



Search Conference:  
een zoektocht naar de noden en behoeften  
van het sociaal-cultureel werk in Brussel

Deel I: synthese en discussie

---

Onderzoeksteam:

Prof. dr. Willem ELIAS  
Prof. dr. Dominique VERTE  
Tom VANWING  
Edith GACOMS  
Wiske VERHAEST

---

Opdrachtgever:

VLAAMSE GEMEENSCHAPSCOMMISSIE

---



# Inhoud

<b>Inleiding</b>	4
<b>Synthese</b>	6
<b>INHOUDELIJKE TOELICHTING</b>	6
<b>METHODISCHE TOELICHTING</b>	6
<b>BESCHRIJVING VAN DE RESULTATEN</b>	10
<b>1. Brusselse context</b>	10
Taalaspect	
Bestuurlijke structuren	
Stedelijke tweedeling	
Stedelijke diversiteit	
Perceptie van de stad	
<b>2. Programmering en publieksbereik</b>	13
Positieve ervaringen	
Aangereikte verklaringen	
Negatieve ervaringen	
Aangereikte verklaringen	
Communicatie	
Gewenst versus bereikt publiek	
<b>3. Nestwarmte versus openheid en publieksvermenging</b>	18
Nestwarmte en eigenheid	
Openheid	
Drempels voor vermenging	
<b>4. Samenwerking</b>	22
Positieve ervaringen	
Knelpunten	
Vormen van samenwerking	

<b>5. Vrijwilligers</b>	25
Engagement en motivatie	
Relatie met de beroepskracht	
Rollen en taken	
<b>6. Beleid</b>	29
Verwachtingen van de sector	
<b>7. Competenties van de medewerkers</b>	31
<b>8. Uitdagingen sociaal-cultureel werk</b>	31
Bekommernissen van de sector	
<b>9. Mens- en maatschappij</b>	35
<b>10. Toekomst van het sociaal-cultureel werk in Brussel</b>	36
Relationele weergave	
Structurele weergave	
<b>Discussie</b>	43
<b>SITUERING</b>	43
<b>1. Ken Brussel</b>	44
<b>2. Ken de spelers en het spel</b>	48
2.1. De spelers, hun rol(len) en relaties	48
2.2. De logica achter het spel	50
<b>3. Kaarten op tafel</b>	56
3.1. Het werk gevat	56
3.2. Interculturaliteit in de mouw	58
3.3. Publieksbereik achter de hand	63
3.4. Vrijwilligers in samenspel	66
3.5. Samenwerking en overleg aangekaart	68
<b>4. Aan slag</b>	72
<b>TOELICHTING BIJ DE DISCUSSIE</b>	74
<b>LITERATUUR</b>	80

## Inleiding

In opdracht van de Vlaamse Gemeenschapscommissie (VGC) vond tussen april en juni 2005 een bevraging van bevoorrechte getuigen uit de Brusselse sociaal-culturele sector plaats. In de vorm van een search conference of zoekconferentie wil de opdrachtgever, door vragen te stellen en te luisteren, een duidelijker zicht krijgen op het sociaal-cultureel werk in Brussel. In dit interactieve inspraakproject bogen heterogeen samengestelde **focusgroepen** zich eerst over de plaats en de noden van het sociaal-cultureel werk in Brussel. Daarnaast kon het brede werkveld zijn bijdrage leveren via een **website forum**. Mede geïnspireerd door dit verhaal vond de eigenlijke **search conference** plaats op 11 en 12 juni 2005. Op 22 september worden de resultaten voorgesteld op 'stadsverlichting', een infonamiddag die kadert in de week van de stedelijkheid.

De organisatorische begeleiding van het project gebeurde door de Brusselse volkshogeschool Citizenne. Als wetenschappelijke ondersteuning heeft de vakgroep Agogiek van de Vrije Universiteit Brussel alle gesprekken en bijdragen geregistreerd en gesynthetiseerd, en stelt de uitkomsten verder ter discussie.

Als **verkennend onderzoek** maakten we dus in de eerste helft van 2005 dus een momentopname van meningen, verwachtingen, zorgen, en voorstellen van meer dan honderd sociaal-culturele beroepskrachten, vrijwilligers en betrokkenen in het zo gevarieerde Brusselse veld. Zij zijn de **experts**, degenen die dag na dag het werk 'maken', weten wat er leeft en de problemen en kansen in Brusselse samenleving aan den lijve ervaren. De nagestreefde mix aan respondenten leverde een heel scala aan thema's, noden en ideeën op. Ook zat men samen, in confrontatie werden onverwachte gelijkenissen ontdekt, en met veel respect en nieuwsgierigheid geluisterd naar argumentaties die afweken van het eigen gedacht. De onderzoekers danken van harte iedereen die zich met zoveel enthousiasme voor dit zoekproces inzette.

De foto werd zuiver genomen. Een eerste exploratie van behoeften en verkennend zoeken naar gemeenschappelijkheden en verschillen vereist een **open** onderzoeksaanpak. Kijken naar wat er is. Alles wat de respondenten aanhalen is relevant en wordt geregistreerd en gevalideerd in het onderzoek, zonder voorinterpretatie of het reduceren van mogelijke thema's en knelpunten vooraf. Dit impliceerde dat er met 'niet weten' en onzekerheid in de sturing van het verhaal moest worden omgegaan. Niet de tenoren, Brusselse denkers of wetenschappers

kregen het podium, maar de mensen op het terrein. Zij weten als geen ander wat er nodig is, en wat er mogelijk is. Naast de wat-vraag hebben ‘werkers’ ook de zo noodzakelijke aandacht voor de hoe-vraag. Hoe kunnen we, stap voor stap, werken aan sociaal-cultureel werk?

In het deel II van het onderzoeksrapport vindt de lezer de feitelijke weergave van al deze verhalen, hier een gerubriceerde **synthese** van het geheel.

Pas nadien werd, aan de hand van het verkregen materiaal, de foto (in)gekaderd met behulp van analyse en theorie. De **discussie** focust op een aantal elementen om het zoek- en overlegproces van het Brusselse sociaal-cultureel werk gefundeerd verder te zetten. Aanbevelingen voor beleid, onderzoek en het werkveld zelf worden exhaustief, uitnodigend en ook uitdagend geformuleerd.

# Synthese

## INHOUDELIJKE TOELICHTING

Een onderzoek naar de noden en behoeften van het sociaal-cultureel werk in Brussel is een ‘delicaat onderzoek’. Het thema ‘sociaal-cultureel werk’ zit namelijk vervat in een geheel van spanningsvelden. Een inzicht in deze spanningsvelden heeft niet alleen theoretische, maar zeker ook beleidsmatige implicaties.

Sociaal-cultureel werk wordt geconfronteerd met maatschappelijke breuklijnen zoals de ideologische, sociaal-economische en nationalistische, en hun hedendaagse pendanten (bijvoorbeeld de taalproblematiek, werkloosheid) en varianten (bijvoorbeeld de educatieve tweedeling in de kennismaatschappij).

Daarnaast vertoont de Brusselse samenleving globaliseringkenmerken waarin bijvoorbeeld de culturele diversiteit zowel voor een enorme sociale dynamiek staat als voor fragmentatie, segregatie en uitsluiting.

Verder situeren de activiteiten en het aanbod van het sociaal-cultureel werk zich ook in een markt van vrijetijds-, sociale, culturele en educatieve initiatieven, zowel uit de private als de publieke sector. Ze kan dus niet los gezien worden van marktwerking.

Bij een analyse van ‘allerlei’ behoeften, noden en vragen, die zich zowel op het incidentele, momentane als structurele niveau bevinden, dienen deze grotere spanningsvelden niet uit het oog verloren te worden.

## METHODISCHE TOELICHTING

Het onderzoek wordt opgedeeld in 5 fasen.

Fase 1: focusgroepen

Fase 2: analyse I

Fase 3: denk- en werkweekend

Fase 4: analyse 2

Fase 5: rapportering

In een **eerste fase** worden 92 ervaringsdeskundigen bevraagd middels focusgroepen, aangevuld met een reactiemogelijkheid via websiteforum. Deze ervaringsdeskundigen vormen een staalkaart van mensen die op de meest diverse wijzen betrokken zijn bij het sociaal-cultureel werk in Brussel, zoals verenigingen,

amateurkunsten, instellingen, bewegingen, gemeenschapscentra, zelforganisaties, fora en federaties.

De onderzoekers peilen naar ervaringen, verzuchtingen en verwachtingen aan de hand van een aantal geselecteerde thema's. We gaan er van uit dat elk van deze ervaringsdeskundigen vanuit eigen inzichten naar het sociaal-cultureel werk en naar de rol van de overheid kijkt. Binnen dit onderzoek willen we de verscheidenheid aangeven en elementen van consensus en dissensus tegenover elkaar plaatsen.

We kiezen voor een systeem van **focusgroepen** met een beperkt aantal deelnemers en een verscheidenheid in samenstelling.

Er vinden 5 focusgroepen plaats met respectievelijk 13, 12, 13, 7 en 12 deelnemers. In deel II vindt u de lijst van organisaties die hebben deelgenomen aan de focusgroepen, aangevuld met de functie van de vertegenwoordiger uit die organisatie. Door de beperkte tijdsduur van het onderzoek blijven de inbreng en de gesprekken van de focusgroepen verkennend van aard, wel wordt er voor gezorgd dat elke deelnemer aan bod komt.

In de focusgroepen komen volgende thema's aan bod:

**1. Brussel**

Welke rol speelt Brussel, als grootstad, in jouw werking?

**2. Publiek**

Bereikt jouw organisatie het publiek dat ze wil bereiken?

**3. Eigenheid versus openheid**

Hoe ga je om met geborgenheid/eigenheid van jouw organisatie?

Hoe ga je om met openheid/toenadering naar anderen?

**4. Samenwerking**

Hoe staat jouw organisatie ten opzichte van samenwerken met andere partners (verenigingen, organisaties, instellingen)?

**5. Vrijwilligers**

Welke rol hebben vrijwilligers in jouw organisatie?

**6. Beleid**

Wat kan het beleid doen voor jou en jouw organisatie?

Om alle organisaties, verenigingen en instellingen de gelegenheid te geven hun stem te laten horen, wordt een forum toegevoegd aan de website van de dienst sociaal-cultureel werk van de Vlaamse Gemeenschapscommissie. Via deze weg worden nog

35 reacties verzameld. In deel II vindt u de lijst van organisaties die hebben gereageerd via de website, aangevuld met de functie van de vertegenwoordiger uit die organisatie.

De focusgroepen vormen een informatieronde, waarbij het doel is om informatie te verzamelen en een aantal kernthema's en -problemen aan te reiken die in een latere fase verder worden uitgediept.

In een **tweede fase** wordt het bekomen materiaal van de focusgroepen geanalyseerd. Ook de reacties en het materiaal verzameld via de website worden hierbij opgenomen. De analyse van de focusgroepen gebeurt op basis van de *Classic Content Analysis* die aan de hand van het indelen in categorieën een structuur tracht aan te brengen. Het stappenplan van Baarda, de Goede en Teunissen (1998) wordt gedeeltelijk gevolgd, flexibel en aangepast aan het onderzoek.

1. Informatie selecteren op basis van relevantie. Rekening houdende met de probleemstelling en de doelstellingen wordt de overbodige en niet-relevante informatie geschrapt.
2. Het opsplitsen van de relevante tekst in fragmenten. Fragmenten tekst gaan telkens over één onderwerp of item en kunnen los van de tekst begrepen worden.
3. Het labelen van de fragmenten. Benoemen van de fragmenten in een overkoepelend begrip.
4. Het ordenen en reduceren van de labels. Alle fragmenten met hetzelfde kenmerk worden samen geplaatst, dimensies binnen een label worden aangeduid, kernlabels worden geformuleerd. Die kernlabels en dimensies hebben we geordend als een 'boom' met een stam van kernlabels en takken met dimensies.
5. Het vaststellen van de geldigheid van het labelen.
6. Het definiëren van de kernlabels en tot begrippen komen.
7. Het vaststellen van de intersubjectiviteit.
8. Het beantwoorden van de probleemstelling.

In een **derde fase** wordt het verkregen materiaal verder uitgediept. Dit gebeurt tijdens een tweedaagse (denk- en werkweekend) die plaatsvindt op 11 en 12 juni 2005 te Villers-Sainte-Gertrude.

Het denk- en werkweekend omvat 2 uitgebreide werksessies. In bijlage vindt u de lijst van organisaties die hebben deelgenomen aan het denk- en werkweekend, aangevuld met de functie van de vertegenwoordiger uit die organisatie.

Een eerste *werksessie* ‘*uitdieping*’ behandelt 4 stellingen resulterend uit de analyse van de verslagen van de focusgroepen. Aan de hand van videofragmenten worden deze stellingen naar voor gebracht. In groepjes van 6 personen wordt vervolgens gedebatteerd rond deze stellingen.

Een tweede *werksessie* ‘*visie*’ heeft als doel na te denken over de toekomst van het sociaal-cultureel werk in Brussel. Er wordt gewerkt aan de hand van de metafoor van het huis; een visie in de gedaante van een huis van de toekomst. Het staat de groepen vrij een huis naar keuze te ontwerpen, vorm te geven en te bouwen, waarbij aan alles moet gedacht worden. Op een plenum worden alle huizen bezocht en vakkundig toegelicht door de ontwerpers. Deze methodiek wordt gehanteerd om tot een sterke groepsdynamiek te komen, waarbij de groepen zich moeten buigen over zowel abstracte als concrete facetten van het sociaal-cultureel werk en dit op een interactieve en creatieve manier moeten trachten weer te geven.

In een **vierde fase** wordt het bekomen materiaal van het denk- en werkweekend geanalyseerd. Enerzijds gaat het om een *aanvulling* en *uitbreiding* van de tweede fase (analyse I) aan de hand van de verslagen van de werksessie ‘*uitdieping*’ en anderzijds wordt aan de hand van de verslagen van de werksessie ‘*visie*’ een beeld geschetst en belangrijke stromen aangegeven in de ontwikkeling en verdere uitbouw van het sociaal-cultureel werk in Brussel. Hiervoor maken we gebruik van een *matrixvoorstelling* die de belangrijkste elementen weergeeft.

In een **vijfde fase** wordt een coherente en volledige *synthese* neergeschreven. Aan de hand van al het voorgaande materiaal wordt ten slotte een *discussietekst* gepresenteerd. De resultaten van het onderzoek worden toegelicht op 22 september in de Koninklijke Vlaamse Schouwburg te Brussel.

Het tijdsbestek van vijf maanden noopt tot het maken van keuzes inzake de finaliteit van het opdrachtonderzoek. Er is geopteerd voor een voldoende uitgebreide (valide) verzameling van materiaal door zoveel mogelijk respondenten uit de sector aan het woord te laten zodat de verscheidenheid aan aspecten zo realistisch en genuanceerd mogelijk in kaart wordt gebracht. Consequentie hiervan is dat het onderzoek voornamelijk een ‘mapping’ (in kaart brengen van) bevat van wat leeft in de sector. ‘Ranking’, of het maken van keuzes in beleid, in objectieven door de sector zelf geformuleerd, enz. komen wel aan bod (zie discussie) maar dienen nog verder in discussie genomen te worden door de diverse actoren. In die zin vormt het onderzoek een onderbouwde aanzet, en geeft alvast enkele lijnen aan die algemeen geldig zijn.

## **BESCHRIJVING VAN DE RESULTATEN.**

### **1. Brusselse context**

#### **Taalaspect**

De Vlaamse Gemeenschap subsidieert de Nederlandstalige werking van de sociaal-culturele sector. De Brusselse realiteit spreekt echter vele talen. De sector en haar doelpubliek moeten efficiënt en effectief kunnen communiceren waardoor een twee- of meertalige werking als een noodzaak wordt ervaren.

Het gebruik van het Nederlands heeft een impact op het bereiken van bepaalde doelgroepen en het kunnen aangaan van samenwerkingsverbanden enerzijds, en leidt tot uitsluiting anderzijds. Bepaalde organisaties hebben moeite om gespecialiseerde Nederlandstalige vormingswerkers aan te trekken, terwijl voor andere organisaties de taal dan weer net de reden is van hun bestaan.

Brussel kent een grote groep Franstalige achtergestelden. Vooral de combinatie van het 'kleurtje en ééntalig Franstalig of tweetalig Marokkaans – Franstalig' maakt de zaak problematisch. De taalachterstand van vooral allochtone jongeren is zorgwekkend. Dit plaatst hen in een minderwaardige positie en vormt op termijn een belangrijke hinderpaal tot maatschappelijke participatie. Momenteel vinden veel allochtone kinderen de weg naar het Nederlandstalig onderwijs. Veel Nederlandstalige scholen zijn concentratiescholen waar de kinderen een enorme taalachterstand hebben die op termijn voor desillusies kan zorgen. In de verslagen lezen we dat er een grote verantwoordelijkheid wordt gelegd bij het onderwijs: 'indien dit onderwijs geen jongeren aflevert met voldoende kansen op de arbeidsmarkt, zitten we binnen afzienbare tijd met een tijdbom'. Vanuit het sociaal-cultureel werk kan men enkel taallessen aanbieden, waardoor ze op de economische markt een stapje naar voor kunnen schuiven.

De verklaring van de taalachterstand kan voor een deel gezocht worden in het thuismilieu. De ouders moeten dan ook mee in het (taal)bad genomen worden, zodat de breuk tussen onderwijstaal en huistaal niet meer zo uitgesproken is.

In de verslagen komt het gevoel tot uiting dat de splitsing Nederlands – Frans vooral wordt opgedrongen vanuit de instituten en dat de Brusselse instellingen zeer anti-Vlaams zijn.

## **Bestuurlijke structuren**

Brussel is een toonbeeld van complexiteit. Dit weerspiegelt zich op het vlak van beleid, bestuur en instellingen. De structuren zijn onoverzichtelijk en niet aangepast aan de realiteit. Ook het werkveld zelf wordt omschreven als onoverzichtelijk.

Uit de verslagen blijkt dat Brussel wordt ervaren als een beleidsconstructie, waar de relaties tussen de diverse overheden als problematisch worden gezien. Subsidies kunnen aangevraagd worden, maar men dient zich te wagen in een kluwen van subsidiekanalen waar men snel de weg kwijtspeelt.

## **Stedelijke tweedeling**

Er is sprake van een uitgesproken dualiteit binnen de Brusselse context.

De sociaal-economische breuklijn, die de ongelijkheid binnen de bevolking aangeeft, is duidelijk aanwezig. Uiterste rijkdom gaat hand in hand met grote armoede. Brussel heeft het gezicht van een grootstad, een gelaagde stad waar marginaliteit en sociale discriminatie niet weg te denken valt. Het feit dat 70% van de Brusselse jongeren werkloos is, wordt door iedereen als shockerend ervaren. Het gevolg van deze situatie is dat jongeren geen dromen meer hebben of zelfs geen dromen meer durven te ontwikkelen. De jongeren moeten Brussel verlaten en dit geldt zowel voor tewerkstelling als voor huisvesting. De woonproblematiek met de daarbij horende stadsvlucht is één van de onderwerpen die dringend moet aangekaart worden. Op termijn telt Brussel enkel nog een rijke Franstalige en Nederlandstalige bevolking. Er is een tekort aan sociale woningen en op de privé-markt kennen we het fenomeen van de sociale verdringing. Het onvermogen van de politiek om met de woonproblematiek om te gaan stuit op algemeen onbegrip.

Op ruimtelijk vlak komt de dualiteit tot uiting in het spanningsveld tussen stad en wijk. De stad vormt een concentratie van markt, terwijl de wijken een concentratie vormen van nood. Brussel wordt getypeerd door een strijd om de ruimte en kent weinig sociale samenhang. Het Brussel met de 19 gemeenten wordt in vraag gesteld omwille van de bestuurbaarheid enerzijds en de afwezigheid van solidariteit tussen de gemeenten anderzijds. Een verkaveling van het Brusselse landschap in nieuwe wijken en het herbekijken van lokale en hoofdstedelijke – gewestelijke functies zijn mogelijke suggesties voor de toekomst.

De grootstad wordt niet overal als dusdanig ervaren: leven in het centrum, in de wijken of in de buitenrand is van een andere dimensie. Brussel is een bruisende en vitale stad, die tegelijk mensen ook anonimiteit kan bieden. Stedelijkheid staat naast wijkgebondenheid. Stedelijkheid staat voor openheid, vernieuwing en veranderingen terwijl de achtergestelde wijken één grote sociale klaagzang vormen. Er wordt veel belang gehecht én verwacht van sociale wijkontwikkeling. Uit de verslagen blijkt verder dat de wijken onderling een totaal verschillende dynamiek kennen en dat de samenstelling van de wijken bepalend is voor het imago en de toegankelijkheid van de activiteiten. Terloops wordt vermeld dat Brussel eveneens tal van Eurocraten telt, die niet enkel economisch actief zijn maar ook in de wijken investeren, terwijl de Belgen in de wijken niet meer georganiseerd zijn..

Door de omvang van Brussel heeft de werking van de organisaties een ruimtelijke dimensie. Sommige zijn actief op lokaal niveau, met een sterke wijkverwevenheid, andere op grootstedelijk of globaal niveau.

### **Stedelijke diversiteit**

Brussel is een stad waar vele culturen een plaats (naast elkaar) hebben. Een multiculturele samenleving biedt aan de organisaties kansen en mogelijkheden, maar vaak blijft men steken in de gekende culturen, met name de ex-kolonies van het Westen. Naast deze culturele diversiteit kent de stad eveneens een religieuze diversiteit. Bepaalde groepen laten zich leiden door geloofscriteria om al dan niet deel te nemen aan een activiteit. Er is een clash van religieuze diversiteit die boeiend is maar tegelijkertijd gevaarlijk kan zijn. Uit de praktijk blijkt dat het tolereren van culturele of religieuze codes vaak resulteert in een monocultuur. In de verslagen wordt verwezen naar de reflex van een bepaalde groep mensen om niet alle zaken nodeloos te problematiseren – de ‘cultuur’ als verklarende factor – terwijl anderen van mening zijn dat maatschappelijke problemen bespreekbaar moeten gemaakt worden en zeker niet in een taboesfeer mogen blijven steken. Tenslotte wordt Brussel toch gezien als een voorspiegeling van de toekomst van Vlaanderen.

### **Perceptie van de stad**

De doorsnee Vlaming uit de provincie heeft een negatief beeld van Brussel dat vooral gestoeld is op het drugsimago van bepaalde wijken. De desinteresse bij de forensen verwijst naar eenzelfde beeldvorming. De media toont weinig interesse voor een positieve beeldvorming van Brussel. Positieve projecten komen niet aan bod, er is enkel aandacht voor grootse en elitaire zaken. Uit de verslagen blijkt eveneens dat

de (Brusselse) media enkel oog heeft voor cultuur met een C. Het weekblad Brussel Deze Week straalt geen gevoel van verbondenheid uit, terwijl haar agenda als ondermaats wordt bestempeld.

Nagenoeg alle organisaties zijn lovend over Brussel als thuisbasis voor hun werking. Naast haar strategische ligging beschikt Brussel over vele prachtige locaties. Naast de aanwezigheid van nagenoeg alle nationale en internationale instanties is Brussel het centrum voor maatschappelijke discussies. Brussel vormt zowel een inspiratiebron, een uitdaging, een aantrekkingspunt als een voedingsbodem. De aanwezigheid van verschillende culturen en verschillende doelgroepen, alsook de achtergestelde wijken zijn elementen die mee bepalend zijn voor de aanwezigheid van de organisaties in Brussel. Uit de verslagen blijkt dat werken in Brussel niet moeilijk is terwijl de definiëring van wie als Vlaming kan beschouwd worden in Brussel daarentegen wel een moeilijke aangelegenheid is.

## **2. Programmering en publieksbereik**

Daar de deelnemers aan de focusgroepen het ruime veld van het sociaal-cultureel werk vertegenwoordigen en in de praktijk staan voor een brede en diverse werking met een ruime waaier aan activiteiten is het onmogelijk om een duidelijk antwoord te formuleren op vraag waar het publiek op afkomt.

### **Positieve ervaringen**

Uit de verslagen blijkt dat de meeste organisaties positieve ervaringen hebben opgedaan met activiteiten waar ontmoeting en ontspanning centraal staan. Dit geldt eveneens voor een aanbod dat focust op de actualiteit, specifieke lokale kwesties of probleemgerichte dingen. Mensen dingen laten doen i.p.v. te debatteren, artistieke projecten en taalcursussen zijn andere publiekstrekkers. Zeer specifieke en cultureel hoogstaande projecten kunnen eveneens rekenen op bijval en ook grootschalige tweetalige projecten zitten in de lift.

