



Samenwerken

**Leidraad voor het opzetten en onderhouden van
samenwerking**

voor

**centra voor basiseducatie
verenigingen waar armen het woord nemen
welzijnsschakels**

An Bistmans & Katrien Heylen

Vocvo (2016)

Met dank aan:

De partners van het project Leerkansen: CBE Open School regio Mechelen, Federatie Centra voor basiseducatie, Leerpunt Zuid-Oost-Vlaanderen, Netwerk tegen Armoede, Open School Kortrijk- Roeselare, Strategisch Plan Geletterdheid Verhogen, Vocvo en Welzijnsschakels.

Redactie:

An Bismans & Katrien Heylen

Vocvo (2016)

Samenwerken

Leidraad voor het opzetten en onderhouden van samenwerkingen

Inleiding

Organisaties werken met elkaar samen. Onderzoek toont aan dat dit alleen maar toeneemt. Samenwerken biedt immers veel voordelen. Maar samenwerken vraagt toch ook wel wat inspanning. Het is investeren en doordacht omgaan met elkaar. Deze nota geeft inzicht in het opzetten en het onderhouden van samenwerkingen. De nota bestaat uit drie delen:

Deel 1 geeft een bredere kijk op **samenwerken**.

Wat is het? Hoe wordt het succesvol? Hoe hou je de samenwerking vlot?

Deel 2 gaat dieper in op de samenwerking tussen **centra voor basiseducatie** en **verenigingen waar armen het woord nemen** en **welzijnsschakels**.

Deel 3 geeft **een stappenplan** met aandachtspunten en tips m.b.t. opzetten van samenwerking.

Deel 1: Een bredere kijk op samenwerken¹

Wat is samenwerken?

Samenwerken is geen doel op zich. Organisaties werken samen om tot meer resultaat te komen. Daardoor neemt de kwaliteit van hun dienstverlening toe.

We hebben het veel en gemakkelijk over samenwerken. Het lijkt alsof het vanzelf gaat. Niets is minder waar. Samenwerken stelt eisen en vraagt engagementen van elke betrokkene. Het is belangrijk zich hiervan bewust te zijn.

¹ Gebaseerd op PRONET, Professionalisering van netwerken i.s.m. Arteveldehogeschool, Gent, Veerle Opstaele; en Rita L'Enfant (Samenlevingsopbouw), 'Succesvol samenwerken tussen organisaties'.

Wie kan samenwerken?

Succesvol samenwerken en je daarbij richten op het gewenste resultaat is eigenlijk een vak apart. Je beschikt best over de volgende kwaliteiten:

- Je vindt een gulden middenweg tussen de visie van de eigen en de andere organisatie en jezelf.
- Je communiceert open.
- Je voert het opgenomen engagement uit.
- Je kan een draagvlak creëren binnen je eigen organisatie.
- Je toont respect.
- Je kan geven en nemen.
- Je hebt een open blik.

Wanneer wordt de samenwerking een succes?

Als organisaties samenwerken, zijn daar meerdere mensen bij betrokken. Het is essentieel iedereen die ermee te maken heeft al bij de plannen te betrekken. Dus als beleidsmedewerkers tot samenwerken willen overgaan, betrekken ze er best zo snel mogelijk de medewerkers bij die de samenwerking op de vloer zullen waarmaken.

Samenwerken is een complex gegeven en heel wat factoren bepalen het succes.

Volgende uitgangspunten en inzichten willen we meegeven:

- Elke betrokkene is gelijkwaardig, maar niet gelijk! Elke speler heeft zijn eigenheid. Ieder moet zijn identiteit kunnen behouden en moet hiermee leren omgaan in de context van de samenwerking.
- Het gemeenschappelijk belang houdt een samenwerking overeind. Elke partner moet zijn 'win' zien en ervaren. Verdwijnt de win, dan verdwijnt ook de samenwerking.
- Er moet ruimte zijn om een duidelijke doelstelling uit te spreken en zelfs op papier te zetten. Het is belangrijk dat de doelstelling bekend is bij elke belanghebbende in de samenwerking.
- Het moet duidelijk zijn wie welke beslissingen mag nemen. Alle betrokkenen hebben hier zicht op.

- Benoem duidelijk wat de motivatie van de organisaties is om tot samenwerken over te gaan. Daarnaast speelt ook de persoonlijke motivatie van de betrokkenen een belangrijke rol.
- Zorg goed voor de samenwerking: communiceer zonder verborgen agenda, geef erkenning, luister en maak meningsverschillen bespreekbaar.
- Zorg voor een volledig zicht op alle betrokkenen in de samenwerking. Ook die mensen die ogenschijnlijk onzichtbaar zijn, kunnen een positieve of negatieve stempel drukken op de samenwerking.

Deel 2: Centra voor basiseducatie werken samen met verenigingen waar armen het woord nemen en welzijnsschakels

Waarom samenwerken?

Als mensen in armoede moeilijk de stap zetten naar het centrum voor basiseducatie in hun buurt, dan is er werk aan de winkel. **Drempels** vormen een echt probleem. Mensen missen daardoor kansen om te leren.

Wat moet er dan gebeuren? Belangrijk is de drempels goed te leren kennen en initiatieven te nemen om de situatie te veranderen.

Een belangrijke stap kan al gezet worden door 'leren' alle kansen te geven in de verenigingen waar armen het woord nemen en in de welzijnsschakels. Daar komen mensen in armoede samen. Leren gebeurt daar spontaan, gestimuleerd door alle kansen en uitdagingen die er zich voordoen. Mensen werken er samen met elkaar. Ze nemen er taken en verantwoordelijkheden op, nemen het woord, ontdekken mogelijkheden, zetten daardoor weer nieuwe stappen in hun leven ...

