



ONTWERPEN VAN SOCIAAL GEWAARDEERDE ROLLEN

Een hefboom voor sociale inclusie

INHOUD

WAT?	3
Wat kan je van deze tool verwachten?	3
Wat is een sociaal gewaardeerde rol?	3
Wat is sociale rolversterking?	5
WAAROM?	5
HOE?	6
Basisvoorwaarden	6
Wederzijds vertrouwen	6
Verbinding	7
Geloof in (eigen) kunnen	7
Inspraak, participatie en co-creatie	8
Sociaal gewaardeerde rollen ontwerpen	9
Heb oog voor talent	9
Heb oog voor noden in de omgeving buurt	10
Ga op zoek naar wederkerigheid	11
Bewandel de weg van de geleidelijkheid	14
Kies voor maatwerk	15
Screen de huidige sociale rollen en bouw daarop verder	16
Ga op zoek naar een passende titel	17
Bied kansen op competentie-ontwikkeling	19
Maak mensen bewust van sociale codes	19
Wees een ambassadeur van positieve beeldvorming	20
Werk iteratief	20
Zet in op bonding, bridging en linking sociaal kapitaal	21
Gebruik macht en privileges van jezelf en anderen	22
Heb oog voor ervaringsdeskundigheid	23
Gebruik de kracht van sociale media	23
Maak werk van een goed vrijwilligersbeleid	24
Blijf present	25

CONCLUSIE : SOCIAAL GEWAARDEERDE ROLLEN ONTWERPEN	26
BRONNEN	27
Referentie	28

WAT?

Wat kan je van deze tool verwachten?

Met de tool “Ontwerpen van sociaal gewaardeerde rollen” geven we je langs de ene kant **inzicht** in het concept van sociale rolversterking, en langs de andere kant **handvaten** om er in de praktijk mee aan de slag te gaan. Het is een wegwijzer doorheen een aantal basisvoorwaarden en skills van een sociale professional die aan rolversterking doet. De vele voorbeelden illustreren telkens wat er met de handvaten bedoeld wordt.

Wat is een sociaal gewaardeerde rol?

Mensen nemen in hun levensloop tal van rollen op. Sommigen daarvan (werknemer, academicus, topsporter, ...) leveren een hogere waardering op dan anderen (dakloze, kind, werkloze, huismoeder, ...). Een rol waar sociale waardering van uitgaat, geeft je toegang tot “de goede dingen in het leven”, zijnde status, ervaring, sociale relaties, zelfvertrouwen, respect, inspraak, vrijheid, kansen, persoonlijke groei en materiële zaken (Wolfensberger, 1998). Socioloog Erving Goffman (2011) beweert zelfs dat je identiteit is opgebouwd door de rollen die je in de maatschappij inneemt, zonder sociale rollen zou er geen ‘zelf’ zijn.

***Een rol waar sociale waardering van uitgaat, geeft je toegang tot
“de goede dingen in het leven”.***

Mensen die zich in een maatschappelijk kwetsbare positie bevinden, hebben meestal een kleiner aantal sociale rollen die ze opnemen. Vaak worden hun rollen ook minder gewaardeerd en eerder **gekenmerkt door afhankelijkheid en “ontvangen”**, veeleer dan autonomie en zelfbepaling. Er is door de omgeving doorgaans ook weinig geloof in competenties, krachten en talenten van deze mensen en er heerst een negatieve beeldvorming over hen. Deze beeldvorming is bepalend voor het zelfbeeld en het zelfwaardegevoel van deze mensen. Het maakt ook dat ze minder toegang hebben tot de goede dingen in het leven en uitgesloten worden van het sociale leven en hun grondrechten. Wolfensberger (1998) spreekt over **gedevalueerde of “overbodige” burgers**.

Sociaal gewaardeerde rollen zetten mensen in op plaatsen waar ze nodig zijn, en **iets te bieden hebben**. Onderzoek naar de zorgkracht van Brusselaars leert ons ook dat mensen sneller geneigd zijn om hulp te vragen als ze zelf ook iets kunnen terug doen voor een ander (Thys, 2018). Als we willen bouwen aan **zorgzame buurten**, weten we dat sociaal gewaardeerde rollen een belangrijke hefboom zijn. In het [inspiratiekader voor zorgzame buurten](#), worden sociale netwerken en de inzet op krachten en talenten, zelfs opgenomen bij de acht functies van zorgzame buurten. Zorg- en welzijnsorganisaties vormen de motor om dit te realiseren.

En hoewel we in deze tool inzoomen op de kracht van sociaal gewaardeerde rollen voor de doelgroepen waar we mee werken, is het een concept dat **voor ieder van ons** van toepassing is. We hebben allemaal nood aan, en baat bij het opnemen van sociaal gewaardeerde rollen.



Kayan is een jonge vrouw van 35, ze heeft prachtige blauwe kijkers en een luisterend oor om u tegen te zeggen. Kayan heeft haar job bij de klachtendienst van een meubelfirma moeten stopzetten, omdat ze teveel stress ervaarde en te onzeker werd van zichzelf in die job. Het katapulteerde haar teveel terug naar haar kinderjaren waar ze het emotioneel zwaar te verduren kreeg van haar dominante moeder.

Ze kwam met een zware depressie thuis te zitten en werd na een tijdje ook opgenomen in een psychiatrisch centrum. Ze heeft een beperkt sociaal netwerk, omdat ze zich de laatste jaren erg heeft afgesloten. Ze wou niemand tot last zijn en maakte zich zoveel mogelijk onzichtbaar. Na anderhalf jaar voelt Kayan zich voldoende sterk om terug te keren naar haar appartement. Gaan werken is nog niet aan de orde, maar ze ziet het wel zitten om iets aan haar sociale netwerk te doen.

Samen met haar thuisbegeleidster gaat ze op zoek naar een plek waar ze iets met haar luister-talent kan doen. Het OCMW-rusthuis van om de hoek kan wel wat helpende handen gebruiken en stemt ermee in om Kayan twee halve dagen per week op kamerbezoek te laten gaan bij de mensen die nooit bezoek ontvangen. Al gauw krijgt ze een goede band met enkele van hen.



Maar waar ze stiekem het meeste van geniet is dat ze koffie mag gaan tanken aan de koffiezet in het bureau van de verpleging, ze een badge krijgt om de deuren te openen, en na verloop van tijd ook mee uitgenodigd wordt op personeelsfeestjes. Ze heeft ook al gemerkt dat Latifa, een verpleegster bij de mensen met dementie, graag met haar praat en best wel veel vertelt. Latifa voelt zich niet altijd thuis in haar team en heeft het gevoel dat haar leefwereld te ver af ligt van die van haar collega's. Bij Kayan heeft ze dat veel minder. Ze vertrouwt haar en vindt steun bij haar. Latifa noemt Kayan haar "buddy". Het duurt niet lang of Kayan maakt kennis met Latifa's familie.



Wat is sociale rolversterking?

Sociale rolversterking is:

“Het kneden van de huidige of potentiële sociale rollen van een persoon of groep en dit in de eerste plaats door middel van een verbetering van de competenties van de persoon of groep en de beeldvorming over de persoon of groep, zodat deze partij zoveel mogelijk als positief wordt gewaardeerd in de ogen van de ander.” (Osburn, 2006).

Wolfensberger introduceerde deze theorie om mensen aan de rand van de samenleving staan, via sociaal gewaardeerde rollen, aansluiting te laten vinden op de reguliere samenleving. Wil je je hier graag nog verder in verdiepen? Neem dan een kijkje op de website van Wolfensbergers Social Role Valorization Association: <https://socialrolevalorization.com/>

WAAROM?