### **Aangereikte verklaringen**

Geboekte successen worden verklaard aan de hand van talrijke factoren.

De manier van werken van de organisatie, doelend op o.m. kleinschaligheid en de gehanteerde methodiek, wordt door meerdere organisaties naar voor geschoven als

belangrijke verklarende factor. Het aanbod moet afgestemd zijn op het doelpubliek. Dit vereist een duidelijke afbakening van het doelpubliek, wat op zijn beurt toelaat dat men gemakkelijker kan inspelen op de basisbehoeften en potenties van dat doelpubliek en een gericht aanbod kan ontwikkelen.

Een sterke relatie tussen organisatie en doelpubliek is niet te onderschatten. Dit kan bewerkstelligd worden door persoonlijke contacten, netwerken en het werken met sleutelfiguren. Artistieke projecten kennen succes omdat ze een bindend karakter hebben. Ook zijn laagdrempeligheid, het tijdstip en het hanteren van trucs (zoals muziek, podium en sprekers) niet te verwaarlozen factoren.

### **Negatieve ervaringen**

Negatieve ervaringen hebben vooral betrekking op de gebrekkige motivatie van het doelpubliek. Werk en carrière primeren, stress, mensen haken af omwille van diverse redenen... Wil men activiteiten met inhoud brengen dan is het nodig om het publiek te overtuigen en medewerkers steken dan ook enorm veel tijd en energie in het activeren van hun doelpubliek. Ondanks alle verwoede pogingen trekken educatieve activiteiten weinig tot geen volk.

Daarnaast ervaart men een zekere machteloosheid bij het doelpubliek, te wijten aan o.m. een reeks tegenslagen, fatalisme, een cultuur van het zwijgen of negatieve ervaringen uit het verleden door een bevoogdende houding van bepaalde instellingen. Een grote groep van maatschappelijk kwetsbare jongeren wordt niet bereikt omdat ze een individuele aanpak vereisen, wat onmogelijk is door een gebrek aan personeel.

Uit de verslagen blijkt dat organisaties die vraaggericht (in tegenstelling tot aanbodgericht) willen werken moeilijkheden ondervinden om te kunnen doordringen in bepaalde milieus of gemeenschappen. Vooral om anderstaligen en allochtonen te bereiken zijn de huidige tentakels onvoldoende ontwikkeld. Ook merkt men op dat zelforganisaties dikwijls geen continue werking hebben of dat personen die een trekkersrol vervullen opeens verdwijnen, wat met zich meebrengt dat men van nul kan herbeginnen.

### **Aangereikte verklaringen**

Ook voor het niet bereiken van het doelpubliek wordt naar diverse factoren verwezen.

Uitspraken met betrekking tot een overaanbod, een opbod aan activiteiten en te veel concurrentie lopen als een rode draad doorheen de focusgroepen. Een gebrek aan

afstemming en coördinatie, geen duidelijk product en geen aansluiting vinden bij de doelgroep, sluiten hier naadloos op aan.

Over de correcte typering van het aanbod lopen de meningen uit elkaar. Het aanbod is een kind met vele gezichten, het is maar hoe je het bekijkt.

Een grote groep vindt dat het vooral een kwestie is van perceptie: de grote verzameling kleinschalige projecten die dicht bij de mensen staan en die echt nodig zijn om de voeling met de mensen te behouden worden gepercipieerd als zijnde een overaanbod. Maar dat is helemaal geen overaanbod, want door de rijkdom van de werking van de sector komen we tot een brede cultuurspreiding en –participatie. Een andere groep spreekt van een ruim aanbod voor een bepaald publiek dat stilaan oververzadigd raakt, terwijl een ander publiek in de kou blijft staan omwille van communautaire of structurele redenen. Een respondent stelt dat er wel degelijk sprake is van een overaanbod van cursussen in Brussel, waar anderen dan weer tegenover stellen dat dit niet persé slecht is: indien er voldoende opkomst is, verwijst dit naar het bestaan van een nood en is het ook zinvol. Er wordt terloops aangehaald dat de Nederlandstalige Brusselaar cultureel één van de meest aangesproken mensen is.

Het ‘ruime’ aanbod wordt afgedaan als het resultaat van de profileringsdrang van de organisaties. Iedereen neemt maar initiatieven, los van mekaar, zonder dat er gecommuniceerd wordt, zonder dat er afspraken worden gemaakt. Een deelnemer verwoordde dit als volgt: ‘men moest maar eens leren gebruik maken van het bestaande, in plaats van opnieuw het warm water uit te vinden’. Het aanbod zou beter op mekaar moeten afgestemd worden, door het zoeken naar netwerken in plaats van ieder zijn eigen ding te willen en te moeten doen. Het ontbreekt aan brugfuncties of netwerkvormers die als voornaamste taak moeten hebben het cultureel landschap af te stemmen op het maatschappelijk landschap.

Men moet trouwens niet trachten om iedereen te willen bereiken... je kan nooit iedereen bereiken en daarenboven hebben mensen ook het recht om niet bereikt te worden, om in hun anonimiteit te blijven.

De perceptie van de buurt heeft een negatieve impact op het publieksbereik. Eén organisatie stipte aan dat het publieksbereik afhankelijk is van de plaats waar de activiteit doorgang vindt: als problematisch beschouwde buurten worden door het publiek vermeden.

Het publiek lijkt moeilijker te binden dan vroeger het geval was. Men spreekt van een zappubliek en vraagt zich tegelijkertijd af of lidmaatschap nog wel van deze tijd is. Het publiek in het algemeen en ook de leden van organisaties zijn mobieler geworden. Toch zijn er ook aanhangers van het lidmaatschap. Deze speciale manier

van binding schept juist de gelegenheid om ook iets anders te doen, iets dieper te gaan of minder voor de hand liggend. Er wordt nog voldoende waarde toegekend aan een lidmaatschap, wat in de praktijk vooral tot uiting komt in het engagement. Lidmaatschap is effectief aangesloten zijn bij iets en vraagt een inspanning. Die verbondenheid is ook een wapen en het spreekt voor zich dat een organisatie die zich inlaat met de belangenbehartiging van een bepaalde groep, sterker staat naarmate er meer leden zijn.

Toch wordt ook de hand in eigen boezem gestoken. Het blijven hanteren van oude waarden en normen en het zich opsluiten in de eigen werking zijn verklaringen voor het stagneren of het teruglopen van de publieksaantallen.

Een belangrijke factor is ook het besef dat een project dat door organisatoren als boeiend en interessant wordt beschouwd, niet altijd als dusdanig wordt ervaren door het doelpubliek. In de verslagen wordt sterk benadrukt dat het Vlaams sociaal-cultureel werk problemen heeft om de behoeften van de allochtone bevolking (juist) in te schatten. De taal kan een hinderpaal vormen, maar het aanbod moet mensen kunnen overtuigen en verleiden. Samenwerkingsverbanden met zelforganisaties zijn zeer belangrijk omdat zij die culturele voeling hebben die bij de Vlaamse organisaties ontbreekt. Men is de mening toegedaan dat er meer moet geïnvesteerd worden om allochtone organisaties een stek te geven binnen het sociaal-cultureel werk, hen vertrouwen te geven om hun ding te kunnen doen en dit ook daadwerkelijk te ondersteunen.

Een niet te verwaarlozen aandachtspunt is dat het doelpubliek zich vooral laat leiden door interne motivatoren (plezant) terwijl externe motivatoren (belangrijkheid of noodzakelijkheid) weinig impact hebben op de deelname.

## **Communicatie**

Het communicatieaspect is voor veel organisaties een heikel punt. Een (gedeelte van het) doelpubliek zit goed verspreid en is daardoor nagenoeg onbereikbaar. Mensen zijn minder georganiseerd, zoals de Belgen in de wijken en de ouderen, wat een individuele benadering vereist. Een uitbreiding van het doelpubliek vraagt een enorme inspanning aan reclame en propaganda, wat voor de meeste organisaties onbetaalbaar is geworden. Men gaat dan op zoek naar alternatieve communicatiekanalen zoals scholen of naschoolse projecten, maar meestal blijft het beperkt tot kennissen en mond aan mond reclame. Er is een nood aan geactualiseerde adressenlijsten van de (Nederlandstalige) inwoners.

Bepaalde organisaties bereiken hun publiek via het ledenblad terwijl anderen zichtbaar aanwezig zijn in het straatbeeld. Uit de verslagen van de focusgroepen komt eveneens naar voor dat de communicatie van het open aanbod mank loopt: het wordt omschreven als onoverzichtelijk en het bereik is te klein.

### **Gewenst versus bereikt publiek**

Het publieksbereik is een medaille met twee kanten. Aan de ene kant staat het publiek dat men wenst te bereiken, aan de andere kant het publiek dat men effectief bereikt. Voor de meeste organisaties is dit een verhaal van 'ja, we bereiken een gedeelte van het publiek dat we willen bereiken, maar...'. Vooral ledenorganisaties zijn formeel op dat vlak: ze bereiken hun leden en daar houdt het meestal ook op.

De verscheidenheid aan organisaties, verenigingen en centra op de focusgroepen houdt in dat de programmering (gewenst publiek) en het publieksbereik ook zeer divers van aard zijn.

Opvallend is toch de onduidelijkheid die (nog steeds) aanwezig is bij het benoemen en beschrijven van de gewenste doelgroep. Dit omvat zowel de Vlamingen in Brussel, de jongeren, de allochtonen, de inwoners van Brussel... Iedereen is potentieel publiek...

Het publiek dat bereikt wordt is niet onder één hoed te vangen. Het bereikte publiek is divers, fluctuerend, niet stabiel en variërend in functie van het aanbod. Een uitzondering hierop vormen de verenigingen die met leden of abonnementen werken, waarbij het (meestal kleine) eigen kringetje de publieksc Kern vertegenwoordigt.

Publiek is een dynamisch begrip, net zoals een organisatie dynamisch zou moeten zijn. Zich vastpinnen op een bepaald publiek wordt als onrealistisch bestempeld. Alles is continu in verandering en daar moet men op inspelen. Daarnaast moet een organisatie zich de vraag durven stellen of ze zich richt tot een actief dan wel een passief publiek (deelnemer versus toeschouwer). Bepaalde groepen leggen de nadruk op de vorm terwijl andere groepen het inhoudelijke laten primeren. Een enkeling stelt dat er veel voor, maar weinig mét de jeugd wordt gedaan.

Er wordt gewezen op het gevaar van stigmatisering bij het gebruik van een term als kansarmen om een gewenste doelgroep aan te geven.

Opvallend is toch dat veel organisaties het publieksbereik onmiddellijk in verband brengen met aantallen en cijfers. De meeste organisaties willen een ruimer publiek

bereiken en voor sommigen gaat dit zover dat ze nu bereid zijn hun deuren open te zetten voor allochtonen. In de verslagen vinden we terug dat de manier waarop men het publieksbereik moet aangeven een punt van discussie vormt. Deelnemers aan een activiteit kunnen geteld worden, terwijl dit voor andere werkvormen niet opgaat.

### **3. Nestwarmte versus openheid en publieksvermenging**

#### **Nestwarmte en eigenheid**

Nestwarmte wordt enerzijds ervaren als een natuurlijke behoefte en anderzijds als iets waar men recht op heeft. Nestwarmte wordt geassocieerd met gelijkgezinden, wat gebaseerd kan zijn op taal, afkomst, leeftijd of leefwereld en met het binnen zijn eigen kot blijven. Nestwarmte wordt algemeen in verband gebracht met etnische minderheden, waarbij men dan vooral begrip kan opbrengen voor nieuwkomers of een eerste generatie van inwijkelingen. Een enkeling merkt terloops op dat we hier voorbij gaan aan het feit dat ook autochtonen nestwarmte opzoeken, denken we maar aan de Vlamingen in het buitenland. Mensen organiseren zich tenslotte op iets gemeenschappelijks.

De vertegenwoordigers van de etnische minderheden gingen dieper in op de oorzaken van hun nood aan nestwarmte en geborgenheid. Ze beklemtoonden de zoektocht naar een eigen identiteit, naar 'a sense of belonging' om zich als vreemdeling niet verloren te voelen in een vreemde omgeving, wat vooral te wijten is aan een minderwaardigheidscomplex en een gebrek aan zelfvertrouwen.

De nestwarmte en de geborgenheid die men vindt binnen de eigen groep is voor de meeste organisaties geen doel op zich, maar een middel om de eigen identiteit te behouden en te versterken. Nestwarmte is een middel om de weerbaarheid te verhogen, een basis van waaruit men vervolgens naar buiten kan treden en dus een mogelijke piste tot (meer) openheid.

Kritische bedenkingen bij het thema nestwarmte – geborgenheid hebben vooral betrekking op het (af)gesloten karakter van de organisatie. Nestwarmte mag geen discriminatie betekenen t.a.v. andere groepen, niet beperkt blijven tot een mono-etnische aangelegenheid en niet leiden tot sectarisme. Ieder mens heeft het recht om te cocoonen. De vraag is of men recht heeft op gesubsidieerde cocooning? Een andere vraag is waar cocooning eindigt en uitsluiting of discriminatie begint? In

bepaalde organisaties moet je zijn zoals de rest van de club, geen fysieke drempel maar een identiteitsdrempel. Nestwarmte gaat dan hand in hand met uitsluiting. Er wordt op aangedrongen dat verenigingen zelfkritischer worden; dat ze hun impliciete normen moeten evalueren en zich afvragen hoe ze omgaan met mensen die een beetje anders zijn.

Geslotenheid en rond je eigen as draaien leidt onherroepelijk tot sclerose. Uit de verslagen blijkt een sterke negatieve perceptie van gelijkgezinden. Deze hebben vaak een kritische houding t.a.v. bepaalde maatschappelijke issues en worden daardoor als bedreigend ervaren.

Het beleid heeft de allochtone gemeenschappen de ruimte geboden om zich te organiseren. Dit proces heeft zich de voorbije 10 jaar afgespeeld. Het beleid had daarbij voornamelijk voor ogen om de bereikbaarheid en de aanspreekbaarheid van deze gemeenschappen te vergemakkelijken, om een manier te vinden om hen gemakkelijker op hun verantwoordelijkheden te kunnen aanspreken en om hen een bepaalde ontwikkeling te laten doormaken. Vandaag stellen we vast dat deze gemeenschappen op hun eilandjes vertoeven en is de vraag waar we naartoe moeten evolueren? Deze eilandjes verder laten bestaan, bruggen trachten te realiseren of de financiële kraan dichtdraaien? Uit de verslagen blijkt dat vooral de financiële repercussies een rol van betekenis spelen.

## **Openheid**

Tegenover nestwarmte en eigenheid staat het in contact (durven te) komen met andere groepen dan de eigen kring waartoe men behoort. Openheid wordt door bepaalde verenigingen ingevuld als het in besloten groep deelnemen aan activiteiten van andere organisaties of een flexibele houding aannemen op vergaderingen.

Openheid wordt bijna algemeen aanzien als de spiegel van het elan van de samenleving. Deze openheid of publieksvermenging wordt echter beschouwd als een (moeilijk) proces. Bijna alle deelnemers aan de focusgroepen geven aan dat vermenging niet evident is. Publieksvermenging is geen spontaan proces, het is een groeiproces waarbinnen de uitwisseling centraal staat. Een doelbewuste en functionele aanpak kan op lange termijn successen boeken, maar vraagt een attitudeverandering. Elke gemeenschap bevindt zich in een bepaalde fase van ontwikkeling wat het proces ook bemoeilijkt. Als er dan toch al sprake is van openheid, dan gaat het meestal gepaard met heel wat reserves. Openheid is een kwestie van geven en nemen, een kwestie van de (beschermden en beschermende) cocon durven te verlaten en te leren leven in diversiteit.

Als voornaamste criteria om dit te bewerkstelligen worden gelijkwaardigheid, erkenning, respect en inzicht in de leefwereld van de ander aangehaald.

### **Drempels voor vermenging**

Barrières in de vorm van een niet aangepaste organisatiecultuur, angst voor het onbekende, een gebrek aan vertrouwen en schrik voor het verlies van de identiteit staan vermenging in de weg. Openheid vraagt dat er een bevruchting komt, dat er zich mogelijkheden moeten voordoen om naar mekaar toe te gaan. Effectief dingen samen doen met verschillende gemeenschappen lukt fragmentarisch, maar soms is de kloof gewoon té groot. Vlaamse verenigingen en allochtone verenigingen zijn met andere zaken bezig. Een respondent verwoordde het als volgt: ‘verbindingen maken is bijna uitgesloten: er is geen vijs in heel de wereld die dat opeen kan vijzen’. Openheid blijft vaak beperkt tot organisatorische openheid. Het bestuur heeft dan misschien wel die openheid om dingen samen te organiseren, maar de achterban moet het nog altijd in de praktijk omzetten.

Een interculturele werking kan je niet forceren, je kan enkel maar impulsen geven vanuit de organisatie. Volgend fragment geeft blijk van een doorleefde realiteit: ‘er wordt veel geluld over interculturaliteit, maar je moet het in de praktijk doen om te weten waar het over gaat. De eigen vereniging openstellen voor allochtonen is veel minder een probleem dan het samenwerken met een zelforganisatie. Interculturele samenwerking vraagt een veilige omgeving, zonder een directe confrontatie aan te gaan. Je moet ze rustig aan mekaar laten wennen, bijvoorbeeld door de groepen in 2 lokalen naast mekaar te plaatsen zodat ze mekaar kunnen bekijken. Ze mogen niet de indruk krijgen dat ze geaccapareerd (omarmt, verstikt) gaan worden’.

Een zelforganisatie kan een mogelijkheid maar ook een obstakel zijn tot openheid. Vanuit een bepaalde hoek wordt er sterk getwijfeld aan de intentie en de bereidbaarheid van de zelforganisaties om in contact te treden met andere organisaties. Andere respondenten volgen deze zienswijze niet en stellen dat we ons eerst beter moeten informeren, dat we moeten leren begrijpen waarom ze zich eerst onder elkaar willen organiseren en een duidelijk beeld moeten krijgen van hun intenties. Er wordt gepleit voor meer dialoog in tegenstelling tot het zich beroepen op vooroordelen. Men stelt ook duidelijk dat er inspanning moeten geleverd worden om de feitelijkheden te leren kennen en men vraagt ook uitdrukkelijk om dit te onderzoeken.

De doelstelling binnen het beleid is te zorgen dat alles goed geolied verloopt, dat er niet te veel conflicten zijn. Er wordt van de organisaties verwacht dat ze die samenhang gaan realiseren door uitwisselingen tussen organisaties, maar dat ligt niet voor de hand. Met individuen lukt het wel, niet met gestructureerde groepen of gemeenschappen. De vraag is of men zich niet eerder tot deze individuen moet richten dan wel tot de zelforganisaties? Een struikelblok is de informatieverstrekking naar de allochtonen. Zij moeten informatie krijgen, niet één keer, continu, dat is een continu proces. Ze moeten op de hoogte gebracht worden dat er een aanbod is voor hen. Het systematisch opbouwen van kleine dingen kan op termijn resulteren in een vermenging.

Het aantrekken van allochtone vrijwilligers voor een bestuursfunctie, maar hen dan bijna exclusief voor hun gemeenschap of achterban laten werken, kan ook een stap in de goede richting zijn. Niet iedereen deelt deze invulling, want op die manier blijven de allochtonen verder bouwen aan hun minoriteitgevoel en hun slachtofferrol. Integendeel, zij moeten dat kunnen loslaten en oog hebben voor de problemen die zich verder uitstrekken dan hun gemeenschap. Een respondent verwoordde het als volgt: 'in plaats van zich te blijven focussen op de eigen gemeenschap, wordt het hoog tijd om het raam eens open te trekken en te gaan kijken wat er naast hun voordeur allemaal gebeurt'.

In de verslagen vinden we ook een kritische bedenking aan het adres van de Vlamingen: er is een openheid (lees aandacht of interesse) naar exotische culturen maar niet naar de Franstalige buur en cultuur. Er bestaat onenigheid over het betrekken van andere gemeenschappen bij het Vlaamse sociaal-cultureel werk in Brussel. De vraag spitst zich voornamelijk toe op welke gemeenschappen. Een groep is de mening toegedaan dat men solidariteit moet bewerkstelligen met alle gemeenschappen, inclusief de Franstaligen, terwijl een andere groep vindt dat de schaarse middelen waarover ze kunnen beschikken toch wel beter kunnen besteed worden. De Franstaligen hebben ten slotte hun eigen kanalen... en daarbij vraagt men zich af hoe het staat met het gemeenschapsoverstijgend werken binnen de Franstalige gemeenschap...

Ook de bedrijfswereld en de overheid kregen een veeg uit de pan: zij zijn ook niet onmiddellijk een toonbeeld van openheid en vermenging.

Uit de verslagen rijst dan ook de vraag naar een economische markt zonder vooroordelen, discriminatie of racisme. Er wordt gesteld dat mensen kansen moeten krijgen zodat hun talenten het best tot hun recht kunnen komen. Zoals een

respondent terecht opmerkt kan ook het sociaal-cultureel werk hier een steentje bijdragen door zelf haar verantwoordelijkheid op te nemen door allochtonen of nieuwe Belgen tewerk te stellen. Gemeenschapsoverstijgend werken doe je niet alleen maar door erover te praten.

Het openheiddiscours en het gemeenschapsoverstijgend werken werd aangegrepen om het emancipatorisch karakter van het sociaal-cultureel werk in de verf te zetten. Een respondent omschreef het als volgt: 'het komt er ook op aan om mensen of groepen aan bod te laten komen die geen stem krijgen en hen een plaats geven, versterken en ondersteunen. Dat die mensen zelf een keer iets mogen zeggen of doen of een stem krijgen, en hen ook laten spelen met de vooroordelen die over hen de ronde doen en ze daar creatief mee laten omgaan. Daar komen ook andere mensen naartoe en op die manier vindt er ook vermenging plaats'.

Dit kan ook bekomen worden door de doelgroep voor een stukje op te nemen als personeel in de structuur of door met sleutelfiguren te werken die een overbruggende rol spelen.

Van groot belang is het vinden van een evenwicht tussen nestwarme en openheid. De keuzevrijheid als uitgangspunt is sterk aanwezig. Het moet een en – en verhaal worden, beide vormen moeten naast elkaar kunnen bestaan. Bekijk het als aparte fasen, waarbij de overgang niet geforceerd mag worden, maar waar constant gelegenheden moeten geschepd worden voor deze overgang. Dit kan aan de hand van samenwerken, kennismaken en ontmoeten binnen 'veilige' zaken, waar men door en naast elkaar kan lopen, waar alles kan en niks moet. Openheid kan gerealiseerd worden door samenwerkingsverbanden aan te gaan, terwijl geborgenheid in eigen rangen wordt gevonden.

#### **4. Samenwerking**

Samenwerkingsverbanden binnen het sociaal-cultureel werk zijn legio en worden aangegaan uit noodzaak of uit eigen overtuiging. Organisaties zijn dikwijls genoodzaakt om samen te werken omwille van organisatorische (financieel, personeel, publieksbereik, werking) redenen en deze samenwerkingsverbanden hebben meestal tot doel een breder (en meer divers) publiek te bereiken, een grotere bekendheid te verwerven, expertise binnen te halen of concurrentie tegen te gaan. Samenwerkingsverbanden die vanuit de doelstelling van de organisatie gerealiseerd

worden daarentegen zijn meer gericht op sociaal-culturele of ideologische aspecten (waarden) zoals de dialoog, de confrontatie, de ontmoeting en solidariteit.

### **Positieve ervaringen**

Veel organisaties hebben positieve ervaringen met samenwerkingsverbanden. De solidariteit en de dynamiek tussen organisaties wordt als sterk aangevoeld. Er bestaat unanimitieit over een projectomgeving en projectmatig werken als dé ideale context voor samenwerking die moet uitmonden in een win-win situatie voor alle partners. Goede afspraken en een goed afgelijnd project zijn aspecten waar de nodige aandacht dient aan besteed te worden.

Als voornaamste criteria voor een succesvolle samenwerking worden gelijkwaardigheid en wederkerigheid vermeld.

