

## Dankwoord

Graag zou ik enkele mensen willen bedanken die me hebben geholpen bij het tot stand komen van dit eindwerk. Zonder hen was deze scriptie niet wat het nu is geworden.

Eerst en vooral wil ik mijn dank richten naar mijn collega's bij Oikoten. Hier heb ik een schitterende periode gehad waar me veel uiteenlopende leeransen werden geboden. Alle medewerkers hebben me op de een of andere manier geholpen in mijn leerproces. Een bijzonder woord van dank zou ik toch willen richten naar Dimitri Dumortier, mijn stageleider. Hij was mijn sturende en ondersteunende kracht.

Verder wil ik ook 'nen dikke merci' zeggen aan de stappers waar ik me in het begin van mijn stage mocht bij aansluiten. Ik beleefde er een fantastische week. Het was een unieke ervaring die me een beter inzicht gaf in wat op-tocht-gaan precies inhoudt. Kennis die me prima van pas kwam bij mijn stageopdrachten.

Ook de drie jongeren die bereid waren om hun ervaringen met me te delen, wil ik hier ook graag vermelden. Ze maakten tijd vrij om met mij te praten over hun project. Zonder hen kon ik de beleving van de cliënt rond empowerment onmogelijk inschatten.

Natuurlijk wil ik ook een woordje van dank richten aan Marie Rose Orens, mijn praktijklector. Ze stond me bij in het concretiseren van mijn thema en ik kon steeds met al mijn vragen bij haar terecht.

Tot slot wil ik ook mijn mama bedanken voor de praktische hulp. Ze las met kritische interesse mijn eindwerk en trachtte zoveel mogelijk taalfouten uit te filteren.

## Inhoudsopgave

Dankwoord.....	4
Inhoudsopgave .....	5
Verklarende woordenlijst .....	7
Inleiding .....	8
1 Oikoten nader bekeken .....	10
1.1 Ontstaan.....	10
1.2 Missie.....	10
1.3 Doelgroep .....	11
1.4 Ontheming.....	11
1.4.1 Tochten .....	13
1.4.2 Werkproject .....	13
1.5 TOOL .....	14
1.6 Herstelbemiddeling .....	14
2 Theoretisch kader van empowerment .....	15
2.1 Begripsomschrijving .....	16
2.2 De drie essentiële concepten van empowerment .....	18
2.2.1 Controle.....	18
2.2.2 Kritische bewustwording.....	18
2.2.3 Participatie.....	19
2.3 Empowerment als multilevel construct .....	20
2.3.1 Empowerment op individueel niveau .....	20
2.3.2 Empowerment op organisatieniveau.....	22
2.3.3 Empowerment op gemeenschapsniveau.....	22
2.4 Empowerment in de hulpverlening .....	24
2.4.1 The 'strenghs' perspective .....	24
2.4.2 Rolrelatie tussen hulpvrager en hulpverlener .....	25
2.4.3 Attitude en technieken van de hulpverlener .....	29
2.4.4 Organisatorische context en settings .....	30
3 Empowermentbenadering binnen Oikoten.....	31
3.1 Aanwezigheid van de drie sleutelbegrippen .....	32
3.1.1 Controle.....	32
3.1.2 Kritische bewustwording.....	32
3.1.3 Participatie.....	32
3.2 Empowerment op individueel niveau .....	33
3.2.1 Intrapersoonlijke component .....	33
3.2.2 Interactionele component .....	34
3.2.3 Gedragscomponent .....	34
3.3 Empowerment in de organisatie .....	34
3.4 Empowerende benadering van de projectverantwoordelijke .....	35
3.5 Empowerende benadering van de begeleider of het gastgezin.....	36

4	Praktijksituaties.....	38
4.1	Duotocht van Koen.....	39
4.1.1	Selectie.....	39
4.1.2	Vorbereiding.....	39
4.1.3	Tocht.....	40
4.1.4	Na het project.....	41
4.2	Tocht van Marjan.....	42
4.2.1	Selectie.....	42
4.2.2	Vorbereiding.....	42
4.2.3	Tocht.....	43
4.2.4	Na het project.....	44
4.3	Werkproject van Albert.....	46
4.3.1	Selectie.....	46
4.3.2	Vorbereiding.....	46
4.3.3	Werkproject.....	46
4.3.4	Na het project.....	47
5	Reflecties.....	49
5.1	Oikoten.....	50
5.2	Kritische bewustwording.....	50
5.3	Empowerment als multilevel construct.....	50
5.4	Empowerment kritisch bekeken.....	52
5.5	Empowermentbenadering binnen Oikoten.....	52
5.6	Praktijksituaties.....	53
5.6.1	Selectie.....	54
5.6.2	Vorbereiding.....	54
5.6.3	Tocht en werkproject.....	55
5.6.4	Na het project.....	56
	Besluit.....	58
	Bibliografie.....	60
	Bijlagen.....	62