Het ontwerpen en opnemen van sociaal gewaardeerde rollen (verder in de tekst afgekort door SGR) is een belangrijke **hefboom voor sociale inclusie**. Je laat mensen in een kwetsbare situatie, vanuit hun mogelijkheden en krachten, van betekenis zijn voor hun omgeving en bouwt op die manier **sociale netwerken** uit. De rollen geven een **positieve spin-off** op de **ervaren levenskwaliteit** (Schalock, 2002). Mensen ervaren meer respect, krijgen meer kansen, een andere status, kennen persoonlijke groei, voelen zich beter in hun vel, bouwen nieuwe contacten uit, gaan er financieel op vooruit, krijgen meer zelfvertrouwen, ...

Niet voor niets behoren sociale contacten, erkenning en waardering, en zelfrealisatie tot de **behoeftenpiramide** van Maslow (1943).



Aan de kant van de samenleving zullen SGR er ook voor zorgen dat de **beeldvorming** over mensen met een ondersteuningsnood, verschuift van afhankelijk en hulpbehoevend, naar iemand die iets voor een ander kan betekenen. Daarom is het ook zo belangrijk om hier als sociale professional voldoende aandacht voor te hebben en mee aan de slag te gaan.

Inclusie is niet alleen een verrijking voor de mensen die opgenomen worden in het maatschappelijk leven, het is een meerwaarde voor de hele samenleving. **Intersectoraal samenwerken** (onderwijs, cultuur, jeugd, sport, ...) en bruggen slaan met **informele netwerken**, zorgen ervoor dat je actieradius veel breder wordt en de impact van de actieve aanwezigheid van mensen in een kwetsbare situatie op anderen veel groter is.

HOE?



Basisvoorwaarden

Het klinkt misschien logisch, maar om als professional met SGR aan de slag te gaan, zijn enkele basisvoorwaarden essentieel. We lijsten ze hier toch nog even op.

Wederzijds vertrouwen

Wederzijds vertrouwen is een belangrijke sleutel om met SGR aan de slag te gaan. Mensen met een beperkt sociaal netwerk, die zich in een situatie van sociale uitsluiting bevinden, zijn vaak het **vertrouwen in 'het systeem'** kwijt. Als sociale professional ben je voor hen deel van dat systeem. Het kan heus wat tijd kosten om vertrouwen te winnen. Vaak zal het vertrouwen gaandeweg nog moeten **groeien**.

Mensen missen de moed, de skills, de gelegenheid of de tijd om met andere mensen in contact te treden. Het vraagt vertrouwen in een ondersteuner en durf om verbinding te zoeken met mensen die je niet kent. Daarom is het belangrijk om niets te forceren, maar **klein en haalbaar** te beginnen. Zeker voor mensen die lange tijd in sociaal isolement geleefd hebben, zijn kleine oppervlakkige ontmoetingen en losse contacten wellicht het meest haalbare. Later kan een volgende stap gezet worden. Maar ook omgekeerd vraagt het van een ondersteuner vertrouwen in de mogelijkheden van mensen om samen op zoek te gaan naar nieuwe SGR.

Begrip

Niet alles lukt van de eerste keer. Dat heeft met vele factoren te maken: angst voor nieuwe situaties, wantrouwen in de hulpverlening, een laag zelfwaardegevoel, negatieve beeldvorming en stereotiep denken van ondersteuners en omgeving, een ander waarden- en normenkader, het ontbreken van bepaalde skills, ... In onze contacten met ervaringsdeskundigen horen we heel vaak het woord '**begrip**' vallen. Vanaf dat ingrediënt wordt toegevoegd aan een samenwerking, komt er een gevoel van **menselijkheid** en wederzijds vertrouwen. Niet dat het allemaal zo eenvoudig is, maar begrip hebben voor mensen hun onzekerheden en onvermogen, werkt **verbindend**.

Verbinding

Het versterken van sociale netwerken heeft alles met verbinding te maken. Als professional bouw je bruggen tussen een individu, groep of organisatie met een ander individu, groep of organisatie. We trappen soms in de valkuil om mensen bij **groepsactiviteiten** te laten aansluiten in de hoop dat ze daar meteen veel contacten zullen leggen, maar de praktijk leert ons ook dat dit vaak te hoogdrempelig is. **Eén op één contacten** zijn voor sommige mensen het meest haalbare. Het kan ook zinvol zijn om eerst te starten met een SGR **binnen de eigen organisatie**, die mensen al kennen, en pas later het blikveld te verruimen (buurt, andere organisaties, school, ...). Vergeet ook het **persoonlijk netwerk** van mensen (vrienden en familie) niet mee in rekening te brengen.

Geloof in (eigen) kunnen

Mensen die in een maatschappelijk kwetsbare positie vertoeven zijn vaak het geloof in hun eigen kunnen kwijt geraakt. Ze hebben een **laag zelfbeeld** en hun onzekerheid houdt hen weg van een actieve deelname en bijdrage aan het maatschappelijk leven. Hun afhankelijke en minderwaardige positie heeft hen overtuigd van het feit dat ze weinig betekenen. Wanneer je SGR uitbouwt, zal je ook aan dat **geloof in eigen kunnen** moeten werken. Soms leidt een gebrek aan geloof in eigen kunnen ook tot het feit dat mensen niet in staat zijn om zelf keuzes te maken, eigen talenten en krachten te benoemen, de eerste stap naar iemand anders te zetten, uit angst voor het onbekende. Daar zal je deze processen intensiever moeten ondersteunen.

Langs de andere kant beseffen we als sociale professional vaak niet hoe hardnekkig **maatschappelijke stereotypen** ook in ons brein zijn binnen gedrongen. De manier waarop we naar ons doelpubliek kijken wordt al van in onze kinderjaren gekleurd door wat we in de media meekrijgen, door onze opvoeding en onze ervaringen. We gaan voorbij aan wat mensen wel goed kunnen, welke mogelijkheden er wel zijn, wat ze wel te bieden hebben. Het is onze taak om mensen, die door onze maatschappij als **'overbodige' burgers** bestempeld worden, onvoorwaardelijk te erkennen als volwaardige burgers. Je daar te allen tijde bewust van zijn, vraagt een gezonde portie **zelfreflectie en zelfkritiek**. Bevraag jezelf over je eigen **mindset** en bedenk of je goed geplaatst bent om deze oefening met mensen te maken. De [bouwsteen mindset](#), kan je daarbij helpen.

Inspraak, participatie en co-creatie

Misschien opnieuw een evidentie, maar een samenleving of buurt waar iedere bewoner van tel is, zet in op **inspraak, participatie** en co-creatie. Mensen die met sociale uitsluiting te maken krijgen, voelen vaak zoveel onmacht, ongeloof en hulpeloosheid, dat ze zich terug plooiën op zichzelf of afhankelijk worden van een systeem dat dit mechanisme ongewild in stand houdt. Ze zijn hun **stem verloren of hebben nooit geleerd om deze te gebruiken**. Wanneer we mensen deel willen laten zijn van hun buurt en een buurt deel willen laten zijn van de mensen die er wonen, dan zullen we op zoek moeten gaan naar manieren om **iedere stem mee te nemen**. Pas dan komt er **verbinding** tot stand, voelen mensen zich gehoord en gewaardeerd, en zijn ze geneigd om zich in te zetten voor hun omgeving. SGR rollen ontwerpen hangt hier dus nauw mee samen. De [tool buurtanalyse](#) geeft enkele handvaten op dit vlak. Daarnaast is **co-creatie**, het samen ontwerpen van SGR, het kompas voor wat volgt.

