

# Hoofdstuk 13:

## De meerwaarde van krachtgericht groepswerk

Voor Bind-Kracht zijn individuele hulpverlening en krachtgericht groepswerk twee complementaire werkvormen, die elkaar versterken. In dit hoofdstuk bespreken we de kracht van het groepswerk met mensen in armoede. We belichten achtereenvolgens de ingrediënten en randvoorwaarden voor groepswerking vanuit het empowermentparadigma, het versterkende effecten voor cliënten, hulpverleners en de organisatie en bespreken de vereiste taken en kwaliteiten van een groepswerker<sup>1</sup>.

### 1. Ingrediënten van krachtgericht groepswerk

Voortbouwend op het eerste boek van Bind-Kracht stellen we de ingrediënten van een 'krachtgericht' groepswerk voor (Driessens en Van Regenmortel, 2006). Dit groepswerk vraagt:

- **Ervaringen van mensen in armoede centraal** stellen. In groepswerk maken deelnemers bij elkaar concrete verhalen en belevenissen los in een sfeer van groeiend vertrouwen. Deze ervaringen vormen de bouwstenen waarop het groepsproces verder bouwt.
- **Uitbreiding van kennis en vaardigheden.** Deelnemers krijgen extra kansen om te groeien, om nieuwe inzichten te verwerven en nieuwe vaardigheden in te oefenen.
- **Groei benoemen.** De groepswerker erkent het belang van succeservaringen, ziet en benoemt de vaardigheden en inzet van de deelnemers, waardoor ook de participatie verhoogt.
- **Focus op krachten.** Mensen die erkenning en steun ervaren voor wat ze betekenen voor anderen, ontwikkelen een positiever zelfbeeld en een geloof in de toekomst. Hun overlevingskracht wordt positief gekanaliseerd in zelfontplooiing en solidariteit met anderen.
- **Gerichtheid op zelfontplooiing en het groepsproces,** waarbij men rekening houdt met de verschillende snelheden in de groei van de deelnemers
- **Op maat werken** via een gepaste ondersteuning bij persoonlijke problemen en het wegwerken van participatiedrempels
- Interacties op basis van **relationele gelijkheid** tussen de groepswerker en de groepsleden en tussen de groepsleden onderling, met aandacht voor de balans van geven en nemen.
- **Participatie op maat.** Deelnemers worden betrokken bij de werving van nieuwe leden en de kennismakingsgesprekken. Ze kunnen experimenteren en mogen falen bij het opnemen van meer verantwoordelijkheid. Ze kunnen zelf hun participatieniveau mee bepalen.
- Aandacht voor **verbindingen naar buiten** via samenwerking, dialoog, doorverwijzing en sociale actie.

---

<sup>1</sup> Dit hoofdstuk is gebaseerd op een vormingskader, ontwikkeld door Marnic Clarys, trainer van Bind-Kracht.

## **2. Minimale randvoorwaarden voor krachtgericht groepswork**

De opstart en uitwerking van een krachtgericht groepswork met mensen in armoede is niet vanzelfsprekend. Een aantal minimale randvoorwaarden zijn vereist:

- **Een ondersteunend organisatiebestuur**

Krachtgericht groepswork vraagt een investering in tijd en middelen, een traag en duurzaam ontwikkelingsproces, dat verwachtingen schept bij de aangesproken cliënten, bij doorverwijzende hulpverleners en het organisatiebestuur. Een groepswerker heeft tijd en ruimte nodig om dit gestalte te geven. Krachtgericht groepswork vraagt een financiële en logistieke omkadering. Een groepswerking heeft een vast lokaal nodig op een goed bereikbare locatie, een plek waar mensen zich welkom voelen en zichzelf kunnen zijn, waar ze een warm onthaal krijgen met koffie en koekjes. Ook het voorzien in kinderopvang of het ophalen van mensen die moeilijk zelf naar de werking geraken, kan faciliterend zijn. De groepswerker zelf behoeft ondersteuning en bijscholingsmogelijkheden.

- **Een interactionistische visie hanteren**

Een gefundeerde visie op armoede en armoedebestrijding is ook voor krachtgericht groepswork een bouwsteen. De interactionistische visie van Bind-Kracht, die voortbouwt op de theorie van maatschappelijke kwetsbaarheid en het empowermentparadigma kan daarbij inspirerend werken. De aandacht voor meerlagigheid, voor het samenspel van micro-processen en collectieve, structurele processen, voor kwetsuren en krachten, voor participatie en dialoog, voor persoonlijke ontwikkeling en integratie zijn belangrijke uitgangspunten om met een groep van maatschappelijk gekwetste mensen aan de slag te gaan.

- **Participatiedrempels wegwerken**

Getekend door ervaringen van uitsluiting, miskennis, afwijzing en etikettering, lijkt de leefwereld van mensen in armoede een onomkeerbare toestand<sup>2</sup>, waarin de energie vooral gericht wordt op het overleven. Daarom is het niet eenvoudig om zich te engageren in een groep. Een groepswerker moet zich continu bewust zijn van de energie die de overlevingsstrijd vraagt en de bijkomende energie die de participatie aan het groepswork kost. Daarom zal hij mensen blijvend motiveren om deel te nemen en om deze participatie vol te houden, zodat ze voelen dat ze welkom zijn, dat hun deelname belangrijk is en dat die participatie hen ook iets bijbrengt of oplevert. Andere deelnemers kunnen daarin een bijdrage leveren. Verhalend over hun eigen achtergrond en inzet, zijn ze overtuigende verwijzers, omdat ze vanuit eenzelfde referentiekader spreken, gemakkelijker vertrouwen krijgen en vooroordelen kunnen wegnemen. Samen naar de werking gaan en er voorgesteld worden door een kennis werkt eveneens drempelverlagend. Rake erkenningen in ervaringen en inspanningen op intuïf- of ontmoetingsmomenten, kunnen de stap naar een groepswerking eveneens vergemakkelijken.