Een centrum voor basiseducatie kan een partner worden van de verenigingen waar armen het woord nemen en de welzijnsschakels. Het kan het leren versterken dat sowieso in die organisaties plaatsvindt.

We zien dat zo'n partnerschap lukt. Op verschillende plaatsen in Vlaanderen zijn er initiatieven. De basiseducatie kan bijdragen aan een krachtig klimaat in de verenigingen en de welzijnsschakels. Ze kan mee de krachten versterken van de mensen die daar komen.

De samenwerking tussen de basiseducatie en de organisaties die werken met mensen in armoede kan op verschillende manieren vorm krijgen.

Een educatief medewerker² kan in nauw overleg met de vereniging of de welzijnsschakel een cursus op maat uitwerken, ter plaatse. Maar men kan er ook voor kiezen om hem als een coach te laten meedraaien in bepaalde activiteiten van de vereniging of de welzijnsschakel. Hij kan dan mensen coachen om iets bij te leren, iets uit te proberen, op te zoeken ... Hij werkt daar dan op een zeer laagdrempelige manier. Hij speelt in op wat zich voordoet, op de leerkansen die er zijn, op de noden die opduiken. Een coach werkt met individuele deelnemers, een kleinere of grotere groep ...

Door de samenwerking met het centrum voor basiseducatie kunnen mensen in armoede ontdekken dat 'leren' echt wel dichtbij is. Dat ze er eigenlijk ook veel mee bezig zijn. Dat er meer kansen voor het grijpen liggen dan men altijd dacht. Een cursus hoeft ook geen bedreiging te zijn, als hij een plaats krijgt in het aanbod van de vereniging. En als hij op maat en in overleg wordt uitgewerkt. Er liggen veel kleine en grote kansen om iets bij te leren in de vereniging, zowel voor mensen individueel als in groep.

Door de nauwe contacten kan **vertrouwen** opgebouwd worden. Mensen in armoede leren het centrum voor basiseducatie kennen door de aanwezigheid en de initiatieven van de educatief medewerker.

En misschien wordt – door de samenwerking – wel iets in gang gezet dat sommige mensen in armoede helpt om wél de stap te zetten naar het aanbod in het centrum voor basiseducatie of naar andere soorten cursussen of opleidingen.

Samenwerken werkt!

Samenwerken levert winst op voor de vereniging of de welzijnsschakel én voor het centrum voor basiseducatie.

We zien mooie voorbeelden van samenwerking in projecten uit de voorbije jaren. Ze leveren inspiratie voor de samenwerking.

Bekijk maar eens het Doeboek **Recht op leren, daar gaan we voor!** Daar wordt verteld over samenwerking in Oost-Vlaanderen.³

² Een 'educatief medewerker' van het centrum voor basiseducatie wordt in de praktijk en in teksten soms ook 'educatieve', 'lesgever' of 'leraar' genoemd. We gebruiken 'educatief medewerker' en verwijzen er naar als 'hij'. In de basiseducatie zijn vrouwelijke medewerkers evenwel in de meerderheid.

³ Oost-Vlaamse Centra voor Basiseducatie vzw (2009), *Recht op leren... daar gaan we voor! Het resultaat van dialoog in Oost-Vlaanderen, Gestoffeerd door de Centra voor Basiseducatie en organisaties die werken met mensen in armoede.*

Of bekijk de reportage **Leerkansen, Een project over leren, Armoedeverenigingen samen met centra voor basiseducatie**. Ze toont de projecten Leerkansen (2013-2014) in West-Vlaanderen, Mechelen en Ninove.⁴ Sla er ook eens de masterproef van Ella Peeters op na over diezelfde projecten. Ze belicht de kracht van informeel leren in verenigingen en welzijnsschakels, ondersteund door centra voor basiseducatie.⁵

De bestaande samenwerkingen bieden geen kant-en-klare informatie. We krijgen wel inzicht in de samenwerking tussen organisaties die heel verschillend zijn. Ze geven **aandachtspunten** en **krachtlijnen** om meer leerkansen te creëren voor mensen in armoede.

Hoe ziet het aanbod van de basiseducatie eruit in samenwerking?

Zowel de vereniging waar armen het woord nemen of de welzijnsschakel als het centrum voor basiseducatie kunnen initiatief nemen tot samenwerken.

Wat het centrum voor basiseducatie in de vereniging zal doen, wordt helemaal in afspraak en overleg ontwikkeld. Er zijn heel veel verschillende mogelijkheden, zodat de praktijk heel gevarieerd kan worden.

We spreken hier over '**activering, modules of maatwerk**'. Dit onderwijsjargon verwijst naar leeractiviteiten in groep, die toch wel een aantal dagdelen in beslag nemen.

Het centrum voor basiseducatie kan een cursus helemaal op maat van de vereniging ontwikkelen.

Daarnaast kan een educatief medewerker ook als een **coach** aanwezig zijn tijdens bepaalde activiteiten van de vereniging.

Wat concreet gebeurt, hangt volledig samen met de plaatselijke context, o.a. met de vrijwilligers, de coördinatoren en de bezoekers van de organisaties die werken met mensen in armoede. Natuurlijk spelen ook de mogelijkheden van het centrum voor basiseducatie een rol.

Alle partijen maken afspraken, als gelijkwaardige spelers, binnen hun missie, visie en opdracht. Elke samenwerking is uniek en wordt op maat gesneden.

⁴ Zie hiervoor de reportage 'Armoedeverenigingen en Centra voor Basiseducatie werken samen aan leerkansen' (2016): <https://youtu.be/PjHEDwJrK-U>.