Overdracht van informatie

Onze sector wordt gekenmerkt door een **groot personeelsverloop**. En laat een stabiel personeelsbestand nu net een basisvoorwaarde zijn om duurzaam met netwerkversterking en sociaal gewaardeerde rollen bezig te zijn ... Bij het vertrek van een personeelslid gaat vaak heel wat informatie en een persoonlijk netwerk verloren. Waak erover dat er **goede structuren en systemen** aanwezig zijn om contacten, ondersteuningsnoden, groei- en toekomstmogelijkheden **over te dragen** naar nieuwe personeelsleden. Zoniet dreigen heel wat inspanningen verloren te gaan.



Basisbehoeften

Uit contacten met ervaringsdeskundigen leren we dat het volbrengen van basisbehoeften een belangrijke basisvoorwaarde is om SGR te kunnen opnemen. Mensen die bezig zijn met **overleven**, niet weten hoe ze financieel het einde van de maand halen, zich zorgen maken over een veilige slaapplek, hoe ze hun kinderen de gepaste medicatie kunnen geven, ... hebben weinig mentale ruimte om in een gevende rol te gaan staan. **Onderbescherming** blijft ook in dit verhaal een grote drempel om echt te kunnen werken aan sociale inclusie. Het is belangrijk dat we deze basisbehoeften kunnen waarborgen en onderbescherming blijven aanklagen.

Sociaal gewaardeerde rollen ontwerpen

De kennis van je buurt: de mensen, organisaties, handelaars en haar interessante plekken, het kunnen netwerken, verbinden en bruggen bouwen, zijn prioritaire skills wanneer je mensen in een sociaal gewaardeerde rol wilt zetten. In wat volgt, lijsten we de voornaamste tips op wanneer je met SGR aan de slag wilt.

Heb oog voor talent

Werken aan SGR vraagt oog voor talenten, krachten en interesses van mensen. Als sociale professionals zijn we vanuit een hulpverleningsperspectief getraind om op te merken waar de moeilijkheden liggen en hoe die kunnen verholpen worden. Krachtgerichtheid vraagt een **groeigerichte mindset** om naar mensen en hun kunnen te kijken. Carol Dweck (2006) publiceerde heel wat boeken die mee kunnen bouwen aan een “growth mindset” van een team.

Talent is een groot en duur woord. Spontaan denken we aan **excellent** kunnen koken, drie minuten onder water kunnen blijven, kledij ontwerpen, extreem goed zijn in wiskunde, ... maar eigenlijk zit een talent verborgen in de zijnswijze van mensen. Het gaat erom mensen in te zetten op zaken die ze vlot, natuurlijk en met weinig extra moeite kunnen opbrengen. Het hoeft niet te gaan om een uitzonderlijke gave of opvallende vaardigheid. Ga op zoek naar SGR waar mensen **geleidelijk aan in groeien**, die goed aanleunt bij wie ze zijn en wat ze graag doen en waar niet meteen excellentie verwacht wordt. Het is daarbij belangrijk om kleine successen te vieren, de juiste hoeveelheid uitdaging te voorzien zodat het niet te onveilig is.

Het gaat erom mensen in te zetten op zaken die ze vlot, natuurlijk en met weinig extra moeite kunnen opbrengen.

Heb je wat inspiratie nodig om talentgericht naar mensen te kijken, samen met hen op zoek te gaan, en woorden te vinden voor wat ze goed kunnen, dan vind je in de [tool talentenkaart](#) een goede houvast. Hierbij vind je alvast een [lijst met talenten en kwaliteiten](#) die we geplukt hebben bij verschillende auteurs die rond deze thematiek bezig zijn. Je zal zijn dat het hier niet gaat om de klassieke talenten als muzikaal, sportief, taalvaardig, ... maar eerder over adjectieven die persoonskenmerken van mensen typeren. Dat verbreed meteen het scala aan talenten waar je naar op zoek kan gaan en waarop je SGR kan bouwen. Neemt niet weg dat een opvallend kook-, teken- of sporttalent mag opgemerkt en ingezet worden!

Voor Brusselaars die op zoek zijn naar openstaande vacatures voor vrijwilligerswerk (SGR) die bij hun talenten passen, is er de gloednieuwe tool van het Kenniscentrum Welzijn Wonen Zorg. Neem zeker eens een kijkje: <https://www.kenniscentrumwwz.be/talentenscan-online>

Heb oog voor noden in de omgeving | buurt

Misschien wel het belangrijkste in het ontwerpen van SGR is de verbinding die je tot stand brengt met een individu, een groep of een organisatie die net datgene nodig heeft, wat de persoon die je ondersteunt, te bieden heeft. Als je mensen gaat **connecteren** met elkaar, zorg er dan voor dat **vraag en aanbod** op mekaar zijn afgestemd en dat verwachtingen duidelijk zijn. Hoe beter die **afstemming** gebeurt, hoe meer kans je hebt op een **duurzame samenwerking**.

Noden in de omgeving en buurt detecteren vraagt **een bijzonder paar voelsprietten**. Het betekent dat je goed luistert, in gesprekken opvangt waar mensen tegenaan lopen, dat je een oog hebt voor advertenties en zoekertjes, dat je in je eigen werking gaten opmerkt die er vallen en linken legt met de mensen voor wie je een SGR ontwerpt.

In eerste instantie kunnen mogelijkheden voor sociale rolversterking gezocht worden **binnen de eigen organisatie** (bv. het verzorgen van het onthaal, het computerpark mee onderhouden, spelnamiddagen organiseren, ...), om dan in tweede instantie de **blik naar buiten te werpen** en op zoek te gaan naar ruil in de buurt (de hond van de buurman uitlaten, straatversiering voor de processie maken, boodschappen doen, ...), tussen **individuen onderling of tussen groepen**.



Je ondersteunt Tessa, een vrouw met autisme en een enorme kei in alles wat met informatica en techniek te maken heeft. Telkens als je een bijeenkomst organiseert met je stakeholders is het knoeien met laptop, beamer, geluidskabels, ... Tessa is de gedroomde techniekeer om je te helpen bij dat soort events.



Bij LDC het Anker geeft een vrijwilliger bewegingssessies aan zijn eigen medegebruikers. Er wordt nagegaan of hij die vaardigheid ook niet kan inzetten bij andere organisaties in de buurt.



De moeders van Huis der Gezinnen maken samen kinderkleren in het naaiatelier. De producten die daar gemaakt worden, worden verkocht aan een lage prijs op een kledingbeurs voor ouders die in armoede leven.

Ga op zoek naar wederkerigheid

Wederkerigheid is volgens Putnam (2000) een **vereiste voor het voortbestaan van sociale relaties**, omdat zonder wederzijdse verplichtingen en verwachtingen relaties niet interessant zijn voor mensen. Geven zorgt voor het ontstaan en het voortbestaan van relaties. Door de cyclus die op gang komt, kunnen mensen worden opgenomen binnen sociale verbanden (Bredewold, 2014).

Met wederkerigheid bedoelen we dat er een **gezonde wisselwerking** van geven en nemen is. Materiële, emotionele en praktische steun worden met mekaar uitgewisseld. Toch mag het geen streven zijn naar de perfecte balans tussen geven en nemen. Dat zou geen goede basis zijn om sociale verbondenheid en solidariteit tussen mensen aan te wakkeren. Wederkerigheid **hoeft niet uitgebalanceerd** te zijn. Liefdadigheid en de vele vrijwilligers die onze organisaties rijk zijn, zijn daar getuige van.





Felix is een oudere man die zijn buurt danig heeft zien veranderen doorheen de jaren. Hij woont in een appartementsblok in Brussel. Vroeger was er in de buurt een goede slager waar hij wekelijks vogel zonder kop kocht voor zichzelf en zijn vrouw, maar sinds Boucherie Paul met pensioen is, zijn er enkel nog Halalslagers. Hij durft daar niet goed binnen te stappen en haalt nu zijn vlees in het grootwarenhuis. Eigenlijk komt Felix nauwelijks nog buiten. Alleen om boodschappen te doen, of in uiterste nood naar de dokter te gaan, verlaat hij zijn appartement. Hij lijdt nog liever honger, dan naar buiten te moeten om eten te kopen.