---

<sup>2</sup> In 'Bind-Kracht in armoede. Leefwereld en Hulpverlening' verklaarden we dit aan de hand van psychologische processen, zoals de fundamentele attributiefout en de externe locus of control (Driessens en Van Regenmortel, 2006)

- **Een versterkend samenspel met individuele hulpverlening**

Bind-Kracht gelooft in het versterkend samenspel tussen individuele hulpverlening, groepswork en sociale actie. Nog al te vaak zien we dat hulpverleners en groepsworkers de werking van de andere als bedreigend ervaren en de confrontatie uit de weg gaan. Sommige Verenigingen waar armen het woord nemen, Welzijnsschakels en OCMW's bewijzen echter dat zo'n samenspel van werkvormen vruchtbaar is.<sup>3</sup>

Individuele hulpverlening kan aanleiding geven tot groepswork en het groepswork ondersteunen. Huisbezoeken, individuele crisisopvang, praktische hulp, gepaste begeleiding en gerichte doorverwijzing bieden mensen meer ruimte om te participeren. Individuele hulpverlening kan ook thema's aanreiken voor het groepswork. Concrete vragen, ervaringen of bezorgdheden van mensen in armoede of drempels waarop hulpverleners of vrijwilligers telkens opnieuw botsen, kunnen signalen zijn voor de groepsworker. Op die manier vindt het groepswork aansluiting bij de drijfveren en de leefwereld van de (potentiële) deelnemers, wat participatieverhogend werkt. De versterkende effecten van groepswork zullen op hun beurt het individueel hulpverleningsproces positief beïnvloeden. Een cliënt met een verbreedde kijk en een versterkt zelfbeeld, die in dialoog durft en kan gaan, biedt meer perspectieven op een verrijkende samenwerking met duurzame resultaten. Bovendien kan de integratie in een groepswerking de afbouw van een hulpverleningsproces vergemakkelijken.

Individuele hulpverlening én groepswork biedt men niet altijd binnen één dienst aan. Hoewel dit vandaag nog niet vanzelfsprekend is, kan men ook over diensten heen dit samenspel organiseren, via een gerichte doorverwijzing of een inhoudelijk verrijkende samenwerking. Voorwaarde is dat daarbij een eerlijke en veilige informatiestroom tussen groepsworker en individuele hulpverlener gegarandeerd wordt.

- **Bouwen aan een warme en veilige groepsfeer**

Van fundamenteel belang is de groepsfeer zelf. Pas wanneer er een veilig en warm vertrouwensklimaat ontstaat, kan een groep werken. Een warm onthaal, het gevoel welkom en gewenst te zijn, humor en gezelligheid en 'thuis'komen in een groep, maken dat mensen graag blijven komen en ook zelf investeren in het groepsgebeuren. Angst en schaamte ruimen plaats voor luisterbereidheid en de inbreng van een eigen verhaal. Deelnemers zijn betrokken op basis van vrijwilligheid en beslissen zelf wat ze willen en kunnen vertellen. Ze worden daartoe uitgenodigd maar de groep respecteert ook de grenzen die ze aangeven. De groepsleden maken samen doelstellingen op, bepalen samen een werkwijze en maken samen groepsafspraken. Aandacht voor een participatie op maat en respect voor privacy zijn daarbij fundamenteel. Vanuit de herkenbaarheid van ervaringen en gevoelens, is het wederzijds respect en begrip voor elkaars situatie quasi evident en groeit de solidariteit.

---

<sup>3</sup> Goede voorbeelden vonden we onder andere bij Recht-Op, T'Hope en het OCMW Heusden-Zolder. Recht-Op is een Antwerpse Vereniging waar Armen het woord nemen, waarin een groepsworker en een individuele begeleider in tandem werken. De groepswerking van T'Hope, een Welzijnsschakel en Vereniging waar armen het woord nemen wordt mogelijk gemaakt door de individuele ondersteuning van talrijke vrijwilligers. Het Ocmw Heusden-Zolder bouwt groepswork uit voor versterkte cliënten, als vervolg op een hulpverleningstraject.

### **3. Effecten van krachtgericht groepswork voor cliënten**

Krachtgericht groepswork biedt mensen in armoede een ‘enabling niche’, een sociale niche waarin ze veerkracht kunnen opbouwen. In het vorig boek definieerden we dit als volgt:

*‘Deze niches zijn stimulerende en geen beperkende omgevingen. Ze nodigen uit tot sociaal contact, sociale steun en het gebruik en aanleren van vaardigheden. Het zijn omgevingen waarin men zich fysiek veilig en sociaal gewaardeerd voelt. Het zijn ook ‘gastvrije’ niches: omgevingen waar het prettig is om te vertoeven, waarin de betrokkenen opnieuw keuzes kunnen maken, zodat ze zichzelf als handelende personen kunnen zien. Het is een omgeving waarin de betrokkenen een gevoel van eigenwaarde kunnen ontwikkelen en waarbij men tot medezeggenschap wordt uitgenodigd’.* (Driessens en Van Regenmortel, 2007, p. 138).

Tot wat dit in de praktijk kan leiden, schetsen we in deze paragraaf. Wat is de meerwaarde voor de deelnemers aan het groepswork?

