het vormingstraject gesprekken of activiteiten met de hele groep af met gesprekken of activiteiten in kleine groep.

Meerwaarde van het werken met kleine groepjes:

- groepsleden nemen gemakkelijker het woord (voelen zich minder onzeker dan in grote groep);
- er is meer ruimte voor de bijdrage van elk groepslid;
- er zijn meer kansen op interactie en meer ruimte om van elkaar te leren;
- stimuleert het zelfstandig werken en het zelfvertrouwen.

Om mensen te stimuleren in grote groepen het woord te nemen of een persoonlijke bijdrage te leveren, kan gebruik worden gemaakt van specifieke methoden [zie 🧠 *gespreks- en reflectivormen*].

3. AANDACHT VOOR DE GROEPSSAMENSTELLING

Mensen die samen een opleiding volgen of werken, kiezen vaak niet in welke groep ze terecht komen. Ze kiezen bijvoorbeeld wel om kinderverzorger te worden of te werken in een strijkatelier. Dit ligt anders bij vrijwillige groepen. Bij deze laatste is de inhoud vaak ondergeschikt aan de groep. We denken hierbij bijvoorbeeld aan organisaties waar vrouwen uit dezelfde buurt samenkomen om elkaar te ontmoeten en te helpen. Personen zelf laten kiezen met wie ze willen samenwerken, kan in beide contexten erg waardevol zijn, maar zal niet dezelfde betekenis en invloed hebben. De groepsvorming zal bij groepen die elkaar al langere tijd kennen ook anders verlopen dan bij nieuwe groepen. Voordeel van vrijwillig kiezen, is wel dat iedereen gemotiveerd zal zijn om mee te werken.

In het kader van het *naar buiten treden* 🧠 kan het echter net interessant zijn dat personen het vertrouwde leren loslaten, verschillende rollen uitproberen en zich in de groep niet steeds terugplooiën op dezelfde personen.

Afhankelijk van het doel dat de begeleider wil bereiken, kan hij kiezen voor een willekeurige of doordachte samenstelling van de groepen.

Bij een willekeurige samenstelling [zie ook 🧠 *Energizers | Indelen in groepen*] leren de groepsleden met iedereen omgaan, ze verlaten de vertrouwde groep en leren samenwerken met personen die ze minder goed kennen of waarmee ze minder gemeen hebben.

Bij een doordachte samenstelling kunnen begeleiders zich, afhankelijk van het leerdoel dat ze voor ogen hebben, laten leiden door verschillende criteria:

- verschillen in ervaringen;
- diversiteit in talenten;
- verschillen in competenties;
- verschillende interesses;
- diversiteit in leerstijlen;
- verschillende persoonlijkheden en karakters;
- verschillende afkomst.

Het principe is wel dat telkens geprobeerd wordt om optimaal gebruik te maken van ieders krachten en talenten, d.i. door deze extra in de verf te zetten (complementaire rollen) of net even uit te schakelen zodat anderen wat meer ruimte krijgen om dezelfde kracht of hetzelfde talent te ontplooiën (wisselende rollen). Het gebruiken van groepsrollen kan soms een handig hulpmiddel zijn om groepen samen te stellen.

4. AANDACHT VOOR ROLLEN

Uit: Dekeyser, L. & Baert, H. (1999). *Projectonderwijs: leren en werken in groep*, p. 228 – 234. Leuven: Acco.

Omschrijving

Teamrol: de persoonlijke invulling die iemand aan zijn functie in het team (de groep) geeft. De rol van elke persoon in de groep wordt enerzijds bepaald door wat hij ervan wil maken en anderzijds door de verwachtingen van de andere groepsleden. De functionele rollen zijn onder te verdelen in taakrollen, die van belang zijn voor het uitvoeren van de groepstaak, en groepsvormingrollen (procesrollen) die vooral gericht zijn op het verbeteren en in standhouden van het groepsgebeuren. Vaak zijn groepen zich niet bewust van deze rollen, ze blijven vaak impliciet.