Na het overlijden van zijn vrouw, plooit hij zich terug op zichzelf in zijn appartement. Zijn metgezel die hem overal mee naartoe nam en ervoor zorgde dat hij buiten kwam, was er niet meer. Felix heeft altijd al een angst gehad van vreemde mensen die hij niet kent. Alleen als Suzanne met hem mee ging, kwam hij buiten. Het koppel had geen kinderen en de vrienden waren vooral van Suzanne, niet echt van Felix.



Wanneer Yasmina van Buurtpensioen Felix leert kennen hangen er maar liefst 6 sloten op de deur, en heeft Felix te kampen met een ernstige angststoornis. Hij heeft een serieus ondergewicht en is bang om eens dood te vallen, zonder dat iemand het weet. Naar buiten gaan is haast onmogelijk geworden, want hij ruikt overal onraad. Zeker nu zijn vertrouwde burens naar een rusthuis zijn verhuisd of gestorven, voelt hij zich zelfs in zijn eigen appartement niet veilig. Elk geluid op de gang, elke blik in zijn richting, draagt een zeker gevaar met zich mee.



Tegen Yasmina vertelt hij dat de burens een donkere huidskleur hebben en een taal spreken die hij niet begrijpt. Hij heeft geen contact met hen. Het zou goed zijn moest Felix zijn burens opnieuw leren kennen. Yasmina trekt haar stoute schouwen aan en gaat na een bezoek aan Felix aanbellen bij de twee burens.

De buur van links is Gilbert. Gilbert zijn roots liggen in Sierra Leone, maar hij spreekt perfect Nederlands. Zijn ouders hebben hem altijd naar het Nederlandstalig onderwijs gestuurd en op zijn job is hij vooral omgeven door Vlamingen. Gilbert heeft drie jonge kinderen en een vrouw die onregelmatige uren werkt. Het gebeurt vaak dat de kinderen in de gang van het gebouw blijven spelen tot Gilbert thuis komt.



Felix is stiekem dol op kinderen. Hij en Suzanne hebben er altijd gewild, maar nooit gekregen. Hij kan papieren vliegers vouwen als de beste en vertelt verhalen waar je helemaal stil van wordt. Na enkele maanden thuisbegeleiding en angstmedicatie, weet Yasmina Felix te overtuigen om kennis te maken met Gilbert. Nog in dat eerste gesprek stelt Felix voor om op de kinderen te letten wanneer ze in de gang spelen. Hij zet dan zijn stoel aan de voordeur van zijn appartement en houdt een oogje in het zeil tot Gilbert thuis komt.

De burens van rechts zijn Angela en Pablo, een Italiaans koppel. Ze hebben een drukke baan, spreken geen Nederlands, maar vinden het geen enkel probleem om voor Felix boodschappen te doen. Wanneer Angela haar memorabele spaghetti Bolognaise maakt, krijgt Felix stevast een groot bord waar hij drie dagen van kan eten. Wanneer Pablo en Angela in de zomer een maand naar Italië gaat, zorgt Felix ervoor dat hun brievenbus wordt leeg gemaakt.



Goed om weten is dat hoe kleiner het **vertrouwen** en de **verbinding** tussen mensen is, hoe groter het voor-wat-hoort-wat-gehalte in de wederkerigheid. Hoe groter het vertrouwen en de verbinding, hoe groter de onvoorwaardelijke inzet van mensen voor mekaar. Kijk maar naar de vele mantelzorgers die vaak familie of naaste burens zijn (Bredewold, 2014).

In die zin is het belangrijk om het in eerste instantie niet te ver te zoeken. SGR opbouwen in de eigen context van mensen (familie, vrienden) of binnen de eigen organisatie, zorgt voor kleine succeservaringen waar je weer op kan verder bouwen. Belangrijk is om goed te blijven communiceren met alle partijen en na te gaan of verwachtingen en noden vervuld worden. Wanneer dat niet zo blijkt te zijn, ga dan op zoek naar **kleine aanpassingen** en laat niet meteen los.

Wederkerigheid tot stand brengen kan in een **één op één keten**, maar je kan ook **circuits van ruil** tot stand brengen. Wat de ene persoon biedt aan iemand anders, hoeft niet meteen door diezelfde persoon terug gegeven te worden. Zeker in het streven naar **zorgzame buurten** is dit het model dat wordt nagestreefd.



Elisabeth is alleenstaande mama van twee kleuters. Tegen dat de kinderen naar bed moeten is ze vaak uitgeput en slaagt ze er niet meer in om nog een verhaaltje voor te lezen. Voor het boekje uit is, ligt ze vaak zelf al te slapen.



Buurvrouw Denise zit er echt niet mee in om elke avond tegen 19u aan te bellen om de kinderen nog even op schoot te nemen voor een spannend sprookje. Ondertussen kan Elisabeth de keuken opruimen.



Amadou van het appartement tegenover vindt het een kleine moeite om voor Denise naar de apotheek of de winkel te gaan. Ze hoeft hem maar een whatsappje te sturen en hij weet dat het lijstje en de enveloppe met geld klaar liggen tegen dat hij van school komt.



Aangezien Amadou wat sukkel met zijn Nederlands op school, krijgt hij elke week twee uurtje bijles van Rick, een ingeweken Nederlander, die wat verbinding zoekt in zijn nieuwe buurt.

Bewandel de weg van de geleidelijkheid

Wees **niet te ongeduldig** wanneer je met SGR aan de slag wilt. Mensen die al jarenlang in sociaal isolement hebben geleefd en zich net hebben terug getrokken omwille van de vele verwachtingen waar ze niet aan kunnen tippen, zijn vaak niet in staat om meteen een actieve rol op te nemen. Hier is de weg van de geleidelijkheid aangewezen.

Breng burgers met mekaar in contact. In de eerste plaats zal het dus gaan over ontmoeting, samen dingen doen, elkaar op een ongedwongen manier beter leren kennen.

Femianne Bredewold (2014) heeft het in haar onderzoek over **lichte, begrensde, oppervlakkige contacten**. Denk bijvoorbeeld aan de bakker waar je wekelijks je brood gaat kopen, die perfect weet dat je op zondag graag een chocoladekoek en croissant wilt, of de buurjongen die altijd een aai geeft aan je hond als je gaat wandelen, of de buschauffeur die vriendelijk knikt wanneer je opstapt. Deze veilige oppervlakkige contact zijn een eerste stap.

Vanuit deze **lichte bindingen** kunnen eventueel krachtigere banden ontstaan. Bredewold onderscheidt in haar proefschrift oppervlakkig contact, samen dingen doen, diensten verlenen, advies en steun geven en zorg bieden. Afhankelijk van de persoon die je ondersteunt, weeg je goed af wat op dat moment wenselijk en haalbaar is.

Stadsantropologe, Ruth Soenen (2015) heeft het over het **kleine ontmoeten**. Zeker in een grootstad als Brussel, waar veel mensen met een brede waaier aan diversiteitskenmerken dicht op mekaar samenleven, en zeker voor mensen die een lange periode van sociale uitsluiting kennen, zijn kleine ontmoetingen vaak het meest haalbare en erg betekenisvol. Dit kluwen van kortdurende relaties is niet zo banaal als we denken en vormt het sociale karakter van de stad. Hier aandacht voor hebben en ermee aan de slag gaan, kan een eerste opstap zijn om met SGR te werken.