#### **• De schaamte overstijgen en delen van pijn**

*Bij Recht-Op hoor je dat je niet alleen bent. Je kan je verhaal aan anderen kwijt. Je kan er met anderen over praten. Er met anderen over praten, maakt je sterker. Dat geeft mij kracht want als er iets is, weet je dat je bij iemand terecht kan. Dat gevoel op zich is al voldoende. Ik heb er nog nooit gebruik van gemaakt want dat moet je kunnen en dat heb ik niet geleerd.*

Krachtgericht groepswork zorgt ervoor dat deelnemers mensen ontmoeten met vergelijkbare referentiekaders. Ze herkennen situaties bij anderen en ervaren dat ze niet alleen staan met hun levenservaringen. Ze krijgen er de gelegenheid om hun pijn te delen met lotgenoten. Ze kunnen in een veilige omgeving afstomen en hun gal spuwen. Er is ruimte voor het weergeven van negatieve ervaringen en ze kunnen hun kijk op het leven toetsen bij anderen. Gehoord en gezien worden met het eigen verhaal, heeft vaak een ondersteunend en helend effect. De groepswerking wordt dan een plek waar mensen ‘*zich fysiek veilig en sociaal gewaardeerd voelen*’. Ze worden er aux serieux genomen, ervaren er echt begrip en krijgen het gevoel van ergens bij te horen. Dat geeft kracht en vertrouwen om stappen verder te zetten.

#### **• Het persoonlijk sociaal netwerk verruimen**

*Recht-Op betekent veel voor mij. Ik voel me terug nuttig. Voordat ik naar Recht-Op kwam, voelde ik me nutteloos. Nu kom ik terug buiten: letterlijk en figuurlijk. Ik stap terug op mijn brommer om naar hier te komen en ik kom terug onder de mensen.*

*Uit sommige contacten zijn vriendschappen gevloeid.*

Krachtgericht groepswork nodigt als ‘enabling niche’ mensen uit tot sociaal contact en sociale steun. Het doorbreekt het sociaal isolement en de cultuur van het zwijgen. De verbinding tussen lotgenoten zorgt voor een uitbreiding van horizontale contacten, die gekenmerkt worden door meer ruil en relationele gelijkwaardigheid. Groepsleden ondersteunen, motiveren en stimuleren elkaar. Er ontstaan nieuwe vriendschapsrelaties en men vindt er nieuwe steunfiguren. Via ondersteunende tussenkomsten, bevestigt men elkaar in de eigen wijze van mens-zijn, bouwt men solidariteit op en werkt men aan een gezamenlijke identiteit en waardigheid.

- **Een rustmoment vinden**

Een ‘enabling niche’ is ook ‘*prettig om te vertoeven*’. Groepswork biedt deelnemers de mogelijkheid om er even tussenuit te zijn, om zich te ontspannen en later de stress van het over-leven weer aan te kunnen. Lachen en humor in de groep is belangrijk, evenals de organisatie van leuke gezamenlijke activiteiten. Zo worden de groepsbijeenkomsten rustmomenten in een veilig en bevestigend klimaat.

- **Kennis delen en verruimen**

Kenmerkend voor groepswork is ook de informatie-overdracht en het uitwisselen van ervaringen. Een groepswerker of gastspreker kan kaders en achtergrondinformatie aanbieden, die inzichten kan verrijken of die toepasbaar op hun eigen leven. Ze brengen stof voor geprek en discussie. De reacties en aanvullende voorbeelden van de éne deelnemer, laten vervolgens gedachten van de ander toe. Dit samenleggen van kennis leidt tot nieuwe inzichten en een verruiming van de kennis over organisaties en de maatschappij. Deelnemers leren daarbij vooral van elkaar en kunnen elkaar voorbereiden op wat komen kan. Deze uitwisseling op maat maakt dat bijkomende kennis beter blijft hangen, duidelijker bruikbaar wordt en inzichten langzaam maar beklijvend insijpelen.

- **Kritisch bewustworden van maatschappelijke uitsluitingsmechanismen**

*Door het groepswork besef je dat je beïnvloed wordt door je omgeving, de maatschappij. Ik heb geleerd hoe ik hiermee kan omgaan.*

*Door bij te leren over mezelf en de werking van hulpverleners en diensten durf ik kritischer zijn.*

Deelname aan groepswork resulteert ook in een kijk-verruiming. Groepsleden krijgen meer zicht op de eigen situatie en leren het belang van de context zien. Ze gaan nuanceren en hun eigen schuld of verantwoordelijkheid reduceren. Ze leren rekening houden met het gedrag en de bedoelingen van anderen en verwerven inzicht in de effecten van maatschappelijke processen op hun eigen leefwereld. Dat alles heeft natuurlijk ook een emanciperend effect. Met andere woorden groepswork slaagt erin om een belangrijke voorwaarde voor empowerment, met name ‘het aanscherpen van kritisch bewustzijn’ waar te maken (Driessens en Van Regenmortel, 2007).

- **Het verleden hertekenen vanuit een krachtenbril**

Kenmerkend voor krachtgericht groepswork is ook de gezamenlijke zoektocht in verhalen van deelnemers naar elementen van veerkracht. Groepsleden wijzen elkaar op de eigen inzet voor hun kinderen, ouders en bekenden en op de inzet van belangrijke steunfiguren. Ze leren anders kijken naar het verleden en ontdekken de drijfveren van hun eigen ouders, de ondersteuning van een zus, een dochter, een leerkracht, de eigen kracht om vol te houden of telkens weer opnieuw te beginnen... Dit werkt verbindend naar zichzelf en naar de omgeving, naar het verleden en de toekomst. Zo’n ommekeer van externe naar interne ‘beheersingsoriëntatie’ vraagt tijd en vertrouwen in anderen. Ze worden zich bewust van de consequenties van het eigen gedrag, merken dat ze zelf iets kunnen ondernemen, dat ze zelf keuzes kunnen maken en veerkracht hebben. Herwinnen van dat perspectief resulteert in een positievere kijk op zichzelf.