Taakrollen: van belang voor het uitvoeren van de **groepstaak**

- *De initiatiefnemer:* stelt nieuwe ideeën voor, formuleert een nieuwe doelstelling, nieuwe procedures, nieuwe alternatieven, oplossingen enz.;
- *De informatiezoeker:* zoekt verdere informatie of verheldering van feiten, suggesties...;
- *De opiniezoeker:* zoekt meningen, verheldering van waarden, van wat de groepsleden denken;
- *De informatiegever:* biedt feiten, algemene stellingen of eigen ervaringen aan om bepaalde punten te verduidelijken;
- *De opiniegever:* geeft de eigen mening over gedane voorstellen, vooral met betrekking tot het waardevolle ervan;
- *De uitwerker:* verduidelijkt, geeft voorbeelden, legt betekenissen uit, definieert termen, heldert verwarring op, tracht af te leiden hoe een bepaald aangenomen voorstel zich concretiseert;
- *De coördinator:* toont relaties en verbanden aan tussen ideeën, voorstellen en tracht suggesties en activiteiten van de groepsleden te bundelen;
- *De richtingwijzer:* bepaalt de positie van de groep met betrekking tot zijn doelstellingen door samen te vatten wat tot dan gebeurd is, uitgangspunten en doelstellingen te herinneren en vragen te stellen over de koers van het groepsgebeuren;
- *De beoordelaar:* evalueert of bevraagt de toepasbaarheid, logica, feiten, procedures rond bepaalde voorstellen;
- *De stimulans:* spoort de groep aan tot actie, tot hogere kwaliteit van discussie;
- *De verslaggever:* noteert suggesties, beslissingen, het groepsproces (het groepsgeheugen).

Groepsvormingrollen: vooral gericht op het verbeteren en in standhouden van **het groepsgebeuren**

- *De aanmoediger:* prijst, is het eens met en aanvaardt de groepsbijdrage van anderen, straalt warmte, begrip, solidariteit uit t.o.v. de groepsleden;
- *De verzoener:* bemiddelt in conflicten en verlicht spanning;

- *De deuropener:* probeert communicatiekanalen open te houden door eventueel moeilijke participatie te begeleiden. Bijvoorbeeld door te zeggen: “wij hebben groepslid x nog niet gehoord... wat wil u zeggen?”;
- *De norm of regelbepaler:* formuleert regels en normen die gebruikt kunnen worden voor bijvoorbeeld de keuze van thema's, werkwijze en beoordelen van groepsbesluiten;
- *De volger:* gaat akkoord met de beweging van de groep, aanvaardt grotendeels de ideeën van de anderen, dient als luisterpubliek tijdens groepsdiscussies;
- *De groepsaanvoeler:* vat het gevoel samen dat in de groep leeft, beschrijft reacties van groepsleden.

Belangrijke opmerking!

Rollen kunnen helpen om bepaalde groepsdynamieken bloot te leggen en te bespreekbaar te maken, maar mogen zeker niet worden gebruikt om mensen in hokjes te duwen. In het kader van de wederzijdse benadering die het traject *Van Ik naar Wij | Du Je au Nous* voorstaat, is het belangrijk ieders rol(len) te waarderen en hierover geen oordeel uit te spreken. (Voor)oordelen leiden er juist vaak toe dat mensen steeds in dezelfde rollen worden geduwd. Echter, één persoon kan tijdens het traject of een vormingsmodule meerdere rollen – al dan niet tegelijk – vervullen.

Soms gaan personen ook in tegen de dynamiek van de groep. Dit hoeft niet noodzakelijk negatief of destructief te zijn. Afhankelijk van het groepsproces en de situatie waarin de groep zich bevindt, kan deze op het eerste zicht 'negatieve of disfunctionele' opstelling een positieve bijdrage leveren aan het groepsproces. Het is de taak van de begeleider om dit duidelijk zichtbaar te maken. Zo kan bijvoorbeeld een dwarsligger doordat hij blijft stilstaat bij bepaalde zaken en zich tegengesteld opstelt, de creativiteit bij de groep stimuleren en nieuwe wegen bespreekbaar maken!