## Verklarende woordenlijst

<b>Achterban</b>	Achterban is beter gekend onder de termen 'steunfiguur' of 'vertrouwenspersoon'. Elke jongere maar ook elke begeleid(st)er heeft een achterban. Dit is een persoon die meestal zelf gekozen wordt door de stapper maar geen naaste familie mag zijn. Zij verlenen ondersteuning en stimulering tijdens de tocht wat gebeurt via briefwisseling en het achterbanbezoek.
<b>Begeleider</b>	Hij/zij is niet altijd een opvoeder of een opgeleide hulpverlener. Oikoten zoekt in de eerste plaats naar mensen met levenservaring die zelf graag op ontdekking gaan, over de fysieke capaciteiten beschikken en het avontuur niet schuwen.
<b>Gastgezin</b>	Een gezin dat de werking van Oikoten onderschrijft en waarbij een werkproject kan plaatsvinden.
<b>Meestapper</b>	Een persoon die het groepje stappers gedurende de periode van ongeveer één week vergezelt op tocht.
<b>Ontheming</b>	Afstand nemen van zijn heem, van zijn vertrouwde omgeving.
<b>Overeenkomst</b>	Een contract dat door alle betrokken partijen (jongere, ouders, achterban, begeleider, jeugdrechter, consulent en Oikoten) opgesteld en ondertekend wordt. Dit gebeurt alvorens de tocht of het werkproject wordt aangevat.
<b>Project</b>	Hieronder versta ik de door Oikoten georganiseerde voettochten, fietstochten en werkprojecten.
<b>Projectverantwoordelijke</b>	De werknemer die vanuit Oikoten het project op poten zet, ondersteunt, begeleidt, maar niet zelf mee op tocht gaat. Hij of zij draagt de verantwoordelijkheid over alles wat met de tocht verbonden is, van het begin tot het einde.
<b>Tocht</b>	Een drie maand durende voettocht voor één jongere (jongen of meisje) met begeleider. Een duotocht, twee jongens met begeleider, duurt vier maanden.
<b>Werkproject</b>	Een vier maand durend project waarbij een jongere meeleeft en meewerkt in een gastgezin in Zuid-Frankrijk.

## Inleiding

"Een misdaad"  
stelt de procureur.

"Een jeugdzonde",  
relatieveert zijn advocate.

"Hij is iemand die elke situatie naar zijn hand wil zetten, de afspraken wel kent maar niet respecteert en een kick krijgt door de gestelde normen te overschrijden.",  
jammert zijn moeder.

"Resultaten zijn er zelden of nooit. Zoals het gros van onze knapen is hij niet van het slechte pad af te brengen. Zoals de meesten zal ook hij na een tijd hier weer belanden of blijft hij na zijn 18de in criminele milieus hangen.",  
zucht zijn opvoeder.

De jongeren die bij Oikoten terecht komen hebben vaak al een woelige geschiedenis achter de rug. Sommigen werden thuis verwaarloosd, mishandeld of misbruikt; anderen stelden moeilijk gedrag, velen kenden problemen op school en het gros heeft een jarenlang instellingsverleden met een gemiddelde van 7 plaatsingen gespreid over ongeveer 7 jaar. Deze jongeren zitten in een spiraal van negatieve feedback, ze worden steeds op hun mislukkingen en falen gewezen.

Oikoten tracht hier verandering in te brengen door de nadruk te leggen op de persoon van de jongere en de krachten die deze bezit. De probleemstelling die ik hierbij wil formuleren: *Hoe reactiveert Oikoten het probleemoplossend vermogen van jongeren van 16 tot 18 jaar?*

Oikoten kent een heel unieke en speciale methodiek. Oikoten verleent geen doorsnee hulpverlening, er is weinig direct contact tussen de hulpverlener en de cliënt. Het is hier niet de hulpverlener die het proces stuurt, hij ondersteunt het samen met de begeleider of het gastgezin. De jongeren leren doorheen de tochten en de werkprojecten hun verantwoordelijkheid opnemen en ze worden op hun eigen krachten aangewezen. Oikoten benadert hen niet langer als 'het moeilijke kind' of 'het crapuul van de wijk'.