Moustafa leefde een geïsoleerd leven in een appartement in Brussel. Hij sprak alleen Berbers en durfde daardoor nauwelijks contact te maken met andere buurtbewoners. Hij was de enige van de familie die in België woonde. Via het OCMW leerde hij het buurtrestaurant kennen, waar hij elke dag zijn maaltijd ging eten. Daar zocht hij geen contact met andere bezoekers, noch met de professionals, maar hij genoot zichtbaar van het uitje, observeerde de andere mensen in het restaurant en genoot van zijn maaltijd. Het duurde zeven jaar vooraleer de sociale professionals voldoende vertrouwen en verbinding opgebouwd hadden met Moustafa, om hem een sociaal gewaardeerde rol te laten opnemen in het buurtrestaurant. Sinds enkele jaren helpt hij drie keer per week met het bedelen van de maaltijden. Het gebeurt af en toe dat hij mee inspringt in de keuken, wanneer er veel zieken zijn. Hij kan het zich dan niet laten om Ibrahim (de kok) wat tips mee te geven die hij meekreeg van zijn ondertussen overleden moeder.

Kies voor maatwerk

Zorg voor maatwerk. Een **rol moet passend zijn** voor de leefwereld, mogelijkheden, ambities en interesses van een persoon. Dit doe je dus niet alleen of met je team, maar steeds samen met de persoon over wie het gaat. **Co-creëer**, ga samen op zoek, verken, experimenteer, stuur bij. Zoek een **goede match** tussen wat mensen te bieden hebben en waar andere mensen naar op zoek zijn. Ga op zoek naar **contexten** waar extra mankracht welkom is om werk gedaan te krijgen, maar waar ook mensen aanwezig zijn om te verbinden en te ondersteunen waar nodig.

Richt je op **één persoon, één situatie en één rol per keer**, zeker wanneer mensen een lange geschiedenis van sociale uitsluiting kennen. Zorg er ook voor dat de ene rol de andere **niet overschaduw**t.

Wees er aandachtig voor dat je niet enkel focust op activiteiten die in groep kunnen gebeuren, maar ga ook op zoek naar een individuele rol op maat van de persoon die je voor je hebt. Zorg ervoor dat mensen zich niet steeds in groep, maar ook **individueel kunnen profileren**.



Nora heeft een verstandelijke beperking. Ze woont en leeft in een voorziening. Haar dagen worden gevuld door ateliers in het dagactiviteitencentrum. Nora is sociaal en heeft een goed contact met de overburen. Ze zwaaien altijd naar mekaar.

Na een wandeling blijven Nora en haar begeleider een praatje maken met de overburen en vernemen ze dat hun burens zich zorgen maken over hun aanstaande reis. Het is herfst en wanneer de herfstbladen niet tijdig uit het roostertje van de garage worden gehaald, dreigt hun kelder onder water te lopen.

Nora krijgt de rol van "huisoppasser" toebedeeld en zorgt er gedurende drie weken voor dat het roostertje dagelijks wordt leeggemaakt. De kelder blijft mooi droog en ze zorgt in het naaiatelier zelfs voor een kleurrijk gehaakt tafelkleed.

Wanneer de overburen terug thuis komen, hebben ze een geschenkje mee voor Nora en wordt ze op de koffie gevraagd. Vanaf dan kunnen de overburen bij elke vakantie op Nora rekenen. Het is voor hen een hele geruststelling en Nora geniet van de dankbaarheid die ze krijgt voor haar werk.



Weet dat **rollen veranderen en ontwikkelen**. Laat ondersteuning daarop aansluiten. Bouw succeservaringen op door de persoon te helpen om nieuwe rollen en situaties te bereiken die **aansluiten** op ervaringen uit eerdere rollen.

Screen de huidige sociale rollen en bouw daarop verder

Ga na welke rollen de persoon die je ondersteunt momenteel al opneemt. Zijn deze gewaardeerd? Vormen ze misschien een **opstapje** naar een meer gewaardeerde rol? Kunnen ze met **kleine aanpassingen** zorgen voor krachtigere en meer heterogene contacten? Waar wordt deze rol uitgeoefend? Kan deze rol misschien **verbreed worden** naar andere contexten of kan de rol in dezelfde context verder worden uitgebreid?

Tracht zoveel mogelijk **aan te sluiten op de bestaande praktijk**, je hoeft niet telkens nieuwe praktijken en nieuwe netwerken op te starten. Vertrekken van hetgeen gekend en vertrouwd is, biedt vaak het meeste garantie op succes.

Ga op zoek naar een passende titel

What's in a name? Bedenk voor je sociaal gewaardeerde rol een **passende titel**. Het lijkt misschien wat overdreven, maar hoe je praat over een taak of rol die iemand vervult, maakt soms het **verschil in de beleving van de waardering** die aan deze rol vast hangt. Mensen zijn hier gevoeliger aan dan je zou denken. Dit geldt niet alleen voor de doelgroep waar je mee werkt, maar ook voor professionals, netwerkfiguren en anderen.

Een rol is meestal ook een **verzameling van verschillende activiteiten**. De rol van tuinman bijvoorbeeld, kan verschillende activiteiten omvatten: fruit plukken, de planten water geven, het gras maaien, tuinboeken lezen, alles afweten van snoeien, de haag een nieuw kapsel geven, ...

Spreek over rollen en niet over activiteiten.

Enkele voorbeelden:



- Activiteit: Jan rijdt wekelijks het gras af bij Robert en Doris.
Rol: Jan is de tuinman van Robert en Doris.
- Activiteit: Hanan blijft bij de kleuters die nog een dutje doen over de middag.
Rol: Hanan is de slaapoma van onze school.
- Activiteit: Nicky draait muziek als er een feest is.
Rol: Nicky is onze huis-DJ.

Zet mensen ook geregeld in de bloemetjes. Bedank hen om wat ze voor anderen betekenen. **Geef waardering** voor de rol die ze vervullen, hoe klein ook.

Vier kleine successen en zet een volgende kleine stap.



Geoffrey (17) heeft het niet makkelijk op school. Zijn punten zijn slecht en hij wordt vaak gepest door de gasten van zijn klas. Thuis hechten zijn ouders niet zoveel belang aan hoe het met hem gaat of welke resultaten hij haalt op school. Zijn ouders hebben het moeilijk om de eindjes aan mekaar te knopen en proberen zelf het hoofd boven water te houden.

Geoffrey gaat meer en meer spijbelen, tot op het moment dat hij via het CLB in een time-out traject terecht komt. Daar kan hij even op adem komen en op zoek gaan naar wat hij in de toekomst graag wilt doen. In tussentijd gaat hij samen met zijn trajectbegeleider op zoek naar een sociaal gewaardeerde rol.

Geoffrey houdt ontzettend van honden. Thuis hadden ze lange tijd ook twee honden, maar die hebben ze moeten wegdoen, toen het gezin naar een appartement verhuisde. Geoffrey besluit om samen met zijn begeleider een zoekertje te zetten op de facebookgroep "Durf te vragen" en een briefje op het zoekertjesbord in de supermarkt achter te laten. Hij biedt zich aan als "hondenuitlater".



Niet veel later krijgt hij telefoon van de dochter van Jeanine. Ze viel enkele dagen geleden en brak haar heup. Ze zal haar hond Loebas enige tijd niet zelf kunnen uitlaten en vraagt zich af of Geoffrey dat wilt doen. Jeanine gaat wekelijks naar de Bingo en vertelt, na haar herstel, aan haar vrienden over Geoffrey en zijn diensten. Irma sukkel met haar rug en kan de kattenbak niet meer zo makkelijk schoonmaken, ze vraagt of - Geoffrey eens per week kan langskomen om dat te doen. En René, die last heeft van zijn longen, durft niet ver te gaan wandelen met zijn hond Tipex als het koud is. In die periodes belt hij naar Geoffrey om om de dag een lange wandeling met Tipex te maken.