BREINLEREN: ANDERS (LEREN) LEREN

1. GESTION MENTALE EN BREINLEREN

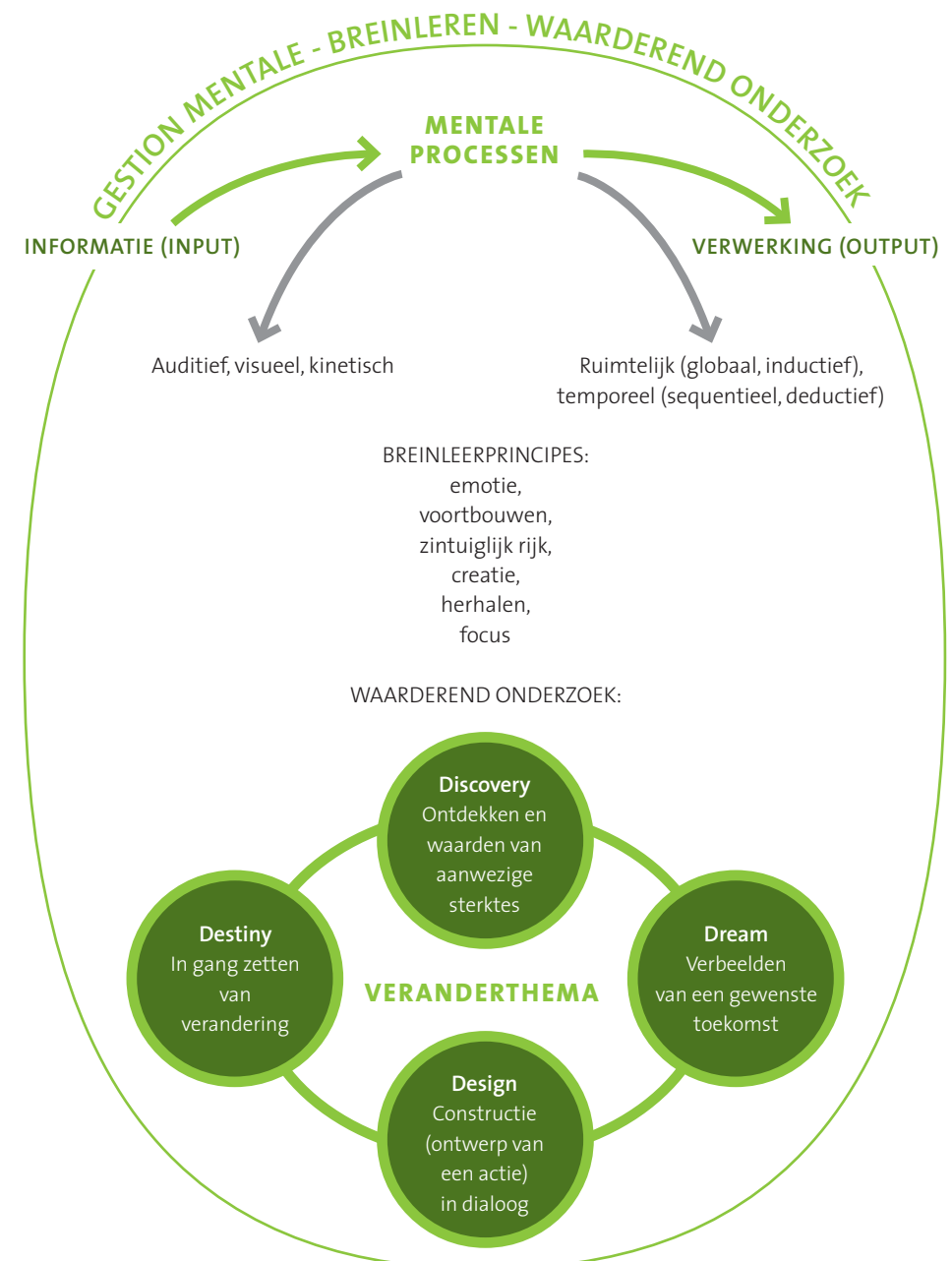
Antoine de la Garanderie (1920-2010) ontwikkelde de *Gestion Mentale*, een methodiek die lerenden een beter inzicht wil geven in de mentale processen (*gestes mentaux*) die zich tijdens het leren in hun hoofd afspelen en die toont hoe ze deze processen kunnen verbeteren om (beter) te leren. Mentale processen zijn: aandachtig zijn, memoriseren, begrijpen, nadenken en verbeelden. Een essentieel element van een mentaal proces is de evocatie. Het evocatieproces omschrijft wat er in het hoofd van de lerende gebeurt wanneer hij betekenis (output) tracht te geven aan wat hij ziet (input). De *Gestion Mentale* interesseert zich vooral in de mentale strategieën die een lerende ontwikkelt om wat hij ziet te verwerken tot een betekenisvol geheel.

Aangezien de methodiek van de *Gestion Mentale* vooral in het Franse taalgebied* ontwikkeld is, zochten wij naar Nederlandstalige alternatieven. In de theorieën rond 'breinleren' blijken dezelfde principes te worden gehanteerd als bij de *Gestion Mentale*.