Ik vind het mooi hoe men de jongere zelf laat zoeken naar mogelijke verklaringen en oplossingen voor zijn manier van leven en gedrag. Niet alleen een hulpverlener stuurt dit proces, ook de jongere zelf mits de nodige ondersteuning en begeleiding. Ik ben er van overtuigd dat het meer effect zal hebben wanneer de jongere beseft dat hij zelf de oplossingen heeft gevonden dan dat een hulpverlener dat voor hem zou doen.

Ik heb voor de titel 'Op eigen kracht vooruit' gekozen. Dit omdat 'op eigen kracht' verwijst naar het empowermentconcept waar mijn eindwerk rond draait. Je vindt deze verwijzing ook terug in de naam Oikoten, dat Grieks is voor "op eigen kracht, met eigen middelen". Met 'vooruit' wil ik de klemtoon leggen enerzijds op de jongeren die door zich kandidaat te stellen voor een project, aangeven dat ze vooruit willen in het leven. Ze willen niet blijven hangen in het negatieve of de problemen waarin ze verzeilt zijn geraakt. Anderzijds is dit ook een verwijzing naar de tochten die Oikoten onderneemt om de jongeren terug op het rechte pad te krijgen.

Deze scriptie is opgebouwd uit vijf hoofdstukken. In het eerste hoofdstuk geef ik een voorstelling van mijn stageplaats. Hierin beschrijf ik hoe de organisatie ontstaan is en evolueerde tot de organisatie die het nu is. Vervolgens licht ik hun missie toe en geef ik een beeld van de doelgroep waarmee gewerkt wordt. Tot slot geef ik een overzicht van de verschillende deelwerkingen: Team Ontheming (waar ik stage loop), TOOL en Herstelbemiddeling. Voor de beschrijving van Oikoten baseerde ik me op interne nota's, folders, de website, gesprekken met collega's, andere eindwerken ....

Daarna kader ik theoretisch het empowermentconcept. Daarbij start ik met de verklaring van het empowermentbegrip. Vervolgens geef ik een toelichting bij de drie sleutelbegrippen van empowerment en bekijk daarna de drie niveaus waarop empowerment kan voorkomen. Tot slot licht ik toe hoe empowerment de hulpverlening kan beïnvloeden. Voor dit hoofdstuk raadpleegde ik verschillende auteurs om zo een volledig(er) beeld van empowerment te kunnen weergeven.

In het derde hoofdstuk schets ik hoe de theorie van empowerment in de praktijk van Oikoten toegepast wordt. Hierbij leg ik de link tussen de theorie van het tweede hoofdstuk en mijn ervaringen tijdens mijn stage.

Vervolgens beschrijf ik drie praktijksituaties. Oikoten biedt geen doorsnee hulpverlening en tijdens mijn stage heb ik geen project van A tot Z kunnen volgen. Daarom baseer ik me voor het praktijkgedeelte op interviews met 3 jongeren die hun tocht of werkproject tijdens mijn stage hebben afgerond. Mijn bedoeling hiervan is om een beeld te krijgen op hoe de jongeren het empowerende van het project ervaren hebben.

Doorheen het werken aan deze eindverhandeling noteer ik mijn bedenkingen bij het theoretisch kader van empowerment en de werking van Oikoten op dit vlak. Deze breng ik samen in het laatste hoofdstuk.

Graag wil ik er u op wijzen dat alle namen, zowel van jongeren als van hulpverleners, begeleiders en gastgezinnen fictief zijn. Aangezien ik tijdens mijn stage meer betrokken was bij de tochten die Oikoten organiseert, zult u merken dat ik gemakkelijker de link in die richting leg.