René is op zijn beurt goed bevriend met krullenbol Rachel (9) die naast hem woont. Rachel haar schildpad heeft haar eens gebeten en sindsdien durft ze zijn hok niet meer goed schoon te maken. Maar dat was een voorwaarde van haar ouders om een schildpad te mogen nemen. René doet het verhaal aan Geoffrey. Hij besluit Rachel te helpen.

De vriendschap van de dieren en de dankbaarheid van de mensen voor zijn hulp, betekenen erg veel voor hem. Al gauw verandert hij zijn rol van "hondenuitlater", naar "dierenverzorger".



Bied kansen op competentie-ontwikkeling

Het opnemen van SGR vraagt soms bepaalde competenties die nog niet (helemaal) aanwezig zijn bij de persoon in kwestie. Zorg ervoor dat die competenties verworven kunnen worden. Ga in gesprek met de betrokken partijen en ga na **hoe, waar en door wie** de ontbrekende competenties kunnen **aangeleerd** worden of bekijk in de vertrouwde omgeving van de persoon of er misschien andere mensen zijn die graag zouden helpen om die competenties bij te brengen en zo zelf in een sociaal gewaardeerde rol komen te staan.



Cehine, een jonge gast die vroegtijdig de schoolbanken heeft verlaten, kan in de buurt als ober aan de slag bij een plaatselijk theehuis. Hij voelt zich echter wat onzeker bij wat hij moet zeggen wanneer hij een bestelling opneemt, die bestelling naar de tafel brengt en wanneer hij moet afrekenen. Seppe, een andere gast van de jeugdwerking, doet al van zijn zestiende studentenjobs in de horeca. Hij is trots dat hij Cehine kan ondersteunen en leert hem een paar helpende zinnen aan.

Maak mensen bewust van sociale codes

Soms ontbreekt het mensen aan de kennis van sociale codes. Omdat ze dat nooit hebben meegekregen van thuis uit, omdat ze het verlerd zijn, omdat ze zich afzetten tegen het systeem, ... Deze sociale codes zijn echter **belangrijk om aansluiting te vinden** op het maatschappelijk leven en daar deel van uit te maken. Denken we aan **taalgebruik, werkethiek, voorkomen** (kledij, lichaamsverzorging, kapsel, lichaamshouding, ...). Maar laat mensen ook zoveel mogelijk **zichzelf zijn** en ga op zoek naar plaatsen waar dat misschien wel perfect kan.

Durf voor mensen een vriendelijke, maar eerlijke spiegel te zijn.



Lorenzo gaat een dag per week in de kleuterklas meehelpen als hulpmeester. Uit zijn wat ruigere verleden houdt hij nog een hoop piercings in oren en aangezicht over en tattoos op armen en nek. Op de eerste dag blijkt dat sommige kinderen daar bang voor zijn, terwijl Lorenzo de zachtheid zelf is. De kleuterjuf gaat met hem in gesprek. Lorenzo voelt zich afgewezen en heeft het gevoel dat het weer niet goed genoeg is.

Lorenzo wilt stoppen met het vrijwilligerswerk, want mensen moeten hem nemen zoals hij is en hij gaat niet veranderen omdat anderen dat willen. Als ondersteuner tracht je Lorenzo duidelijk te maken dat zijn stoere uiterlijk een zekere beeldvorming schept. Je vertelt dat het niet om acceptatie, maar om een eerste indruk gaat. Dat die erg belangrijk is als je op een nieuwe plek komt. Je tracht Lorenzo zover te krijgen om met de kleuters in gesprek te gaan over de piercings en de tattoos.



Dat doet hij de volgende week ook. Hij vertelt hen dat hij de piercings wel kan uitlaten op enkele na die hij echt wilt houden. Hij toont hen ook foto's van hoe hij er vroeger uitzag en geeft uitleg bij de verschillende tattoos die hij liet zetten op belangrijke momenten in zijn leven. Hij spreekt met de kinderen af dat ze, mits toestemming van de ouders, eens zullen bodypainten en dan zelf een tattoo mogen ontwerpen voor zichzelf of voor Lorenzo. Na het gesprek, zijn de kleuters al meer op hun gemak.

Wees een ambassadeur van positieve beeldvorming

Weet dat je als ondersteuner een ambassadeur bent van positieve beeldvorming. **Bedenk en bevraag** te allen tijde hoe je wilt dat iemand naar voor geschoven wordt. Zal hij | zij zichzelf voorstellen, wilt hij | zij dit doen via jou? En wat vertel je dan wel en niet? Welke beeldvorming zet je neer en welke taal hanteer je? Ook hier is een groeigerichte benadering de sleutel om andere mensen over de brug te krijgen.

Werk iteratief

Het ontwerpen van SGR is **geen eenmalig gebeuren**, het is een **dynamisch proces** dat de nodige opvolging en bijsturing vraagt. Vraag je telkens af of de SGR haalbaar is, maar ook uitdagend genoeg. Vraag je af welke skills de persoon, waarvoor je een SGR ontwerpt, nodig zijn om deze rol tot een goed einde te brengen. Welke skills zijn al aanwezig en wat kan mogelijks nog bij geleerd worden?

Pols bij de ontvanger of de **noden** nog steeds dezelfde of misschien wel **geëvolueerd** zijn, doorheen de tijd. Kan de persoon die je ondersteunt nog steeds tegemoet komen aan deze veranderende noden of dien je op zoek te gaan naar andere mensen, of lukt het met het ontwikkelen van nieuwe skills, ...? Een **goede communicatie** en een regelmatige evaluatie zullen ertoe leiden dat rol en vraag mooi op elkaar blijven inhaken.

Werk iteratief en vraag je telkens af: “is het goed genoeg voor nu en veilig genoeg om het te proberen?”

Werken aan SGR gaat op een **iteratieve manier**. Je zet kleine stapjes en bouwt verder op voortschrijdend inzicht. Binnen de ene rol worden competenties ontwikkeld, nieuwe contacten uitgebouwd en zelfvertrouwen gewonnen. Vandaaruit kan je weer een stapje verder zetten naar een uitbreiding van de rol of het opnemen van een nieuwe rol. Stel steeds de vraag of iemand klaar is om het te proberen. Daarbij kan je bij de verschillende partijen kijken of iets **goed genoeg** is voor nu en **veilig genoeg** om het te proberen. Wanneer er nog bezwaren zijn, ga je daar eerst een oplossing voor zoeken, tot er **geen bezwaren** meer zijn en mensen van start kunnen gaan. Na enige tijd evalueer je het experiment en sleutel je bij waar nodig.

Zet in op bonding, bridging en linking sociaal kapitaal

Vooraleer we ingaan op het belang van de verschillende vormen van sociaal kapitaal, verhelderen we het begrip zelf. Sociaal kapitaal omvat een verzameling van hulpmiddelen waar een individu of gemeenschap toegang toe heeft om deel uit te maken van, en bij te dragen aan een groter geheel. Denken we aan sociale relaties, formele en informele netwerken, gedeelde waarden en normen, vertrouwen, lid zijn van gemeenschappen en de dienstbaarheid voor die gemeenschap, wederkerigheid, ... Dit kapitaal wordt opgebouwd via onder meer groepsactiviteiten, sociale steun en participatie (Putnam, 2000).

Netwerkversterking via SGR, zet in op bonding, bridging en linking sociaal kapitaal. Belangrijk is dat mensen in hun sociaal netwerk een mengeling terugzien van de drie types sociaal kapitaal. Zij vormen **buffers** tegen sociaal isolement.