Organisaties en opleiders zijn zich er steeds meer van bewust dat inspelen op de werking van ons brein effect kan hebben op het leren en ontwikkelen van mensen. Steeds meer opleiders gebruiken breinprincipes of breinkennis bij het ontwerpen en uitvoeren van trainingen. Breinkennis kan gebruikt worden naast andere leertheorieën om leerprocessen effectiever te laten verlopen. (Van Dinteren, 2010)

Niet iedereen verwerkt informatie op dezelfde manier. Om bepaalde informatie te verwerken, kunnen mensen verschillende mentale processen – apart of tegelijk – inzetten: visuele, auditieve of kinetische. Deze informatieverwerking gebeurt los van het type informatie (geluid, beeld, gevoel, smaak, geur) dat men krijgt aangereikt. Personen aan wie bijvoorbeeld een verhaal wordt verteld, kunnen dit opslaan en verwerken via visuele processen (de film van het verhaal afspelen in het hoofd), anderen doen dit auditief (de stem van de voorlezer opnieuw horen), nog anderen gebruiken kinetische strategieën (bewegingen gebruiken om het verhaal opnieuw uit te beelden). Voor elk van deze verwerkingsmanieren geldt daarenboven nog eens dat ze zich zowel ruimtelijk (globaal, inductief) als temporeel (sequentieel, deductief) kunnen voltrekken

Afhankelijk van het 'soort' informatieverwerking zullen mensen ook andere leerstrategieën en voorkeuren voor bepaalde leermethodes ontwikkelen. Mensen leren het makkelijkst als ze de leerstrategie gebruiken die het best bij hen – hun mentale processen – past. Als begeleider is het dan ook belangrijk zoveel mogelijk rekening te houden met wat de deelnemers in je groep nodig hebben: zijn dat visuele, auditieve of kinetische prikkels, details of meer algemene overzichten...? Bij het opzetten van een leertraject is het goed om met volgende elementen van de breinleerprincipes rekening te houden:



- **Emotie.** Door een emotionele prikkel blijft informatie beter hangen. Voor leerprocessen betekent dit dat het belangrijk is een veilige sfeer te creëren. Maar ook positieve stress en 'zin in' het leerdoel bevorderen het leren.
- **Voortbouwen.** Aansluiten bij reeds bestaande vermogens en perspectief creëren, door bijvoorbeeld voorbereidend huiswerk mee te geven. Het uitbreiden van bestaande verbindingen is voor het brein sneller en effectiever dan het aanmaken van nieuwe verbindingen.
- **Zintuiglijk rijk.** Door het aanspreken van meerdere zintuigen wordt informatie op meerdere plekken in het brein opgeslagen. Hiervan kun je in een leersetting bewust gebruikmaken, door kleuren, beelden of beweging te gebruiken.
- **Creatie in plaats van consumptie.** Wat men zelf bedacht heeft, onthoudt men beter dan wat door een ander is ontwikkeld. Het is dan ook van belang werkvormen te gebruiken die inspireren om zelf iets te ondernemen, te creëren, te ontwikkelen.
- **Herhalen.** Informatie moet van het korte termijngeheugen naar het lange termijngeheugen overgaan. Herhaling versterkt verbindingen tussen zenuwuiteinden in de hersenen (synapsen) die voor duurzame geheugenpatronen (lange termijngeheugen) zorgen. Hiervoor is het ook belangrijk om het geleerde in diverse en gevarieerde contexten aan te bieden.
- **Focus.** Mensen leren het beste met een doel voor ogen dat voor hen relevant is. Zo kunnen zij de aangeboden informatie optimaal verwerken en zich deze eigen maken. Ook de emotionele waarde die het doel voor hen heeft, speelt hierbij een rol.

Uit: Aiello, H. (2010). Breinleerprincipes en Appreciative Inquiry. In: Leren in organisaties, februari 2010, pp. 20-23.

Bovenstaande principes krijgen in het traject *Van Ik naar Wij | Du Je au Nous* ondermeer vorm via volgende elementen.

- De doelen van het traject, de vormingsmodules of de oefeningen worden steeds van tevoren aangekondigd, onder andere door de steeds weerkerende verwijzing naar de tijdsvoorstelling(en).
- Na elke vormingsmodule worden evaluaties georganiseerd, zodat het vormingstraject samen met de groep verder kan worden uitgewerkt. De groep wordt op deze manier verantwoordelijk gemaakt voor het eigen leerproces, waardoor dit ook meer betekenis krijgt.
- Regelmatig worden ('evocatieve') stiltes toegelaten, waardoor de groepsleden tijd krijgen om wat hen wordt aangereikt op de eigen manier te verwerken. Het maakt hen meer bewust van de onderlinge diversiteit wat betreft de manier waarop mensen informatie verwerken en de ondersteuning die ze daarbij nodig hebben. Het leert hen deze verschillen te aanvaarden of zelfs positief te waarderen en te benutten als een meerwaarde in het traject.
- Er worden oefeningen aangereikt die ruimte creëren voor tal van mogelijke evocaties. Daardoor krijgen de groepsleden de kans om nieuwe mentale strategieën (bij zichzelf en anderen) te ontdekken en uit te proberen.
- Energizers en ontspanningsoefeningen spelen in op de diverse principes van breinleren
- Verschillende manieren van evalueren komen tegemoet aan de verschillende strategieën van leren die mensen hanteren
- Onderlinge verschillen en diversiteit worden gevaloriseerd via onder andere brainstorming, creatieve expressieoefeningen, enzovoort.
- ...