# 1 Oikoten nader bekeken <sup>1</sup>

## 1.1 Ontstaan

Begin de jaren '80 waren heel wat hulpverleners verontrust dat de situatie binnen de Bijzondere Jeugdzorg voor een aantal jongeren geen uitweg meer bood. Veel jongeren kampten met een uitgebreid instellingsverleden, onaangepast gedrag, beginnende criminaliteit, een lage scholingsgraad ... De initiatiefnemers gingen als antwoord hierop op zoek naar alternatieven en vonden inspiratie bij de Amerikaanse organisatie 'Vision Quest'. Deze organisatie zette onder meer overlevingstochten op voor jongeren met een (zwaar) gerechtelijk verleden. De oprichters van Oikoten vonden het concept zeer interessant en startten in 1982 een eerste voettocht voor twee minderjarigen en een begeleider vanuit Vézelay (Frankrijk) naar Santiago de Compostela (Spanje). Deze eerste tocht werd een groot succes en vormde het startschot voor een hele reeks tochten: Oikoten was geboren. De naam Oikoten vindt zijn oorsprong in het Grieks. Het impliceert een dubbele betekenis: "uit zijn huis, uit zijn vaderland" en "op eigen kracht, met eigen middelen".<sup>2</sup> Hij verwijst rechtstreeks naar de voettochten die tot op vandaag de ruggengraat van de werking zijn gebleven.

Later werd de tochtformule opengesteld voor meisjes en startte Oikoten met individuele werkprojecten in gastgezinnen in de Franse Pyreneeën. In 1987 ontwikkelde Oikoten een project waarbinnen het basisidee van de tochten ook in preventieve zin toepasbaar was. In samenspraak met het Parket en de jeugdrechters van Leuven ontstond zo het 'vereffeningsproject voor jongeren', dat later het herstelbemiddelingsproject voor minderjarigen zou worden. Sinds 1998 kunnen minderjarige psychiatrische patiënten ook deelnemen aan de langdurige onthemende projecten. Een jaar later startte Oikoten een time-out aanbod voor private voorzieningen van Vlaams-Brabant en Brussel, de crisisontheming.

Elk jaar nemen 16 jongeren deel aan een onthemend project van drie tot vier maanden en 12 anderen aan een time-out van een week. In totaal kregen reeds meer dan 400 jongeren de kans om via een langdurig project in het buitenland te bewijzen dat ze wel tot iets in staat zijn. Bijna honderd jongeren genoten van een time-out.

## 1.2 Missie

"Oikoten richt zich tot de jongere of de jongvolwassene die ten gevolge van een vertrouwensbreuk met zichzelf, met de leefomgeving of de maatschappelijke norm, voorwerp is van dreigende of reeds op gang gekomen uitsluitingsmechanismen.

Binnen een pluralistische levens- en maatschappijvisie gaat Oikoten uit van het respect en geloof in de eigen verantwoordelijkheid, inbreng en kunnen van de jongere en de jongvolwassene. De vereniging creëert een vrijplaats op maat, beperkt in tijd en ruimte.

Het reactiveren van het persoonlijk, interpersoonlijk en maatschappelijk probleemoplossend vermogen is hierbij de sleutel tot herstel van verbondenheid met de omgeving en bekwaamheid tot zingeving.

---

<sup>1</sup> Oikoten. *Internet*, 28 maart 2007. (<http://www.oikoten.be>)

<sup>2</sup> OIKOTEN, *Oikoten, voettochten naar Santiago de Compostela 1982*. (rapport)

Oikoten wil haar aanbod verruimen, uitbouwen en actualiseren vanuit een permanente kritische reflectie en rekening houden met de maatschappelijke evoluties. Het is een voortdurende zorg van Oikoten op basis van haar ervaringen het maatschappelijk denken, de structuren en het beleid te beïnvloeden.”<sup>1</sup>

### 1.3 Doelgroep

Het Oikoten-aanbod is bedoeld voor jongeren, tussen 16 en 18 jaar, die zijn vastgelopen in hun situatie, voor wie geen enkel perspectief nog haalbaar lijkt. Ze moeten onder het toezicht van de jeugdrechter of het Comité voor Bijzondere Jeugdzorg staan. De jongeren die voor een project in aanmerking komen worden wel eens ‘de moeilijkste onder de moeilijk te begeleiden’ jongeren genoemd. Ze komen zeer vaak (75%) uit de gesloten instellingen in Mol, Ruiselede, Everberg en Beernem. Hun kansen om opnieuw te integreren in de samenleving lijken op het moment van de aanmelding zeer miniem. Een onthemend project kan dan een uitweg bieden om terug de touwtjes van het leven in eigen handen te nemen.