- Bonding sociaal kapitaal verwijst naar het versterken van de eigen identiteit en banden in homogene groepen. Deze vorm van sociale contacten zijn vaak krachtig en helend, maar mogen niet de enige contacten zijn.
- Bridging sociaal kapitaal heeft een overbruggend en heterogeen karakter: het gaat om relaties tussen mensen van verschillende groepen (bv. sociaaleconomisch, etnisch of cultureel). Deze contacten zijn nodig om andere mensen te ontmoeten met SGR, die helpend kunnen zijn voor de inclusie van de persoon in kwestie.
- Linking sociaal kapitaal is een meer recent concept dat vooral verwijst naar de relaties met mensen in machtsposities, bijvoorbeeld met het lokale bestuur, de staf van een organisatie, een contact met een opiniemaker, ... (Putnam, 2000)

Wees je bewust van welke type sociaal kapitaal je aanspreekt.

Sociaal gewaardeerde rollen kan je inzetten in netwerken waar mensen bonden, briden of linken met andere mensen en netwerken. Tracht **voldoende variatie** op te zoeken en mensen niet enkel met “gelijken” in contact te brengen.

Gebruik macht en privileges van jezelf en anderen

Als sociale professional heb je **toegang tot netwerken**, waar je doelpubliek geen toegang toe heeft. Je kent mensen die je misschien een handje kunnen helpen om aan een sociaal gewaardeerde rol te komen. Het gaat over mensen die zelf al een rol vervullen die (sterk) sociaal gewaardeerd wordt (bv. een dokter, een leerkracht, de directeur van een bedrijf, ...), waardoor ze meer armslag hebben om dingen van anderen gedaan te krijgen. Zoek ze op, laat hen een brug bouwen en span ze voor je kar.

Je kent **plaatsen** waar SGR kunnen uitgeoefend worden. Je bezit **competenties** die nodig zijn om een stabiele plek in de samenleving te veroveren. Je hebt bepaalde **privileges** die anderen niet hebben. Maak er gebruik van, zet ze in en effen het pad voor de mensen die minder geprivilegieerd zijn.

Je zal ook merken dat **via via werken** aan SGR, the way to go is. Het maakt een groot verschil wanneer jij zelf als buitenstaander een brug bouwt voor iemand anders, dan wanneer iemand die al goed is ingenesteld in de nieuwe context waar je voor iemand een sociaal gewaardeerde rol ziet, de eerste contacten legt. De bereidheid van de andere partij zal aanzienlijk verhogen.



Joris wilt dolgraag gaan voetballen, maar zijn spierziekte maakt dat dit niet makkelijk is. Hij is er niet persé op gebrand om wedstrijden mee te spelen, maar zou graag de trainingen kunnen volgen in een reguliere club. Je hebt al heel wat clubs gecontacteerd met Joris zijn vraag, maar geen enkele coach ziet dit echt zitten. Ze zijn bang dat het niveau teveel naar beneden zal gehaald worden. Dan herinner je je dat de zoon van de kok in de voorziening waar je werkt, ook voetbalt in de plaatselijke club. Bovendien vertelde de kok je eens dat hij daar in het bestuur zit als penningmeester. Misschien lukt het via hem wel om de coach te overtuigen?

In diezelfde lijn kan je ook aankloppen bij **vrienden en familie** om te kijken welke SGR mensen in die contexten mogelijks kunnen vervullen. Zij zullen sowieso al meer open staan voor de persoon in kwestie.

Heb oog voor ervaringsdeskundigheid

De meerwaarde of ruil van een SGR, zit hem niet altijd in het aanbieden van goederen of diensten. Soms is de aanwezigheid van iemand met veel ervaring of bijzondere kenmerken al een meerwaarde op zich. Mensen die een gevulde rugzak hebben met levenservaringen, zelf al lang beroep doen of deden op hulpverlening, of een know how hebben, die je zelf als hulpverlener niet kan bieden, zijn soms zeer **dankbare figuren** om in te schakelen als helpende kracht in de hulpverlening die je als organisatie biedt. Denken we aan de opgeleide ervaringsdeskundigen in de armoede en sociale uitsluiting die tewerk gesteld worden bij de overheid, in lokalen besturen, Kind en Gezin, Pleegzorg, ... Er is ook niet altijd een opleiding nodig, soms is jarenlange ervaring voldoende om anderen te kunnen helpen. Het grote voordeel bij deze mensen is dat ze erg dicht bij de mensen staan die jij begeleidt, omdat ze gelijkaardige ervaringen hebben, waardoor ze sneller vertrouwen krijgen en processen kunnen faciliteren.



Gerrit is de vader van Otman. Nadat Otmans moeder stierf, lukte het Gerrit niet om alleen voor zijn vijf kinderen te zorgen. Otman wordt tijdelijk opgevangen in een jeugdhulpvoorziening. Als ondersteuner merk je op dat Gerrit op ouderavonden altijd de zalvende stem is voor de andere ouders. Je vraagt hem om in de toekomst de vergaderingen mee voor te bereiden en te begeleiden.



Lucia heeft diabetes type 1, ze is een wandelend receptenboek van suikervrije maaltijden en lekkere gebakjes. Wanneer Alan de diagnose van suikerziekte type 2 krijgt, deelt Lucia met veel plezier haar recepten.



Anna komt al heel haar leven in aanraking met hulpverlening. Ze heeft het moeilijk om de eindjes aan mekaar te knopen. Anna is ontzettend creatief in het besparen van geld. Ze verzorgt workshops in de lokale vereniging waar armen het woord nemen om samen met andere uit te wissel hoe je efficiënt kan besparen.

Een goed boek over het inschakelen van ervaringsdeskundigen in je organisatie vind je bij het onderzoekscentrum Equality van de HoGent: Van Steenberghe, T., Reynaert, D., Roets, G. & De Maeyer, J. (2020). *Ervaring Werkt?! Ervaringskennis cocreatief inbedden in je organisatie*. Leuven: Acco.

Gebruik de kracht van sociale media

Op sociale media (Facebook, Instagram, ...) bestaan er heel wat online fora waar mensen goederen, diensten, gezelschap en goede raad met mekaar uitwisselen. Maak ook hier gebruik van, wanneer de krachten en talenten van de persoon die je begeleidt duidelijk zijn en je op zoek gaat naar een passende sociaal gewaardeerde rol. We zetten er hier alvast enkelen op een rijtje:

- [Brussel helpt](#)
Jaarlijkse solidariteitsactie Brussel
- [Connecting Brussels](#)
Connecting Brussels brengt mensen en organisaties samen, om van Brussel een warme en solidaire stad te maken.
- [Durf te vragen](#)
De Brusselse facebookgroep waar je (niet-)materiële vragen kan stellen aan andere Brusselaars.
- [Hoplr](#)
Het sociale netwerk voor je buurt in Vlaanderen en Nederland.
- [Helpper](#)
Je leven is eenvoudig met een helper in je buurt.
- [Solidare-it](#)
Dare, connect, share.

Maak werk van een goed vrijwilligersbeleid

Heel wat organisaties bouwen op vrijwilligers die tal van deeltaken opnemen. Mensen die vrijwilligerswerk doen, vragen niet meteen een wederdienst, omdat het een vorm van liefdadigheid is, maar het sociale contact, de waardering en het netwerk dat ze ervoor in ruil krijgen, vormen een **belangrijke pull-factor**.

Vrijwilligers werven, engageren en behouden, vraagt een **doordacht en actief vrijwilligersbeleid**. De aandachtspunten die we formuleren bij SGR, kunnen een insteek zijn om dergelijk beleid mee vorm te geven. Meer expertise en handige tools kan je plukken bij het [Steunpunt Vrijwilligerswerk Brussel](#) of het [Vlaams Steunpunt Vrijwilligerswerk](#).