Een belangrijk principe dat doorheen het traject telkens weerkeert, is dat er telkens opnieuw wordt vertrokken van wat de groepsleden al weten of kunnen – ook van hun mentale strategieën – om dit nadien verder open te trekken, bijvoorbeeld door kennis te maken met andere manieren om informatie op te nemen.

2. BREINLEREN EN WAARDEREND ONDERZOEK (APPRECIATIVE INQUIRY - AI)

Net zoals het breinleren gaat het waarderend onderzoek (AI) uit van het positieve, van de energie, door voort te bouwen op wat er reeds aanwezig is, door het stapsgewijze werken de focus erin te houden en door werkvormen zintuiglijk rijk te maken. Door op reeds bestaande talenten aan te sluiten, lees: op reeds bestaande synaptische verbindingen, ontstaat er een gevoel van: hé, dat kan ik al een beetje. Het denkmodel dat AI biedt, voelt veilig voor de betrokkenen, wat weer het leren en durven uitproberen bevordert. (Aiello, 2010)

Wie meer wil lezen over de relatie tussen breinleren en waarderend onderzoek, verwijzen we naar artikel van Heike Aeiello: www.werktgoed.nl/kennisbank/breinleerprincipes-en-appreciative-inquiry

Voor meer informatie over het waarderend onderzoek verwijzen we naar volgende websites:

www.vuurwerkt.be

www.talent-bezieling.be

www.lerendoorwaarderen.nl

3. BREINLEREN EN CO-CONSTRUCTIE VAN KENNIS

Het breinleren sluit sterk aan bij de principes van co-constructie van kennis die vzw Flora met zijn partners toepast en versterkt de visie dat kennis over uitsluitingsmechanismen maar kan worden opgebouwd als de vrouwen en mannen over wie het gaat, zelf niet van het kennisproces worden uitgesloten. Tegelijk betekent dit niet dat we verwachten dat deze personen zich op hun ééntje aan structurele machtsmechanismen kunnen onttrekken, een beetje zoals Baron von Munchhausen zichzelf bij de haren uit het moeras moest trekken. Daarom ontwikkelde vzw Flora doorheen de jaren een unieke visie op kennisontwikkeling (paradigma). Dit paradigma vertaalt zich in methodieken van onderzoek die ook met de doelgroep zelf worden ontwikkeld. Deze principes vinden hun basis in de (ethische) bekommernis om kwetsbare groepen niet uit te sluiten van de kennis die 'over' hen geproduceerd wordt, maar sluiten ook aan bij de (psychologische) inzichten van het breinleren en het waarderend onderzoek. We sommen enkele van de methodische uitgangspunten van de co-constructie van kennis op:

- de expertise wordt steeds opgebouwd via actieonderzoek. Handelen en leren liggen in elkaars verlengde, de (ethische) strijd tegen uitsluiting vertaalt zich in een weten over wat 'echte' participatie is;
- er wordt steeds vertrokken van wat de doelgroep weet, wat hun ervaring en interpretatie van de werkelijkheid is. De 'andere' wordt als mede-expert benaderd;