In principe is het de minderjarige zelf die zich kandidaat stelt door middel van het schrijven van een brief. De eigenlijke selectie gebeurt door de Oikoten-medewerkers op basis van een selectiegesprek met de jongere zelf waarin voornamelijk wordt gepeild naar zijn/haar motivatie. Volgende criteria spelen bij de uiteindelijke beslissing een rol: leeftijd, motivatie, fysieke conditie, perspectiefloosheid en evenwicht in de groepsamenstelling. Tegenindicaties voor een Oikoten-project zijn: een acute verslavingsproblematiek, een acute psychiatrische problematiek of een duidelijke mentale handicap.

### 1.4 Ontheming

Het woord ‘ontheming’ is een verbastering van het correctere ‘ontheemding’. Dat laatste heeft vooral een negatieve connotatie: de ontheemde is volgens van Dale<sup>2</sup> ‘een persoon die uit zijn vaderland is gevlucht of verdreven en nog geen nieuwe woonplaats gevonden heeft, een persoon zonder thuis, zonder zijn vertrouwde omgeving’. Ontheming echter legt de nadruk op het weg zijn uit de vertrouwde omgeving.

De Oikoten-cliënten hebben stuk voor stuk een woelige geschiedenis achter de rug en hebben vaak geen toekomstperspectief. Ontheming maakt jongeren die vastzitten in dit perspectief tijdelijk en radicaal los uit hun vertrouwde maar problematische situatie. Oikoten geeft hen de tijd en de ruimte om een andere, positieve rol op te nemen: die van de dappere stapper naar Santiago of die van de harde werker op de boerderij. Oikoten is ervan overtuigd dat die nieuwe rol jongeren tot een andere definitie van zichzelf brengt: ‘Blijkbaar kan ik ook iemand anders zijn, dan wie ik altijd dacht te moeten zijn’. Niet alleen in hun zelfbewustzijn levert dit een ander beeld op. Dit beeld wordt ook bevestigd door de gewijzigde bril waardoor de anderen hen tijdens en na het project bekijken.

“Ontheming” is dus een gericht overbrengen van de jongere naar een radicaal andere plaats in de samenleving. Het is hierbij niet de bedoeling dat de jongere zou ophouden de ene rol te

---

<sup>1</sup> Vzw Oikoten, *Handleiding begeleiders*, Tildonk, 2006, p 102. (interne werktekst)

<sup>2</sup> GEERTS G. en DEN BOON T., *Van Dale groot woordenboek der Nederlandse taal*, 13<sup>e</sup> herziene uitgave, Utrecht-Antwerpen, 1999, 4295 p.

spelen om de andere op te nemen. Veeleer hoopt Oikoten dat hij beide overstijgt tot een persoonlijke synthese.

Oikoten heeft in de loop der jaren twee soorten van langdurige ontheming ontwikkeld, naast de kortdurende crisisonthemingen. Het basisprincipe is gelijklopend, alleen de vorm verschilt. Zowel een tocht als een werkproject wordt voorafgegaan door een voorbereiding, er wordt een overeenkomst opgesteld en er vindt een achterbanbezoek plaats.

### **De overeenkomst**

De basis voor elk onthemend project is een overeenkomst tussen de jongere, zijn familie, zijn achterban, zijn jeugdrechter of het Comité voor Bijzondere Jeugdzorg, de begeleider en Oikoten. De jongere zet de stap naar een onthemend project immers niet zomaar. Hij wil er iets mee bereiken. De meeste jongeren willen met het Oikoten-project aan zichzelf én aan de anderen bewijzen dat zij vertrouwen verdienen, dat zij iets waard zijn, dat ze de verantwoordelijkheid voor zichzelf aankunnen ... De overeenkomst geeft hen de zekerheid dat hun project hiertoe zal bijdragen. Zo betekent het beëindigen van het Oikoten-project voor geplaatste jongeren doorgaans het definitieve einde van hun verblijf in instellingen. Omgekeerd willen ook jeugdrechter en de familie garanties, meer bepaald betreffende het toezicht op het nakomen van de overeenkomst door de jongere en de opvang van de jongeren achteraf. De bekommernissen en de verbintenissen van alle partijen komen in de overeenkomst uitgebreid op papier te staan in de eigen woorden van elk van de betrokkenen. De avond voor het vertrek wordt de overeenkomst door alle betrokken partijen ondertekend. Deze ondertekening is meestal een wat plechtig en vaak ook een zeer emotioneel moment.