⁵ Ella Peeters (2015), *De kracht van informeel leren, Informeel leren in verenigingen voor mensen in armoede, ondersteund door basiseducatie*, masterproef.

Deel 3: Stappenplan werken aan leerkanen

Bij een samenwerking worden verschillende fasen doorlopen. We beschrijven ze als volgt:

Fase 1: Vind elkaar!

Fase 2: Samenwerken? Ja, graag! ... en dus ...

Fase 3: Schep een draagvlak

Fase 4: 'Wij en zij' wordt 'ons'. Eerste stappen in de concrete werking.

Fase 5: Werken aan leerkanen

Fase 6: Regelmatig terugkijken en verder plannen

Fase 1: Vind elkaar!

Ga actief op zoek naar organisaties die je werking kunnen versterken.

Je maakt je eigen organisatie bekend door erover te spreken.

Veel organisaties kennen elkaar niet. Verenigingen waar armen het woord nemen en welzijnsschakels zijn vaak niet vertrouwd met het centrum voor basiseducatie. En omgekeerd.

Je kan elkaar tegenkomen op:

- een plaatselijk welzijnsoverleg
- provinciale bijeenkomsten of regionale vergaderingen van de Welzijnsschakels
- een overleg dat het Netwerk Tegen Armoede organiseert voor zijn leden
- een kennismakingsgesprek op initiatief van de basiseducatie of de vereniging of welzijnsschakel

Tips voor het centrum voor basiseducatie

- Neem voldoende tijd om te illustreren wat een centrum voor basiseducatie doet en wat de mogelijkheden zijn in samenwerking.
- Maak duidelijk wat basiseducatie kan betekenen voor organisaties die werken met mensen in armoede.
- Maak duidelijk dat armoedebestrijding samenhangt met het bestrijden van educatieve achterstelling.
- Geef enkele inspirerende voorbeelden.

Tips voor de vereniging waar armen het woord nemen of de welzijnsschakel

- Neem voldoende tijd om te illustreren wat de vereniging of de welzijnsschakel doet.
- Benoem de leeransen en de groeikansen voor de betrokkenen in de organisatie: hoe worden mensen sterker door deel te nemen en mee te werken in de organisatie?

Fase 2: Samenwerken? Ja, graag ! ... en dus ...

De vereniging waar armen het woord nemen of de welzijnsschakel en het centrum voor basiseducatie wensen elkaars inbreng. Beide partijen zien hierin kansen.

Om de samenwerking te laten slagen, zijn een aantal dingen onmisbaar:

- Neem ruim de tijd om **elkaars visie, missie en werking** te leren kennen en bespreek ze ook grondig.
- Alle partijen moeten hun doelstellingen uitspreken.
- Kom tot **gemeenschappelijke doelstellingen**. Dit schept duidelijkheid voor de samenwerking en men kan het werk ernaar richten. Later moet men ernaar

kunnen teruggrijpen bij opvolging en evaluatie.

Gemeenschappelijke doelstellingen hebben nog niet zo direct te maken met concrete cursusinhouden. Het gaat bv. ook over het informeel aanwezig zijn van de educatief medewerker in de vereniging of welzijnsschakel. Door te kunnen participeren, kan hij immers leeransen detecteren.

Hoe verschillend de partners ook zijn qua werking, visie en missie, er kan toch een vruchtbare, leerrijke en duurzame samenwerking ontstaan. Er zijn immers tal van gemeenschappelijke aspecten vast te stellen. Centraal staan de groeikansen van mensen in armoede.

Het moet in deze fase duidelijk worden wat voor beide partijen de **meerwaarde** is en waarom de samenwerking **zinnig** is. Daardoor kan een draagvlak ontstaan in de beide organisaties.

Aandachtspunten en tips

- Overleg eerst over de ruime contouren van de samenwerking. Maak duidelijk waar de noden en mogelijkheden van de vereniging of de welzijnsschakel liggen. Geef aan in welke activiteiten of deelwerkingen een bijdrage van de educatief medewerker van de basiseducatie zinvol of nodig kan zijn.
- Laat de educatief medewerker starten met een **verkenning**. Kies bij voorkeur voor een ruime onderzoeksfase, waarin hij deelneemt aan bepaalde activiteiten. Zo komen de leeransen en noden in beeld. Bepaal nadien in overleg met welke focus en invalshoek de educatief medewerker verder actief zal zijn.
- Als er reeds een concrete vraag of nood leeft in de vereniging of de welzijnsschakel is de instap voor de educatief medewerker misschien toch eenvoudiger. Het wordt voor iedereen sneller duidelijk wat die werker komt doen en hij krijgt mogelijk ook gemakkelijker een plaats in de werking. Hoe dan ook blijft een ruime kennismaking met de totaliteit van de werking nodig.
- Kom tot een **samenwerkingsakkoord** en expliciteer de inbreng van beide organisaties:
wat zijn de mogelijkheden en faciliteiten in de werking?
wie neemt welk engagement op?
wie zijn de direct betrokken medewerkers in de vereniging of de welzijnsschakel?

wie is de beoogde doelgroep, welke overlegmomenten worden ingebouwd?
hoe gebeurt de introductie van de samenwerking?
welke noden ervaren de vereniging of de welzijnsschakel en het centrum voor basiseducatie?
...

Fase 3: Schep een draagvlak

Het moet voor alle medewerkers en vrijwilligers van de vereniging of de welzijnsschakel duidelijk zijn dat er

- (1) een samenwerking is met het centrum voor basiseducatie*
- (2) een educatief medewerker komt meedraaien.*

De samenwerking wordt **intern besproken**, in beide organisaties. Zet de samenwerking op de agenda van de overlegorganen waar de belangen van de organisatie besproken worden, waar informatie wordt gedeeld met vrijwilligers ...