- **Een groeiende zelfredzaamheid en verantwoordelijkheid**

*Ik heb hier stilaan geleerd om te praten over mijn eigen ervaren en ik durf het nu uiteindelijk ook.*

*Het groepswork geeft me kracht om zelf terug stappen te zetten.*

*Ik heb geleerd naar mijn eigen handelen te kijken, hoe ik fouten kan vermijden, hoe ik mijn eigen verantwoordelijkheid draag en hoe ik 'neen' kan zeggen..*

Groepswork nodigt ook uit tot *gebruik en aanleren van vaardigheden* in een veilige experimenteeromgeving. Het gevoel iemand te zijn en iets te betekenen voor de omgeving, het gevoel als mens gewaardeerd worden, leidt tot zelfwerkzaamheid. Door nieuwe taken op te nemen, leert men nieuwe vaardigheden en krijgt men de kans om 'veronderstelde' basisvaardigheden te verwerven. Deelnemers worden elkaars rolmodellen. Ze kopiëren het gedrag dat doelmatig lijkt van anderen. Ze proberen in het groepswork nieuwe omgangsvormen uit, oefenen en experimenteren. Ze stellen elkaar gedragsalternatieven voor, wat vaak geloofwaardiger en haalbaarder overkomt dan wanneer een hulpverlener dit doet. Ook de bereidheid om die alternatieven te beluisteren en in overweging te nemen, lijkt groter. Dit alles stimuleert de zelfwerkzaamheid en het enthousiasme om zich anders te organiseren. Ze doen inspanningen om te komen en om mee te organiseren. Vaak brengt het groepswork een positieve spiraal op gang. Door positieve ervaringen in de groep, ontdekken ze krachten bij zichzelf en nemen ze stelselmatig meer verantwoordelijkheid op. Die succeservaringen en het inzicht dat die successen het gevolg zijn van het eigen handelen, ontwikkelt hun vertrouwen in de eigen competentie, een belangrijke remedie tegen gevoelens van onzekerheid en onmacht.

- **Persoonlijke groei**

*Door mijn inbreng beteken ik iets voor anderen en daardoor voel ik me beter.*

*Ik voel me nu beter en sterker en durf rechtop lopen. Mijn schaamtegevoel is verminderd.*

Groepswork verhoogt inzichten en vaardigheden maar zorgt ook voor de ontwikkeling van eigenwaarde. In het groepswork leren mensen opkomen voor zichzelf. Ze leren aandacht nemen, delen en geven. Dat leren samen-denken en samen-werken in groep vraagt ook tijd en veel oefening, vraagt afspraken en samen bewaken van de naleving van die afspraken. Groepsleden, die hun eigen verhaal durven inbrengen, nemen initiatief en risico's en stellen zichzelf bloot aan feedback. Ze leren zichzelf begrenzen om ook anderen toe te laten en om zelf een klankbord te kunnen zijn. Ze exploreren elkaars problemen, zijn directer in de confrontatie en leren elkaar die problemen te hanteren. Op deze manier krijgen ze ook de mogelijkheid om aan anderen te geven en ze verwerven een eigen hulpverlenerschap. Die persoonlijke groei geeft energie, verhoogt de draagkracht en versterkt het zelfwaardegevoel.

- **Medezeggenschap verwerven**

*Je bent met iets nuttig bezig. Je kan hier bij Recht-Op het gevoel hebben dat je constructief met dingen bezig bent die veel kunnen veranderen voor heel veel mensen. Omdat je eigenlijk al een beetje op een politiek niveau zit. Ik bedoel...als je een dossier naar buiten brengt: naar 't stad of naar een hogere overheid. 't Geeft u ook wel een gevoel dat je wat meer kunt dan dat je zelf of andere mensen soms van u denken.*

Dit citaat verhaalt over de stap verder: naar buiten treden met deze competenties. Verenigingen waar Armen het Woord nemen, gaan vaak in dialoog met professionelen of

diensten. Op die momenten krijgen groepsleden informatie over de werking van de diensten, hun rechten en plichten. De groepsleden brengen zelf ook informatie over de drempels en knelpunten, die zij ervaren in de werking van diensten. Deze dialoog met deskundigen en beleidsverantwoordelijken, geeft hen erkenning en het gevoel echt mee te tellen. Tegelijkertijd leren ze ook ‘de andere kant’ zien, wat hen doet nuanceren en relativieren. In een meer gelijkwaardige relatie leren ze de meer positieve kant van de hulpverlening kennen via de positieve verhalen van lotgenoten en hulpverleners. Door met dossiers op pad te gaan, waarin hun ervaringen gebundeld en geanalyseerd werden, worden ze ook dragers in een groter geheel, woordvoerders van een groep. Ze worden partners in de armoedebestrijding. Kortom, via dit krachtgericht groepswork groeit een eenzaam en vernederd ik uit tot een zelfbewust en mondig wij.

## **4. Empowerment voor de hulpverleners en de organisatie**

Ook voor hulpverleners en hun organisaties heeft krachtgericht groepswork versterkende effecten.

Hulpverleners leren via groepswork **de leefwereld van mensen in armoede beter kennen**. Ze krijgen er informatie over de levensomstandigheden, de interactieprocessen, de betekenissen die mensen geven aan gebeurtenissen en de eigen waarden en opvattingen. In groeps gesprekken gaan hulpverleners en cliënten op een andere manier in dialoog: vanuit een grotere gelijkwaardigheid, in een voor hulpvragers veilige setting, zonder druk om zich in te passen. Op die manier krijgt men andere, meer authentieke gesprekken met meer betrokkenheid en respect voor elkaar. Het groepswork helpt hulpverleners om vooroordelen en eigen evidenties te doorbreken en cliënten te erkennen in hun anders zijn. Ze ontdekken daarbij een meer integrale en positieve kant van de hulpvragers. Ze leren deelnemers kennen als personen met heel wat levenservaring en kwetsuren maar ook met heel wat veerkracht, potenties en groeimogelijkheden. Ze krijgen een beter zicht op hun vaardigheden en op wat ze zelf willen bereiken. Zulke inzichten en ervaringen zullen ook verandering brengen in de hulpverleningsrelaties met mensen in armoede.