### **Knelpunten**

Samenwerken is en blijft een opgave. Samenwerken is tijdsintensief, energievretend, administratief belastend, wat vooral voor vrijwilligersorganisaties een belemmering kan vormen in het uitbouwen van samenwerkingsverbanden.

Samenwerken betekent ook rekening houden met cultuur- en mentaliteitsverschillen, identiteitsverlies en verlies van vrijheid. Het blijft continu zoeken naar rol en positie, ook naar geschikte partners, want niet iedereen vindt een partner op zijn of haar niveau van werking. Het verdelen van de koek (vooral werk maar in het beste geval ook opbrengsten) en op een gelijkwaardige wijze naar buiten treden, kan al eens voor de nodige spanningen zorgen. Er hangt nog steeds een taboe rond bepaalde groepen in onze samenleving waardoor organisaties die met deze groepen werken uit de boot vallen. De verenigingen en de sectoren werken nog té veel op een eiland, waardoor samenwerking én concurrentie nog te vaak hand in hand gaan. Sociaal-culturele verenigingen die projecten ontwikkelen gericht op de ouders komen in aanvaring met het schoolopbouwwerk, terwijl deze laatste er geen werk van maken. Intersectorale samenwerking is ook hier ver te zoeken.

Een aspect dat ook duidelijk tot uiting komt in de verslagen is dat samenwerkingsverbanden niet altijd volledig gehonoreerd worden, en dat bepaalde organisaties op die manier niet aan hun vereiste indicatoren – qua aantal deelnemers – komen.

Een van de criteria voor erkenning en subsidiëring van zelforganisaties is dat ze een aantal samenwerkingsverbanden moeten aangaan. De zelforganisaties, hierin bijgetreden door een aantal andere organisaties, vragen zich af waarom dit

criterium niet opgaat voor alle organisaties. Zij stellen ook vast dat dikwijls geen rekening wordt gehouden met hun eigenheid en dat de andere organisaties met hen in zee gaan omwille van hun 'schone ogen'. Deze subject-object relatie is een knelpunt in de verdere uitbouw van samenwerkingsverbanden.

De (samen)werking binnen bepaalde platforms wordt door een aantal zelforganisaties onder de noemer 'gepalaver' geplaatst.

### **Vormen van samenwerking**

De karaktertrekjes van de samenwerking nemen diverse vormen aan: sporadisch, permanent, met een vaste partner of gelegenheidspartner, formeel of informeel, op lokaal (met buurt of gemeente), grootstedelijk of internationaal vlak. We treffen samenwerkingsverbanden aan binnen de sector maar zeker ook met partners uit andere sectoren (onderwijs, welzijn, unizo). Ook samenwerkingsverbanden tussen organisaties die zeer sterk van mekaar verschillen, kunnen in de praktijk zeer leerrijk én werkzaam zijn. Bepaalde organisaties selecteren hun partners op basis van gemeenschappelijke doelstellingen, terwijl anderen bewust kiezen om geen samenwerking aan te gaan.

Uit de verslagen blijkt eveneens dat het wenselijk én nodig is om elke samenwerking aan een evaluatie te onderwerpen, en dit op het vlak van de beoogde doelstelling(en) en de efficiëntie.

Op lokaal vlak had men meer verwacht van de aanstelling van de cultuurbeleidcoördinatoren, vooral als motor of drijvende kracht achter samenwerkingsverbanden.

Samenwerking is een natuurlijk proces dat men niet kan forceren. Niettegenstaande worden samenwerkingsverbanden gezien als dé oplossing voor het versnipperde (over)aanbod en het lijkt voor de deelnemers evident dat men in de toekomst meer de richting zal uitgaan om voorafgaandelijk, d.w.z. voor de conceptualisatie van een project of initiatief, te gaan kijken welke partners er voorhanden zijn in het werkveld en deze te contacteren om na te gaan of één of andere samenwerkingsvorm mogelijk en wenselijk is.

Netwerken uitbouwen wordt als levensnoodzakelijk ervaren. Netwerken op permanente basis, in de vorm van aanspreekpunten kunnen een belang hebben bij de publiekswerking van een organisatie. Anderen stellen daar tegenover dat netwerken per definitie vrijblijvend zijn en er niet zijn in functie van de publiekswerking van een organisatie. Een engagement op permanente basis wordt

als een probleem ervaren, daar het onbegonnen werk is om al die relaties continu te onderhouden en ten volle te benutten.

Tot slot weerklinkt de roep om organisaties die zich niet willen profileren maar die services aanbieden aan andere organisaties, in de trant van een dienstencentrum of bedrijvencentrum.

## **5. Vrijwilligers**

In de verslagen van de focusgroepen wordt een vrijwilliger omschreven als iemand die zich geappelleerd voelt als burger en vrijwillig, buiten zijn verplichte arbeidstijd, een steentje wil bijdragen tot de verbetering van de samenleving. De vrijwilligers zijn alfa en omega van de meeste organisaties en denken mee in het bestuur of werken mee aan projecten. Alhoewel bijna elke organisatie een beroep doet op vrijwilligers, ontbreekt het in de meeste gevallen aan een vrijwilligersbeleid: zowel het kader als het profiel ontbreken. Vrijwilligers hebben vooral nood aan professionele ondersteuning en een aanspreekpunt, ze hebben vaak de indruk dat ze ondergronds werken.

### **Engagement en motivatie**

Veel organisaties werken enkel met vrijwilligers. Toch lijkt er sprake te zijn van een begripsverwarring of een dichotomie. Sommigen spreken met weemoed over de klassieke vrijwilliger, terwijl anderen het over de moderne vrijwilliger hebben. De klassieke vrijwilliger wordt dan geassocieerd met een engagement voor het leven, idealisme en zelfs altruïsme. De moderne vrijwilliger daarentegen engageert zich niet meer voor het leven, kiest meer voor een kortstondig engagement en voor concrete dingen zoals een bepaald doel of project en vertoont shopgedrag. Hij is minder geïnteresseerd in beheersfuncties, zoekt een win-win situatie en beslist zelf wat hij al dan niet wil doen.

Niet iedereen volgt deze zienswijze. De tegenstelling oude en nieuwe of klassieke en moderne vrijwilliger is een valse tegenstelling: beide vormen bestaan naast elkaar en ook vandaag de dag zijn er nog klassieke vrijwilligers.

Terloops werd het nieuw opgerichte VrijwilligersPunt Vlaanderen hiermee in verband gebracht. Het initiatief wordt beschouwd als een goede zaak maar ook als een bedreiging: het zorgt voor structuur maar de belangeloze inzet komt daardoor meer onder druk te staan.

Het rekruteren van vrijwilligers wordt moeilijker. Hoe vrijwilligers bereiken komt als vraag regelmatig terug en ook het motiveringsvraagstuk eenmaal de vrijwilliger betrokken is bij de organisatie.

Mensen zoeken een aangename vrijetijdsbesteding na hun dagtaak en de organisaties moeten daar op inpikken wanneer ze op zoek zijn naar vrijwilligers. Het belangrijkste is te weten waarom een vrijwilliger zich vandaag aanbiedt. Is het voor het sociaal contact of heeft hij een missie voor zichzelf? Vrijwilligers zijn vaak nieuwe Brusselaars die een sociaal netwerk willen uitbouwen. Het maakt niet uit, vrijwilligers hebben allemaal een eigen motivatie om zich te engageren. Daar kan men vervolgens een realistisch beleid rond bouwen, met inbegrip van ondersteuning en vorming, wat arbeidsintensief is.

Mensen in de actieve leeftijd bereiken ligt niet voor de hand, mensen van de derde leeftijd daarentegen zijn nog gemotiveerd terwijl werklozen die zich als vrijwilliger engageren steeds meer onder druk komen te staan omdat ze gestigmatiseerd worden als sociaal profitaat. Er dient op gewezen dat organisaties die het taalgegeven overboord hebben gegoid, geen tekort hebben aan vrijwilligers.

Allochtonen bereiken ligt eveneens heel moeilijk. Zij doen enkel (meestal) vrijwilligerswerk binnen hun eigen (religieuze) gemeenschap, wat aanleiding geeft om het vrijwilligerswerk voor een deel cultuurgebonden weer te geven.

Belangrijk is dat men vanuit de organisaties realistische verwachtingen heeft t.a.v. de vrijwilligers. Organisatie en vrijwilliger moeten op elkaar afgestemd raken, men moet trachten tot een win – win principe te komen, maar dit vraagt een individuele benadering van de vrijwilliger... een algemene toverformule bestaat hier niet. Eén van de sleutelementen is dat er duidelijkheid is omtrent wat er van de vrijwilligers wordt verwacht. Ook de aantrekkelijkheid (uitstraling, imago, identiteit) van de organisatie voor de potentiële vrijwilligers speelt een rol, en men moet zich op dat vlak als organisatie dan ook in vraag durven te stellen.

Uit de verslagen blijkt eveneens dat de belasting van vrijwilligers groot is en dat ze soms overschat worden. Door de enorme toename van het aanbod is ook de vraag naar vrijwilligers gestegen. Men vraagt de mensen om meer te participeren dan vroeger, zowel uitvoerend als inhoudelijk.

Anderen vinden dan weer dat er voor vrijwilligers onvoldoende mogelijkheden zijn. Ze zouden meer kansen moeten krijgen om het heft in handen te nemen, bijvoorbeeld door hen meer en actiever te betrekken bij wijkontwikkelingsprojecten.

Een andere manier die wordt aangehaald om mensen te rekruteren is hen bewust te maken van de noodzaak. Men moet niet enkel mensen nemen die zich aanbieden, maar men moet ze ook gaan zoeken en met hun neus erop drukken dat er anders niks gebeurt. Een geschikte manier hiervoor is de mensen aanspreken op hun capaciteiten. Dit vereist dat men daar oog voor heeft en er de nodige tijd voor vrijmaakt.

De vrijwilliger dient als reflectie voor de beroepskracht, is belangrijk voor nieuwe impulsen en houdt de vinger aan de pols wat betreft maatschappelijke tendensen. In die optiek is het goed om voortdurend te vernieuwen want dan blijven er steeds nieuwe impulsen binnenstromen. In de verslagen lezen we eveneens dat het werken met vrijwilligers openheid en toenadering bevordert.

### **Relatie met de beroepskracht**

De relatie tussen vrijwilligers en beroepskrachten wordt gekenmerkt door diverse spanningsvelden. Vergoeding versus kwaliteit, ondersteunen versus tegenwerken (samenwerken versus afhankelijkheid), professionaliteit versus macht, om er maar enkele te noemen.

Uit de verslagen blijkt dat de aanpassing van de vrijwilliger aan de beroepskracht goed is verlopen. Samenwerking tussen beide partijen is noodzakelijk en men opteert voor complementariteit met de beroepskracht. Van deze laatste wordt verwacht dat hij optreedt als stimulator van de vrijwilligers, maar anderzijds leeft ook de overtuiging dat beroepskrachten de vrijwilligers verdrijven.

Beroepskrachten worden betaald om te werken dus zij moeten het werk maar doen. Als de één er voor betaald wordt, waarom zou de ander het dan vrijwillig (gratis) doen? Deze bedenking gaat hand in hand met de visie dat wat vrijwilligers doen met het hart wordt gedaan en duurzamer is.

Vrijwilligers en beroepskrachten kunnen mekaar ondersteunen maar ook tegenwerken. Men heeft mekaar nodig, maar men is ook van mekaar afhankelijk. Van de vrijwilligers wordt verwacht dat ze mee zijn, maar anderzijds is er een grote nood aan professionele ondersteuning. Het machtsdiscours komt sterk tot uiting in de verslagen. Vroeger bestond de sector zonder professionele omkadering, nu is die professionele omkadering een feit, maar die is bedoeld als omkadering en ondersteuning en dat moet zo blijven.

Vrijwilligers worden soms geconfronteerd met een afschermende houding van beroepskrachten. ‘Ze komen hun neus in mijn zaken en mijn inhoud steken’ is een

uiting van het machtsaspect in de vorm van een territoriumbewaking door de beroepskrachten.

Binnen de discussie omtrent professionaliteit wordt er een onderscheid gemaakt tussen professionele ondersteuning en professionaliteit. Een vrijwilliger kan even professioneel en soms zelfs professioneler zijn dan de beroepskracht. Een beroepskracht wordt aangeworven op basis van een bepaald profiel, men vertrekt vanuit wat hij moet doen. Een vrijwilliger daarentegen brengt zijn eigen kennis en kunde mee: men vertrekt vanuit wat hij kan en wil doen. Wanneer men op die manier tewerk gaat, heeft men vrijwilligers die zeer professioneel zijn.

De professionele ondersteuning slaat veelal op het administratieve verwerking zoals rapporten, verslagen, dossiers, kortom de bureaucratie die in veel gevallen een obstakel vormt voor de vrijwilligers. Het gegeven dat deze institutionele formaliteiten meer en meer in de schoenen van de beroepskracht worden geschoven zegt misschien meer over de attitude van de vrijwilligers. Als men de beroepskrachten enkel ziet als werkkraft voor die zaken die men zelf niet graag doet, dreigt hier toch wel een gevaar. Tenslotte is er niks dat alleen maar leuk is.

## **Rollen en taken**

Vrijwilligers nemen verantwoordelijkheid op diverse vlakken. Toch blijft die verantwoordelijkheid een discussiepunt. De vraag 'In welke mate en hoe lang kan men verantwoordelijkheid eisen van vrijwilligers?' komt met de regelmaat van de klok terug.

De beroepskrachten spelen meer en meer een grote rol in de coördinatie, administratie en ondersteuning, terwijl het bestuur bestaat uit vrijwilligers. Het takenpakket van de vrijwilliger omvat het beleid, de coördinatie, de beslissingen, het inhoudelijke, opdrachten geven aan de beroepskrachten en de leiding. Nagenoeg iedereen vindt dat de vrijwilligers hun trekkersrol verder moeten blijven spelen.

In de verslagen wordt eveneens aangegeven dat er een duidelijk verschil is in werking, in omgaan met mensen, in mentaliteit, in handelen, in alles eigenlijk, tussen een vrijwilligersorganisatie en een dienst bestaande uit beroepskrachten. Over de noodzaak aan vrijwilligers binnen het sociaal-cultureel werk is iedereen het eens. Vrijwilligers zijn het draagvlak van de sociaal-culturele sector en hebben de functie van multiplicator in de gemeenschapsopbouw. Vrijwilligers, dat is de eerste levensvoorwaarde van een vereniging, zoniet wordt het een artificiële creatie en dus gewoon een dienst. Werken 'met' en 'door' vrijwilligers is participatief burgerschap.

## **6. Beleid**

Algemene bedenkingen bij het beleid hebben vooral betrekking op de grootstedelijke focus en het ontbreken van een echt cultuurbeleid. Brussel is een stad met vele gezichten en dat kan ook van het cultuurbeleid gezegd worden..., maar Brussel mist EEN cultuurbeleid. Men heeft de indruk dat de Vlaamse Gemeenschapscommissie zich in de loopgraven heeft genesteld m.b.t. het gebruik van het 'Vlaams' in Brussel. Het beleid heeft een negatieve kijk op de zorg voor de Nederlandstalige middenklasse wat ook gevolgen heeft voor de aantrekkingskracht van Brussel.

### **Verwachtingen van de sector**

De verwachtingen van de sector situeren zich op verschillende niveaus.

Op politiek niveau vraagt men een betere samenwerking en afstemming tussen de Brusselse, Vlaamse en Waalse instellingen. Men vraagt zich af wat de zin is van gescheiden structuren in het ééngemaakt Europa van vandaag en morgen? Er wordt gepleit voor een bicommunautair beleid, waarbij verwezen wordt naar de Gemeenschappelijke Gewestcommissie als oplossing voor het verdeeld probleem. Uit de verslagen valt duidelijk op te tekenen dat men opteert (uit realiteitszin en dus noodzaak) voor een tweetalige werking voor een tweetalige stad.

De politiek moet buiten de decreten durven denken en meer continuïteit bieden. Voorts heeft de sector het moeilijk met de profileringsdrang van de ministers en het voortdurend doorschuiven van verantwoordelijkheden.

De vraag naar concrete en praktijkgerichte studies is prangend aanwezig, maar onmiddellijk wordt hier (met een grijns) aan toegevoegd dat de schuif van de minister vol ligt met goede rapporten en aanbevelingen van werkgroepen.

Men verwacht dat de overheid een voorwaardenscheppende rol op zich neemt en een visie ontwikkelt die rekening houdt met 20 jaar realisaties in de praktijk. Men hoopt dat de overheid geen blinde besparingslogica gaat toepassen, tenslotte staat het Brusselse werkveld voor een zekere kwaliteit.

Op sociaal niveau ligt de klemtoon op een sociaal beleid voor Brussel, waarbij de sociaal-economische problematiek wordt aangepakt en een echte sociale mix op het vlak van de woonwijken wordt gerealiseerd. Er wordt gewezen op een gebrekkige intersectorale communicatie waardoor onderwijs-, mobiliteit- en tewerkstellingsproblemen nauwelijks aan bod komen.

Op administratief niveau loopt de vereenvoudiging van de administratieve formaliteiten als een rode draad doorheen de focusgroepen. Verenigingen hebben last van teveel structuur, waarbij steeds de link wordt gelegd naar het administratieve en de subsidies. Een overdaad aan regelgevingen dwingt de organisaties op zoek te gaan naar de meest geschikte weg om aan centen te komen. Subsidiekanalen zijn onduidelijk en ondoorgrondelijk: ook hier weerklinkt de roep om administratieve en logistieke ondersteuning. Sommigen denken zelfs aan een digitaal subsidiedossier. Dat elke organisatie werk moet maken van een kwaliteitsbeleid vindt men geen bezwaar, maar men verwacht dit ook van de overheid. Terloops wordt vermeld dat de Vlaamse Gemeenschapscommissie over een goed werkende uitleendienst beschikt.

Op het niveau van de financiering wordt een algemene waardering uitgesproken van de subsidies en de correcte uitbetalingen.

Er wordt meermaals de nadruk gelegd op het uitwerken van aangepaste waarderingsnormen en het afstappen van de hokjesfinanciering. Interculturele initiatieven mogen een extra beloning krijgen en de verkokering van erkenning en subsidiëring staat in contrast met het initiatief dat wordt ontplooid. Vele organisaties zijn nu eenmaal niet vast te pinnen op één beleidsdomein. Dit vereist rekening te houden met de diversiteit van organisaties die zowel werkzaam kunnen zijn op sociaal-cultureel als op welzijnsvlak m.a.w. dat men een geïntegreerde werking tolereert. Terloops merkt een respondent op dat men pas van een goed project kan spreken als er intersectoraal en intercommunautair (inclusief de allochtone gemeenschappen) gewerkt wordt.

De toegang tot projectsubsidies is niet gemakkelijk en vaak ontoereikend. Dat laatste gaat eveneens op voor de werkingsmiddelen.

Er wordt tenslotte ook gepleit voor een efficiënter controlesysteem dat in staat moet zijn om misbruiken te beteugelen.

Op niveau van de organisaties vraagt men om erkenning en waardering van het werk dat men doet. Inspraakorganen moeten opnieuw au sérieux genomen worden en advieswerkgroepen moeten bindende adviezen kunnen optekenen. Vrijwilligers hebben nog te vaak de indruk het vijfde wiel aan de wagen te zijn en men dringt er dan ook op aan om meer rekening met hen te houden.

Uit de verslagen weerklinkt eensluidend de verwachting dat de beleidsverantwoordelijken een kijkje komen nemen op het terrein om zodoende een beter zicht te krijgen op de werking van de organisaties.

Ook de vraag naar promotionele ondersteuning (om het aanbod beter bekend te maken) was alom aanwezig. Sommigen gaan hierin zo ver dat ze van het beleid concrete suggesties verwachten aangaande samenwerkingsverbanden.

## **7. Competenties medewerkers**

Er worden heel wat eisen gesteld aan de medewerkers van de sector. Door de complexiteit van het werkveld en de context waarin ze hun werking ontplooiën, wordt van hen verwacht dat ze vlot kunnen omgaan met deze complexiteit.

Flexibiliteit op diverse terreinen, een grote portie creativiteit daar er geen kant en klare oplossingen voorhanden zijn en een voldoende groot inleefvermogen in het werken met achtergestelde en kwetsbare groepen zijn niet mis te verstane eigenschappen van de medewerkers.

Misschien wel het allerbelangrijkste is het energiepeil waarover de medewerkers moeten beschikken. Mensen activeren, samenbrengen, motiveren en stimuleren is tijdrovend en energievretend.

Nepstatuten met inbegrip van ongekwalificeerd personeel vormen vaak een ballast en remmen de organisaties om een betere en meer efficiënte werking uit te bouwen.

## **8. Uitdagingen sociaal-cultureel werk**

De verscheidenheid van de sector komt goed tot uiting in de klemtonen die we aantreffen in de diverse verslagen. Onderstaande uitspraken geven een aantal 'topics' en 'standpoints' weer rond het sociaal-cultureel werk.

Het beleid is verantwoordelijk (o.m. door regelgeving) voor een aantasting van de spontaneïteit, toch één van de elementen die in het sociaal-cultureel werk heel belangrijk zijn.

Inspannende ontspanning en wijkfeesten zijn nieuwe vormen van sociaal-cultureel werk.

Sociaal-cultureel werk is vooral bezig zijn met de lagere klassen; hoe lager je bezig bent, hoe beter je bezig bent.

Het sociaal-cultureel werk kan voor jongeren een platform en wipplank zijn naar een tewerkstelling.

Er is een sterke groei of verandering opgetreden in de perceptie van wie met sociaal-cultureel werk bezig is.

Er is een groot verschil tussen de sociaal-culturele sector en sociaal-culturele praktijken.

Sociaal-cultureel werk moet meer inspanningen leveren naar allochtonen, in de zin van hulp bieden of ondersteuning bieden bij de integratie.

Sociaal-cultureel werk is solidariteit realiseren op het terrein.

Sociaal-cultureel werk heeft een signaalfunctie naar overheden en structuren over noden en behoeften.

Sociaal-cultureel werk is vooral werk maken van de ontmoetingsfunctie.

Sociaal-cultureel werk is op zoek gaan naar mensen die nu nog niet of onvoldoende aangesproken worden.

Sociaal-cultureel werk moet ondersteuning bieden op onderwijsvlak in functie van de taalachterstand.

Sociaal-cultureel werk heeft zich sterk aangepast aan de maatschappelijke realiteit. Sociaal-cultureel werk heeft een indirecte positieve impact op de dualisering van de maatschappij.

Sociaal-cultureel werk en vooral het verenigingsleven vormt 'in the long run' de beste waarborg tegen diverse vormen van verzuring en extremisme.

Sociaal-cultureel werk is blijven dromen met de voeten in de realiteit.

Mensen bereiken vereist het creëren en krijgen van vertrouwen, dat is de legitimiteit van het sociaal-cultureel werk.

Sociaal-cultureel werk als begrip is oubollig en achterhaald, te paternalistisch.

Het sociaal-cultureel veld is monddood gemaakt: er komen geen politieke stellingen meer uit, men laat de politiek zijn gang maar gaan.

Vroeger werd het sociaal-cultureel werk geassocieerd met vormingswerk en verenigingen, terwijl vandaag de dag iedereen die een instrument gebruikt uit vrije tijd, cultuurbeleving of gemeenschapswerking aan sociaal-cultureel werk doet.

De dynamiek van de laatste 10 jaar in het Brusselse bestond erin dat waar mensen zich samen zetten (in een wijk of rond een thema of rond een model) en een engagement opnemen in deze samenleving, ze aan sociaal-cultureel werk doen. Soms groeit dat uit tot een huis, maar meestal blijft het beperkt. Het cultureel landschap heeft zich de voorbije 10 jaar deels aangepast aan de maatschappelijke realiteit, getuige hiervan is de grote diversiteit die is ontstaan op het terrein. In tegenstelling tot wat in het verleden het geval was, spreekt de sector in zijn verscheidenheid met elkaar.

## **Bekommernissen van de sector**

Iedereen vindt van zichzelf dat hij goed bezig is en dat zijn werk(ing) moet bestendig worden. Men roept als het ware om een structurele aanpak, terwijl dit bestendigend karakter in contradictie is met zowel de wijzigingen in het culturele landschap als met de maatschappelijke vernieuwingen.