Aandachtspunten en tips

- Maak duidelijk dat de samenwerking het werk van elke partner versterkt. De organisaties kiezen bewust voor elkaar en nemen de **verantwoordelijkheid** om dit intern breed bekend te maken en te bespreken. Zo ontstaat een **draagvlak**.
- Maak de medewerking van het centrum voor basiseducatie concreet. Veel mensen in de vereniging of de welzijnsschakel kennen het centrum voor basiseducatie (nog) niet, en toch leven er vaak ook 'misverstanden' over. Benoemen van leerkanen kan bedreigend overkomen, zowel voor (vrijwillige) medewerkers als voor bezoekers. Het kan een denkoefening zijn waar men minder mee vertrouwd is en die andere eisen stelt aan de werking. Leg verbanden met de opdracht en ambitie van de eigen organisatie die werkt met mensen in armoede. Dat is verhelderend. Benader de kansen op leren positief, verwoord de meerwaarde.
- Vermijd **misverstanden** en laat geen misverstanden ontstaan. Laat **weerstanden** uitspreken en praat door over gevoeligheden. Betrek en informeer

alle betrokkenen. Illustreer de mogelijkheden van concreet samenwerken. De inbreng van de werker van het centrum voor basiseducatie moet positief benaderd worden en gewenst zijn in de vereniging of de welzijnsschakel. Het is belangrijk met alle vrijwilligers hierover te communiceren. De educatief medewerker moet, boven alles, **welkom** zijn!

Fase 4: 'Wij en zij' wordt 'ons'. Eerste stappen in de concrete werking

Stap 1: Neem tijd voor introductie en kennismaking van de educatief medewerker met de vrijwilligers en de medewerkers in de vereniging of de welzijnsschakel.

Neem nieuwe **initiatieven** of gebruik de **kansen** die zich voordoen in de werking. Kennismaking en voorstelling van de samenwerking met het centrum voor basiseducatie kan op bepaalde bijeenkomsten, op overlegmomenten, tijdens groepsvormende activiteiten ...

Aandachtspunten en tips

- Maak iemand verantwoordelijk in de vereniging of de welzijnsschakel voor de introductie van de medewerker van de basiseducatie.
- Maak aan de educatief medewerker duidelijk welke kansen op kennismaking er liggen in de vereniging. Hij kan zijn aanpak daarop richten.

Stap 2: Tandemwerking is essentieel.

Zorg ervoor dat de educatief medewerker nauw kan samenwerken met een of meer medewerkers of vrijwilligers in de vereniging of de welzijnsschakel.

Praat grondig door over deze concrete samenwerking tussen werkers. De inwerkperiode schept ook kansen om **gezamenlijk te groeien** t.a.v. de opdracht. Die betreft het scheppen en/of versterken van leerkanen voor de deelnemers in de vereniging of de welzijnsschakel.

Maak duidelijk dat de werkers van elkaar kunnen leren. Zij brengen immers elk hun eigen deskundigheid in.

Spreek duidelijk af hoe en wanneer het gezamenlijke werk zal opgevolgd en besproken worden. Tijd nemen om te **reflecteren** en te **overleggen**, is geen overbodige luxe!

Aandachtspunten en tips

- Zorg voor tijd en zo nodig ook voor ondersteuning om de samenwerking waar te maken en samen te groeien in de opdracht. Er moet over doorgepraat worden. Ook daar is **tijd en energie** voor nodig.
- De educatief medewerker van de basiseducatie komt in een organisatie waar mensen participeren, een bepaalde plaats innemen, een bepaalde rol opnemen ... De concrete samenwerking op de vloer moet lukken. De **bereidheid** om samen te werken en van elkaar te leren, moet er zijn. Dat is een belangrijke sleutel in het succes van de samenwerking tussen de partnerorganisaties. Samenwerken vraagt om bepaalde persoonlijke kwaliteiten (zie hoger). Dus de **keuze van de werkers** is belangrijk. Natuurlijk zullen de betrokken medewerkers nog verder groeien en evolueren door de concrete samenwerking. De basis moet echter goed zitten!

Stap 3: Aangepast aan de opdracht neemt de medewerker van het centrum voor basiseducatie de tijd en de vrijheid om kennis te maken met de organisatie en de mensen die er komen.

De eerste taak van de educatief medewerker is: **'er zijn' in de organisatie**. Dit wil zeggen: deelnemen aan activiteiten en ondertussen ogen en oren openhouden.

De educatief medewerker **maakt kennis in brede zin**. Hij leert de activiteiten kennen, maar ook de eigenheid, de cultuur en het ritme van de vereniging of de welzijnsschakel. Het gaat ook over mensen ontmoeten en gesprekken voeren. Het gaat over 'wennen' en vertrouwen opbouwen. Het is kennismaken en zich laten kennen.

Ook als er van bij het begin al een duidelijke opdracht of vraag ligt voor de educatief medewerker, blijft het toch belangrijk om daarnaast breed kennis te maken en zich te laten zien in de organisatie, zonder zich op te dringen.

De educatief medewerker **informeert zich** daarnaast ook over de organisatie en het kader waarin de werking past. Dat kan o.a. door dossiers en informatiemateriaal over de organisatie en het werken met mensen in armoede door te nemen. Het is goed om de

geschiedenis van de organisatie te leren kennen. Uiteraard heeft de vereniging of de welzijnsschakel bij deze kennismaking zelf een belangrijke rol te vervullen. Ze moet tijd en ruimte maken om de educatief medewerker gepast te informeren en te betrekken.