Hulpverleners krijgen ook **feedback over de beleving van de individuele hulpverlening** en over de werking van de organisatie, wat kan bijdragen tot zelfreflectie en sleutelen aan kwaliteitsvollere hulpverlening. Ze krijgen meer zicht op het belang om in kleine stapjes te werken en niet té ver vooruit te denken en op wat als steunend ervaren wordt. Ook drempels en structurele problemen in de werking van welzijnsorganisaties komen aan het licht, wat voeding kan geven voor de signaalfunctie van hulpverleners.

De integrale kijk op armoede in het groepswork stimuleert ook **netwerkvorming met andere organisaties of diensten** met het oog op een meer ‘op maat gesneden’ aanbod voor hulpvragers. De nood aan samenwerking tussen de groepswerking en de individuele hulpverlening, tussen verschillende ‘meer gespecialiseerde’ of naar elkaar doorverwijzende diensten blijkt steeds opnieuw uit verhalen van deelnemers. Het lokaal cliëntoverleg, de zoektocht naar meer naadloze hulpverlening vinden extra legitimatie in het groepswork. Bijkomend voordeel van zo’n samenspel is het groter draagvlak voor gezamenlijke acties in de armoedebestrijding.

## **5. Taken en kwaliteiten groepswerker**

Deze effecten komen er natuurlijk niet vanzelf. De groepswerker speelt een heel belangrijke rol in de begeleiding van het groepsproces en dat vraagt om een specifieke taakinvulling en vaardigheden.

### **• Positieve basishouding t.a.v. groepsleden**

Ook een groepswerker heeft nood aan een positieve basishouding. We leggen daarbij enkele accenten.

Een groepswerker kan oprecht luisteren, toont interesse voor de verhalen en heeft respect voor de strijd en de inzet van de deelnemers. Hij is beschikbaar en kan meegaan in de dringendheid van het moment. Dat betekent concreet dat hij ruimte maakt voor dringende kwesties en ventilatie daaromtrent kan opvangen zodat de betrokkene zich ook gesteund voelt. Soms gaat hij daadwerkelijk in op een concrete hulpvraag van een deelnemer.

Een groepswerker geeft de deelnemers continu erkenning voor hun inzet en is zich bewust van de feedbackwaarde van zijn eigen gedrag. Hij kan daarmee erkenning geven aan bepaald gedrag en ook waardierend omgaan met mislukte stappen, omwille van de inzet die ermee gepaard ging. Begrip voelen, gewild en nodig zijn, doet deugd, zeker wanneer dit een zeldzame ervaring is. Bovendien opent dit deuren naar een grotere betrokkenheid bij de groepswerking.

Tegelijkertijd blijft de begeleider er zich van bewust dat die inzet en betrokkenheid niet vanzelfsprekend is. Hij onderkent de onzekerheden en weerstanden en houdt rekening met angstgevoelens, kenmerkend voor een leven in armoede. Daarom investeert hij in de creatie van veiligheid en probeert hij zoveel mogelijk onzekerheden wegnemen. Hij organiseert een warm onthaal en verwelkoming, waarin hij samen met anderen veiligheid en waardering biedt. Hij schept duidelijkheid over de werkwijze en organisatievorm, over de doelstellingen en participatiemogelijkheden. Hij probeert zicht te krijgen op wat bespreekbaar is, vanuit de aandacht voor het persoonlijke maar ook voor het netwerk van de betrokkenen.

### **• Spilfiguur bij creëren en behouden van groep**

*Als er te veel rumoer is, moet hij kordaat zijn. Niet rond de pot draaien, daar hou ik niet van.*

*Iedereen aan bod laten komen zodat iedereen zijn mening kan zeggen en aandacht hebben voor de stillere mensen in de groep. Maar hij mag geen mensen forceren. Als ze in de grote groep niets willen zeggen, moet hij dat respecteren.*

*Mensen helpen zich aan de groepsafspraken te houden.*

Een belangrijke opdracht van een groepswerker is om groepsleden op hun krachten aan te spreken en in een veilige setting groeimogelijkheden aan te bieden.

De groepsdynamiek en de groepssfeer bewaken, is een belangrijke opdracht voor de groepswerker. Hij zorgt ervoor dat mensen zich welkom voelen, dat deelnemers elkaar op een respectvolle manier behandelen, speelt in op verbale en niet-verbale communicatie. Hij zorgt er ook voor dat de boog niet altijd gespannen staat en dat er ruimte is voor ontspanning, gezelligheid en leuke activiteiten. Samen koken of een feest organiseren brengt groepsleden vaak ook dicht bij elkaar.



De inhoudelijke werking kan baat hebben aan duidelijke werkafspraken, die in overleg met de groep tot stand komen. Dat is een basis voor een werkbare en veilige setting, die uitnodigt om te participeren. We zetten enkele regels op een rij, die in groepswerkingen gehanteerd worden:

- Elkaar laten uitspreken
- Geen onderonsjes want dat kan lijken op roddel en mensen onzeker maken
- Bij het onderwerp blijven
- Vanuit eigen ervaringen praten
- Authentieke verhalen brengen waarvan de verteller zelf eigenaar blijft en zelf beslist welke gebeurtenissen en emoties hij wil en kan prijsgeven.
- Ook de achterliggende ervaringen en argumenten zijn belangrijk in een verhaal
- Het groepsgeheim. De verhalen blijven in de groep en worden niet doorverteld aan niet betrokken derden.
- Over afwezigheid wordt niet negatief gepraat

Meestal bewaken de deelnemers mee of de regels gerespecteerd worden. Ze vinden dit belangrijk om de groepswerking niet in gevaar te brengen. Zo ontstaat er sociale controle binnen de groep zelf. Om deelnemers duidelijker de kans te geven om aan bod te komen, werken sommige groepswerkingen met symbolen. Recht-Op werkt met groene en rode kaartjes. Met het tonen van een groen kaartje, vraagt een deelnemer het woord. Met het tonen van een rood kaartje, geeft hij aan liever niet aan bod te komen. Op die manier kunnen mensen ook hun grenzen aangeven en laten merken dat het thema voor hen gevoelig ligt. De groepswerker laat iedereen zoveel mogelijk aan bod komen maar bewaakt ook dat mensen niet over hun grens getild worden. Deelnemers die niet aan het woord wensen te komen, kunnen toch zeer betrokken zijn bij het groepsgebeuren en er veel van meedragen.