### **De voorbereiding**

Elk project wordt voorafgegaan door een voorbereidingsperiode op het Oikoten-centrum. Afhankelijk van het project varieert deze periode van twee tot tien dagen. De voorbereiding van een tocht duurt tien (duotocht) of zeven dagen (individuele tocht), die van een werkproject is veel korter, ze duurt slechts twee dagen. De jongere hoeft zich immers niet fysiek voor te bereiden, zoals bij een voettocht.

Tijdens deze voorbereiding kunnen de deelnemers met elkaar kennis maken en van gedachten wisselen over de bedoeling en de spelregels van het project. Daarnaast wordt de overeenkomst van A tot Z gelezen en besproken. In de voorbereiding is er ook de mogelijkheid om intakegesprekken bij derden te doen om de periode na het project concreet te maken. De laatste avond van de voorbereiding worden alle betrokkenen uitgenodigd op de afscheidsreceptie. Enerzijds om de overeenkomst plechtig te ondertekenen, anderzijds om afscheid te nemen van de jongere.

### **Het achterbanbezoek**

Tijdens het selectiegesprek wordt al aan de jongeren gevraagd wie ze als achterban zouden willen. Een achterban is een steunfiguur die de jongere zelf kiest, die bij voorkeur geen naaste familie is en minstens 26 jaar oud is.

Tijdens een duotocht van vier maanden vindt er twee maal een tweedaags bezoek door de achterban plaats, die bestaat uit de projectverantwoordelijke van Oikoten en de individuele steunfiguren van de jongeren en van de begeleid(st)er. Voor een drie-maand durende tocht, alsook bij een werkproject, is er slechts één achterbanbezoek. De sfeer is bij zo'n gelegenheden eerder ontspannen, er wordt niet gestapt of gewerkt en er is genoeg ruimte voor iedereen om wat stoom af te blazen. Tijdens individuele gesprekken met de

projectverantwoordelijke wordt er ingegaan op de problemen die zich al dan niet voordoen. Ook de directe toekomstplannen van de jongere worden onder de loep genomen en samen voorbereid. Er wordt een uitstap gemaakt, lekker gegeten ... Kortom, de sfeer is ontspannen, tenzij het project zo moeizaam verloopt dat er strikte afspraken met de jongere dienen te worden gemaakt.

#### 1.4.1 Tochten

Oikoten organiseert sinds 1982 tochten voor jongeren in een uitzichtloze situatie. Volledig op eigen kracht stapt of fietst de jongere een vooraf gepland traject. Afhankelijk van de groepsgrootte (één of twee jongeren) duurt zo een tocht drie of vier maanden. Een tocht wordt steeds begeleid door een volwassene. Wat bijzonder is aan een Oikoten-begeleider is dat het hier meestal niet gaat over een opvoeder of een opgeleide hulpverlener. Oikoten zoekt in de eerste plaats naar mensen die zelf graag op ontdekking gaan en het avontuur niet schuwen. Hoewel Oikoten vooral bekend is/werd door de staptochten naar Santiago de Compostela is dit niet altijd het einddoel. In het verleden werden verschillende routes en bestemmingen geprogrammeerd. Zo fietsten of stapten jongeren ondermeer in Turkije, Griekenland, Portugal, Italië, Scandinavië, Polen, Roemenië en zelfs in West-Afrika. De meeste tochten blijven echter de eeuwenoude route naar Santiago volgen.

Als je met Oikoten op tocht gaat, wordt je aangesproken op je zelfstandigheid. Dit wil zeggen dat elke stapper of fietser al het materiaal dat hij/zij nodig heeft, ongeveer 20 kilogram, zelf draagt. Ieder heeft een eigen tentje, slaapmatje, slaapzak en persoonlijke uitrusting. Verder wordt er ook nog groepsmateriaal zoals kookgerief, EHBO, stafkaarten verdeeld onder de verschillende groepsleden. Dagelijks wordt er ongeveer 25 km gestapt en ongeveer om de tien dagen wordt er een rustdag ingelast.

Tijdens een Oikoten-project gelden er slechts vier basisregels;

1. je stapt elke kilometer te voet (of fietst ze bij een fietstocht),
2. je houdt je aan de wet van het land waarin je je bevindt,
3. je neemt geen GSM of muziekspeler (walkman, discman, mp3-speler ...) mee,
4. je stelt geen gedrag dat het verloop van de tocht in gevaar brengt.

Daarnaast worden er nog tal van afspraken tussen de jongere en de begeleider gemaakt tijdens de voorbereiding of in het begin van de tocht.