In deze inwerkperiode neemt de educatief medewerker de tijd om na te gaan wat er al gebeurt en gebeurde in de organisatie, hoe **leerprocessen** daar al plaatsvinden en worden begeleid. Pas daarna kan hij een plan maken over hoe hij kan bijdragen.

Belangrijk is in gesprek met mensen te gaan, te observeren, gewoon er te zijn, mee te doen en van daaruit dingen voor te stellen en te bespreken.

De basishouding is **overleggen**: Welke leerkanalen liggen er? Wie ziet wat? Wie kan wat opnemen? Hoe doen we het? Wat doen we wel en wat niet? Hoe wel en niet ?

Aandachtspunten en tips

- Geef de medewerker uit de basiseducatie voldoende **ruimte** en **tijd** om de vereniging of de welzijnsschakel te leren kennen en de eigen activiteiten erop af te stemmen.
- Wees **duidelijk** over de herkomst van deze 'nieuwe medewerker'. Hij komt van het centrum voor basiseducatie. Het is belangrijk dat voor iedereen in de vereniging of de welzijnsschakel duidelijk wordt wat deze werker komt doen. De educatief medewerker overweegt dus ook best goed hoe hij zich voorstelt.
- De educatief medewerker heeft de opdracht goed te 'zien' wat er al gebeurt en wie daarmee bezig is, bv. bij een kookactiviteit die door vrijwilligers begeleid wordt. Op basis daarvan kan hij overwegen of dat leren nog versterkt kan worden, hoe dat kan gebeuren en wie daarbij welke rol kan spelen.
- Maak de inlooperperiode voldoende lang en ga niet te snel over tot actie. Het is absoluut nodig tijd te nemen om de organisatie te leren kennen en voldoende te overleggen alvorens acties te ondernemen. **Het gaat over invoegen om iets te kunnen toevoegen!**
- De resultaten van de kennismaking, van leeswerk en overleg in functie van de afstemming zijn de eerste 'producten' van de samenwerking. Schat ze naar waarde.
- Ook wanneer er voor de educatief medewerker 'een duidelijk project' ligt, is de **inlooperperiode noodzakelijk**.

- Zet een educatief medewerker niet aan het werk in verschillende organisaties tegelijkertijd. Ervaring toont dat de inwerking te complex wordt.
- Zorg voor **continuïteit** als het klikt en geef de educatief medewerker de kans om langere tijd in de organisatie mee te draaien. 'Projecten' volgen elkaar in de loop van de tijd op en er ontstaat een natuurlijke omgeving waarin leren en van elkaar leren kernactiviteiten zijn.

Stap 4: Maak afspraken over de opvolging van het werk van de educatief medewerker uit de basiseducatie.

Bespreek de concrete activiteiten in de vereniging. Zo komt het **gezamenlijk nadenken** op gang over de inbreng van het centrum voor basiseducatie bij het versterken van de leeransen in de organisatie.

Bespreek **regelmatig** de observaties en ideeën over de leeransen in de vereniging of de welzijnsschakel met enkele sleutelfiguren in de organisatie (verantwoordelijke, groepswerker, eventueel voorzitter). Kies bewust wie je hiervoor aan tafel zet.

Fase 5: Werken aan leeransen

De educatief medewerker begeleidt op maat deelnemers in de werking. Hij zet leernoden en leeransen om in leermomenten.

De educatief medewerker organiseert leermomenten in de vereniging of de welzijnsschakel. Hij overlegt daarover en zet daarbij de **meest gepaste aanpak** in. Het kan gaan over korte leermomenten voor individuen of voor een kleine groep van mensen. Maar het kan ook gaan over een reeks bijeenkomsten voor een grotere groep deelnemers. Mogelijk wordt een maatwerk of een module uit het aanbod van de basiseducatie ingezet.

De ene keer is de werker meer een coach, de andere keer meer een leraar. Het is duidelijk dat hierover in de vereniging of de welzijnsschakel goed **overlegd** moet worden. De vereniging of de welzijnsschakel moet hierbij de verantwoordelijkheid nemen om dit educatieve werk goed **mee op spoor** te zetten. Dit kan door er gezamenlijk over na te denken, het samen voor te bereiden en bij de uitvoering betrokken te blijven.

De educatief medewerker zet zijn deskundigheid in en maakt gebruik van de competentieontwikkeling in de opleidingen maatschappijoriëntatie, taal, rekenen en ICT van de basiseducatie.

Aandachtspunten en tips

- 'Op maat' werken gebeurt in overleg en is aanvullend bij wat al gebeurt in de werking. De bijdrage vanuit de basiseducatie is gericht op versterking, uitbreiding en verdieping. De educatief medewerker hanteert geen eigen agenda of een pasklaar aanbod, maar **integreert** zijn werk in de context. Zo wordt de vereniging of de welzijnsschakel een **krachtige omgeving** voor mensen in armoede.
- De educatief medewerker als coach speelt in op **noden** die zich voordoen in lopende activiteiten, waarbij leerkansen worden opgepikt en versterkt. De coach heeft bijzondere aandacht voor het individu in de groep. Hij bevestigt, bevraagt, maakt zichtbaar, herformuleert, nodigt uit, doet samen, coacht en ondersteunt ... De competenties en de competentieverhoging die de basiseducatie nastreeft, vormen het kader voor deze leerkansen. Daarbij zijn zeker ook inzichten belangrijk. Enerzijds over 'wat nodig is' om iets te kunnen, te durven en te doen. Anderzijds over de stappen die kunnen gezet worden om competenties te laten groeien.
- De educatief medewerker kan ook een expliciet leertraject organiseren waaraan een groep in de organisatie deelneemt. Dan hebben we het over een cursus (een module of een maatwerk) of een activeringsactiviteit. De tandelpartners werken dit idee samen uit. Het is ook belangrijk dat de medewerker uit de vereniging of de welzijnsschakel betrokken blijft bij de uitvoering. Daar is een **begeleiding in duo** nodig.
- Beide organisaties zijn verantwoordelijk voor de versterking van leerkansen in de vorm van een cursus. Het Doe-boek maakt ons attent op een noodzakelijke **taakverdeling**.⁶

De **basiseducatie** staat in voor:

- de begeleiding van de educatieve activiteiten (opbouw, uitwerking, begeleiding van de bijeenkomsten),

⁶ *Recht op leren, daar gaan we voor!*, Doe-boek, p. 28.