Groepsleden zijn ondersteunend in het zoeken naar alternatieven en verbeteringen maar kunnen elkaar ook onder druk zetten als zaken niet snel genoeg veranderen. Het is dan de taak van de groepswerker om dit te kaderen als bezorgdheid zodat de groep kan blijven steunen in de zoektocht naar verbetering.

Belangrijk is ook de aandacht voor wie afhaakt. Men kan best vanuit de groep zelf contact nemen met de afwezige om te horen hoe het gaat. In de groep kan men afspreken wie contact opneemt. Op die manier merken de groepsleden de zorg voor de afwezige en krijgen de aanwezigen ook de boodschap dat hun participatie belangrijk is. De afwezige ontvangt de boodschap dat hij gemist werd. Er is aandacht voor zijn verhaal, zijn problemen en hij wordt gestimuleerd om er de volgende keer weer bij te zijn.

#### **• Inhoud van de gesprekken laten bepalen door de deelnemers**

*Het thema bewaken en vragen naar ervaringen van de groepsleden.*

*Antwoorden in een context plaatsen die iets betekent voor het thema*

*Mensen bij het onderwerp houden.*

*Hij mag niet: Denken dat hij alles beter weet.*

Verhalen van deelnemers vormen het vertrekpunt van een groepswork. De groepsleden kunnen ook samen zoeken naar een thema dat hen raakt of bezighoudt en dat ze willen uitdiepen. De groepswerker verkent werkerterreinen, stelt werkinhouden voor op basis van de verhalen die zich aandienen en toetst deze keuze opdat het een gezamenlijke keuze wordt. Een

werkhema voor een groep hoeft niet steeds een probleem te zijn. Ook positieve ervaringen of een vraag naar informatie kan een uitgangspunt zijn. Vertrekken vanuit eigen bezorgdheden of drijfveren, vergemakkelijkt de aanbreng van eigen ervaringen, scheidt vertrouwen en versterkt ook de groepscohesie. Dit betekent dat een groepswerker de ervaringen en uitingen van deelnemers voorrang geeft op zijn eigen voorbereiding en het door hem geplande verloop. Op die manier verhoogt hij de participatie- en sturingskansen van de deelnemers. Het wordt HUN groep, waaraan zij inhoud geven.

Een groepswerker hanteert daarom ook flexibele werkvormen en kan soepel inspelen op wat zich op dat moment aandient. Soms gaat hij in op een concreet verhaal van één deelnemer maar daarbij mag hij zijn groep niet vergeten. Hij kan toelating vragen aan de groep om door te gaan op een specifieke vraag. Hij zorgt er vervolgens voor dat de hulpvraag hanteerbaar wordt voor de overige groepsleden. Hij kan hen uitnodigen om te vertellen wat ze zelf in soortgelijke situaties deden. Hij kan situaties linken, wijzen op gezamenlijkheden, herkenningspunten helpen ontdekken in verhalen van anderen, ontdekte gelijkenissen in vraagvorm presenteren en toetsen. Daarbij vertrekt hij vanuit de ordening van de deelnemers maar met zijn inbreng ondersteunt hij de opbouw van een positiever inzicht. De groep bepaalt het tempo, kan intenties tot verandering inbrengen en behoudt de verantwoordelijkheid over het groepsgebeuren. Dit betekent dat de groepswerker op zo'n manier leiding neemt dat de groep eigenaar blijft van zijn activiteiten. Zij kiezen waarover ze willen werken.

- **Animeren, structureren en modereren**

*Hij moet goed leiding kunnen geven.*

*Structuur brengen tussen de antwoorden die komen en het onderwerp dat zij/hij wil benaderen.*

Een groepswerker werkt vooral voorwaardenscheppend zodat deelnemers in optimale omstandigheden inhoud kunnen inbrengen. De groepswerker kiest een adequate werkvorm om dit toe te laten en weet daar flexibel mee om te gaan. Hij gelooft erin dat ervaringen en oplossingen in de groep te vinden zijn en geeft daarom vragen telkens terug aan de groep.

Hij belicht de gemeenschappelijkheid in verhalen en waakt erover dat iedereen de draad van het gesprek kan volgen. Hij verheldert en haalt zoveel mogelijk relevante informatie uit elke tussenkomst. Hij integreert elke tussenkomst in het lopend gesprek, vat samen, zoekt naar verbanden en gebruikt situaties van anderen als voorbeeld. Hij onderscheidt verschillende aspecten en niveau's, selecteert, ordent en brengt structuur in het gesprek op basis van bordschema's en tekeningen. Door tussenkomsten te noteren op een flap of een bord, geeft hij aan dat de tussenkomst waardevol is. Deelnemers groeien als de begeleider hun tussenkomst gebruikt, ernaar verwijst of ze als waardevol classificeert. Afwisseling kan hij brengen door bij voorbeeld een rollenspel in te lassen, waarbij de deelnemers hun kijk kunnen verruimen, nieuw gedrag inoefenen en het perspectief van andere groepsleden kunnen bevragen. Ook dit gebeuren rondt hij af met een samenvatting van de belangrijkste bevindingen en leerpunten.