Het beleid dringt aan op een structurele verankering, terwijl dit in veel gevallen niet aan de realiteit beantwoordt. De organisaties worden op die manier voor een keuze geplaatst waardoor ze niet meer aan de verwachtingen van hun doelpubliek kunnen voldoen en omdat ze dan toch van alles blijven doen – met beperkte middelen – doen ze niks nog echt goed.

De overheid moet niet zomaar alles steunen wat er opborrelt in de maatschappij. Een stevige verankering biedt een goed kader voor de werking. Een organisatie moet toch ergens een kernwerking hebben zodat iedereen weet waar ze voor staat. Het weghalen van de schotten wordt door sommigen aanzien als een aantasting van het profiel: het leidt tot meer van hetzelfde. Integraal werken is de boodschap, met als enige nuance de al dan niet sterke verankering in een bepaalde sector.

Het beleid kijkt wantrouwend naar de sociaal-culturele sector. Er is sprake van een soort vertrouwensbreuk. De modernisering van de administratie die ondertussen neergedaald is tot bij de basis en waar men voorlopig niet weet mee om te springen, het gevoel dat er te weinig gebeurt aan de basis, dat men over onvoldoende informatie beschikt en te weinig controle heeft, zijn maar enkele elementen die de relatie tussen het beleid en de sector kleur geven.

Vertrouwen moet er zijn en volgens sommigen moeten er vanuit het beleid eisen gesteld worden. Men denkt dan aan een convenant of een andere vorm van een resultaatsverbintenis.

Vanuit het sociaal-cultureel werk worden vaak signalen gegeven naar de politiek, die vervolgens in de prullenmand terechtkomen. Ook de advisering en de inspraak worden afgedaan als louter een formalisme. Er wordt weinig rekening gehouden met de doorstroming van onder naar boven, wat dan weer een impact heeft op het engagement en het vertrouwen.

De sector staat argwanend tegenover een prioriteitenbeleid. Een aantal jaren werken aan één zaak, vervolgens een aantal jaren op een andere zaak... hoe kan men op die manier continuïteit in zijn werking behouden?

Meer en meer bepaalt de overheid waar het naartoe moet met het sociaal-cultureel werk. Het beleid bedenkt mirakeloplossingen die vervolgens worden opgelegd. Het

werkveld moet de vinger aan de pols houden in de stad, maar de pols is van weinig tel. Moet er misschien een nieuwe vorm van communicatie worden gezocht? Het beleid werkt met hervormingen, audits,... en vooral met veel verborgen agenda's. Het Paarse model is ten prooi gevallen aan overacting om een breuk te willen realiseren met het verleden.

Uit de verslagen blijkt de eensgezindheid wat betreft de belangrijkheid van de ontmoetingsfunctie. Het sociaal-cultureel werk heeft als opdracht ontmoetingen te stimuleren zodat mensen mekaar leren kennen en er vertrouwen groeit. Buurt- en wijkfeesten zijn hiervoor een geschikt middel en een ontmoetingsplek voor jonge moeders kan een uitstekend aanknopingspunt vormen om intercultureel bezig te zijn. Ontmoetingen stimuleren is voor sommige respondenten onvoldoende. Het komt erop aan om de mensen aan te sporen tot participatie. Men vindt het belangrijk om zoveel mogelijk mensen te gaan opvissen en men verwijst hierbij expliciet naar de vele bejaarden. Mensen moeten meer betrokken worden en zich meer betrokken voelen. Het organiseren van sociale betrokkenheid, wat niet mag uitmonden in een zware sociale controle, komt de solidariteit ten goede en laat de mensen oog krijgen voor de problemen in de wijk. Dat deze aanpak zeer tijd- en energie-intensief is, spreekt voor zich.

Ook de 'leisure learning' verdient een plaats binnen het sociaal-cultureel werk. Mensen bijeen brengen rond een leuke activiteit waarbij ze iets moeten doen, ook al is dat dan bloemschikken, heeft eveneens het karakter van een ontmoeting. Men gaat er van uit dat er bijna automatisch interactie is wanneer mensen met dezelfde interesses mekaar ontmoeten. In de verslagen vinden we eveneens de bedenking dat dergelijke activiteiten meestal niet uitblinken in het bereiken van de diverse gemeenschappen.

Het hele integratiedebat heeft een nare bijmaak voor de Vlaming in Brussel. Integratie geldt namelijk zowel voor de Franstalige als voor de allochtoon. De Vlaming als goede ziel steekt een hand uit naar de allochtone gemeenschappen, terwijl de chauvinistische Franstalige Brusselaar op zijn (taal)eigenheid blijft staan. Welke houding moet het Nederlandstalig sociaal-cultureel werk hier aannemen?

Wat de toekomst van het Vlaamse publiek in Brussel betreft haalt de pessimistische zijde de bovenhand. Er moeten (meer) inspanningen geleverd worden om de nieuwe Vlamingen te behouden. De realiteit toont bijvoorbeeld aan dat we de meeste

allochtone kinderen na de lagere school kwijt zijn. De woongelegenheden voor Vlamingen dienen uitgebreid en vooral betaalbaar gemaakt te worden.

De rol van zelforganisaties in Brussel is op dit ogenblik nog onduidelijk. Waar naartoe?

## **9. Mens- en maatschappij**

De term allochtoon wordt algemeen als denigrerend beschouwd. Bannen dus uit het taalgebruik?!

Heel wat allochtonen die gestudeerd hebben komen terecht in een job onder hun niveau. Het bestaan van tal van vooroordelen zorgt er voor dat ze zelfs niet meer de moeite doen om nog te solliciteren voor een betere job. Allochtonen krijgen te maken met discriminatie. Door hun stijgende deelname aan het Nederlandstalig onderwijs rijzen er verwachtingen ten aanzien van de Vlaamse gemeenschap in Brussel.

Allochtonen die Nederlands spreken worden overgevraagd. Allochtonenverenigingen moeten hun mensen meer aansporen om te participeren zodat de taken onder meerdere mensen kunnen verdeeld worden.

Allochtonen worstelen met hun identiteit en op maatschappelijk niveau wordt er van hen verwacht om twee gelijkwaardige (culturele) identiteiten te ontwikkelen. Het is voor hen belangrijk om hun identiteit te consolideren. Ze zijn moeilijk te bereiken behalve wat betreft bijscholing of taalcursussen. Allochtonen gaan veelal naar activiteiten waar ze iemand kennen. Ze leggen moeilijk contact, spreken moeilijk autochtonen aan of hebben angst om zich te mengen omwille van de taal. Allochtone huurders hebben moeilijkheden om hun appartementen in goede staat te houden.

In tegenstelling tot de Belgische bejaarden, die vaak aan hun lot worden overgelaten en in een home worden geplaatst, blijven allochtone bejaarden deel uitmaken van de familie en worden ze in eigen kring opgevangen. Eén respondent wijst er op dat deze mentaliteit binnen de allochtone middens ook stilaan begint te wijzigen.

Er is ook een mentaliteitswijziging waar te nemen bij de allochtone bewoners in de wijken. Er doemt een beeld op van uitzichtloosheid, een toekomst zonder perspectieven. Gevolg hiervan is dat men zich al snel gaat wentelen in een slachtofferrol. Een actieve rol opnemen in zelforganisaties is een poort tot openheid, is een stap tot actief burgerschap.

Samenwerkingsverbanden met zelforganisaties draaien vaak uit op een poging tot legitimering van het gebeuren of het opkleuren van activiteiten.

De maatschappelijke vorming in het onderwijs is ondermaats. Uitgesproken maatschappijvisies zijn verdwenen door de ontzuiling. Er is een laag maatschappelijk bewustzijn bij jongeren wat in de praktijk vaak leidt tot een dalende verantwoordelijkheidszin en een dalend engagement.

Jongeren worstelen met hun (taal)identiteit(en). Kinderen staan open voor andere culturen, maar eenmaal de adolescentie bereikt plooiën ze terug op de eigen groep.

De mens wordt getypeerd als gemakzuchtig en vertrekkende vanuit het gekende. Toch heeft hij behoefte aan contacten met anderen. Een verschuiving in het tijdsbestedingspatroon draagt ertoe bij dat we vooral cultuur zijn gaan consumeren. We hebben verleerd om dingen (samen) te doen. Er wordt vooral gewezen op een gebrek aan betrokkenheid, een dalend maatschappelijk engagement en dito solidariteit.

Geld is meer dan ooit belangrijk, maar ook netwerken. Veel problemen in onze samenleving zijn namelijk te complex om ze alleen de baas te kunnen.

## **10. Toekomst van het sociaal-cultureel werk in Brussel**

Tijdens de werksessie 'visie' op de tweede dag van het denk- en werkweekend werd er nagedacht over de toekomst van het sociaal-cultureel werk in Brussel.

Er werd gewerkt aan de hand van de metafoor van het huis. Van de 3 groepen werd verwacht dat ze een huis van de toekomst zouden bouwen. Eerst vond een debat plaats binnen elke groep en werden de kernelementen verzameld. Vervolgens werd getracht om deze abstracte begrippen visueel weer te geven.

Gezien de beperkte duur van deze werksessie (3 groepen van telkens anderhalf uur) en de gehanteerde methodiek, kunnen we enkel spreken van een eerste aanzet tot de vorming van een toekomstvisie van het sociaal-cultureel werk in Brussel.

We benadrukken dat de aandachtspunten die in deze synthese naar voor komen niet het resultaat zijn van overleg en debatten op het niveau van de sector. Deze synthese is enkel te beschouwen als een momentopname en een aanzet tot verdere ontwikkeling, overleg en debat.

De aangereikte visie-elementen vormen een amalgaam van intenties, strategische en operationele doelstellingen. Vrij abstracte begrippen worden afgewisseld met concrete acties of keuzes.

In een eerste weergave worden deze elementen geplaatst binnen relaties tussen bepaalde actoren.

In een tweede weergave worden deze elementen op een meer structurele manier weergegeven.

Om reeds een 1° aanzet te geven tot de ontwikkeling van een gemeenschappelijke visie werden de aangereikte elementen vertaald naar intenties, mentaliteiten en (rand)voorwaarden. Een vertaling naar uitgangspunten, waar willen we naartoe en wat hebben we daar voor nodig.

### Relationele weergave

	<b>Hoe</b> Organisatie en andere actoren	<b>Brussel</b> Voor en met wie Sociaal	<b>Beleid</b>
<b>Organisatie</b>	1	2	3
<b>Beleid</b>		4	
<b>Mentaliteiten</b>	5		

### Organisatie

1. in relatie tot zichzelf en andere actoren

- netwerkvorming en overleg
- samenwerking met andere sectoren (onderwijs, welzijn, mobiliteit, ...)
- samenwerken over de gemeenschappen heen
- multiculturele samenwerking
- samenwerking om verspreiding van informatie te realiseren
- samenwerking om meer publiek te bereiken en betere resultaten te hebben
- interculturele werking
- eigenheid bewaren
- Gemeenschapscentra ondersteunen het verenigingsleven

---- netwerkvorming / overleg / samenwerking in de breedte en in de diepte ----

## 2. in relatie tot Brussel... voor en met wie... sociaal

- contact met stad en straat
- werken aan ontmoetingsplekken in de stad
- Brussel is een kans
- zwakke achtergestelde groepen opzoeken
- inclusief werken
- sociale mix
- uitbouw van netwerken
- laagdrempelig
- bereikbaarheid
- herkenning
- transparantie (2 richtingen)
- dynamisch inspelen op de noden en behoeften
- spiegel van de maatschappij
- reflex in functie van de opponent
- huis van vertrouwen
- inspelen op lokaal Nederlandstalig potentieel
- vinger aan de pols
- vaardigheden aanleren in het omgaan met diversiteit
- iedereen betrekken
- kansen bieden op geborgenheid / elke groep heeft zijn plekje
- uitnodiging tot ontmoeting
- jongeren appelleren en activeren
- senioren appelleren en activeren
- Vlaamse en niet-Vlaamse Brusselaars
- netwerkvorming en overleg
- win / win principe
- actief op zoek naar groepen
- zoeken naar de meest geschikte communicatielijnen (2 richtingen)
- vraaggestuurde projecten met mensen uit de doelgroepen
- openheid naar het andere en vreemde
- participatie boven eigenheid
- bemiddelen tussen groepen
- uitdaging is de integratie van allochtonen
- SCW is appellerend
- SCW is verbindend
- soepelheid in taalgebruik

### 3. in relatie tot het beleid

- interactie (2 richtingen)
- stimulering (2 richtingen)
- goede afspraken
- vertrouwen
- vrijheid
- open ruimte voor creativiteit
- open staan voor alle (werk)vormen
- financiële ondersteuning en zekerheid
- au sérieux genomen worden
- luisteren naar noden en behoeften van de sector
- zelf aan een toekomst kunnen bouwen
- meer subsidies voor zelforganisaties
- betrokkenheid vrijwilligers herbekijken
- ombudsdienst creëren
- gecoördineerde ondersteuning (steunpunten samenvoegen)
- evenwicht tussen innovatie en continuïteit
- SCW is signalerend

---- signaalfunctie / ondersteuning / interactie / vertrouwen ----

### 4. **Beleid**

in relatie tot in Brussel... voor en met wie... sociaal

- staat ten dienste van alle mensen
- participatie en inspraak organiseren / democratische besluitvorming

### 5. **Mentaliteiten**

- flexibiliteit: kunnen loslaten
- solidariteit op alle terreinen
- respect voor culturen
- empowerment
- hefboom tot participatief burgerschap
- gemeenschapsvormend
- gemeenschapsopbouw

## Structurele weergave



### Intenties

- **Samen op straat**
  - samenwerking met andere sectoren
  - samenwerking over de gemeenschappen heen
  - multicultureel samenwerken
  - overleg
  - bemiddelen tussen groepen
  - netwerkvorming
- **Huis van vertrouwen (profiel en imago)**
  - eigenheid bewaren
  - Brussel is een kans
  - laagdrempelig
  - bereikbaarheid
  - herkenning
  - transparant
  - inspelen op het lokaal Nederlandstalige potentieel
  - kansen bieden op geborgenheid
  - zoeken naar de meest geschikte communicatielijnen
  - reflex in functie van de opponent
  - soepelheid in taalgebruik

- **Open huis**

- werken aan ontmoetingsplekken in de stad
- zwakke achtergestelde groepen opzoeken
- inclusief werken
- sociale mix
- uitnodiging tot ontmoeting
- jongeren appelleren en activeren
- senioren appelleren en activeren
- Vlaamse en niet-Vlaamse Brusselaars
- iedereen betrekken
- actief op zoek naar groepen
- vraaggestuurde projecten met mensen uit de doelgroepen
- openheid naar het andere en vreemde
- participatie boven eigenheid
- uitdaging is de integratie van allochtonen
- vaardigheden aanleren in het omgaan met diversiteit
- interculturele werking
- eigenheid bewaren
- Gemeenschapscentra ondersteunen het verenigingsleven

- **Spiegel van de samenleving**

- vinger aan de pols
- contact met stad en straat
- dynamisch inspelen op de noden en behoeften
- win-win principe

### **Mentaliteiten**

- flexibiliteit: kunnen loslaten
- solidariteit op alle terreinen
- respect voor culturen
- empowerment
- hefboom tot participatief burgerschap
- gemeenschapsvormend
- gemeenschapsopbouw
- appelerend
- verbindend
- signalerend

## **Voorwaarden**

- interactie (in twee richtingen)
- stimulering (in twee richtingen)
- goede afspraken – vertrouwen - vrijheid
- open ruimte voor creativiteit
- evenwicht tussen innovatie en continuïteit
- open staan voor alle (werk)vormen
- financiële ondersteuning en zekerheid
- au sérieux genomen worden
- luisteren naar noden en behoeften van de sector
- participatie en inspraak
- zelf aan een toekomst kunnen bouwen
- meer subsidies voor zelforganisaties
- betrokkenheid vrijwilligers herbekijken
- ombudsdienst creëren
- gecoördineerde ondersteuning (steunpunten samenvoegen)

## Discussie

### SITUERING

Het sociaal-cultureel werk heeft iets van de joker in het ‘maatschappelijk’ kaartspel (Van Dale: joker: 53e kaart in een kaartspel, die elke andere vervangen kan en soms als hoogste troef geldt). Het werkveld is een plaats voor ontmoeting en samenkomst, ondersteunt vrijwillig - en zelfinitiatief van mensen, informeert en vormt. Maar het heeft ook iets eigenzinnigs, durft tegen de stroom van maatschappelijke structuren in te roeien, neemt het op voor mensen die uit de boot dreigen te vallen, en draagt met tal van experimenten bij aan sociale en culturele verandering. Met de beeldspraak van de joker willen we in deze discussietekst enkele **afhankelijkheden** van het werk aankaarten vooraleer we ingaan op suggesties voor de beleidsvoering van deze werksoort in Brussel.

Hoewel in dit verkennende onderzoeksrapport enkel de ‘werkers’ in al hun verscheidenheid (van beroepskracht tot vrijwilliger) aan het woord zijn gekomen, vallen er enkele conclusies te trekken over de algemene positie en het profiel van het sociaal-cultureel werk in Brussel. In de opinies van de respondenten herkennen we algemene karakteristieken en afhankelijkheden van dit soort van werk die worden beschreven in de literatuur. We introduceren een handzaam theoretisch kader dat mogelijkheden biedt om stil te staan bij welk(e) soort(en) beleidsmaatregelen sociaal-culturele praktijken het best gediend zijn en maken alvast een verkennende toepassing op de Brusselse situatie en de onderzoeksresultaten. Voor de sector zelf overlopen we verschillende mogelijkheden om zich te legitimeren en te profileren, zowel op organisatie- als op sectoraal niveau. Speciale aandacht krijgen de specifieke aard van het werk en de handelingsruimte van de beroepskracht. Ook hier proberen we mits enige kadering de complexiteit van praktijk en professionele positie te ontleden.

Voor alle duidelijkheid: deze afsluitende discussietekst m.b.t. het onderzoek naar de noden en behoeften van het sociaal-cultureel werk in Brussel valt volledig ter verantwoordelijkheid van de onderzoekers van de Vakgroep Agogiek van de Vrije Universiteit Brussel. Met als bedoeling de in het verkennend onderzoek aangehaalde problematieken verder uit te diepen en te presenteren als materiaal voor reflectie en stof tot debat. Hierbij verlaten we dan ook de methodiek van de open (niet vooraf gemodelleerde) vraagstelling en de nauwgezette beschrijving van

feitelijke uitspraken die verzameld zijn in het onderzoeksrapport en samengevat in de synthesesetekst. Deze maakt plaats voor een eigen herinterpretatie van de onderzoekers, en gaat in die zin strikt genomen verder dan de opdracht van het onderzoek en de objectieve weergave van de resultaten. Gezien het korte tijdsbestek van het onderzoekstraject (vijf maanden) en de bijgevolg beperkte ruimte voor theoretische duiding, hebben we ervoor geopteerd om de theoretische achtergrondinformatie die de basis vormt voor onze redeneringen op te nemen in een puntsgewijze toelichting bij deze tekst. Dit om te tekst zelf toch nog enigszins overzichtelijk te kunnen houden.

## **1. Ken Brussel**

Alvorens onze pijlen te richten op enkele belangrijke dan wel markante thema's uit het onderzoek, willen we de aandacht vestigen op de noodzaak aan een **actueel referentiewerk** m.b.t. de sociologische realiteit van het Brussels Gewest. Dit moet de sector toelaten om zich te baseren op actuele gegevens en feiten bij de uitwerking van hun visie en het verantwoorden van bepaalde opties en keuzes. Dit referentiewerk bevat de meest essentiële aspecten van de Brusselse context en is te beschouwen als een (werk)instrument voor de medewerkers uit de sector.

Een idee dat hierop aansluit is het ontwikkelen van een vormingsmodule 'Sociologische realiteit van Brussel' voor 'nieuwe en oude' vrijwilligers en beroepskrachten.

Brusselse **aandachtspunten** – de sociologische realiteit in een notendop.

Het is voor de sector uitermate nuttig om een duidelijk en vooral correct beeld te hebben van de situatie in het Brussels Gewest. Een werking die zich richt op de samenleving moet deze eerst en vooral kennen.

Het Brussels Gewest telt ongeveer 1 miljoen inwoners en kent een sterke bevolkingsstijging in de middelste leeftijdscategorieën en bij de jongeren. De bevolking op arbeidsleeftijd wordt groter.

Brussel stelt vooral bedienden te werk en kent eveneens een sterke toename van de arbeidskwalificatie. Ongeveer de helft van de banen wordt ingenomen door mensen met een diploma hoger onderwijs. Minder dan de helft (46%) van de 650.000 Brusselse arbeidsplaatsen wordt ingenomen door inwoners van het Gewest.

Om en bij de 22% van de Brusselse beroepsbevolking is werkloos. Bijna 60% van de Brusselse werklozen zijn ingeschreven voor arbeidersberoepen en eenzelfde percentage is van vreemde nationaliteit. De werkloosheidsgraad bij jongeren ligt overal zeer hoog. De ruimtelijke organisatie binnen de stad en de residentiële segregatie versterkt de werkloosheid in bepaalde wijken. Een alternatief is zich te vestigen als zelfstandige... Bijna 90% van de faillissementen situeert zich in de bedrijven met minder dan 5 werknemers.

Het proces van suburbanisatie, waarbij huishoudens met midden- en hoge inkomens het Brussels Gewest verlaten om zich in het steeds groter wordende randgebied te vestigen, houdt aan, maar het deficit vermindert. Vooral jonge gezinnen verlaten het Gewest op zoek naar eengezinswoningen en bebouwbare percelen.

Er komen meer en meer niet-klassieke huishoudens. Het aandeel van de alleenwonenden is zeer hoog: bijna de helft van de woningen wordt door slechts één persoon bewoond. Uit studies blijkt dat 70% van de Brusselse bevolking bestaat uit singles.

Het Brussels Gewest kent een paradoxale socio-economische context: aan de ene kant aantrekkelijk vanuit economisch standpunt en aan de andere kant een groeiend aantal mensen dat uitgesloten wordt van deze economische rijkdom.

Het grote aandeel jonge mensen zonder toekomstperspectieven en de grote verschillen tussen arm en rijk vormen de belangrijkste aandachtspunten voor de toekomst van Brussel. De sociaal-economische dualisering trekt zich door naar de cultuurbeleving in verschillende subgroepen waartussen de culturele afstanden bijzonder groot zijn.

In deze beknopte **situatieschets** hebben we een aantal variabelen aangegeven die zeker hun belang hebben voor de sector en die iedere organisatie voor zich in detail kan bekijken in functie van de beoogde werking: leeftijd, opleiding, tewerkstelling, arm, rijk, buurt, toekomstproject, gezin, singles, kinderen, ...

Het belang van een kwaliteitsvol **onderwijs** werd reeds in het onderzoek aangehaald. Naast kwaliteit is het ook belangrijk dat jongeren begeleid en gestimuleerd worden om hun opleidingstraject af te ronden. Dit geldt voor jongeren in het algemeen en voor allochtone jongeren in het bijzonder. Een bijkomend aandachtspunt is de taalachterstand die eveneens mee bepalend is voor het bekomen van kansen op de arbeidsmarkt. Anders dan in vele andere meertalige

steden trekt Brussel ook een groot aantal hooggeschoolde migranten aan die hun kinderen in belangrijke mate naar Europese of internationale scholen sturen of naar onderwijsinstellingen die het curriculum van het land van oorsprong aanbieden. Dit onderwijs is helemaal niet gericht op integratie in de Brusselse samenleving maar op het thuisland dan wel op het meertalig Europa. Bijgevolg zijn het vooral de kinderen en kleinkinderen van de armere migranten die in het duale onderwijssysteem hun opwachting maken. Het probleem van het Nederlandstalig onderwijs in Brussel is dat in sommige klassen buiten het klaslokaal geen enkele leerling nog Nederlands gebruikt.

Duidelijk is dat, mede door demografische en culturele ontwikkelingen, Brussel onmiskenbaar tot een multiculturele stad is geëvolueerd, waardoor de **taalscène** niet gereduceerd kan worden tot het contact tussen twee talen. Dit contrasteert met de politiek-bestuurlijke tweetaligheid die uitgaat van twee gemeenschappen met elk hun eigen taal: een percentage Franstaligen tegenover een kleiner percentage Nederlandssprekenden, samen goed voor 100% of de totale Brusselse populatie.