- inbreng van de eigen deskundigheid,
- uitwerking van het aanbod op maat,
- overleg met de partner over inhoud, doelen, methodieken, materialen en organisatie van het aanbod.

De vereniging of welzijnsschakel is medeverantwoordelijk en investeert ook:

- in de voorbereiding van de educatieve activiteiten (het op maat ontwikkelen)
- door werving en bekendmaking van het aanbod
- door de groep te vormen die zal deelnemen en mogelijke deelnemers te motiveren tot deelname
- door individuele contacten met de deelnemers te onderhouden (opvolging, voor elke bijeenkomst uitnodigen, e.d.)
- door te zorgen voor de nodige materiële voorzieningen.

Voor beide organisaties is de duo-begeleiding van een cursus de meest gewenste formule.

De aanpak en houding van de educatief medewerker van de basiseducatie steunt op een visie over werken op maat. Het gaat erom de eigen begeleidingsactiviteiten te integreren in de bestaande werking.

Wat de educatief medewerker bijdraagt en hoe hij dat doet, wordt helemaal afgestemd op de **plaatselijke situatie**. Daarbij spelen heel wat factoren een rol: de sfeer, de geplogenheden, de gevoeligheden, de aanpak, de werkwijze, de organisatie, de vragen, de noden en de opdrachten van de organisatie. Ook de werking met de **vrijwilligers** maakt deel uit van de context. En er zijn de deelnemers aan de werking, de **mensen in armoede**, om wie het allemaal te doen is.

Om daarop een goed zicht te krijgen, zijn de inwerkperiode en overleg nodig.

De initiatieven van de educatief medewerker worden op maat gesneden en in de werking geïntegreerd. De educatief medewerker handelt daarbij zoveel mogelijk in **overleg** en **samen**. Hij gaat daarbij uit van de **krachten** die aanwezig zijn in de werking. De cruciale

vragen zijn: hoe daaraan nog bijdragen? Is iets extra mogelijk? Hoe kan de activiteit nog versterkt worden?

De samenwerking is erop gericht 'leren' te benutten om de omgeving nog **krachtiger** te maken, in het voordeel van de deelnemers. Centrale vragen daarbij zijn: hoe doen activiteiten beroep op competenties van mensen en hoe kunnen die verder ontwikkeld worden?

De context moet uiteindelijk **kansrijker** worden. Het kan hierbij gaan over processen voor individuen, of grote of kleine groepen.

De educatief medewerker neemt een specifieke rol op, ingegeven door de aanvullende waarde die men ziet. Want er zijn immers al mensen bezig die taken opnemen, leiding geven ... Hij hoedt zich voor 'overnemen', wat geenszins de bedoeling kan zijn.

De educatief medewerker van de basiseducatie werkt zoveel mogelijk in tandem met een medewerker van de vereniging of de welzijnsschakel. Dat kan een beroepskracht zijn of een vaste vrijwilliger, of een ervaringsdeskundige in armoede en sociale uitsluiting, e.d.

De tandempartners **overleggen over de kansen op leren** die zich aandienen. Ze gebruiken daarbij observaties, reflecties en ideeën. Zij bekijken samen hoe ze deze mogelijkheden tot leren kunnen oppakken en verder uitbouwen. Ze spreken af wie welke rol opneemt.

We gaven al aan dat de denk- en zoekprocessen aanleiding kunnen geven tot een breed gamma aan activiteiten van coaching en cursuswerk. De rol van de educatief medewerker daarbij is **anders** dan die van een groepswerker. Dat mag ook duidelijk zijn. Ze zijn partners met een andere bijdrage aan de ontwikkelingsprocessen van de organisatie, van groepen en van individuen.

De tandempartners **leren van elkaar**. Er is tijd nodig om elkaars visie en aanpak te leren kennen. Door wisselwerking ontstaat verrijking. Ook hier geldt: leren is veranderen.

De educatief medewerker leert van de aanpak in de vereniging of de welzijnsschakel, van de erkenning, van de zorg en de ondersteuning die mensen in armoede er ondervinden. Hij leert de wereld van mensen in armoede ook beter kennen. Hij leert zien hoe de organisatie aan empowerment van individuen werkt en maatschappelijk gezien aan armoedebestrijding doet.

De medewerker van de vereniging of de welzijnsschakel zet de 'leer-bril' op, leert kansen

zien om deelnemers te versterken en ervaart hoe versterken en verhogen van competenties in zijn werk gaat.

De tandpartners werken samen aan empowerment, aan zelfredzaamheid en emancipatie.

De houding die de educatief medewerker van de basiseducatie aanneemt t.o.v. mensen in armoede is essentieel.

Heel belangrijk zijn **de aanpak en de houding** van de educatief medewerker. Het gaat over de manier waarop hij erin slaagt om in **relatie** te treden met mensen in armoede. Inspiratie hierover vinden we in de publicaties van Bind-Kracht.⁷

Bind-Kracht stelt empowerment⁸ centraal in de strijd tegen armoede en ongelijkheid. Empowerment betekent werken aan autonomie in verbondenheid. Men gaat uit van fundamentele afhankelijkheid tussen mensen. Daarbij streeft iedereen naar autonomie, maar steeds in verbondenheid met anderen.