Een groepswerker erkent de groepsleden in hun eigen deskundigheid en stimuleert hen continu om verantwoordelijkheid te nemen. Dat betekent ook dat hij openstaat voor hun opmerkingen en kritiek, dat hij hun beïnvloeding toelaat en stimuleert en weerstanden opvangt als een belangrijk signaal.

- **Perspectief tot verbetering openen**

Een groepswerker kan vanuit zijn referentiekader een andere kijk toevoegen aan de beleving van de groepsleden. Hij werkt verruimend door invloeden vanuit de omgeving en vanuit het verleden mee in de kijker te plaatsen. Hij betreft de groep in het hulpverleningsproces door hen mee te laten zoeken naar de betekenis van de gebeurtenissen voor de (afwezige) gezinsleden. Hij herkadert negatieve percepties en ordeningen via het benoemen van de inzet als vader, moeder, buur. Samen kunnen ze ontdekken dat de bedoeling van de ander in de interactie wellicht niet zo negatief was. Een groepswerker dient zich te realiseren dat hij ook het vertrouwen van de andere gezinsleden moet verdienen en dat veranderingsvoorstellen pas kans op slagen kennen wanneer ze samen met de andere leden van het netwerk gerealiseerd worden. Daarom is het steeds belangrijk dat de groepswerker ook kennis verzameld over de context.

Hij geeft erkenning aan kwetsuren en krachten en aan wat de deelnemers ondanks alles toch lijkt te lukken. Op deze manier brengt hij een andere, meer positieve kijk op donkere gebeurtenissen en ervaringen. Hij ondersteunt de groepsleden in het verbeteren van hun zelfkijk en grijpt elke gelegenheid aan om hun gevoel van eigenwaarde te versterken. Positieve feedback, bevestiging bij goed lopende interacties, in de verf zetten van de inzet in de eigen netwerken zijn daar hulpmiddelen voor. Soms blijken mensen met een externe beheersingsoriëntatie blind voor de positieve effecten die ze door hun eigen houding of gedrag bewerkstelligen. Door deze te benoemen kan de groepswerker hen meer inzicht bieden in het eigen functioneren en herwinnen deelnemers het geloof in zichzelf.

- **Participatie stimuleren en kansen geven om te groeien**

*Mensen vragen aan andere dingen mee te werken buiten de bijeenkomsten b.v. uitnodigingen*

*Iemand aanmoedigen, zeggen wanneer iemand het goed gedaan heeft, vooruitgekomen is. Babbelen mag niet altijd over problemen gaan. De goede dingen mogen ook eens gezegd worden*

Een groepswerker geeft erkenning aan gevoelens van onmacht en onzekerheid. Hij heeft oog voor de verschillende competenties van mensen en zoekt naar haalbare processen van participatie met perspectief op resultaten. Hij schept duidelijkheid over de mogelijkheden en grenzen aan participatie en doet een positief appél op de vaardigheden van mensen, op hun engagement en deskundigheid. Hij schept leerkansen en kan trajecten uitbouwen op maat van de groepsleden. Dat betekent dat hij ook ongelijkheid in participatie zal toelaten en daarover in dialoog kan gaan.

Soms kan participatie starten op met wat op het eerste zicht ‘passieve’ participatie lijkt. Mensen kunnen via zwijzaam deelnemen, toch zeer actief betrokken zijn. Het beluisteren en herkennen van concrete levensverhalen, kan een weg zijn om zelf tot spreken te komen. Vandebroek (1995) noemt dit ‘de kracht van uitnodigende verhalen’. Als de betrokkenheid groeit, zal men ook meer willen doen voor en in de werking, zal men verantwoordelijkheid willen en kunnen opnemen. Van een groepswerker wordt verwacht dat hij alle inspanningen opmerkt en waardeert, dat hij attent is voor ‘klikmomenten’ bij groepsleden en voor de individuele groeiprocessen. Eigen beslissingen moet hij toetsen, bevragen en beargumenteren. Samen met de groepsleden gaat hij op zoek naar nieuwe uitdagingen, rekening houdend met de mening van de betrokkenen.

- **Aandacht voor proces én product**

*De groepswerker mag niet enkel de ‘besten’ aanspreken om zo snel mogelijk resultaat te hebben.*

Een groepswerker positioneert zich bewust in het spanningsveld tussen product en proces. Ook van groepswork worden producten verwacht, door de subsidiërende overheid, door de betrokken groepsleden. Het groepswork kan resulteren in een gedegen dossier, een pakkend toneelstuk of voordracht, een kritisch beleidsdocument of een studiedag gericht op een ruimer publiek. Samen met de groep werken aan zo'n product vraagt tijd. De groepsleden moeten het mee kunnen vormgeven. Op een kwaliteitsvol product kan men fier zijn maar het schept ook verwachtingen. Mensen die eraan meewerkten, merken vaak niet onmiddellijk effecten in de eigen leefsituatie omdat structureel en beleidsgericht werken ook tijd vraagt. Mensen in een dergelijke situatie gemotiveerd houden om te blijven meewerken, is niet altijd evident.

Daarom vraagt ook het proces blijvende aandacht. In dat proces focust een hulpverlener niet op problemen van mensen maar hij is geïnteresseerd in de verhalen omtrent het thema en de manier waarop mensen ermee omgaan. Hij heeft oog voor de verschillende snelheden van groepsleden maar probeert tegelijkertijd toch een bepaald tempo aan te houden. Hij heeft aandacht voor de individuele persoon buiten de groepsbijeenkomsten, voor de integratie van nieuwelingen en zorgt voor een gepast afscheid van mensen die de groep ontgroeien.