Globaal beschouwd kan men stellen dat van de Brusselaars bijna 10% Nederlandstalig is, ruim 45% Franstalig is en de overige 45% niet tot één van beide taalgemeenschappen kan gerekend worden. Het gaat om tweetalige gezinnen (20%) waar zowel Nederlands als Frans gesproken wordt of zogenaamde 'nieuwe' meertaligen waar het Frans gecombineerd wordt met een andere taal. Tenslotte is er een belangrijke groep respondenten (20%), veelal van buitenlandse origine die thuis geen van beide landstalen spreken. De belangrijkste talen zijn hier in dalende volgorde: Arabisch, Turks, Engels, Spaans en Italiaans, gevolgd door 50 andere talen of taalcombinaties.

Het **Nederlands** is onderhevig aan een veranderende positie in Brussel. De status van het Nederlands stijgt, voornamelijk door de economisch sterke positie van Vlaanderen en de Vlaamse gemeenschap. Het Nederlands is niet zo maar een minderheidstaal. Haar bereik bedraagt 33%. Het is de taal van de Nederlandstaligen in Brussel en een instrumentele taal voor anderstaligen.

De **communautaire** breuklijn is prominent en permanent aanwezig in de stad. Wanneer het communautaire klimaat goed is, wanneer de verschillen niet voortdurend uitmonden in geschillen, is de aanwezigheid van de vele taalgemeenschappen in Brussel een onschatbare rijkdom.

De overheden, in samenwerking met de privé-sector, maken werk van een meer  **sociaal beleid**, maar hier heeft men nog een lange weg te gaan. Sociale huisvesting is en blijft een cruciaal onderdeel om de stad leefbaar te houden en mensen kansen te bieden. Toch jammer dat men blijft opteren voor het klassieke appartement als ruimtelijk concept. Speel- en ontmoetingsruimte worden binnen een dergelijk concept vaak tot een minimum herleid.

Er bestaat een uitgebreid  **sociaal-cultureel aanbod** voor kinderen en jongeren, voor volwassenen, maar er worden slechts incidenteel initiatieven ontplooid waar ouders en kinderen samen welkom zijn. Het intergenerationeel aspect biedt nog interessante pistes tot verkenning en ontwikkeling.

Vele jonge gezinnen verlaten de stad. Het sociaal-cultureel werk kan geen komaf maken met het Belgisch 'baksteen in de maag' fenomeen, maar kan misschien wel meer initiatieven ontplooiën die rekening houden met deze specifieke doelgroep.

Jonge ouders zijn vooral bezig met overleven. Ze ontwikkelen alternatieve sociale netwerken die binnen hun tijdsbestek passen. **Vrije tijd** is een schaars goed en waar schaarste is dienen keuzes te worden gemaakt.

Bedrijven als IKEA en McDonalds hebben handig ingespeeld op deze schaarste door het hele gezin op een aangename manier op te vangen en bezig te houden. Op die manier mengen ze zich indirect in het debat en laten ze jonge gezinnen toe om een gezamenlijke activiteit te beleven.

Verschillende  **samenlevingsvormen** naast elkaar impliceren meestal ook verschillende levensstijlen. Singles organiseren zich op een andere manier dan een klassiek gezin. Deze singles beschikken daarenboven over meer vrije tijd en zijn sociaal zeer actief. Men kan zich misschien eens afvragen of sommige aspecten van de klassieke programmering en tijdstippen nog wel van deze tijd zijn. Deze groep heeft zeer zeker bepaalde verwachtingen en het is aan het sociaal-cultureel werk om ten volle in te spelen op dit fenomeen.

## 2. Ken de spelers en het spel

Uit de bevraging blijkt dat de verschillende betrokkenen uit het Brusselse sociaal-cultureel werk zeer begaan zijn met de werkingen die ze ontplooiën en met sociale veranderingen die ze beogen. Er wordt hard gewerkt, veel (extra) tijd geïnvesteerd, en voortdurend gereflecteerd over de eigen ambities en realisaties. Tegelijkertijd vinden we ook teleurstelling terug omdat inspanningen niet steeds de verhoopte resultaten opleveren, of omdat externe factoren (sociaal en stedelijk beleid, non participatie, enz.) het bereiken van de eigen doelstellingen in het gedrang brengen. Dit is een algemene karakteristiek van praktijken zoals deze van het sociaal-cultureel werk. Haar afhankelijkheid van andere maatschappelijke spelers valt niet te ontkennen, en dat terwijl haar beroepskrachten en vrijwilligers vaak net een eigenzinnige, onafhankelijke opstelling en werking nastreven.

Een beter inzicht van deze dubbelzinnigheid of catch 22 is onontbeerlijk om de eigen noden en behoeften duidelijker te stellen. Het Brusselse sociaal-cultureel werk en haar legitimiteit is een zaak van zij die het werkveld besturen, zij die het ontvangen, en zij die het werk doen. Al deze spelers: organisaties, steunpunten en belangenbehartigers, overheden, beroepskrachten, vrijwilligers en deelnemers, geven **samen** vorm aan het sociaal-cultureel werk. De positie van de sector, het organisatiebeleid en de uitvoering van het werk door de beroepskrachten en vrijwilligers, de rol die deelnemers, gesprekspartners en cliënten vervullen, kennen een gemengd en relationeel karakter. **Gemengd**, omdat het werk plaatsvindt in een gedeelde publieke ruimte, waarin alle bovenvermelde actoren betrokken zijn. **Relationeel**, omdat sociaal-culturele praktijken geen producten zijn, maar diensten en projecten. Diensten ontstaan altijd in interactie tussen de aanbieder en de vrager. Deze interactie is vaak zo sterk in het sociaal-cultureel werk dat ze zelfs de eigenschappen van klassieke dienstverlening overstijgt. Dit maakt dat het sociaal-cultureel werk niet gemakkelijk te legitimeren valt. Noch voor problemen, noch voor successen valt er één verantwoordelijke aan te wijzen.

### 2.1 De spelers, hun rol(len) en relaties

Willen we de positie en profilering van het werk versterken dan moeten we vertrekken vanuit het karakter, de aard van het werk en de constellatie van het geheel, met inbegrip van burgers, professionals, organisatieverantwoordelijken en

politici. Ook al zijn hun onderlinge relaties complex, allen hebben ze elkaar nodig om samen 'verhaal' te hebben.

Hoe moeten we de problemen rond middelen, kwaliteit, doelmatigheid en professionaliteit die we in het onderzoek tegenkomen, begrijpen vanuit hun gemengde en relationele karakter? Wat de verschillende actoren alvast gemeen hebben is dat ze elk vaak het gevoel hebben 'greep' te missen op het werk en dat hun eisen en verlangens onvoldoende worden ingewilligd en gehoord door de ander(en). In het onderzoek wordt zelfs het woord vertrouwensbreuk in de mond genomen. Ervaringen en gevoelens van onmacht bij de nochtans veerkrachtige uitvoerders van het werk worden veroorzaakt door verschillende factoren;

1. (te) grote verwachtingen van maatschappij en overheid ten aanzien van een relatief klein werkveld om maatschappelijke problemen op te lossen;
2. de aard van het werk (kleinschalig, duurzaam, procesafhankelijk);
3. de steeds veranderende maatschappelijke context.

Factoren die niet steeds toelaten om met vooropgestelde eenduidige doelstellingen te werken.

Deze ervaringen en gevoelens komen in het onderzoek tot uiting in de vorm van particuliere uitspraken waarmee men de andere spelers ter verantwoording wil roepen: zowel het beleid (inzake het gebrek aan middelen, visie, aansluiting en vertrouwen), de maatschappij (andere maatschappelijke actoren en sectoren zowel als de (non)participanten zelf), en de mede-organisaties in het werkveld (in of-of termen waarin men verschillen in visie en aanpak hekelt).

De onmacht van de sector staat zeker niet los van de hoge verwachtingen ten opzichte van het sociaal-cultureel werk als oplossingscomponent wanneer politiek en beleid ergens geen weg meer mee weten. 'Moeten wij trachten te realiseren waartoe de overheid en de bedrijfswereld niet toe in staat is?' Dit kan en mag niet verwacht worden van de sector. Oplapmiddeltjes kunnen niet in de plaats komen van structurele toekomstgerichte ingrepen. Sociaal-cultureel werk is een investeringspost voor de samenleving, geen kostenpost voor sus – en bluswerk.

Een bepaalde spanning tussen de verschillende spelers is echter onvermijdelijk, gegeven hun verschillende posities en onderlinge afhankelijkheden. Uit de resultaten van het onderzoek blijkt echter dat de vraag en de wil om deze problemen te overstijgen en te overwinnen de boventoon voert, bijvoorbeeld in de werksessie visie wordt er sterk gepleit voor meer overleg, samenwerking, transparantie door en voor de overheid, en aansluiting bij de Brusselse samenleving.

## 2.2 De logica achter het spel

We kunnen vanuit verschillende logica's (1) kijken naar dit samenspel.

Institutionele logica: denken vanuit het bestuur en beheer van het werk

Overheid, beleid en politiek bekleden ontegenzeggelijk een veelomvattende (aan)stuurfunctie. Dit maakt hen ook medeverantwoordelijk. Vanuit het onderzoek stellen we vanuit deze logica een drietal knelpunten ter discussie die in het onderzoek naar boven komen: financiële rechtszekerheid, verantwoordingsprocedures t.o.v. de overheid, en de versnippering van het overheidsbeleid in Brussel.

Het decreet van april 2003 op het sociaal-cultureel werk met volwassenen is er volgens de inrichtende overheid gekomen omwille van “de noodzakelijke herwaardering en legitimering van het sociaal-cultureel werk” (Administratie Cultuur van de Vlaamse overheid, 2003). Als beleidskader bevat het decreet een uitgebreide maatschappelijke taakstelling voor de sector in de vorm van culturele, educatieve, gemeenschapsvormende en maatschappelijk activerende functies. Een ambitieus decreet vraagt in de eerste plaats echter om **financiële rechtszekerheid** van de gesubsidieerde organisaties en armslag om de beloften na te komen. De lamlegging van de uitvoering van decreten, het bevroren van subsidieniveau's en lineaire bezuinigingen zoals die onder het vorig decreet in een nog niet zo ver weg verleden plaatsvonden (Desmedt, hoorzitting Vlaams Parlement, 24 februari 2003), zouden nefast zijn voor de pas doorgevoerde hervormingen en voor de ontwikkelingen die zich aandienen. Al in de aanloop van het huidige decreet werd het ontwerp sterk aangepast door budgettaire beperkingen die werden opgelegd (Vandenbossche, zitting Vlaams Parlement, 2 april 2003). De huidige bezorgdheid van de Hoofdstedelijke Verbonden en seniorenverenigingen (Brussel Deze Week, 1-09-2005) over een besparingsronde wijst op deze nood aan financiële rechtszekerheid. Wanneer deze er niet is, belemmert dit eveneens de mogelijkheid tot afstemming en visievorming van de sector als geheel. Dit kwam duidelijk tot uiting in het proces van search conference en het aansluitend onderzoek.

Een ander risico vergt wat meer toelichting. In het nieuwe decreet hebben de kwantitatieve **legitimeringseisen** voor een groot deel plaats geruimd voor een zorg over de kwaliteit. Gelukkig maar. ‘Ontmoeting’ of ‘participatie’ operationaliseren door aantallen bijeenkomsten te vermenigvuldigen met gemiddelde aantallen

deelnemers is eerder een schijnkwantificatie als lippendienst dan een gedegen verantwoording (vgl. De Boer en Duyvendak, 2004). Een gemeente zorg dus, maar door de invoering van kwaliteitszorg als legitimatie tegenover de overheid is er wel een andere vraag in het leven geroepen: ligt de verantwoordelijkheid van de werking bij het management van de organisaties of bij de beroepskrachten? Het maken van beleids- en jaarplannen, processen van schaalvergroting en kwaliteitszorg zouden ertoe kunnen leiden dat organisaties zich eerder kunnen gaan oriënteren naar een legitimering op basis van conformiteit aan de eisen van de overheid dan op basis van **hun maatschappelijke rol**. De Raad voor Volksontwikkeling en Cultuurspreiding sprak hierover in zijn advies van 20 april 2005 ook reeds zijn bezorgdheid uit.

De overhead die dit extra werk meebrengt is niet alleen een **bijkomende kost** voor de organisaties, maar brengt in een aantal gevallen ook **verschuivingen van beslissingsmacht** tussen het management en zowel de bestuursvrijwilligers als de inhoudelijke beroepskrachten teweeg. Dit kan zelfs leiden tot minder aandacht voor professionalisering van de beroepskrachten en voor de betrokkenheid van (bestuurs)vrijwilligers in het werkveld, wanneer een overheid vooral de professionalisering van management honoreert, van dossierschrijvers en planners, ten koste van zij die het eigenlijke werk doen. Of bij monde van de respondenten: “Het zijn de slimsten die het geld weghalen, ze vinden geld bij Europa, de stad, alle mogelijke fondsen, je moet al gespecialiseerd zijn om nog subsidies te kunnen krijgen.” ... “De zelforganisaties zijn een minder geprofessionaliseerde groep, degenen die projecten indienen zijn dan nog veelal de vrijwilligers, nieuwkomers op het terrein moeten een heel proces aangaan alvorens het vertrouwen van de subsidiegevers te winnen.”

Specifiek voor Brussel brengt het onderzoek een derde knelpunt aan het licht m.b.t. de institutionele logica. Het **tekort aan afstemming en overleg** tussen de verschillende beleidsmakers in Brussel is een probleem waarmee tal van sectoren worstelen. Zowel m.b.t. bicommunautair, als gemeenschaps- versus gemeentelijk beleid leiden de gescheiden structuren tot heel wat moeilijkheden.

Vraaglogica: denken vanuit de maatschappelijke en particuliere vraag

De decretaal ingeschreven zorg om kwaliteit die in de plaats van een zuiver kwantitatieve verantwoording komt, leidt ook tot nieuwe vragen over de houding naar leden en deelnemers. Moeten de leden en deelnemers door vraagsturing of

aanbodsturing in hun behoeften worden voorzien? Dergelijke of/of vragen doen geen recht aan de veelzijdigheid van het sociaal-cultureel werk, dat een bijzondere relatie heeft met de **gelaagde vraag** (2). Toch stelt ze zich wel degelijk. De gelaagdheid van de vraag maakt het weinig realistisch om van vraagsturing veel heil te verwachten. Immers: over welke vraag hebben we het? Dient de maatschappelijke vraag sturend te zijn? Waarin je de overheid kan zien als een soort van inkoper. Of de vraag van de deelnemers en de leden? Waarin de burger klant wordt. De dupe hiervan kan weleens de beroepskracht zijn die dan pendelt tussen het de klant naar de zin te maken en tegelijkertijd woordvoerder te zijn van een maatschappelijke of culturele vraag die perfect haaks kan staan op die van de klant, en omgekeerd. Qua ondergraving van de legitimiteit van de sector zou zo'n scenario kunnen tellen. Voor sommige diensten van het sociaal-cultureel werk zoals cursussen en vrijetijdsactiviteiten lijkt dit op het eerste zicht nog goed te doen: er zijn immers mensen die van deze diensten gebruik maken en die men als klant zou kunnen bestempelen. Maar zelfs in die simpele gevallen is er sprake van een dubbele bodem. De vraag van de 'klant' is immers bijna altijd een exponent van een meer of minder gearticuleerde maatschappelijke vraag naar erbij horen (sociale cohesie), naar zeggenschap, articulatie en mondigheid (deelname in de civiele maatschappij), naar culturele expressie, ontdekking, identiteitsvorming en -confrontatie (cultuur als vormgever, als teken- en symboolverlener).

Laten we even de piste van sociaal-culturele praktijken als dienstenverlener verder volgen. Een kenmerk van dienstverlening in het algemeen is dat diensten tot stand komen in een gezamenlijke inspanning van dienstverlener en klant. Dit geldt zeker voor dienstverlening door de sociaal-cultureel werker, zij het dat in die gezamenlijke inspanning de dienstverlener ook nog eens een normatieve positie kan innemen die tegen de korte termijnbelangen van de gebruiker in kan gaan. Maar er is meer aan de hand. Zo zal de klant bij veel diensten (co)producent zijn. De dienst komt in dialoog en door gezamenlijk ervaren en zoeken tot stand. De sociaal-culturele beroepskracht gaat doorgaans **sàmen** met de gebruiker op zoek naar haar of zijn eigen oplossingscapaciteiten. Achtergronden van het probleem, mogelijke oplossingen en alternatieven worden samen (vaak in groep) geëxploreerd, ervaringen worden gedeeld. Deze aspecten zijn weliswaar niet onverenigbaar met een klantverhouding, maar zijn op zijn minst atypisch. Cruciaal voor de beleidsvoering van het sociaal-cultureel werk is het inzicht dat sociaal-culturele praktijken niet beschouwd kunnen worden als producten en slechts ten dele bekeken kunnen worden als dienstverlening aan cliënten. In 'het werk gevat' komen we hier op terug. Provisiologica: denken vanuit de voorzieningen

**De organisaties en de sector** als geheel zijn de voorzieningen die een eigen logica in zich dragen. Vanuit het onderzoek krijgen we een gevarieerd beeld van wat de organisaties doen, welke activiteiten ze organiseren, en vooral hoe ze hierbij tewerk gaan en wie ze bereiken. Hierin zit de **feitelijke legitimering** van het sociaal-cultureel werk. Toon aan, maak zichtbaar wat je hebt gedaan, is een devies vanuit de provisieloga en wordt door de respondenten veelvuldig aangehaald als een kans én als een knelpunt. Registreren wat je doet. Hiermee aan de slag gaan voor de eigen werking en integrale zorg om kwaliteit. Sprekende manieren bedenken om deze gegevens te verzamelen, maar ook om iedereen in de organisatie bij dit proces actief te betrekken. En tenslotte de verzamelde informatie zo presenteren dat onderzoekers erover kunnen berichten, dat een steunpunt en een overheidsadministratie ermee aan de slag kunnen om hun deel van het legitimatieproces te vervullen. Op het praktische niveau bestaan er legio legitimeringsinstrumenten en –resultaten, dit vraagt echter continue aandacht en inspanning die ook door de overheid moeten worden erkend én benut. Het spreekt voor zich dat aantonen wat je doet vandaag een basiscompetentie is geworden voor een organisatie, én voor een overheid.

Naast de feitelijke legitimering door registreren, meten, tellen, opsommen en verzamelen, is er de legitimering door te **vertellen wat je doet** van groot belang. Het sociaal-cultureel werk in Brussel is zo divers in thema's, aanpak en bereikte groepen dat het er om draait in welke mate organisaties zelf hun maatschappelijke visie, rollen en activiteiten uitdragen en bewijzen. Je legitimeert praktijken en hun achtergronden door ze onderwerp van gesprek te maken. Dit hoeft zich niet te beperken tot verhalen die het eigen slagen aantonen. Ook voor innoverende praktijken en experimentele werkingen is het betekenisvol om het afgelegde traject, met inbegrip van misstappen en struikelblokken, uit de doeken te doen. Zeker wanneer de sector met gezamenlijke slagkracht haar positie en profilering wil versterken. Anderen kunnen er maar van leren, maar de achterdocht en angst om hierop afgerekend te worden is vaak nog groot. Het misprijzend wijzen op de beperkingen en probeersels van anderen is iets dat meer energie kost dan het appreciëren van degene die zich blootgeeft, in zijn kaarten laat kijken. De wetten van de schaarste (subsidiëring), de utopie (onze visie is de enige juiste) en angst (of afgunst en onzekerheid) vertroebelen heel wat potentieel om als sector sterker uit de hoek te komen. Dit vraagt om een **mentaliteitswijziging**, een beter begrip van het kunnen samengaan van oude en nieuwe praktijken, en respect voor elkaars verschillende visie en aanpak. De volgende keer dat je in discussie jezelf hoort

beginnen met ‘ja maar, die/dat’, probeer dan even stil te staan bij je werkelijke motieven om de ander ‘kleiner te maken’.

Zeggen wat je doet. Doen wat je zegt. Hierover berichten in getal en verhaal. Dit zijn in feite de kenmerken van een **integrale zorg voor kwaliteit** en ook gewoon gezond verstand. Een overheid die bekommerd is om deze vormen van transparantie en verantwoording dient ook ruimte te creëren voor organisaties om hiervoor de nodige tijd en arbeidskracht vrij te maken en knowhow te verwerven. Een onderzoek naar welke **overhead** (zowel materieel als professioneel) de organisaties nu besteden en eigenlijk nodig hebben om performant te berichten over eigen werk zou geen overbodige luxe zijn. Hoeveel geld wordt besteed aan personeelsbeleid, informatisering, en communicatie? Heel benieuwd zouden we dan zijn naar een vergelijking van deze overhead bij organisaties in andere delen van de publieke sector. Ook de piste om de sector, haar resultaten en aanbod als geheel meer promotioneel te ondersteunen door de overheid zou verder verkend moeten worden.

Naast de organisaties en de sector als geheel focussen we binnen de voorzieninglogica op de **beroepskracht** als centrale speler. De sociaal-culturele beroepspraktijk wordt gekenmerkt door een **grote autonomie en professionele beslissingsruimte** die voortdurend aan verandering onderhevig is. Omdat sociale en culturele dynamieken de core business zijn van deze beroepskracht, dient er continu geïnvesteerd te worden in bij-leren, adaptatie en reflectie. De laatste jaren zijn er heel wat veranderingen zichtbaar door maatschappelijke evoluties, maar ook door regulerende vernieuwingen, zoals het nieuwe decreet. De reikwijdte van het werkterrein verbreedt door de opkomst van nieuwe ‘beroepen’ zoals lokaal cultuurbeleidscoördinator of stadswerker, en ook in het sociaal-cultureel volwassenenwerk krijgt men nieuwe rollen voorgeschoteld inzake levensbreed leren, diversiteitsdenken, cultuurparticipatie, netwerken,... Hoe bereiden beroepskrachten zich voor op deze rollen? Welke opleidingen hebben ze genoten? Hoe spelen ze in op maatschappelijke ontwikkelingen en wat vinden ze kenmerkend aan hun job? Dergelijke vragen kunnen heel wat opleveren voor een **contextgevoelige professionalisering** en dus ook een betere legitimering van het werk. Maar onderzoek naar en structurele ondersteuning van de sociaal-culturele beroepskracht in de praktijk is nog steeds zeldzaam.

De sociaal-culturele beroepskracht bouwt kennis op door ‘in het diepe’ te springen, door intensief samen te werken met de deelnemer. Dit vinden we ook terug in de beschrijvingen van het werk door de respondenten. De werker streeft ernaar om

samen met de deelnemer een verandering in de context door te voeren. Hij richt zich dus niet alleen op de deelnemer of de doelgroep, maar ook op de omgeving, de context van die deelnemer en groep (Van der Laan, 2004). Hij vertrekt vanuit de eigen cultuur van mensen, onlosmakelijk verbonden met hun sociaal-economische positie. De culturele en educatieve activiteiten worden dan vaak eerder gezien als **middel** in een emancipatieproces, dan als doel op zich. Het doel is eerder dat mensen meer keuzemogelijkheden beschikbaar krijgen en die mogelijkheden bewuster gaan hanteren (3).

De beroepskracht heeft een eigen positie tussen de geldigheidsaanspraken van de cliënt (micro) en de richtlijnen van het beleid (macro). 'Onprofessioneel' betekent in deze visie dat een beroepskracht zich voor het karretje van de één of de ander laat spannen. In het eerste geval -de beroepskracht voor het karretje van de cliënt- gaat het om een 'u vraagt, wij draaien'-model van dienstverlening. De aanspraken van de cliënt zijn richtinggevend voor het handelen van de beroepskracht. Er is slechts professionele tussenkomst op technische en strategische aspecten nodig. In het tweede geval -de beroepskracht voor het karretje van instanties- is de cliënt vooral object van beslissingen of regelgeving van externe instanties.

In een **agogisch model** moet professionele autonomie begrepen worden als de handelingsruimte waarin de geldigheidsaanspraken van het cliëntsysteem optimaal tot hun recht komen. Professionaliteit betekent echter tegelijkertijd dat deze aanspraken niet klakkeloos worden geaccepteerd. De klant is geen koning. Beroepskrachten zijn daarnaast ook geen simpele uitvoerders van de doelstellingen van hun organisatie en het beleid. Ze zijn geen ambtenaren die algemene regels op bijzondere situaties toepassen. Het is net in deze **professionele autonomie** dat de sociaal-culturele beroepskracht -door een persoonlijke en betrokken benadering- kan bijdragen aan de productie van legitimiteit voor de sector. De meest wezenlijke bijdrage van alle, kunnen we wel stellen. Dit vereist dat een overheid deze professionele autonomie respecteert en stimuleert, en vanuit controledrang niet te ver gaat in bemoeizucht, vraag naar bureaucratische verantwoording, en dergelijke meer. Van de organisaties en beroepskrachten van hun kant dient er daartegenover wel een zelfregulerende reflex te zijn naar transparantie en verantwoording.