#### 1.4.2 Werkproject

Na de eerste pioniersperiode is Oikoten zich meer en meer gaan toeleggen op het individualiseren van hun aanbod om vlotter in te spelen op de individuele noden van de jongeren. Daarom werd het Oikoten-arsenaal uitgebreid met werkprojecten in het buitenland. Hierbij kunnen jongeren gedurende vier maanden mee leven en werken in een gezin in Zuid-Frankrijk, aan de voet van de Pyreneeën. De meeste jongeren komen terecht op een boerderij, maar ook meewerken aan bouwactiviteiten of meedraaien in een kleinschalige horecazaak behoren tot de mogelijkheden. Daarnaast helpen ze bij de huishoudelijke klussen.

De jongere leeft volgens het dagritme van het gezin. Het is de bedoeling dat hij/zij na een tijdje zelfstandig een aantal taken kan uitvoeren. Gezien de meeste van deze gezinnen erg afgelegen wonen, zijn er in de buurt geen echte uitgaansmogelijkheden. Naar de dichtstbijzijnde stad wordt hooguit eenmaal in de week gereden om er boodschappen te doen of om er op de markt de eigen producten te verkopen. De jongere ontvangt geen loon voor zijn/haar arbeid, wel een wekelijks zakgeld van Oikoten. Oikoten betaalt de gezinnen geen salaris, maar geeft ze wel een dagvergoeding voor voeding en onderdak voor de jongere.

## 1.5 TOOL <sup>1</sup>

TOOL, Time-Out-Overleg, is een samenwerkingsverband van een 20-tal organisaties ontstaan in 2002 in de sector Bijzondere Jeugdzorg dat overlegt en samenwerkt rond het middel 'time-out'. Door verder ontwikkelen en ter beschikking stellen van time-outmogelijkheden wordt bijgedragen aan het verder zetten van de hulpverlening waar deze dreigt vast te lopen. TOOL is bevoegd voor de hele provincie Vlaams-Brabant. Oikoten huisvest de TOOL-coördinator en een TOOL-medewerkster.

Een time-out in een begeleidingsrelatie is dus een tijdelijke verwijdering van de betrokken jongere uit de voorziening in het kader van een mogelijk vastlopen van een begeleiding. De jongere en de voorziening gaan het engagement aan na deze periode verder samen te werken.

In 1999 startte Oikoten met het project crisisontheming. Deze kortdurende vorm van ontheming viel onder de verantwoordelijkheid van het Team Ontheming maar begin 2007 werd deze taak overgedragen aan het TOOL-team. De crisisontheming wil een antwoord bieden op vastgelopen begeleidingssituaties. Dit is een time-outproject voor jongeren van minstens 14 jaar oud uit de voorzieningen van de Bijzondere Jeugdbijstand en de jeugdpsychiatrie (K-dienst). Een begeleider van Oikoten gaat dan samen met de jongere een week stappen, meestal in de Ardennen. TOOL organiseert 12 crisisonthemingen per jaar.

Daarnaast biedt TOOL ook alternatieve time-outs en uitwisselingstime-outs. Bij alternatieve time-outs wordt de jongere tijdelijk opgevangen door en bij privépersonen. Hierdoor krijgt de jongere de kans in een andere leefomgeving tot rust te komen en te reflecteren over zijn lopende hulpverlening. De uitwisselingstime-outs bieden de TOOL-partners de mogelijkheid om snel een time-out te realiseren in een andere partnervoorziening van de Bijzondere Jeugdbijstand.

## 1.6 Herstelbemiddeling <sup>2</sup>

In 1987 startte Oikoten een 'vereffeningsproject' op. Minderjarige delinquenten en hun slachtoffers krijgen hier de mogelijkheid elkaar te spreken. Op deze manier krijgen beide partijen de kans vragen te stellen en duidelijkheid te scheppen in hetgeen gebeurde. Enerzijds tracht men de jongeren te responsabiliseren door hen aan te moedigen verantwoordelijkheid te nemen in het herstel van de door hen aangebrachte schade, en anderzijds tegemoet te komen aan de vraag van de slachtoffers en hen te betrekken in 'hun' zaak. Na enkele jaren ontstond vanuit dit idee BAL (Bemiddelingsdienst Arrondissement Leuven).