Empowerment stimuleert de eigen mogelijkheden van mensen en biedt ondersteuning en versterking waar nodig.

Versterken van leeransen, de bijdrage van de basiseducatie, is ook werken aan **empowerment**. Enkele noodzakelijke pijlers hierbij zijn:

- een educatieve relatie gekenmerkt door betrokkenheid, gelijkwaardigheid en wederkerigheid
- een krachtenperspectief
- een ondersteunende en schakelende educatief medewerker
- een competente en empowerende organisatiecontext.

Mensen in armoede zoeken naar **gelijkwaardigheid** op relationeel vlak en gaan gemakkelijker op weg met iemand die zich ook als mens durft tonen. Uitbouwen van leeransen vraagt om een nabije, warme en persoonlijke relatie met een emancipatorische dynamiek.

⁷ Inspiratiebron: Tien krachtlijnen van Bind-kracht, <http://194.78.48.75/bindkracht.be/Home/WatisBindKracht/Krachtlijnen.aspx>

⁸ 'Empowerment is een proces van versterking waarbij individuen, organisaties en gemeenschappen greep krijgen op de eigen situatie en hun omgeving en dit via het verwerven van controle, het aanscherpen van kritisch bewustzijn en het stimuleren van participatie' (Driessens & Van Regenmortel, 2006).

Het is belangrijk dat de educatief medewerker zich kan **verbinden** met de leefwereld van mensen in armoede. Dat schept ruimte voor de **kracht van het verschil**.

Door zicht te krijgen op de leefwereld van mensen in armoede, kan de educatief medewerker bepaalde gedragingen, houdingen en weerstanden beter kaderen. Hij kan de effecten van uitsluiting en de diepe kwetsuren leren kennen. Hij kan ook rekening houden met rollen die betekenis geven. Hij kan de mechanismen van veerkracht ontdekken en aansluiten bij de drijfveren en de wensen van deelnemers. De kracht van het verschil wordt duidelijk door open te staan voor dit 'anders-zijn'. Ook door het durven bevragen en het leren begrijpen, maar ook door het confronteren met de eigen waarden en normen.

De educatief medewerker en de deelnemers kunnen veel van elkaar leren door samen op weg te gaan. Als er ruimte komt voor **wederkerigheid** in een educatieve relatie, kunnen ze elkaar versterken.

Een **krachtgerichte kijk op mensen** in armoede staat centraal in Bind-Kracht. Het concept 'veerkracht' staat voor het vermogen zich positief te ontwikkelen ondanks moeilijke levensomstandigheden. Het is een belangrijke conditie van empowerment en het appel erop is de sleutel van een krachtgerichte vorming.

De vereniging of de welzijnsschakel biedt een omgeving met kansen op **positieve identiteitsvorming en rolverwerving**. Daar wordt 'de tweede klap' vermeden (de vernedering en uitsluiting die met armoede gepaard gaan). Ze biedt een warme plek, een groep en steunfiguren en creëert mogelijkheden om te 'geven'.

Wie werkt in een vereniging of een welzijnsschakel moet ook rekening houden met de kwetsuren van mensen in armoede en de achterliggende psychologische mechanismen, zonder mensen in armoede te beschuldigen of armoede te individualiseren.

De educatief medewerker moet flexibel omgaan met zijn rol en streven naar een goede rolcombinatie, die geen kwetsuren toevoegt, maar duurzame resultaten biedt. De educatief medewerker en de deelnemer **werken samen** aan wat belangrijk is voor de deelnemer.

Versterken en verbindend werken kunnen enkel door in **dialog** te gaan. De deelnemer wordt een medespeler in het leerproces. Daarin wordt op zijn ritme gewerkt in een relatie waarin hij **zichzelf kan zijn**. Hij voelt er zich goed en kan zijn zelfbeeld versterken. Dit vraagt van de educatief medewerker een **positieve basishouding**. Er is respect (voor het anders-zijn van de deelnemer), partnerschap, presentie (eerlijke, opmerkzame, geduldige en vrije aandacht voor de deelnemer) en het krachtenperspectief.

De educatief medewerker zal geconfronteerd worden met **spanningsvelden** in de relatie met de deelnemer. Zo is er het spanningsveld tussen vertrouwen en controle, tussen afstand en nabijheid, tussen product- en procesgericht werken, tussen meer afhankelijkheid creëren en verhoging van autonomie, tussen organisatie- en deelnemersbelangen. Met elke deelnemer gaat hij op zoek naar een nieuw evenwicht. In het bewust omgaan met deze spanningsvelden, in dialoog met de deelnemer, komt een creatieve, krachtgerichte educatie tot stand.

Competente werkers hebben ook competente organisaties nodig. Samenwerken met mensen in armoede veronderstelt educatief werkers die sterk staan in hun eigen empowermentproces. Dit houdt in dat organisaties zorg dragen voor de educatief werkers als personen. Empowerende organisaties stimuleren het 'selfempowerment' van hun werknemers. Ze voorzien er de nodige randvoorwaarden voor. Daarnaast veronderstelt Bind-Kracht een krachtgerichte omgeving. Er is ruimte nodig voor het creëren van ontmoetingskansen en steunsystemen voor de werkers.

Fase 6: Regelmatig terugkijken en verder plannen

Het centrum voor basiseducatie gaat in overleg met de vereniging of de welzijnsschakel na hoe drempels naar leren verlaagd worden door de inzet van de educatief medewerker.