### 3. Kaarten op tafel

#### 3.1 Het werk gevat

In dit puntje willen we, met behulp van een theoretisch kader (De Boer en Duyvendak, 2004), **de specifieke aard van sociaal-culturele praktijken** wat nader te proberen omschrijven. Als leidraad voor beleidsvoering, positionering en profilering lijkt dit ons onmisbaar, temeer daar het niet eenvoudig is dit veelzijdig, procesmatig, en interactief soort van werk te vatten en hierover van gedachten te wisselen.

Sociaal-culturele praktijken zijn volgens de definities van de dienstenmarketing in geen geval **'producten'**. Gemeenschapsvorming, cultuurparticipatie, sociale activering en educatie zijn in hoge mate ontastbaar, verschillen per individu en komen pas tot stand in de interactie tussen organisaties, beroepskrachten en de gebruiker. Hoe verleidelijk ook, De Boer en Duyvendak raden aan de term product consequent niet meer te hanteren.

Maar zijn sociaal-culturele praktijken wel **diensten**? Zelfs dat is de vraag. Ze komen op z'n minst vaak terecht in de hoek van de dienstverlening. Een aanzienlijk deel van het werk is echter in zijn aard noch een product, noch een dienst. Grote delen van het werk zijn verweven met brede, maatschappelijke doelen en veronderstellen bovendien een eigen rol van de burger, de deelnemer. De realisatie daarvan kan alleen plaatsvinden als deze enige vorm van loyaliteit en kent met, en vertrouwen heeft in de voorzieningen. De gebruiker is in veel gevallen medevormgever. De Boer en Duyvendak noemen dit type van werk de **politiek-normatieve projecten**. Deze projecten streven naar algemeen maatschappelijke doelen als empowerment, pacificatie, gelijkheid, burgerschap, sociale samenhang, emancipatie, zelforganisatie en rechtvaardigheid. Zulke doelen hebben een politieke lading zonder dat ze rechtstreeks aan een of andere politieke stroming zijn toe te schrijven. De politiek-normatieve projecten zijn niet het exclusieve 'eigendom' van burgers, van de markt of van overheden. De deelnemers aan zulke projecten doen dat in hun rol van **burger** - niet als cliënt of consument maar veeleer als coproducent, waarbij ze een aanspreekpunt vinden in sociaal-culturele verenigingen, vormingsinstellingen, bewegingen en praktijken. De externe effecten van deze projecten zijn zoveel groter dan het individuele rendement voor de afzonderlijke deelnemer, dat deze niet voor de totale kosten kan opdraaien. Via de markt zijn deze projecten dan ook niet te realiseren, overheidsfinanciering is een noodzakelijke voorwaarde. De doelen van

deze projecten en hun realisatie zijn sterk afhankelijk van de maatschappelijke omstandigheden. Ging het in de jaren zeventig onder meer om rechtvaardigheid en vrouwenemancipatie, dan staan momenteel diversiteit en levensbreed leren hoog op de agenda. Aan de hand van het werk van De Boer en Duyvendak hebben we een onderscheid gemaakt tussen twee sferen: enerzijds de politiek-normatieve projecten en anderzijds die onderdelen van het werk die we kunnen benoemen als dienst.

<b>Kenmerken van sociaal-culturele praktijken</b>	
<b>Dienst</b>	<b>Politiek-normatief project</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Soms vermarktbaar (maar waarom zou men?)</li> <li>• Contextualiseren in aanpalende sectoren</li> <li>• Gebruiker: deelnemer/cliënt</li> <li>• Relatie: <b>voice - stem</b></li> <li>• Overheid stelt eisen aan kwaliteit en verantwoording</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Maatschappelijke doelen</li> <li>• Externe effecten groter dan individueel nut</li> <li>• Gebruiker: burger</li> <li>• Relatie: <b>loyalty - vertrouwen</b></li> <li>• Overheid biedt ruimte</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Meerwaarde van sociaal-culturele diensten voor politiek-normatieve projecten</li> <li>• Gezamenlijke inspanning van burgers en agogische beroepskrachten</li> </ul>	

Dit schema is gebaseerd op De Boer en Duyvendak, 2004:62, figuur 2.1

In (4) lichten we het onderscheid tussen ‘politiek-normatieve projecten’ en ‘dienstverlening’ nader toe.

We overlopen nog even het rijtje van actoren en leggen dit naast de kenmerken van sociaal-culturele praktijken. Zo komen we tot een sociaal-wetenschappelijke benadering die aandacht heeft voor:

- (a) de (potentiële) deelnemers, hun mogelijkheden, behoeften en belangen,
- (b) de organisaties, hun aanbod en methoden, en
- (c) de context van de samenleving in een bepaalde fase van de historische ontwikkeling, inclusief het beleid van die samenleving.

Hierbinnen vraagt de aard van sociaal-culturele praktijken om ruimte voor samenspel tussen de aanbieders (organisatie en beroepskracht) en de burgers, maatschappelijke groepen en partners. Deze ruimte voor maatschappelijk experiment en engagement geeft het recht om niet-vermarktbaar en af en toe zelfs bij nader inzien ondeugdelijke diensten te ontwikkelen, evenals om politiek-normatieve projecten te stimuleren die in een bepaalde periode als waardevol worden beschouwd, maar in een latere periode leiden tot schouderophalen

(ibid.:62). Een overheid die de sector beschouwt en behandelt als vorm van dienstverlening (zakelijk of semi-zakelijk) is inadequaat, laat staan een overheid die sociaal-culturele praktijken beschouwt als producten. Niet alleen de markt, maar zelfs het dienstverleningsconcept ontkent de eigen aard van de politiek-normatieve projecten, waarvan immers het **burgerinitiatief** de harde kern is. In die zin draagt het sociaal-cultureel werk in de aard van haar praktijken en aanpak op eigenzinnige wijze bij aan de civiele maatschappij.

De drie logica's bieden ons een wisselende en aanvullende kijk om op zoek te gaan naar een gedegen en betrokken beleidsvoering van het Brussels sociaal-cultureel werk. Rekening houdend met de specifieke aard van dit soort van praktijken (dienstverlening en politiek normatief project) adviseren we de opdrachtgevende overheid om zeker de provisiologica niet uit te sluiten in haar kijk op en analyse van het sociaal-cultureel werk. De andere perspectieven (institutionele en vraaglogica) zijn onontbeerlijk om lastige en moedige vragen te durven stellen. Maar teveel vertrekken vanuit een dergelijk perspectief leidt tot het verwaarlozen van de kenmerken van 'goed' sociaal-cultureel werk en tast de inherente kracht hiervan aan.

De autonomie en ademruimte waarover organisaties en beroepskrachten in zo'n benadering beschikken is een noodzakelijke voorwaarde om goed werk te kunnen leveren. Ten opzichte van de samenleving waarbinnen ze opereren, inclusief het beleid in deze samenleving, hebben ze verantwoording af te leggen. Aandacht voor de sociale en culturele dynamiek van de stad en de werking hierop afstemmen, investeren in samenwerking, transparantie bieden en de medespelers toelaten om de praktijken te bevragen, zijn de tegenprestatie voor het toegekende vertrouwen.

### **3.2 Interculturaliteit in de mouw**

**Openheid** als begrip wordt meestal geassocieerd met het open staan voor andere culturen, wat in de praktijk neerkomt op het tolereren van de 'Andere'. **Vermenging** daarentegen gaat een stapje verder, voegt er een interactieve dimensie aan toe.

Publiek vermengen lijkt de boodschap én de uitdaging te worden voor de komende jaren. Althans, als we de sector moeten geloven. Vermenging wordt openlijk beleden als een heilige koe. Maar doen we wat we zeggen en zeggen we wat we doen?

Het vermengen van publiek heeft een **historische dimensie**.

In de jaren 80 leefden verenigingen als KAV en SVV op gespannen voet met elkaar. De ideologische basis waarop dergelijke verenigingen waren gebouwd, stonden decennialang een vermenging in de weg. Maar o.m. een daling in publieksaantallen, een wijzigende maatschappelijke context en een sterke ontzuiling hebben ertoe bijgedragen dat beide zusters mekaar toch nog lijken gevonden te hebben.

En ondertussen veranderde de samenleving. De wereld ging verder open, ook voor de doorsnee Vlaming. Het exotische sprak ons wel aan, maar dan vooral omwille van de 'esthetiek' of de 'symboliek'. Een niet te onderschatten zoo-gehalte was ons ook niet vreemd. Maar ondertussen is het exotische hier, in de gedaante van een mens van vlees en bloed. Wat moeten we daar mee aanvangen als buur, collega, verzorger, concurrent, atleet, politicus in 'onze' samenleving?

Brussel is een **multiculturele** stad. Diverse culturen, etnische groepen en religies geven de stad kleur en betekenis. De multiculturele samenleving is een gegeven waar we allemaal dag in dag uit mee geconfronteerd worden. Vermenging situeert zich op het micro- of mesoniveau, heeft betrekking op de handelingen van de burger of van een groep; we hebben het hier namelijk niet over globaliseringprocessen en migratiestromen, maar wel over processen als ontmoeting, uitwisseling en samenwerking. Het 'multi'-verhaal (macro) wordt 'inter'-verhaal (micro). Voor het 'multi'-verhaal moeten we niks doen - krijgen we gratis - terwijl het 'inter'-verhaal een serieuze inspanning vergt.

Vandaag de dag heeft dan ook iedereen de mond vol van 'inter'-verhalen, met name **'intercultureel' werken**. We willen hier toch wel benadrukken dat we vermenging van publiek in zijn totaliteit bekijken en het begrip 'cultuur' in haar meest ruime betekenis hanteren.

De graad van interculturaliteit binnen een samenleving is te meten aan de 'inter'persoonlijke ('inter'culturele) contacten op de metro. We merken bitter weinig **interactie**, op een enkeling na wiens mond openvalt bij het zien van zoveel exotische schoonheid, maar in onze hoofden menen we het goed, want we tolereren de 'Andere'. Deze sociologische benaderingswijze vertelt ons inderdaad dat 'er over interculturaliteit veel rond de pot wordt gedraaid ' en dat **'het kijken naar'** nog steeds op de eerste plaats komt.

Jankélévitch zegt dat 'in afwachting van de gezegende dag waarop **tolerantie** liefdevol zal worden, zullen we zeggen dat tolerantie, prozaïsche tolerantie, het beste is wat we kunnen bereiken. Tolerantie – hoe weinig inspirerend het woord ook is – is dus een aanvaardbare oplossing; in afwachting van betere tijden, d.w.z. tot de

mensen in staat zijn elkaar te kennen en te begrijpen, lijkt het me al heel wat als ze beginnen met elkaar te verdragen. Tolerantie is dus een tussenfase’.

De wij-zij verhouding binnen sociaal-culturele gegevens van vroeger was vooral gestoeld op een **ideologische** basis, terwijl de wij-zij van vandaag ook gestoeld is op **etnisch-culturele** verhoudingen en door het publiek vaak beleefd als een confrontatie van **religieuze** verschillen.

Waar in de voorbije decennia bepaalde redenen aan de basis lagen om ‘vermenging’ in te bouwen, is dit nu opnieuw het geval. De overlevingsdrang van sommige organisaties is zo sterk dat ze vermenging toestaan of zelfs promoten. Mensen erbij betrekken, gewoon omdat ze er zijn... Een kritische **reflectie** op deze ‘koerswijziging’ is toch wel aan de orde. Een organisatie moet haar mens- en maatschappijbeeld kritisch durven te bevragen. Het utiliteitsprincipe reduceert de mens tot een object, terwijl interculturaliteit juist een sterke relationele component in zich draagt: zoeken, aftasten en verkennen van een relatie waarbij de ander in zijn mens-zijn wordt erkend. Daarbovenop is het een tweerichtingsverhaal.

Het zelfbedrog in het vermengingdebat kent namelijk geen grenzen... een Vlaams-nationalist geeft taallessen aan jonge migrantenkinderen in het kader van een ‘betere’ integratie..., maar misschien wil hij gewoon maar de Vlaamse aanwezigheid in Brussel versterken, of misschien zit er een charitatieve of zelfs paternalistische kijk achter deze ‘ingreep’. Maar we zien ook het omgekeerde: ‘Wij hebben gekozen voor Kuregem, eigenlijk een achtergestelde wijk, waar het onze bedoeling is om met de plaatselijke bevolking een aantal positieve projecten uit te bouwen naar maatschappelijke integratie van deze mensen’.

Zelforganisaties hebben vaak het gevoel als ‘**object**’ benaderd en behandeld te worden. Ze hechten veel belang aan hun eigenheid en identiteit, wat in de praktijk nogal eens resulteert in homogeen samengestelde organisaties.

Uit het onderzoek blijkt dat men sterk de nadruk legt op het feit dat nestwarmte een **recht** is (het recht zich te verenigen) waar elke organisatie en vereniging zich kan in herkennen. Tegelijkertijd wijzen uitspraken in het onderzoek een te sterke (gesloten) gelijkgezindheid af. Dit laatste verklaren we eerder als een psychologisch fenomeen, met name dat we er geen zicht op hebben, geen controle op hebben en ons buitengesloten voelen.

De zoektocht naar een eigen **identiteit** verloopt het vlotst binnen de eigen culturele gemeenschap. Psychologische aspecten als zelfvertrouwen en zelfwaarde zijn hier aan de orde van de dag en moeten de ‘sense of belonging’ gestalte geven. We kunnen ons echter niet ontdoen van het idee dat die ‘sense of belonging’ een

vertrekpunt zou kunnen zijn, een middel tot, maar meer dan eens een excuus vormt om zich blijvend op te houden met gelijkgestemden. Weerbaarheid wordt slechts bekomen door de confrontatie aan te gaan met anderen.

Naast de '**adaption side**', de wijze waarop allochtonen zich (willen) inpassen in de ontvangende samenleving, is er ook de '**treatment side**' m.n. de wijze waarop de ontvangende samenleving reageert op de aanwezigheid van allochtonen. Als ontvangende samenleving is het onze taak om een hand uit te steken.

Er bestaat de tendens van 'veresthetisering' van maatschappelijke problemen en uitdagingen waarbij het inhoudelijke en structurele wordt vervangen door het individuele en het vormelijke. Men heeft het over een soort van culturalistische reflex in onze samenleving die alle problemen gaat **culturaliseren** in plaats van ze te zien als sociale problemen. Deze reflex overlaadt de allochtonen met alle zonden van Israël. Deze tendens sluit dialoog en samenwerking uit, waarbij men verkiest op de man (of groep) te spelen uit eigen onmacht.

Net de stedelijke context biedt ons kansen voor het experiment, voor het 'Andere' of het 'Nieuwe'. Veel vertogen worden permanent in een gemarginaliseerde positie gehouden. De complexe stedelijke context kan ons de ruimte bieden voor een experimentele zoektocht naar nieuwe vormen van facilitering die al deze vertogen ruim contextualiseert. Het zou wellicht geen overbodige luxe zijn om de veelzijdigheid en complexiteit van deze vertogen onderzoeksmatig aan bod te laten komen.

**Interculturaliteit** is een vrij recent fenomeen (verwachting, keuze), maar vooral een proces. Een proces dat begeleiding en ondersteuning vereist. Dit proces kan schoorvoetend verlopen, stap voor stap, waarbij er dient gezocht te worden naar methodieken om deze uitdaging aan te gaan en te laten slagen. Alles op zijn beloop laten lijkt ons de minst effectieve manier te zijn. Uit het onderzoek: 'Je moet ze aan mekaar laten wennen, ze mekaar laten bekijken, en misschien komt er dan wel een vervolg...'. We denken van niet. Het vereist een attitudeverandering, en misschien moet er meer aandacht besteed worden aan bewustwordingsprocessen binnen de organisaties. Er bestaat een te grote **discrepantie** tussen het verstand, de rede die ons vertelt naar welk samenlevingsmodel we moeten streven (rationaliseringsproces), en ons intuïtief handelen dat ons voorlopig niet toelaat de kloof te dichten.

Uit het onderzoek blijkt dat vele **pogingen** uitdraaien op een sisser. Maar men probeert het alvast. Algemeen wordt vermenging beoogd door middel van samenwerkingsverbanden tussen organisaties. Het bestuurlijk niveau wordt hierin vaak niet bijgetreden door de achterban, waardoor er in de praktijk te weinig van in huis komt. Organisatorisch wenst men vermenging, maar laat men zich ook proactief leiden door verwachte beloningen (subsidies) van het beleid.

Het samenwerken met zelforganisaties durft nogal eens te botsen: een verschillende mentaliteit en organisatiecultuur maken het er niet eenvoudiger op.

Vermenging lukt **fragmentarisch**, het is een proces van vallen en opstaan, maar op zich hoeft dat ook helemaal geen probleem te zijn. Wie zoekt, die vindt en wie probeert, zal uiteindelijk ook slagen. We moeten onze lat ook niet te hoog leggen, Rome is ook niet op één dag gebouwd.

We willen hier ook eventjes wijzen op het gevaar van een 'gedwongen' vermenging. Op die manier gaat men de kloof niet dichten, enkel maar groter maken.

In het intercultureel discours komt men vaak op de proppen met het **feest** als 'glijmiddel'. Maar het ene feest is het andere niet... Voor sommigen is een feest 'an sich' onvoldoende: aan de ontmoetingsfunctie wordt voldaan, maar de uitwisseling en verbindingsfunctie blijft meestal buitenspel. De aanwezigheid van een kleurrijk publiek maakt nog geen intercultureel evenement. Ook hier kunnen we niet voorbij aan het cruciale aspect van actieve versus passieve actoren.

Vanuit autochtone hoek worden er twijfels geuit bij de **intentie** en de bereidheid van zelforganisaties om met andere organisaties in contact te treden. Maar durven we zelf wel in de spiegel kijken? Wat met de Vlaamse organisaties die niks willen te maken hebben met hun Franstalige burenen?

Het gegeven dat men vanuit autochtone hoek twijfelt aan de intentie en de bereidheid van de zelforganisaties om in contact te treden met andere organisaties, kan ook geïnterpreteerd worden als een afschuiven van de verantwoordelijkheid om het intercultureel verhaal trachten waar te maken.

De oude volksspreuk '**onbekend maakt onbemind**' leert ons dat het in contact komen met het 'Andere' vaak een vertaling vraagt. Het verstrekken van uitleg, het duiden en vertalen van zaken is eigenlijk het ondersteunen van emancipatieprocessen.

Een algemeen maatschappelijk gegeven, dat zich ook voordoet binnen het sociaal-cultureel werk, is dat organisaties continu naar zichzelf blijven staren en dat

individuen en groepen zich het meest op hun gemak voelen bij gelijkgezinden. Niet enkel blijft men terugvallen op soortgenoten, men vindt daarnaast ook dat de organisatie er moet zijn. Zich verenigen is een recht, maar dit **cultureel en organisatorisch narcisme** heeft als keerzijde dat men zich afsluit van de realiteit of er in alle geval een eigen interpretatie op nahoudt en staat haaks op datgene wat men pretendeert te zijn of te doen: met name openstaan voor de ander(en). Als iedereen zich opsluit in zijn eigen huis, is er geen volk meer op straat.

Er wordt gesteld dat het vinden van een **evenwicht** tussen nestwarmte en openheid van groot belang is. Dit impliceert dat men beide begrippen als evenwaardig beschouwd. Heel wat Vlaamse organisaties hechten veel belang aan nestwarmte, terwijl men van de zelforganisaties verwacht dat ze zich meer moeten vermengen anderzijds. Twee maten en twee gewichten, of gewoon een dubbele bodem? Ook bij de zelforganisaties horen we een gelijkaardig geluid.

Zowel de **ontwikkelingsbenadering** (per culturele groep) als de **fasebenadering** (eerst nestwarmte dan openheid en vermenging) getuigen van een ethnocentrische ingesteldheid waarbij onze keuze (openheid - vermenging) als ultieme én enige juiste keuze (lees: dé oplossing voor de toekomst) wordt geponeerd.

Uiteindelijk ligt de uitdaging van ons allen in het leren omgaan met de **diversiteit**, te leren leven met de diversiteit. Het leren met en van elkaar lijkt ons een schitterende uitdaging te zijn. Maar net als sommigen zich de vraag stellen of de allochtone gemeenschappen wel de bereidheid en intentie hebben om zich te vermengen (en we bedoelen hier heus niet enkel op relationeel vlak), kunnen we hier de vraag opperen of wij, autochtonen, wel bereid zijn om iets te leren van andere culturen en gemeenschappen. Voelen wij ons toch niet een beetje ‘verheven’ of ‘verlicht’?

### **3.3 Publieksbereik achter de hand**

**Non-participatie** wordt als een probleem ervaren. Men organiseert een activiteit en men verwacht dat er mensen zullen op afkomen. Maar ook non-participatie is betekenisvol. Houdingen die vaak als non-participatie begrepen worden, verwijzen immers veeleer naar een waarderingsact. Non-participatie betekent niet per definitie dat men niet geïnteresseerd is.

In het onderzoek komen tal van verklaringen aan bod voor het niet bereiken van het doelpubliek. Men maakt hierbij een onderscheid tussen de ‘bekende Vlaamse doelgroepen’ en de ‘onbekende andere doelgroepen’.

Een regelmatig voorkomend argument hierbij is dat de non-participatie in de schoenen van het doelpubliek wordt geschoven: weinig gemotiveerd, moeilijk te bereiken, overaanbod, zappers, enz. De verklaring wordt gezocht bij de doelgroep in de vorm van intrinsieke **motivatie**. Op die manier wordt een reductionistisch mensbeeld gehanteerd: de mens is enkel dat wat een verklaring geeft of biedt aan datgene wat wij doen, de mens wordt herleid tot een verzameling eigenschappen die in onze kaart spelen. We zien enkel nog de groep die naar ons toe komt, de anderen worden overladen met negatieve kenmerken.

Voor het bereiken van anderstaligen en allochtonen zijn de huidige **tentakels** onvoldoende ontwikkeld om een goed zicht te krijgen op de noden en behoeften van de doelgroep. De verklaring wordt gezocht bij de organisatie: onvoldoende kennis en onvoldoende infiltratie binnen het doelpubliek. We kunnen hier de vraag stellen of we moeten binnendringen dan wel binnenhalen en wie het meest geschikt bevonden wordt om deze rol te vervullen. De weinige contacten die er zijn en de ideeën en voorstellen door het doelpubliek die hieruit voortvloeien worden nog te zelden aangegrepen om de eigen werking van zuurstof te voorzien. Het monoculturele karakter van organisaties is één van de redenen hiervoor.

Voor veel organisaties geldt dat ze voornamelijk het **eigen publiek** kennen en nauwelijks vertrouwd zijn met het andere publiek. De doelstelling blijft om unieke producten aan de man te brengen en zo het verschil te kunnen maken met de andere spelers op het veld. Iedereen streeft naar uniciteit en eigenheid terwijl er nog te zelden in termen van complementariteit wordt gedacht. Hoewel de nood hieraan wel sterk wordt verwoord in het onderzoek.

De term **overaanbod** wordt gehanteerd om de verklaring van stagnerend publieksbereik bij de concurrentie (andere organisaties) te leggen. Wij krijgen geen volk, wat wil zeggen dat het volk naar iemand anders gaat, dus is er een overaanbod. Kortom, het volk moet naar ons komen. Een dergelijke redenering neigt sterk naar een pleidooi voor het recht hebben op een publiek. Noch successen uit het verleden, noch een (perceptie van een) sterke eigen werking en dito projecten garanderen dat het publiek blijft toestromen. Inspanningen lonen niet altijd, en dan helpt het niet om de verklaring bij de burens te gaan zoeken. Is de argumentatie van een overaanbod (en dus overbodigheid van aanbod) ingegeven door het behoud van het eigen stuk van de beperkte budgettaire koek?