- de onderzoeker moet zichzelf in vraag kunnen stellen; vanuit zijn maatschappelijke positie heeft hij een andere ervaring van de werkelijkheid, een vanzelfsprekende manier om de werkelijkheid te analyseren die vooral het perspectief, de ervaring en de belangen van dominante maatschappelijke groepen weerspiegelen. Ook de onderzoeker kan zichzelf niet bij de eigen haren uit het moeras trekken, en dus heeft hij de ‘ander’ nodig om kennis over uitsluitingsmechanismen te ontwikkelen. De eigen mentale processen mogen niet als het enige model van leren worden opgelegd;
- diversiteit wordt gevaloriseerd en de verbondenheid tussen de diverse perspectieven (belangen, leerstijlen, rollen) wordt versterkt. Een meer duurzaam leren vereist het voortdurend bewaken van het evenwicht tussen efficiëntie enerzijds en veerkracht (diversiteit en verbondenheid) anderzijds;
- er wordt gefocust op wat de mensen van de doelgroep kunnen en weten, hun sterktes worden gevaloriseerd en met anderen gedeeld, zichtbaar gemaakt en versterkt;
- door samen te werken, ook aan de ontwikkeling van kennis (of hier: aan de ontwikkeling van de methodiek *Van Ik naar Wij | Du Je au Nous*), krijgen de mensen uit de doelgroep ook beter toegang tot kennis. Kennis blijft dan ook geen privilege van een geschoolde elite, maar wordt een ‘publiek goed’. Eigen aan publieke goederen zoals kennis, cultuur en democratisch burgerschap is dat ze niet verminderen wanneer anderen er gebruik van maken. Integendeel, door het te delen, anderen eraan te laten participeren en het collectief te beheren, kan het juist op duurzame manier verder ontwikkelen (Cfr. Elinor Ostrom & Oliver Williamson, Nobelprijs Economie 2009).

- * **Opmerking:** De praktijk van de *Gestion Mentale* is in niet veel landen bekend. Hij is vooral ontwikkeld in Frankrijk, Franstalige België, Canada en Zwitserland. In het Engels is de praktijk gekend onder de naam *Mind management*. In België wordt de informatie rond *Gestion Mentale* samengebracht en beheerd door de vereniging *Réflexion et Information*: www.ifbelgique.be/site/index.php?option=com_content&task=view&id=27&l



bijlagen

BIBLIOGRAFIE

1. THEORETISCHE LITERATUUR EN ARTIKELS

- AIELLO, H. (2010). Breinleerprincipes en Appreciative Inquiry. In: *Leren in organisaties*, februari 2010, pp. 20-23.
- CARRACILLO, C. DAMHUIS, L. & GIEDS, S. (200). *Kansarmoede bij vrouwen bestrijden: arbeid als hefboom*, Federaal actieonderzoek: een werkinstrument. Brussel: vzw Flora.
- DE JONG, R. (2006). *De essentie van netwerken. Ontwikkel je eigen netwerkstijl*. Academic Service.
- DEKEYSER, L. & BAERT, H. (1999). *Projectonderwijs: leren en werken in groep*, pp. 228-234. Leuven: Acco.
- DE VRIENDT, I. & GIEDTS, S. (2010). "Begrijp me niet verkeerd..." *Hoe in groep omgaan met (grote) verschillen in taal en taalgebruik? Syntheseverslag*. vzw Flora: Brussel. Online beschikbaar via www.florainfo.be/Publicaties.html
- EHX, A. (2010). *Petit précis de la Participation*. L'Autre Lieu: Brussel. Online beschikbaar via www.autrelieu.be/pdf/participation.pdf
- GIEDTS S. & SNICK A. (2008). *Cultuur)participatie door arbeid. Een expo als hefboom*. Vzw Flora: Brussel. Online beschikbaar via www.florainfo.be/Publicaties.html
- HANSOTTE M. (2004). *Les intelligences citoyennes. Comment se prend et s'invente la parole collective*. De Boeck: Berchem.
- HUDDLESTON, T. AND KERR, D. (red.). (2006). *Making sense of citizenship: A continuing professional development handbook*. London: Citizenship Foundation. Online beschikbaar via www.citizenshipfoundation.org.uk/main/resource.php?h5
- OOLS M. & De Weerd S. (2008). *Netwerken. Uit niet-gepubliceerde cursus Netwerken in je omgeving*. Stichting Lodewijk de Raet: Gent.
- SNICK A. (2009). *Bruggen naar participatie. Participatie zonder vervreemding*. Vzw Flora: Brussel. Online beschikbaar via www.florainfo.be/Publicaties.html
- VAN DINTEREN, R. (2010). *Breinleren: de werkvorm voorbij*. In: *Leren in organisaties*, februari 2010, pp. 12-17.
- VERMEIREN, J. (2006). *Let's connect*. Pearson Education Benelux: Amsterdam. Zie ook: www.letsconnect.be/nl-home.html
- "La participation des stagiaires: entre utopia et 'piège à cons'!", in *L'essor de l'Interfédé*, Mars 2008, n°43, pp.4-17.