- **Kritisch durven zijn en blijven reflecteren over de gang van zaken**

*Zichzelf in vraag laten stellen.*

Een groepswerker blijft reflecteren over de gang van zaken in de groep. Hij durft kritisch kijken naar het proces en het product. Hij kan dit ook bespreken in de groep. Hij durft zaken die niet goed lopen te benoemen in de groep. Hij grijpt interactiepatronen die negatieve effecten hebben aan als leermoment en vraagt na hoe deelnemers zich daarbij voelen. Op regelmatige basis houdt hij ook een tussentijdse evaluatie, waarbij hij ondersteunende tussenkomsten van groepsleden op de voorgrond plaatst, de groei en vooruitgang van de groep benoemt, een licht werpt op de positieve effecten van tussenkomsten en de evolutie in de groepssfeer schetst. Ook een evaluatie van inhoud is dan aan de orde. Wat was bruikbaar en nuttig voor de deelnemers? Wat bood hen meer inzicht? Voelen ze zich gesteund door andere deelnemers? Op deze momenten geeft hij ook ruimte aan uitingen van ongenoegen. Hij interpreteert ze als veranderingswens en neemt de verantwoordelijkheid voor het foutlopen van bepaalde zaken voor zijn eigen rekening. Als hij dit rolmodel hanteert, zullen groepsleden geleidelijk aan als partners in de werking ook hun eigen aandeel onderzoeken.

- **Belang van continuïteit**

Een groepswerker, die vertrouwen opbouwt met en in een groep van mensen in armoede en daarbij al de bovengenoemde kwaliteiten wil inzetten, zal een tijd op weg moeten gaan met mensen. Processen opzetten en afronden vraagt engagement en continuïteit. Dat verwachten we ook van een groepswerker. Het groepswork kan voor mensen een ankerplaats worden, dat veel in beweging kan brengen. Maar dat vraagt ankerfiguren, waarop men kan vertrouwen en steunen op langere termijn.

### Zelf aan de slag

Als er nog geen synergie met groepswerk bestaat: Verken dan de mogelijkheden van groepswerk voor de eigen organisatie

- Kunnen we in onze dienst zelf groepswerk opzetten voor specifieke groepen van cliënten of voor cliënten waarmee we het hulpverleningsproces afronden?
- Kunnen we samenwerken met een groepswerking in de omgeving? Kunnen we in dialoog gaan over de werking van onze dienst of over specifieke aspecten die voor verbetering vatbaar zijn? Kunnen we hun advies vragen over deelaspecten van onze werking?

Als er groepswerk aangeboden wordt, beantwoordt dit dan aan de criteria van krachtgericht groepswerk?

- Ervaringen van mensen in armoede staan centraal
- Uitbreiding van kennis en vaardigheden.
- Groei wordt benoemd.
- Focus op krachten.
- Gerichtheid op zelfontplooiing en het groepsproces
- Op maat werken
- Interacties op basis van relationele gelijkheid
- Participatie op maat
- Aandacht voor verbindingen naar buiten

Waarop scoren we goed en waarop kunnen we versterken?

Beantwoordt dit groepswerk aan de kenmerken van een 'enabling niche'?

- stimulerend en niet beperkend
- nodigt uit tot sociaal contact en sociale steun
- nodigt uit tot het gebruik en aanleren van vaardigheden.
- groepsleden voelen zich fysiek veilig en sociaal gewaardeerd
- 'gastvrije' omgeving, waar het prettig is om te vertoeven
- de betrokkenen kunnen eigen keuzes maken, zodat ze zichzelf als handelende personen zien
- de betrokkenen ontwikkelen er een gevoel van eigenwaarde
- nodigt uit tot medezeggenschap

Waarop scoren we goed en wat kan er nog versterkt worden?

Hoe verhoudt het groepswerk zich tegenover de individuele hulpverlening?

- Voedt de individuele hulpverlening het groepswerk via het doorgeven van signalen?
- Verhoogt de individuele hulpverlening de participatiemogelijkheden van cliënten? Zorgt ze voor een gepaste ondersteuning van de groepsleden?
- Wordt de individuele hulpverlening versterkt door het groepswerk?
  - Door het mondiger en krachtiger worden van de groepsleden?
  - Door een aanpassing van werkwijzen op basis van adviezen vanuit het groepswerk?

Hoe kunnen beide werkvormen nog beter samenwerken en aanvullend werken?

## **Bibliografie**

Driessens, K. en Van Regenmortel, Tine (2006), Bind-Kracht in Armoede. Leefwereld en Hulpverlening, Leuven, Lannoo Campus, p. 302-303.

Recht-Op vzw Werking Borgerhout (2007), Van Start Gaan. Een bundel met ervaringen over het van start gaan van een werking met mensen in armoede, 52 p.

Recht-Op, Werking Dam (2004), Van klager tot drager. Over het participatieproces in de hulpverlening.

Vandebroek, E. m.m.v. Staes, K. (1995), De cirkel ontspringen. Groepswork met kansarmen. Een uitdaging, Brussel, VIW, 137 p.

Van den Eeckhaut, G. (1999), Verenigingen waarin armen zelf het woord hebben. Over participatie van armen aan het beleid in hun eigen organisaties, in Brodala, J., Cuyvers, G. en Van den Eeckhaut, G. (red.), Kanttekeningen. Bouwen aan kanen op recht en toegang, Leuven, Garant, p. 277-296.

Van Regenmortel, T. (2005), Empowerment binnen de integrale jeugdhulp. Participatie via taakgerichte groepswork in een vereniging waar armen het woord nemen, in Tijdschrift voor Welzijnswerk, 29jg? Nr. 265, p. 5-12.

Vanrompay, Anne (2005), De kracht van de kwetsbare groep in het OCMW van Heusden-Zolder, in OCMW-visies nr. 3, p. 47-55.