De **kleinschaligheid** van de werking van vele organisaties wordt gepercipieerd als een lappendeken. Dit lappendeken draagt nochtans ook de kleuren van een zekere veelzijdigheid. Op die manier wordt een brede cultuurspreiding en –participatie gewaarborgd. De kleinschaligheid vormt op haar manier een uiting van het engagement en de betrokkenheid van de organisatie.

We mogen ook niet voorbij gaan aan het feit dat het sociaal-cultureel werk slechts één speler op het terrein is.

Publiek is een **dynamisch** gegeven. Het accepteren van deze sociologische realiteit impliceert dat ook de organisatie en programmering dynamische kenmerken vertoont. Er is nood aan andere **organisatievormen** die een ‘lerende omgeving’ ontwikkelen voor al wie zich op basis van engagement, betrokkenheid en competenties aan de organisatie wil verbinden.

Bepaalde organisaties klagen over een gebrek aan belangstelling, dat in het meest krasse citaat wordt verantwoord door ‘de mens is tenslotte toch maar een gemakzuchtig wezen’, terwijl **paradoxaal** zowel het aantal organisaties als het aantal activiteiten sterk is gestegen. Daar men, op enkele uitzonderingen na, gewag maakt van een vrijwilligerstekort, kan men zich hier de vraag stellen wie dat dan wel allemaal organiseert, coördineert, leidt?

Misschien geeft ontevredenheid over het bestaande aanleiding tot nieuwe impulsen en initiatieven, wat op die manier geenszins kan geïnterpreteerd worden als zijnde een dalend engagement.

Uit het onderzoek blijkt dat de **cultuurbeleidscoördinatoren** in de praktijk vaak met andere dingen bezig zijn dan met coördinatie. In plaats van werk te maken van een coherent beleid en dito uitvoering, worden ze als het ware medespelers op het terrein. Ze ontwikkelen zelf initiatieven, naast de reeds bestaande, wat ertoe leidt dat ze in concurrentie treden met de lokale actoren, terwijl het net de bedoeling was om de bestaande initiatieven beter op mekaar af te stemmen en te laten aansluiten. Publieksbereik wordt vaak geassocieerd met cijfers en aantallen. De **kwantitatieve** benadering leeft nog volop en wordt gehanteerd als legitimering. Kijk, wij zijn goed bezig want we hebben veel publiek. Maar hiermee is de vraag niet beantwoord waarmee we bezig zijn. Aantallen vertellen ons niks over de inhoud en de keuzes die gemaakt werden. Aantallen zijn een statisch gegeven en een momentopname binnen een dynamisch concept. We willen hier een lans breken voor het reflecteren op de eigen werking en het kunnen verantwoorden van deze werking. Een **procesmatige** benadering moet kunnen bestaan naast een kwantitatieve benadering. Deze

procesmatige benadering vraagt tijd en energie, maar loont ontegensprekelijk op termijn.

### **3.4 Vrijwilligers in samenspel**

Vrijwilligerswerk vervult op verschillende niveaus zeer belangrijke functies die door de evolutie binnen onze maatschappij nog gaan toenemen. Op microniveau draagt vrijwilligerswerk voor de individuele vrijwilliger bij tot persoonlijke ontwikkeling, de inbedding in sociale netwerken, het wegwerken van achterstanden en het verbeteren van sociale vaardigheden. Op mesoniveau maakt vrijwilligerswerk het voor vele organisaties mogelijk te overleven en hun functies uit te voeren met beperkte middelen. Maar ze zijn veel meer dan dat. Historisch liggen ze aan de basis van het ontstaan van het sociaal-cultureel werk en vandaag maken ze mee het verhaal van dit werk. Een goed zicht op **de profielen van de vrijwilligers** is dan ook noodzakelijk voor rekrutering en behoud. Binnen de specifieke Brusselse situatie is een degelijke kennis van deze profielen nauwelijks voorhanden. Onderzoek naar potentiële participanten en naar strategieën om deze te bereiken is nodig. Ze zijn er, maar worden noch bereikt, noch gevraagd. Op macroniveau heeft vrijwilligerswerk, als meest actieve vorm van middenveldparticipatie, belangrijke maatschappelijke functies. Ze draagt bij tot een meer leefbare maatschappij met actieve, democratische en vertrouwende burgers. Voor de overheid lijkt hier dan ook een belangrijke rol weggelegd: het stimuleren van deze vormen van actief burgerschap. De respondenten geven duidelijk de nood aan kennis van het profiel van (potentiële) vrijwilligers aan. Op basis hiervan zouden hun organisaties een vrijwilligersbeleid (verder) kunnen uitbouwen en potentiële nieuwe vrijwilligers selecteren en aantrekken.

Een eerste belangrijke voorwaarde voor het werken met vrijwilligers is het besef dat vrijwilligers niet zomaar een middel zijn waar men gebruik van kan maken, maar ook een engagement vragen van de organisatie. Vrijwilligers vragen een systematische aandacht, ze moeten begeleid en gevormd worden, erkend en verwend worden. Er is meer nodig dan vrijwilligers te zien als een middel om de organisatiedoelstellingen te realiseren. Vrijwilligers hier op een efficiënte wijze toe laten bijdragen, vraagt denkwerk van de organisatie over de plaats van de vrijwilligers binnen het geheel. Een **vrijwilligersbeleid** dient te voorzien in de realisatie van een geheel aan voorwaarden die nodig zijn om vrijwilligers binnen een organisatie tot hun recht te laten komen en hun eigen doelen na te streven op een

zodanige manier dat ook de doelstellingen van een organisatie daarmee gediend zijn. Een beleid start met een visie op vrijwilligerswerk die gebaseerd is op de context van de eigen organisatie en de daaraan verbonden verwachtingen ten aanzien van vrijwilligers binnen die organisatie.

Het **aantrekken van vrijwilligers** is een heikele kwestie in veel organisaties. Uit het onderzoek blijkt dat het moeilijk is om ‘de moderne vrijwilliger’ te bereiken en te engageren. Dit kan niet los gezien worden van de maatschappelijk trends die zich de voorbije decennia hebben gemanifesteerd. Een eerste noodzaak om de hedendaagse vrijwilliger aan te trekken is het creëren van een win-win situatie en een wervend imago. Dit imago wordt gevormd doorheen het geheel van de werking van een organisatie. Het aantrekken van vrijwilligers is dus ook geen afzonderlijke activiteit.

Welke taken zien we weggelegd voor de vrijwilligers binnen de organisatie? We spreken beter van **verantwoordelijkheden** in de plaats van taken. Op deze manier wordt het directieve karakter van een takenpakket vermeden en doen we meer eer aan de inbreng en eigenheid van de vrijwilliger. Bij verantwoordelijkheden horen **bevoegdheden** die aangeven welke ‘macht’ de vrijwilliger heeft om de verantwoordelijkheden te kunnen uitvoeren. Zo is een zekere mate van zelfstandigheid bij het plannen en uitvoeren van taken belangrijk voor de voldoening van de vrijwilliger. Een element van een taakomschrijving dat hier nauw bij aansluit is de **plaats** die de vrijwilligersfunctie heeft binnen de organisatie. Bij de functieomschrijving houdt men best rekening met het feit dat de hedendaagse vrijwilliger het beste blijkt te functioneren binnen horizontale structuren, waarbij hij staat op zijn vrijheid en autonomie. Vrijwilligers dienen te weten tot wie ze zich kunnen richten voor welke vragen en dienen duidelijkheid te krijgen over hun plaats binnen de organisatie. Evenwicht, duidelijkheid en overleg vermijden problemen en zorgen voor een proactieve aanpak. Verantwoordelijkheden blijven volgens de respondenten een ‘discussiepunt’.

In welke mate en hoelang kan men verantwoordelijkheid vragen van vrijwilligers?

Om vrijwilligers te binden is een soort van ‘psychologisch contract’ van toepassing. Men gaat hierbij uit van een **onderhandelde** relatie die een gelijkwaardigheid en wederkerigheid van beide partijen veronderstelt. Het psychologisch contract gaat er van uit dat de beloning die mensen voor het geleverde werk ontvangen een totaalbeloning is, waarin allerlei elementen meegerekend worden. Het gaat onder

andere om de emotionele beloningen, de kwaliteit van de werkomgeving, het organisatieklimaat en de sfeer onder de collega's, de groei- en ontplooiingskansen. Wat betreft de loyalty en het vertrouwen van de vrijwilliger ten opzichte van de organisatie, ziet het psychologisch contract een versterking door middel van een win-win balans, die bestaat uit drie elementen. Een eerste element is de **wederzijdse invloed**. Door vrijwilligers een impact te laten hebben op de besluitvorming, krijgen ze meer het gevoel ergens deel van uit te maken. Het betrekken bij het beleidsplanningsproces is een vorm van erkenning voor hun inzet en competenties, maar ook voor de organisatie een onontbeerlijke insteek. Zij vertegenwoordigen immers 'de stem' van de gebruikers van het werk. Vrijwilligers hebben de vinger aan de pols van de maatschappij. Een tweede aspect van een win-win relatie is het **wederzijds genoeg**. Graag samen werken en plezier maken is een zeer sterke motivatie. Het **wederzijds belonen** ten slotte uit zich in een evenwicht tussen geven en nemen of tussen vragen en belonen.

De Brusselse context dient meegenomen te worden in dit rekruterings- en bindingsverhaal. Factoren zoals de tweetaligheid, de vele pendelaars, en de aanwezigheid van de Europese instellingen, verschillen met andere Vlaamse steden. Omwille van deze verscheidenheid kunnen we ons de vraag stellen of de hele Brusselse bevolking wel als potentiële vrijwilliger kan beschouwd worden. Maar tegelijkertijd is Brussel ook een cultuurstad, en een stad met sociale noden, waardoor de vraag naar vrijwilligerswerk stijgend is.

### **3.5 Samenwerking en overleg aangekaart**

Samenwerkingsverbanden worden beschouwd als het ultieme redmiddel om een breder publiek te bereiken. Gedeelde verantwoordelijkheid neemt de plaats in van bezinning over positie en doelgroepen. Vooral **technische** samenwerkingsverbanden waarbij het draagvlak en een gedeelde visie bijkomstig zijn, scoren goed maar geven ook vaak aanleiding tot problemen. Indien samenwerking echter een integraal onderdeel uitmaakt van de organisatie(cultuur), zal men hier meer aandacht aan besteden en zal dit ook vlotter verlopen. Het feit dat men aanhaalt dat samenwerking niet altijd volledig gehonoreerd wordt, is opnieuw een uiting van het primordiaal technisch aspect van de samenwerking. Er wordt samengewerkt met de handen, maar er is meer nood aan samenwerking vanuit een concept of visie.

Samenwerken is en blijft een **opgave**. Het zit hem vooral in de manier waarop men tegen samenwerken aankijkt en hoe men samenwerken beleeft. Staart men zich blind op een mogelijk resultaat of succes of is men ook begaan met het procesmatige, het relationele aspect van de samenwerking. Publiek is een dynamisch begrip, maar evenzo is samenwerking ook een **dynamisch** gegeven.

Zowel organisaties als sectoren geven aan dat er nog té veel op een eiland wordt gewerkt. Zou het water écht te diep zijn? De drang naar **uniciteit**, naar het eigen project is alomtegenwoordig. Concurrentie, ook over de sectoren heen, is een negatieve uitvloeier. Men is met zijn eigen kleine wereld bezig, met het zich positioneren op de kaart, met 'struggle to survive' en heeft weinig oog én tijd voor het geheel. Zoals bijvoorbeeld de gespannen verhouding tussen sociaal-cultureel werk en schoolopbouwwerk vermeld in de focusgroepen. Sectoroverschrijdend samenwerken is een nog grotere uitdaging. In de praktijk komt dit type van 'samenwerking' dikwijls neer op doorverwijzing, wat o.i. toch van een andere orde is.

Als voornaamste **criteria** voor samenwerkingsverbanden worden gelijkwaardigheid en wederkerigheid aangegeven. Deze criteria staan haaks op de beleving (en ervaring) van veel zelforganisaties.

Het feit dat zelforganisaties een aantal samenwerkingsverbanden dienen aan te gaan met het oog op het behoud van hun **erkenning en subsidiëring**, maakt integraal deel uit van een bepaalde integratiepolitiek. Dit kan beschouwd worden als een sturing vanuit het beleid in de vorm van een 'verplichte' kennismaking met de gastcultuur.

De samenwerking met zelforganisaties verloopt moeizaam. Vanuit autochtone hoek wordt gewezen op cultuur- en mentaliteitsverschillen terwijl vanuit allochtone hoek vooral de **objectbenadering** parten speelt. Het gegeven dat ze 'gebruikt' worden voor hun schone ogen en als randanimatie voor het muzikaal of gastronomisch opkleuren van de activiteiten, staat haaks op de emancipatiegedachte waar men in de sector toch zo graag mee uitpakt (of zo hoog in het vaandel draagt). Het verbaast ons wanneer net binnen een sector zoals het sociaal-cultureel werk een dergelijke benadering wordt gehanteerd.

Organisaties die zich niet persé willen profileren, genre **dienstencentrum** of bedrijvencentrum, die services aanbieden aan andere organisaties, groepen in de samenleving en burgerinitiatieven, vormen hier misschien een mogelijke interessante piste.

Sommige zelforganisaties hekelen de verplichte samenwerking, anderen vragen meer sturing vanuit de overheid tot zelfs concrete voorstellen van samenwerkingsverbanden. Nochtans heeft iedereen de mond vol van empowerment, wat niet enkel op een individu maar eveneens op een groep of zelfs een gemeenschap van toepassing kan zijn. Teveel wordt er naar de overheid gekeken, vanuit alle hoeken van de sector, in plaats van zelf het **initiatief** in handen te nemen. Overleg binnen de sector over samenwerkingsverbanden, alternatieve organisatievormen, intercultureel werken enz. is hard nodig. Heel wat stemmen gingen op om zelf de koppen bijeen te steken, om zelf op zoek te gaan naar oplossingen i.p.v. te zitten wachten op de kip met de gouden eieren.

Ter afronding schetsen we nog enkele organisatorische aandachtspunten betreffende samenwerking, netwerken en overleg. Mogelijks inspireren ze een sectorale aanpak van deze nood aan synergie.

**Samenwerking** is steeds specifiek. De verschillende posities die de actoren in het veld bezetten zorgen voor een eigen dynamiek. Daarom is het nodig dat het Brusselse sociaal-cultureel werk vanuit haar eigen ‘velddynamiek’ en specifieke lokale context en noden haar samenwerkingsverbanden vorm geeft.

Samen werken kan op grond van functies, structuur, intensiteit of partners. Voor een functionele samenwerking wordt vooral gekeken naar de verschillende activiteiten die worden uitbesteed of uitgevoerd in samenwerking met partners.

Een samenwerking is structureel wanneer een gezamenlijke structuur wordt uitgebouwd die aan nieuwe behoeften moet voldoen. De structurele classificatie vertelt meer over de vorm van samenwerking, zoals alliantie of coalitie. De intensiteit waarmee organisaties hun krachten bundelen kan gaan van het delen van een netwerk over het samenwerken in projecten tot een structurele samenwerking. De classificatie op basis van partners tenslotte baseert zich op het soort partners en hoe die zich (hiërarchisch of organisatorisch) tot elkaar verhouden.

Samenwerken wordt echter ook vaak tot de nieuwe norm verheven, een ideaal waar men naar streeft en waarvan (te) veel wordt verwacht. Het al te zeer uit zijn op ‘samenwerking’ kan juist de concrete samenwerking belemmeren. Samenwerking heeft immers niet enkel positieve gevolgen, het is belangrijk ook bewust te zijn van de eventuele nadelen van de samenwerking. Een aantal voorwaarden en risico’s inzake samenwerking lijsten we op in (5).

Uit de oefening van gezamenlijke visievorming op de search conference blijkt dat meer **overleg** wenselijk is. Er zijn verschillende pistes mogelijk om de samenwerking in het Brusselse sociaal-cultureel werkveld én samenwerking met andere maatschappelijke sectoren en actoren te versterken. Overleg kan georganiseerd worden, bijvoorbeeld met betrekking tot een verdere visievorming van de sector in Brussel als geheel, met betrekking tot specifieke thema's en noden die uit het onderzoek naar voren komen (bijvoorbeeld door thematische werkgroepen, denktanken, verantwoordingsgesprekken), met betrekking tot een meer uitgesproken profiel van het sociaal-culturele veld in de stad,...

Overleg dient om elkaars meningen en standpunten te leren kennen en uit te wisselen om tot een consensus en algemene strategie te komen. Vaak heeft overleg drie grote doelstellingen:

- (a) op de hoogte zijn van doelstellingen, strategie, problemen en ervaringen van andere organisaties;
- (b) op zoek gaan naar gemeenschappelijke oplossingen voor gemeenschappelijke problemen;
- (c) gemeenschappelijke oplossingen organiseren: taakverdeling, doelstellingen en evaluatie.

Of er nood is aan een centraal punt dat zich inzet om samenwerking en netwerking (in alle richtingen) te bevorderen blijkt niet expliciet uit het onderzoek. Geïnspireerd door het voorbeeld van het Brussels Kunstenoverleg kunnen we vaststellen dat de kracht van een dergelijk overlegplatform is dat het verschillen gezamenlijk vorm en inhoud geeft. Verschillende actoren spelen mee op een gemeenschappelijk en **publiek** platform. Een overlegplatform is dus een zeer geschikte werkvorm om grote verschillen de confrontatie te laten aangaan en op basis daarvan gezamenlijke ideeën tot stand te laten komen. In (6) lichten we de voorwaarden om een dergelijk overlegplatform tot stand te brengen kort toe.

De zo nodige concepten en visieontwikkeling van het Brussels sociaal-cultureel werk zouden zeker baat hebben bij dat tikkeltje vervreemding, confrontatie en dialoog dat samenwerking, netwerken en overleg te bieden hebben. De synergie die hierin kan worden opgewekt ontstaat echter niet door 'meer van hetzelfde' te organiseren. Complex samengestelde netwerken, in de betekenis van een grote **verscheidenheid** aan partners, zijn zeker niet makkelijk te organiseren en te bestendigen, maar kunnen zeer inspirerend zijn en kunnen leiden tot transparantie, openheid en wederzijdse verantwoording.

#### 4. Aan slag

Dit onderzoek exploreert wat er leeft in het Brusselse sociaal-culturele veld en hoe beroepskrachten, vrijwilligers en betrokkenen criteria en barrières verwoorden en verduidelijken. Snuister nog eens door het rijke onderzoeksmateriaal, of overloop de synthese. Men maakte een fotoshoot van zichzelf en elkaar, plaatste Brussel en zijn eigenaardigheden in the picture, keek beleid en politiek in de ogen.

Het onderzoek bestaat enerzijds uit de bevraging van noden en behoeften ter voorbereiding van de search conference, anderzijds uit de resultaten van de search conference zelf. Het dubbelkarakter van deze aanzet geeft alvast twee sporen aan:

Wat betreft de vraag naar visievorming stellen we vast dat het net kenmerkend is voor sociaal-culturele praktijken dat ze variëren in aanpak, thema en publiek. Een gemeenschappelijke visie à la eenheidsworst doet afbraak aan deze realiteit en haar potentieel. Duizend bloemen laten bloeien, lijkt het devies. Wat op zijn beurt echter niet betekent dat er geen nood bestaat aan een duidelijke financiële rechtzekerheid vanwege de tuiniers (subsidiërende overheden). De relatie met de stad, met andere maatschappelijke sectoren en actoren op haar beurt vraagt wel om het ontwikkelen van gezamenlijke kennis en slagkracht. Wat betreft de organisaties op het veld onderling spreken we misschien beter over het zoeken naar **complementariteit**. Dus naar samenwerking, bevraging en win-win situaties om experiment en project waar zinvol op elkaar af te stemmen. Een overheid moet hiervoor actief ruimte en tijd bieden. De vraag is eenvoudig: welke structuur brengen de overheden en de sector in een gezamenlijke inspanning tot stand om overleg, kijken over de eigen grenzen en synergie te realiseren? Of blijft het bij een occasionele search conference? In de discussietekst reiken we hiervoor een aantal pistes aan.

Het tweede spoor betreft de verzamelde noden en behoeften in functie van de search conference. We kunnen hier niet spreken van een volledig 'behoefteonderzoek' van het gehele werkveld, maar toch biedt het verzamelde materiaal tal van mogelijkheden tot remediëren. Publieks- en bevolkingsonderzoek naar (potentiële) vrijwilligers- en deelnemersprofielen; kennis over hoe een organisatie zich kan structureren om optimaal bij te dragen aan en nut te hebben van een netwerk; visies op interculturaliteit van waaruit strategieën voor bereik en samenwerking kunnen ontwikkeld worden; erkenning van de inspanningen in tijd en middelen die een gedegen verantwoording middels o.m. beleidsplannen vragen, ... De noden zijn reëel en veelvuldig.

Het kan niet de bedoeling zijn dat deze voorzet, zoals zoveel onderzoek en bevraging, ergens in een administratieve lade belandt en verloren gaat. Het enige wat er dan wordt overgehouden, is alweer de energie van de werkers. Die hebben elkaar doorheen het onderzoeksproces beter leren kennen en zijn vast al banden aan het smeden en plannen aan het maken om het zoveelste waardevolle project op de sporen te zetten.

Sociaal-cultureel werk is een investeringspost in de samenleving, geen kostenpost voor maatschappelijk onderhoud. De verschillende spelers: organisaties, steunpunten en belangenbehartigers, overheden, beroepskrachten, vrijwilligers en deelnemers, onderwijs en onderzoek, zijn nu **samen aan zet** om door hun werk de Brusselse samenleving mee vorm te geven.

## TOELICHTING BIJ DE DISCUSSIE

(1) De Nederlandse onderzoekers Dijstelbloem, Meurs en Schrijvers (2004) reiken ons in hun rapport 'Maatschappelijke dienstverlening, een onderzoek naar vijf sectoren' een handzaam kader aan om het samengestelde karakter van de betrokkenen in het sociaal-cultureel werk te analyseren. Om de verschillende rollen en invloeden van de diverse betrokkenen te kunnen plaatsen gaan de auteurs uit van een onderscheid in 'institutionele logica', 'vraaglogica' en 'provisiologica'.

De **institutionele logica** doet ons kijken naar het bestuur en beheer van het werk. Hierin spelen combinaties van verschillende coördinatiemechanismen en interventieinstrumenten een rol. Met coördinatiemechanismen worden markten, hiërarchieën, vrijwillige verbanden, gemeenschappen en netwerken bedoeld. Interventie-instrumenten kunnen worden omschreven als de financiële prikkels en wet- en regelgeving, alsmede de meer 'zachte' sturingsmiddelen die overheden en andere regulerende instanties tot hun beschikking hebben om het gedrag van niet-staatelijke actoren te sturen.

De **vraaglogica** omvat het geheel van relaties tussen vragers en aanbieders. Het gaat dan om de mate waarin 'cliënten' in staat worden gesteld te participeren in het dienstverleningsproces, de mate van inspraak, de mate van keuzevrijheid en tot slot de mogelijkheid om via derden correctie af te dwingen bij structurele gebreken in de dienstverlening.

De **provisiologica** of voorzieningenlogica tenslotte kijkt naar de instellingen en professionals die verantwoordelijk zijn voor de uitvoering van de dienstverlening zelf. Het gaat dan om actoren (bijvoorbeeld stafmedewerkers, educatieve medewerkers, administratieve medewerkers, coördinatoren en verantwoordelijken), fysieke omgevingen (bijvoorbeeld verenigingsvoorzieningen, gemeenschaps- en cultuurcentra) en meer abstracte organisatiemodellen. De organisaties en de beroepskrachten worden enerzijds beschouwd als cruciale dimensies van de provisiologica, anderzijds kijkt men ook naar de aard van de dienstverlening en de daaruit voortvloeiende relatie tussen organisatie, beroepkracht en gebruiker.

(2) De relatie met een gelaagde vraag heeft een historische oorsprong. Zowel het verenigingsleven als het instellingswerk kent haar origine in ideologische bewegingen en particulier initiatief, dat zowel burgerlijke als ontvoogdende kenmerken bezat. Deze bewegingen waren in Vlaanderen vaak verbonden met het

gevoel van een eigen taalgemeenschap. Zo lagen ze mee aan de basis van de ontvoogding van de Vlaamse Gemeenschap in het Belgisch model. In die zin hebben de prille vormen van volksontwikkeling in Vlaanderen veel meer gerealiseerd dan 'het opvoeden tot burgerschap'. Ze hebben dat burgerschap geïnstitutionaliseerd in een autonome politieke en grondwettelijke gemeenschap. Dramatiserend kunnen we aanvoeren dat zonder dit streven naar burgerschap, naar burgers die langs democratische wegen helder hun vraag kunnen formuleren en meetellen, er vandaag geen Vlaams ministerie van Cultuur en VGC zou zijn. In dat licht kan het volksontwikkelingswerk worden gezien als een poging tot institutionalisering van de voice: de stem, het zeggenschap van de burger.