2. METHODIEKEN

- BALAZARD S. & GENTET-RAVASCO E. (2003). *Le théâtre à l'école. Techniques théâtrales et expression orale*. Hachette, coll. Education: Paris.
- BRANDER P., KEE N E. & LEMINEUR M.-L. (2002). *Repères. Manuel pour la pratique de l'éducation aux droits de l'homme avec les jeunes*, Conseil de l'Europe.
- CLETTE V., DAEMS A. & VANDEVYVERE A. (2007). *La ville au fil des pas. Les marches d'exploration urbaine*, Service Public de programmation Intégration sociale, lutte contre la pauvreté et économie sociale, Politique des Grandes Villes, Centre de Recherche urbaine, Université Libre de Bruxelles. Online beschikbaar via www.politiquedesgrandesvilles.be
- DE LA GARANDERIE, A. (2004). *Plaisir de connaître, bonheur d'être. Une pédagogie de l'accompagnement*, Chronique Sociale. Coll. Pédagogie/Formation.
- DE VRIENDT I., GIRBOUX C., HENROTAY G., MALVOISIN H., MARON A. (2006). *Une place à prendre. Un jeu de rôle pour apprendre la participation citoyenne au niveau communal*. CIDJ: Brussel. Pedagogisch dossier online beschikbaar via www.cidj.be/presentation-et-support
- FLOKSTRA J.H. (2006). *Activerende werkvormen*. Stichting leerplanontwikkeling (SLO): Enschede. Online beschikbaar via inspiratiekringdidactiekvolasite.com/resources/Activerende_werkvormen.pdf
- HOURST B. & THIAGARAJAN S. (2007). *Modèles de jeux de formation. Les jeux-cadres de Thiagi*. Eyrolles: Paris.
- WIJNHOLDS I. *Handboek. Voor de kring van Piter Jelles Impulse*. Online beschikbaar via www.surfsharekit.nl:8080/get/smpid:2813/DS1/
- THE INTERNATIONAL HIV/AIDS ALLIANCE (2002). *100 ways to energize groups: Games to use in workshops, meetings and the community*. www.aidsalliance.org
- ABC VAN MEDITATIE (2003-2010). *Bodyscan meditatie*. Amsterdam. Online beschikbaar via www.abc-van-meditatie.nl/meditatietechnieken/bodyscan.asp
- L'AUTRE LIEU-RAPA ASBL (2010). *La participation, un photolangage*. L'Autre Lieu: Bruxelles.

3. WEBSITES

- FOS Open Scouting FosWIKI: http://wiki.fos.be/foswiki/Categorie:Kleine_spelen [NL]
- Exercices de théâtre, www.dramaction.qc.ca [FR]
- Find a training tool, SALTO-youth, www.salto-youth.net/toolbox/ [EN]

WOORD VAN DANK

Met voorliggende methodiek *Van Ik naar Wij | Du Je au Nous* lijkt onze eindbestemming bereikt, maar niets is minder waar. De methodiek blijft in ontwikkeling. Toch willen we even omkijken, terugdenken aan de onvergetelijke avonturen die ons onderweg te beurt vielen en al onze medereizigers bedanken.

Dank aan:

De groepen, de begeleiders en hun organisaties

AID-waals Brabant

Christian-Dragon, Clémentine, Déborah, Edith, Eloïse, Emilie, Gabriela, Laura, Marie, Mélanie, Mélanie, Mia, Samira, Stella, Vanessa, Vanessa (Jodoigne, 2010)

Buurtservice vzw

An, Ann, Aziza, Beyhan, Boushra, Fatima, Hadda, Huong, Juliet, Linda, Linda, Mbossamay, Susanna, Yamina, Yamina (Berchem, 2009)

Collectif des Femmes asbl

Adèle, Aïda, Bibi, Clarisse, Elodie, Eugénie, Françoise, Héliane, Nicia, Olimpia, Serge, Tamara (Louvain-la-Neuve, 2009) en Adèle, Aïcha, Alamia, Assia, Bélangère, Cécile, Elodie, Fatma, Juliette, Karine, Kinda, Lidia, Marie-Christine, Monica, Nadia, Olimpia, Patricia (Louvain-la-Neuve, 2010)

Créasol asbl

Adèle, Christine, Christophe, Denise, Dominique, Fatima, Fatime, Ferahiwat (Mimi), Jelena, Latifa, Margot, Marti, Maryam, Meriem, Muhbet, Nelly, Odette, Rosetta, Sabine, Sophie, Souad, Tamou (Luik, 2009)

Entr'aide des Marolles

Badia, Badria, Farida, Geneviève, Touria (Brussel, 2010)

Forma asbl

Aurore, Arabelle, Bernadette, Céline, Claudine, Jacqueline, Jamila, Jessica, Juliana, Lucienne, Magali, Mahawa, Myriam, Nathalie, Naïma, Pascaline, Patricia, Priscilla, Rhizlen, Sidy, Véronique (Namen, 2009)