Denk naast je eigen vrijwilligerswerking ook aan **lokale burgerinitiatieven en buurtcomités**. Ga na op welke manier zij kunnen ingezet worden om sociale rollen voor je doelpubliek mee uit te bouwen. Over het in kaart brengen van informele netwerken in je buurt, lees je alles onder de [bouwsteen buurt](#) en meer in het bijzonder in de tools buurtanalyse, buurtkaart en de buurt lezen.



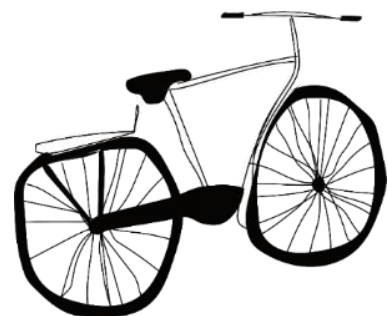
Lokaal Dienstencentrum Ado Icarus in Neder-Over-Heembeek heeft een sterk uitgebouwde vrijwilligerspool. Interessant is dat zij hun vrijwilligerswerking zien als een deel van hun aanbod. Ze zijn ervan overtuigd dat de ouderen die meehelpen bij het onthaal, de activiteiten, het Buurtpensioen, ... deze zaken o.a. doen vanuit een nood aan sociale contacten en netwerken.



Een ander voorbeeld van een boeiende Brusselse vrijwilligerswerking is [Les Amies d'accompagner](#). Deze organisatie, gesubsidieerd door de GGC, zet in op het ondersteunen van mensen die sociale uitsluiting ervaren en hun rechten moeilijk of niet kunnen opnemen. Via ondersteuning op het terrein door een nauwe tandem van vrijwilligers en professionals worden mensen in verschillende levensdomeinen gratis begeleid. Naast de dagelijkse ondersteuning van mensen, ziet de vzw politiserend werken ook als één van haar kerntaken. De vrijwilligers van Les Amies d'accompagner worden betrokken in alle geledingen van de organisatie (onthaal, opvolging dossiers, beleid, administratie, ...).

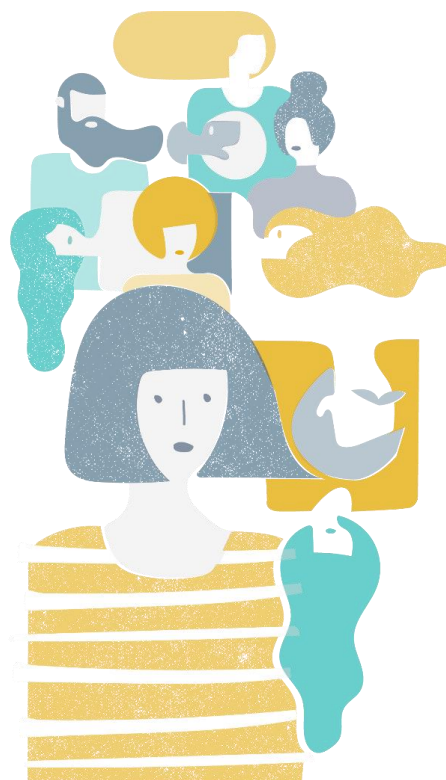
Blijf present

Bij de opstart van een sociaal gewaardeerde rol, volg je als ondersteuner goed op hoe het loopt, of er aanpassingen nodig zijn, hoe de betrokkenen het ervaren langs beide kanten en welke randvoorwaarden mogelijks nog ontbreken. Na verloop van tijd zal je als ondersteuner meer vanop een afstand kunnen meevolgen. Blijf echter present, toon interesse, vraag geregeld hoe het loopt en ga om de zoveel tijd eens samen rond de tafel zitten. Het is voor een sociale professional een **kleine investering** die een **wereld van verschil** kan maken op momenten dat het moeilijk loopt.



Conclusie : sociaal gewaardeerde rollen ontwerpen

- ☐ Zorg voor vertrouwen, verbinding en geloof in (eigen) kunnen
- ☐ Creëer een klimaat van veiligheid, inspraak en co-creatie
- ☐ Heb oog voor talent
- ☐ Heb oog voor noden in de omgeving | buurt
- ☐ Ga op zoek naar wederkerigheid
- ☐ Bewandel de weg van de geleidelijkheid
- ☐ Kies voor maatwerk
- ☐ Screen de huidige sociale rollen en bouw daarop verder
- ☐ Ga op zoek naar een passende titel
- ☐ Bied kansen op competentie-ontwikkeling
- ☐ Maak mensen bewust van sociale codes
- ☐ Wees een ambassadeur van positieve beeldvorming
- ☐ Werk iteratief
- ☐ Zet in op bonding, bridging en linking sociaal kapitaal
- ☐ Gebruik macht en privileges van jezelf en anderen
- ☐ Heb oog voor ervaringsdeskundigheid
- ☐ Gebruik de kracht van sociale media
- ☐ Maak werk van een goed vrijwilligersbeleid
- ☐ Blijf present



Bronnen

We hebben ons laten inspireren door:

Bredewold, F. H. (2014). *Lof der oppervlakkigheid: Contact tussen mensen met een verstandelijke of psychiatrische beperking en buurtbewoners*. Amsterdam, Universiteit Amsterdam.

Dweck, C.S. (2006). *Mindset: the new psychology of success*. New York: Ballantine Book.

Fierens, L., Diels, V., & Van Puyenbroeck, J. (2017). *Handleiding inclusieweb: een digitaal ecogram voor kwetsbare mensen*. Geraadpleegd via <http://www.inclusieweb.be/>

Gielen, L. (2021). *De kracht van sociaal gewaardeerde rollen*. Bachelorproef Orthopedagogie. Brussel: Odisee Hogeschool.

Goffman, E. (2011). *De dramaturgie van het dagelijks leven: schijn en werkelijkheid in sociale interacties*. Utrecht: Bijleveld.

O'Brien, J., Pearpoint, J. & Kahn, L. (2010). *The PATH & MAPS Handbook: Person-Centered Ways to Build Community*. Toronto: Inclusion Press.

Osburn, J. (2006). *An overview of social role valorization theory*. The SRV Journal. 1(1), 4-13.

Putnam, R. D. (2000). *Bowling Alone. The collapse and revival of American Community*. New York: Simon & Schuster.

Schalock, R. & Verdugo, M. (2002). *Handbook on quality of life for human services practitioners*. Washington: American Association on Mental Retardation.

Soenen, R. (2006). *Het kleine ontmoeten. Over het sociale karakter van de stad*. Antwerpen: Garant Uitgevers.

The Social Role Valorization Association: <https://socialrolevalorization.com/>

Thys, R. (2018). *De zorgkracht van persoonlijke netwerken. Een onderzoek naar de aanwezigheid van ondersteuning en zorg in het sociaal netwerk van vijf groepen Brusselaars*. Brussel: Kenniscentrum Welzijn Wonen Zorg.

Vlaamse Overheid, Departement Welzijn Gezondheid, Gezin. *Zorgen voor Morgen. Inspiratiekader bij projectoproep Zorgzame buurten*. Geraadpleegd via <https://www.zorgenvoormorgen.be/zorgzamebuurten>

Verhaegen, I. & Vos, E. (2016). *Methodiek Bruggebouwer in een notendop*. Dilbeek: Odisee Hogeschool.

Wolfensberger, W. (1998). *A brief introduction to Social Role Valorization: A high-order concept for addressing the plight of societally devalued people, and for structuring human services*. Training Institute for Human Service Planning, Leadership and Change Agency, Syracuse University, 3rd edition.

Referentie

Wil je refereren naar deze tool? Gebruik dan volgende referentie:

Verhaegen, I., Claeys, J. Deleu, H., Meys, F., Vos, E., Taamouti, M. (2021).

Resokit: methodiek en tools voor sociale professionals om netwerken te versterken en te connecteren met de buurt. Brussel: Odisee Hogeschool (www.resokit.be).