Heel deze geschiedenis van politieke participatie, civiele oppositie tegen vervreemdende overheidsstructuren en -beleid, aanklachten tegen het ontbreken van voorzieningen en rechtsgeldigheid, strijd voor spreekrecht en inspraak, zijn eigenlijk vraagsturing *avant la lettre*. Van oorsprong emanciperende initiatieven van het volksontwikkelingswerk zoals opbouwwerk en basiseducatie vertrokken vanuit een reële nood aan medezeggenschap en scholing. In een nog langere traditie opereerden levensbeschouwelijke sociaal-culturele organisaties en werkers in opdracht van hun achterban, de levensbeschouwelijke gemeenschap. Hier stuiten we echter op de grenzen van het begrip 'vraag' aangezien de organisaties en werkers soms betuttelend en paternalistisch te werk gingen, daarmee veeleer een antwoord gevend op 'de maatschappelijke vraag' die wordt vastgesteld door machtigere partijen dan de individuele leden en gebruikers (vgl. De Boer en Duyvendak, 2004).

**(3)** De manieren waarop de sociaal-cultureel werker hierbij tewerk gaat zijn heel gevarieerd. Animeren, in de letterlijke betekenis van begeisteren, enthousiasmeren en verlevendigen hoort daar zeker bij. Animatie in deze betekenis probeert voorwaarden te creëren voor zelfgeorganiseerde en zelfgestuurde leerprocessen, waarbij veel aandacht is voor het ontwikkelen van motivatie (Spierts, 2000). Animatie wordt zo vooral gezien als 'kritische instantie in de cultuur'. Vertrekkende vanuit de eigen cultuur van mensen, maar in verbinding met hun sociaal-economische positie, moet men aansluiting zoeken bij culturele, sociale en educatieve behoeften. Mensen worden zo niet alleen gezien als consumenten van cultuur, maar ook als deelnemers aan culturele processen en als producenten van cultuur (*ibid.*). Dit alles vergt een relatie van vertrouwen, van beide kanten. En natuurlijk een centrale rol bij de 'mensen', de vrijwilligers en beroepskrachten in de sociaal-culturele organisatie. De tegenhanger van vertrouwen is angst. Veel symptomen van verkramptheid in organisaties, zoals het cultiveren en reproduceren

van bureaucratische zekerheden, het uitvoeren van machtsstrategieën en onderlinge afgunst in de sector zijn te herleiden tot angst. Angst verstoort een goede balans tussen innovatie en duurzame ontwikkeling. Het leervermogen van mensen wordt immers aangetast, een productieve samenwerking wordt geremd en de uitwisseling met de context wordt geblokkeerd (Van der Laan, 2004).”

Volgens van der Laan (2000) is de essentie van sociale beroepen dat ze een onafhankelijke rol kunnen spelen in de regulering van het maatschappelijke verkeer. Sociale beroepen zijn in het leven geroepen om bepaalde maatschappelijke waarden te realiseren, zoals participatie, mondigheid, democratisering, ... Deze essentie wordt bedreigd door afhankelijkheidsrelaties in termen van macht en geld, bijvoorbeeld van de subsidiërende overheid. Tevens wordt professionaliteit te vaak opgevat als de technische bekwaamheid tot het uitvoeren van instrumentele en strategische handelingen. Vanuit een leefwereldperspectief komen echter allerlei normatieve bindingen en culturele uitingen binnen maatschappelijke uitwisselingsrelaties in beeld.

**(4)** Voor het bestuur en beheer van **politiek-normatieve projecten** geldt in algemene zin het volgende:

- Het initiatief tot een politiek-normatief project zal doorgaans (zij het niet per definitie) van buiten de overheid komen. De overheid doet er goed aan dit soort initiatieven flexibel aan te moedigen door ze niet in vaste stramien te persen, maar vooral actief ruimte en faciliteiten te bieden. Centraal staat hier loyalty: de gebruikers moeten het project als **‘eigen’** kunnen beschouwen, ze zijn (mede)initiatiefnemer en (co)producent.
- De opdracht tot en de aansturing van de professionele inzet laat de overheid best uitgaan van dit maatschappelijke initiatief. Een grens daaraan wordt gevormd door de professionele standaarden van de beroepskrachten zelf.
- Kern van overheidsbeleid in deze sfeer van de politiek-normatieve projecten is: faciliteren, activeren, aanmoedigen dat burgers zich manifesteren, eigen verantwoordelijkheid nemen. Het is daarbij een misvatting dat burgers dat meer en beter zouden doen naarmate de overheid verder terugtreedt: ruimte laten is volstrekt onvoldoende als bestuursconcept, de overheid zal actief ruimte moeten bieden.

Het sociaal-cultureel werk kent een aantal praktijken en activiteiten die wel goed behandeld kunnen worden als vormen van **dienstverlening**, zoals bijvoorbeeld het cursusaanbod van de gemeenschapscentra.

- De rol van de afnemer van deze diensten is te typeren als gebruiker of cliënt. De relatie met deze gebruiker vereist steeds een mate van voice: participatie en inspraak op verschillende niveau's. Het doel van de dienstverlening verschilt per dienst, terwijl ook de inhoud en de vormgeving van de diensten een grote variatie kennen.
- Aanpalende sectoren, zoals het onderwijs en welzijn, en lokale partners, zoals verenigingen en clubs, kunnen fungeren als collectieve afnemer van zulke diensten. Veel van de diensten kunnen dus in een nauwe samenhang met andere sectoren worden geleverd. Hier is dus sprake van een zekere 'contextualisering' van het sociaal-cultureel werk.
- Het sociaal-cultureel werk dient in beide sferen een actieve rol te spelen. De dienstverlening maakt mee de infrastructuur voor de politiek-normatieve projecten. Concreet: een cursus sociale vaardigheden kan een aanknopingspunt vormen voor contact en ontmoeting, waarna de deelnemers met elkaar bijvoorbeeld afspreken om het geleerde in praktijk te brengen en een aantal keren samen te komen om elkaar hierin te steunen. De aard van de sociaal-culturele dienstverlening is zo dat ze een meerwaarde kan hebben voor de politiek-normatieve projecten. Ook kenmerkend is dat sociaal-culturele diensten worden verleend in een gezamenlijke inspanning van burgers en beroepskrachten die gespecialiseerd zijn in het organiseren van menselijke inzet en sociaal kapitaal, en dus doorgaans agogisch geschoold zullen zijn. Deze zorg om de kwaliteit van de sociaal-culturele dienstverlening kan door de overheid worden opgenomen, onder meer door het stellen van kwaliteitseisen.

**(5) Voorwaarden** voor succesvolle samenwerking zijn:

- De samenwerking is beleidsgedragen en structureel gekaderd. De gekozen bestuursconstructie en de vertegenwoordiging van de samenwerkende organisaties leert veel over de ernst van de samenwerking.

- Er is een gedeeld samenwerkingsmotief en een bepaling van gemeenschappelijke missie en doelstellingen. Zelf gekozen motieven zijn het krachtigst en hebben de meeste kans op slagen. Toch kan ook een (bittere) noodzaak een organisatie aansporen tot een samenwerking die anders onmogelijk was. Het motief voor samenwerking kan voor elke partner verschillend zijn, maar resulteert best in een gemeenschappelijke missie en perspectief. Een expliciete analyse van de wederzijdse verwachtingen, maar ook de te brengen offers kunnen een hulpmiddel zijn bij het formuleren van een gemeenschappelijke missie. Vage doelstellingen kunnen in eerste instantie veel mensen om de tafel krijgen, maar mogelijk veroorzaken ze later moeilijkheden omdat ieder zijn eigen verwachtingen en interpretatie voorstaat. Bovendien moet er een vertrouwen om samen met de partners te zullen slagen in het gestelde doel. Vertrouwen volstaat niet, maar is wel essentieel en moet expliciet aan bod komen.
- Er is een evenredige en evenwichtige werk-, rol- en taakverdeling. Voor het richting geven aan een samenwerkingsverband, het afstemmen van de verschillende bijdragen op elkaar, het oplossen van (onderlinge) problemen en het nemen van goede beslissingen zijn de afzonderlijke bijdragen van de leden van een samenwerkingsverband van groot belang. Als er geen evenwicht is in de geleverde inspanningen zal dit snel tot irritaties leiden.
- Samenwerking tussen complementaire partners heeft meer kans op slagen dan samenwerking met overlap. De samenwerking wordt als een win-win situatie beschouwd zodat beide partners bereid zijn energie te steken in de realisatie ervan. Samenwerking tussen heel gelijkaardige organisaties kan aanleiding geven tot een defensieve houding, wrijvingen en strijd op posities en macht. Dit hoeft natuurlijk niet het geval te zijn en is afhankelijk van het doel van de samenwerking.
- Er is een culturele verenigbaarheid en (bereidheid tot) nieuwe identiteit. Organisaties kunnen qua stijl en (organisatie)cultuur grondig verschillen. Deze kunnen overbrugd worden als de samenwerking de vorming van een nieuwe entiteit met een identiteit en eigen cultuur tot stand kan brengen. De nieuwe gemeenschappelijke cultuur moet nauw samenhangen met de strategie, de doelen en het perspectief van de samenwerking. Vaak blijken cultuurverschillen de grootste hinderpalen te vormen voor een goede verstandhouding en dus een goede samenwerking.

- De benodigde middelen (waaronder mensen) kunnen gemobiliseerd worden. Vaak worden samenwerkingsprojecten met weinig of geen bijkomende middelen uitgevoerd en het beschikbare personeel levert een bijkomende inspanning om de integratie samen met de operationele taken uit te voeren. Daar is een zekere verbintenis voor nodig die moet steunen op de overtuiging dat de samenwerking een meerwaarde biedt.

**Risico's** bij samenwerking zijn:

- Als het om een eerste samenwerking gaat, gaat men onbekend terrein betreden. Het gebrek aan ervaring kan moeilijkheden met zich brengen. Om een gemeenschappelijke basis voor samenwerken te vinden is het belangrijk elkaar af te tasten, de onderlinge verschillen in ervaringen, kwaliteiten, uitgangspunten te onderkennen. Als de doelstellingen bijvoorbeeld te hoog gegrepen zijn, kan dit van de partners te veel energie vragen zodat ze afhaken. De discrepantie tussen het potentieel van een netwerk en het ritme van partners stelt regelmatig problemen. De partnerorganisaties zijn niet steeds in staat de meerwaarde van de groep te realiseren of te integreren gezien hun eigen ontwikkelingsfase. De groep stelt zich als netwerk open en dus kwetsbaar op. De van de partners verwachte loyaliteit is groot.
- Een belangrijke valkuil is het verschil tussen de partners. De verschillen de samenwerkingspartners kunnen van velerlei aard zijn: verschil in grootte, organisatiecultuur, sterkte, motivatie,... Belangrijk is dat met die verschillen rekening gehouden wordt en dat er een gemeenschappelijke visie of doelstelling is die de samenwerking richting kan geven. De win/win situatie voor alle partners moet duidelijk aanwijsbaar zijn; als het enigszins mogelijk is, dient deze zelfs aanwijsbaar te zijn op alle deelaspecten van de samenwerking.

Het verschil in omvang, slagkracht en kernopdracht van de partners zorgt voor de rijkdom van de samenwerking, maar betekent tegelijk een belangrijke bedreiging. In een samenwerking is de inbreng van knowhow, ervaring en competentie gebonden aan de personen en de organisatiestructuren. Niet iedereen heeft afhankelijk van verschillende omstandigheden dezelfde inbreng. Leden van kleinere organisaties of organisaties die in moeilijkheden zitten, zijn eerder geneigd veranderingen te aanvaarden. Leden van sterke organisaties hebben weinig boodschap aan verandering. Voor hen moet de

toegevoegde waarde van de samenwerking zeer goed gecommuniceerd worden.

- Een ander risico is onderlinge concurrentie: te veel uitgaan van eigen belangen en vechten voor eigen profijt en gelijk kan tot problemen leiden in de samenwerking tussen mensen. Veel onenigheid kan voorkomen uit het dilemma dat men elkaar enerzijds ondersteunt en solidair is, en anderzijds dat men elkaar kritisch dient te beschouwen.

**(6) Voorwaarden** om de installatie van een overlegplatform te laten slagen:

- Het platform zal enkel bestaansrecht hebben als het beantwoordt aan deze actuele noden én een meerwaarde biedt aan het veld. Hierop verder bouwend dient het veld een grote, continue, inspraak te kennen in de werking en opdrachten van het platform.
- Daar de sociaal-culturele sector een snel veranderend landschap is, dient het platform constant in te spelen op actuele noden en dynamieken. Dit is mogelijk door een grote betrokkenheid van actoren uit het veld. Dynamieken en kansen tot verandering zijn dan ingebouwd in de structuur van het platform, en geven het zo voldoende zuurstof.
- Inbedding binnen de al bestaande initiatieven op verschillende niveaus. Een van de eerste opdrachten van het platform zal het opstellen van een takenrapport van andere initiatieven zijn om uiteindelijk te komen tot een beschrijving van opdrachten die het platform kan uitvoeren die nog niet ingevuld zijn in het veld. Er moet gekeken worden welke vormen van dienstverlening er al bestaan in de sector en of deze effectief en efficiënt zijn.
- Politieke wil. Bovenal zal het veld moeten bewijzen aan de politiek dat het platform een welgekomen instrument is. Indien het platform geen volledige autonomie kent, maar voldoende linken met het beleid behoudt, zal de politieke interesse groter zijn. Anderzijds dient er voldoende verzelfstandiging van het orgaan te zijn opdat het een eigen dynamiek zou kunnen ontwikkelen.

## LITERATUUR

Achterhuis, H. (1998). *De erfenis van de utopie*. Amsterdam: Ambo.

Baarda, D.B., de Goede, M.P.M. & J. Teunissen (2005). *Basisboek kwalitatief onderzoek*. Stenfert Kroese.

Bluekens, W., Verté, D., & Vanwing, T. (2003). Naar een vraaggestuurde dienstverlening door SoCiuS. Behoeftonderzoek naar ondersteuningsnoden in de sociaal-culturele sector. *Vorming*, 18 (4), 277-399.

Bouverne-De Bie, M. (1999). Participeren in een complexe sociale wereld. In H. Baert, M. De Bie, A. Desmet, L. Hellinckx & L. Verbeke (red.). *Handboek samenlevingsopbouw in Vlaanderen* (pp211-223). Brugge: Die Keure.

Casteleyn, I., Vanwing, T. & D. Verté (2003). *Motiveren van vrijwilligers. Een onderzoek naar motivatiestrategieën binnen socio-culturele verenigingen*. Brussel: Vrije Universiteit Brussel, AGOG.

Cockx, F. (2000). Gegevensregistratie en verenigingswerk, in het zog van de zorg voor kwaliteit. *Vorming*, 15 (5), 315-342.

Comte-Sponville, A. (2001). *Kleine verhandeling over de grote deugden*. Parijs: Presses Universitaires de France.

De Blende H. & F. Dhondt (2005). Sociaal-culturele praktijken. In Larock, Y., Cockx, F., Gehre, G., Van Eeckhaut, G., Vanwing, T. & G. Verschelden (Red.). (2005). *Spoor zoeken. Handboek sociaal-cultureel werk met volwassenen*. Gent: Socius/Academia Press

De Boer, N. & Duyvendak, J.W. (2004). Welzijn. In H. Dijkstra, P.L. Meurs en E.K. Schrijvers (Red.), *Maatschappelijke dienstverlening, een onderzoek naar vijf sectoren* (pp. 17-63). Amsterdam: University Press.

De Lannoy, W., Lammens, M., Lesthaeghe, R. & D. Willaert (1999). *“Brussel” in de jaren negentig en 2000: een demografische doorlichting*. Vrije Universiteit Brussel.

De Pauw, W. (2005). *Minister dixit, een geschiedenis van het Vlaamse cultuurbeleid*. Antwerpen: Antwerpen/Apeldoorn: Garant Uitgevers.

Dijstelbloem, H., Meurs, P.L. & Schrijvers, E.K. (Red.). (2004). *Maatschappelijke dienstverlening, een onderzoek naar vijf sectoren*. Amsterdam: University Press.

Elias W. & Vanwing T. (Red.). (2002). *Vizier op agogiek*. Apeldoorn/Leuven: Garant Uitgevers.

Elias, W. (2004). Het dubbellevens van het sociaal-cultureel werk. *UVV-info: Dossier sociaal-cultureel werk. Op de bres voor een betere samenleving?*, 21 (6), 52-55.

Elias, W. (2005). Cultuur en educatie. In Larock, Y., e.a. (Red.). (2005). *Spoor zoeken. Handboek sociaal-cultureel werk met volwassenen*. Gent: Socius/Academia Press

Gehre, G. (2005). Overheidsbeleid en de sociaal-culturele sector. In Larock, Y., e.a. (Red.). (2005). *Spoor zoeken. Handboek sociaal-cultureel werk met volwassenen*. Gent: Socius/Academia Press

Henau, A. (2002). *De recente demografie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest*. Directie Studiën en Regionale Statistiek van het M.B.H.G.

Hirschmann, A.O. (1970). *Exit, voice and loyalty: Responses to decline in firms, organizations and states*. Harvard: Harvard University Press.

Huyse, L. (2003). *Over Politiek*. Leuven: Van Halewyck

Janssens, R. (2001). Taalgebruik in Brussel. Taalverhoudingen, taalverschuivingen en taalidentiteit in een meertalige stad. In *Brusselse thema's*, nr. 8, VUBpress.

Janssens, R. (2004). Taal en onderwijs in Brussel. In *Brusselse thema's*, nr. 12 (277-306), VUBpress.

Notten, A.L.T. (2001). De balans van het sociaal-cultureel werk - CMV tussen isolement en openheid. *Sociale Interventie*, 10 (1), 50-57.

Notten, A.L.T. (2004). *Overleven in de stad. Inleiding tot sociale kwaliteit en urban education*. Antwerpen/ Apeldoorn: Garant Uitgevers.

Notten, T., Mertens, K., Van Looveren, M. & Vanwing, T. (2004). Civil Society and Social Cohesion: social inclusion policy, cultural participation and community education as contributions to social quality. In *Journal of Adult and Continuing Education*, 7, 39-53.

Notten, T. (2005). Over sociaal-cultureel werk en civil society, een innige relatie die om onderhoud vraagt. In Larock, Y., e.a. (Red.). (2005). *Spoor zoeken. Handboek sociaal-cultureel werk met volwassenen*. Gent: Socius/Academia Press

Schuyt, C.J.M. (2001). Het onderbroken ritme. Opvoeding, onderwijs en sociale cohesie in een gefragmenteerde samenleving. *Kohnstammlezing*. Amsterdam: Vossiuspers AUP.

Spierts, M. (2000). Diversiteit als kracht van sociale professies. In *Maatwerk*.

Spierts, M. (2000). *Educatie als animatie: Metafoor, mentaliteit of methode?* Geraadpleegd 25 november 2004 op <http://www.volkshogeschool.nl/spierts.htm>

Van der Laan, G. (2000). Opbouwwerk: markt en professionele principes. *Markant*, 1. Geraadpleegd op 17 mei 2004 op <http://www.som.net/markant/2000/1/4.htm>

Van der Laan, G. (2000). Hulpverlening in de marge. Enige werkzame bestanddelen van methodisch handelen. *Sociale Interventie*, 9 (1), 22-34.

Van der Laan, G. (2003). Presentie als ingebedde interventie. *Sociale interventie*, 12 (2), 68-75.

Van der Laan, G. (2004). Incontext: Simulatie van duurzaamheid. In R. Jorna, J. van Engelen & H. Hadders (Red.), *Duurzame innovatie. Organisaties en de dynamiek van kenniscreatie*. Assen: Van Gorcum.

Vanwing, T. & Notten, T. (2004). Functional, participatory and expressive ambitions: The dilemmas of Europe's lifelong learning policy. In B. Hake, B. van Gent & J. Katus (Red.), *Adult Education and Globalisation: Past and Present* (pp. 195-208). Frankfurt am Main: Peter Lang, Studies in pedagogy, andragogy and gerontagogy, 57.

Vanwing, T., Knockaert, J. & Jacquet, W. (2005). Een beroep in transformatie. Onderzoek naar het beroepsbeeld van de vormingswerkers in de volkshogescholen in Vlaanderen. Onderzoeksrapport. Brussel: Vrije Universiteit Brussel, AGOG

Vanwing, T. (2005). De narrige legitimering van het sociaal-cultureel werk. In Larock, Y., e.a. (Red.). (2005). *Spoor zoeken. Handboek sociaal-cultureel werk met volwassenen*. Gent: Socius/Academia Press

Verté, D. & W. Bluekens (2004). Onderzoekvoorstel naar determinanten van participatie en non-participatie aan vrijwilligerswerk in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Brussel: Vrije Universiteit Brussel, AGOG.

Verté, D. (2004). Het sociaal-cultureel werk: nieuwe uitdagingen? UVV-info: Dossier sociaal-cultureel werk. *Op de bres voor een betere samenleving?* 21 (6), 38-40.

Verté, D. & W. Verhaest (2005). Vrijwilligers veranderen. Wie volgt? In Larock, Y., e.a. (Red.). (2005). *Spoor zoeken. Handboek sociaal-cultureel werk met volwassenen*. Gent: Socius/Academia Press

Witte, E., Rodriguez, M. & J. Franssen (2003). *De relatie tussen en het beleid van de Brussels gemeenten en de Vlaamse gemeenschapsinstellingen 1994-2001, Deel I*. Vrije Universiteit Brussel, centrum voor interdisciplinaire studie van Brussel.

Wuyts, M. (2004). *Mogelijkheden tot synergie in de podiumkunstensector. Onderzoek naar kritische succesfactoren voor samenwerking*, scriptie tot het bekomen van het diploma GAS Cultuurmanagement Universiteit Antwerpen. Geraadpleegd op 2 september 2005 op [www.vti.be](http://www.vti.be)

*Sociaal-cultureel volwassenenwerk cijfergegevens 2003*. Brussel: Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, afdeling volksontwikkeling en bibliotheekwerk.

*FOV-standpunt evaluatie decreet voor het landschap sociaal-cultureel volwassenenwerk. Bijlagen 1. verenigingen, 2. bewegingen, 3. instellingen en volkshogescholen (2004). Brussel: fov. Geraadpleegd op 3 januari 2005 op [www.fov.be](http://www.fov.be)*

*VRIND 2002 Vlaamse Regionale Indicatoren. Hoofdstuk 6: cultuur: 6.4. sociaal-cultureel werk. Brussel: Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap.*

*Verslag hoorzitting ontwerp van decreet betreffende het sociaal-cultureel volwassenenwerk op 24 februari 2003. Brussel: Vlaams Parlement, Commissie voor Cultuur, Media en Sport, zitting 2002-2003, stuk 1501 (4).*

*Ontwerp van decreet betreffende het sociaal-cultureel volwassenenwerk. Tekst aangenomen door de plenaire vergadering op 2 april 2003. Brussel: Vlaams Parlement, zitting 2002-2003, stuk 1501 (9).*

*Beknopt Verslag van de plenaire zitting en van de stemming van het Ontwerp van decreet betreffende het sociaal-cultureel volwassenenwerk op 2 april 2003. Brussel: Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap.*

*Besluit van de Vlaamse regering houdende uitvoering van het decreet van 4 april 2003 betreffende het sociaal-cultureel volwassenenwerk Brussel: Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap.*

*Een positief toekomstbeeld voor het sociaal-cultureel volwassenenwerk (2005). Brussel: SoCiuS. Geraadpleegd op 30 maart 2005 op [www.socius.be](http://www.socius.be)*

*Analyse van de socio-economische toestand van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (2004). Brussels Observatorium van de Arbeidsmarkt en de Kwalificaties.*

*EDUBELL: Regiodossier Brussels Hoofdstedelijk Gewest – Behoeftedetectie in opdracht van het Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap (2005). D.I.V.A. Vlaams-Brabant en Brussel.*