Groep Intro Brussel vzw - Vrouwenwerking,

Cennet, Cennet, Emel, Fatima, Gülsüm, Gürcü, Handan, Hasret, Hülya, Kader, Kirsten, Menekse, Pinar, Sevda, Soret, Souad, Sümeyye (Schaarbeek, 2010)

Groep Intro Vlaams Brabant – Strijkwinkel De Plooi vzw

An, Claudine, Fabienne, Fatimé, Gerda, Gilberte, Gisèle, Honorine, Joanna, Josiane, Ramona, Sonia (Dilbeek, 2010)

Mo-Clean vzw

Bakolé, Brenda, Daisy, Denise, Elke, Els, Erna, Gina, Gülderen, Mabel, Maria, Marleen, Mühtherem, Nelly, Rita, Romana, Saïda, Wendy (Sint-Niklaas, 2009)

De leden van het Begeleidingscomité (2009 & 2010)

Annie Amoureux (OCMW Schaarbeek), Alejandra Contreras (Collectif des Femmes, Louvain-la-Neuve), An De Clercq (Groep Intro Vlaams-Brabant, De Plooi), An Huysmans (Vormingplus, Antwerpen), Ann Dhondt (Vrouwenwerking Groep Intro, Schaarbeek), Ann Dierckx (Buurtservice, Berchem), Anne-Marie Perrone (Collectif des Femmes, Louvain-la-Neuve), Assetou Elabo (Interface 3, Schaarbeek), Carine Bastien (GAFFI), Chris Vioen (Mo-Clean), Clémentine Ménil (AID-Brabant Wallon), Elke Gutierrez (O.R.C.A vzw), Elke Vanslembrouck (Mo-Clean, Sint-Niklaas), Els Buelens (Mo-Clean, Sint-Niklaas), Eugénie Mukamugema (Collectif des Femmes, Louvain-la-Neuve), Geneviève Everarts (Entr'aide des Marolles), Greet Simons (IVCA, Antwerpen), Jelena Drèze (Créasol, Luik), Jo Robberechts (Vrouwenwerking Groep Intro, Schaarbeek), Juliette Spagna (Collectif des Femmes, Louvain-la-Neuve), Karine Hanssens (Collectif des Femmes, Louvain-la-Neuve), Kirsten Meerts (Vrouwenwerking Groep Intro, Schaarbeek), Lieve De Beir (Groep Intro Vlaams Brabant), Malika Saïssi (Caleidoscoop, VGC De Vaartkapoen, Molenbeek), Martine Devos (COBEFF, Brussel), Mohamed Belguenani (AID-Brabant wallon), Najila Aloui (Citizenne –V+ Brussel, Schaarbeek), Rhizlen Mahy (Forma, Namen), Ursula Jaramillo (IVCA, Antwerpen), Vanessa Wyns (AID-Brabant Wallon)

Het team van Flora (2009-2010)

An Dupont, Anne Snick, Elise Cartuyvels, Hélène Lhoest, Isabelle D'Otreppe, Julia Rottiers, Marianne Hiernaux, Marie-Rose Clinet, Morgane Layeux, Nathalie Soete, Perpétue Nyamvura, Rebekka Celis, Sandrine Grosjean.

Dank ook aan Coralie De Bock voor de illustratie van het gezicht.

Isabelle De Vriendt & Sofie Giedts, Projectverantwoordelijken vzw Flora

Met de steun van het Federaal Impulsfonds voor Migrantenbeleid, het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen, en via cofinanciering van het Europese Sociaal Fonds.



Enkel vzw Flora is aansprakelijk voor de inhoud van deze publicatie.

Projectverantwoordelijken

Isabelle De Vriendt
Ann Dupont
Sofie Giedts

Redactie

Isabelle De Vriendt
Sofie Giedts

Nazicht

Anne Snick
Nathalie Soete

Uitgegeven in november 2010 door vzw Flora

Verantwoordelijke uitgever

Anne Snick
Vzw Flora asbl
Vooruitgangstraat 323 bus 7
1030 Brussel
t. 02 204 06 40 | f. 02 204 06 49
info@florainfo.be

Grafische vormgeving

(in)extenso | www.inextenso.be

Productie & Copyright

asbl Flora vzw

Meer weten?

www.florainfo.be

Met de steun van het Federaal Impulsfonds voor het Migrantenbeleid, het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen en met cofinanciering van het Europees Sociaal Fonds.

depotnummer D/2010/12.151/2