Het is belangrijk regelmatig de inbreng van de educatief medewerker op te volgen. Zo zie je hoe de leerkansen in de vereniging of de welzijnsschakel versterkt of uitgebreid worden. Maak de initiatieven van de educatieve begeleiding **zichtbaar** en onderzoek hoe ze kunnen **gecontinueerd** worden. Soms kunnen medewerkers van de vereniging of de welzijnsschakel de begeleiding van bepaalde activiteiten immers overnemen.

Als de educatief medewerker als coach optreedt, is het belangrijk regelmatig na te gaan of er door deze inzet op leerkansen in een bepaalde deelwerking **meer of andere mogelijkheden** ontstaan voor het centrum voor basiseducatie. Kunnen er op een bepaald moment bv. ook meer uitgebreide leeractiviteiten ontstaan? Noden, vragen of interesses in de werking, maar ook de uitdaging van een of ander project kunnen bv. vragen naar een grondiger leerproces, waarbij een cursus nuttig wordt.⁹

⁹ Zie hiervoor *Recht op leren ... daar gaan we voor!*

Aandachtspunten en tips

- Zorg ervoor dat de educatieve initiatieven ook voor anderen duidelijk kunnen worden. Zo kan het werk **voor alle medewerkers** renderen. Bekijk wat kan doorgegeven worden en hoe ook andere medewerkers (vb. vrijwilligers) eruit kunnen leren.
- Maak de **transfer van ervaringen en inzichten** mogelijk in de vereniging of de welzijnsschakel én in het centrum voor basiseducatie. Hierdoor creëer je een breder draagvlak voor het partnerschap tussen organisaties.
- Verzorg de samenwerking tussen het centrum voor basiseducatie en de vereniging of de welzijnsschakel. Streef er zoveel mogelijk naar om **contact** te houden en regelmatig nieuwe vormen van samenwerking te ontwikkelen. Zo kan de aandacht voor leren in de vereniging of de welzijnsschakel een duurzaam karakter krijgen. Zo blijft ook het centrum voor basiseducatie alert voor de verlaging van de drempels naar leren.

Bronnen en inspiratie

Samenwerking tussen centra voor basiseducatie en verenigingen waar armen het woord nemen/welzijnsschakels

'Armoedeverenigingen en Centra voor Basiseducatie werken samen aan leerkansen' (2016). Beschikbaar: <https://youtu.be/PjHEDwJrK-U> [reportage].

Bistmans, An (redactie). (2009). *Het recht op leren, daar gaan we voor! Het resultaat van dialoog in Oost-Vlaanderen, Gestoffeerd door de Centra voor Basiseducatie en organisaties die werken met mensen in armoede*. Gent: Oost-Vlaamse Centra voor Basiseducatie vzw.

Peeters, Ella (2015). *De kracht van informeel leren, Informeel leren in verenigingen voor mensen in armoede, ondersteund door basiseducatie* [masterproef].

Armoede / armoedebestrijding

Baert, Herman & Droogmans, Annelies (2010). *Bind-Kracht door basisschakelmethodiek, Een opstap in armoedebestrijding*. Leuven: Lannoo Campus.

Driessens, Kristel & Van Regenmortel, Tine (2006). *Bind-Kracht in armoede, Leefwereld en hulpverlening*. Leuven: Lannoo Campus.

'Krachtlijnen. Tien krachtlijnen op een rij' [Tien krachtlijnen van Bind-kracht]. Beschikbaar: <http://194.78.48.75/bindkracht.be/Home/WatisBindKracht/Krachtlijnen.aspx>

Opleidingen m.b.t. samenwerken

'Pronet laat organisaties succesvol samenwerken', Pronet: Professionalisering van netwerken i.s.m. Arteveldehogeschool Gent, Veerle Opstaele
Beschikbaar: <http://projecten.arteveldehogeschool.be/pronet/home>

Samenlevingsopbouw: Succesvol samenwerken tussen organisaties, Rita L'Enfant
Beschikbaar: www.samenlevingsopbouw.be/samenlevingsopbouw-vlaanderen/vorming-training-opleiding-sov

Contact

Centra voor Basiseducatie

13 Centra voor Basiseducatie werken in Vlaanderen en Brussel een cursusaanbod uit voor volwassenen met geletterdheidsnoden. Ze ontwikkelen ook samen met partners een aanbod op maat.

Federatie Centra voor Basiseducatie vzw
Marcel Broodthaersplein 8/5, 1060 Brussel

info@federatie-basiseducatie.be
www.basiseducatie.be

Netwerk tegen Armoede

In het Netwerk tegen Armoede werken 55 verenigingen in Vlaanderen en Brussel samen met het uiteindelijke doel armoede en sociale uitsluiting uit te bannen.

Vooruitgangstraat 323 b6, 1030 Brussel
Tel.: 02 204 06 50

info@netwerktegenarmoede.be
www.netwerktegenarmoede.be

Vocvo (Vlaams ondersteuningscentrum voor het volwassenenonderwijs)

Vocvo ondersteunt o.a. de 13 centra voor basiseducatie in Vlaanderen. De ondersteuning betreft ook de samenwerking met organisaties die werken met mensen in armoede.

Kardinaal Mercierplein 1, 2800 Mechelen
Tel.: 015 44 65 00

www.vocvo.be
vraag@vocvo.be

Welzijnsschakels

Vrijwilligers in 130 Welzijnsschakels werken in Vlaanderen samen met gezinnen die armoede of uitsluiting ervaren.

Nationaal secretariaat: Huidevettersstraat 165, 1000 Brussel
Tel.: 02 502 55 75

www.welzijnsschakels.be