In het kader van het nieuwe Jeugdrecht werd vanaf 1 april 2007 in de gerechtelijke arrondissementen Brussel en Leuven een dienst voor Herstelgerichte en Constructieve Afhandeling opgericht. Deze brengt het aanbod herstelbemiddeling, herstelgericht groepsoverleg, gemeenschapsdiensten en leerprojecten samen. Ook het nieuwe aanbod ouderstages maakt deel uit van deze dienst. Voor de gerechtelijke arrondissementen Leuven is de vzw Oikoten werkgever van deze HCA-dienst.

---

<sup>1</sup> TOOL, Time-Out-Overleg. *Internet*, 19 februari 2007. (<http://www.t-o-o-l.be>)

<sup>2</sup> JESPERS J., directeur Oikoten, *Mondelinge mededeling*. Informeel gesprek, 24 april 2007.

## 2 Theoretisch kader van empowerment

Sinds kort vindt er een verschuiving plaats van een aanbodgerichte hulpverlening naar een eerder cliëntgericht systeem. In tegenstelling tot de vroegere voorgestructureerde zorg, vertrekt men nu vanuit de vraag van de gebruiker en probeert men daar een aangepast antwoord op te vinden. Hierdoor komen de behoeften van de cliënt centraal te staan en is hij ook een actieve actor in de organisatie, vormgeving en uitvoering van de hulpverlening. De hulpverlener moet de cliënt hierin ondersteunen en hem stimuleren om zijn sterke kanten in te zetten voor het oplossen van de eigen problemen. Dit proces wordt in de hulpverlening aangeduid met de term 'empowerment'.

Ik dit hoofdstuk zal ik het empowermentconcept uitdiepen. Eerst start ik met een omschrijving van het begrip empowerment en vervolgens licht ik de drie sleutelbegrippen toe die in Zimmermans definitie aan bod komen. In het derde deel bekijk ik de drie niveaus van empowerment en tot slot zal ik toelichten hoe empowerment de hulpverlening kan beïnvloeden.

## 2.1 Begripsomschrijving<sup>1 2</sup>

De Collins Cobuild Dictionary<sup>3</sup> verklaart empowerment als “the empowerment of a person or a group of people is the process of giving them power and status in a particular situation”. Het begrip empowerment komt voort uit het werkwoord ‘to empower’, wat vertaald het verlenen van macht en kracht betekent. Er is sprake van een handeling, die plaatsvindt in de interactie tussen personen, waarbij de ene persoon macht of kracht overdraagt aan de andere persoon. Met andere woorden, een handeling met als doel macht te verlenen aan de ander. Daarbij kan het gaan om formele macht, bijvoorbeeld justitiële macht, waarbij er dan sprake is van delegeren of autoriseren. Anderzijds kan het ook gaan om het overdragen van fysieke kracht of om het overdragen van mogelijkheden en vaardigheden.

De oorsprong van het empowermentconcept is niet helemaal eenduidig. Volgens sommigen staat Paulo Freire, een Braziliaans pedagoog, aan de wieg van de ontwikkeling van het empowermentbegrip. Begin jaren '60 zocht hij naar mogelijkheden om de onderdrukte Braziliaanse boeren te bevrijden. Freire wou door middel van alfabetiseringsprogramma's en heropvoeding de arme boeren terug in staat stellen om vat te krijgen op hun leefwereld en levensomstandigheden, zonder ze te moeten ondergaan. Waar aanvankelijk de term ‘conscientiação’ (kritisch bewustzijn) centraal staat in zijn werk, onder andere in *De pedagogie van de onderdrukten*<sup>4</sup>, wordt dit stilaan verruimd tot het concept empowerment. Anderen beweren dan weer dat de wortels van empowerment zich in de jaren '60 en '70 in de Verenigde Staten met de opkomst van het feminisme, de zelfhulpbeweging en de bevrijdingsstrijd situeren.

De Amerikaanse gemeenschapspsycholoog Julian Rappaport wordt ook één van de peetvaders van het empowerment genoemd. In de jaren '80 introduceerde hij de term empowerment en definieerde het als “een proces waarbij mensen, organisaties en gemeenschappen meester worden over hun eigen bestaan”. Deze algemene definitie wordt het meest frequent gehanteerd om empowerment te verklaren. Hij gaat ervan uit dat er altijd meer dan één oplossing is voor elk probleem. Een verscheidenheid aan benaderingen geeft een juiste weergave van hetgeen bestudeerd wordt. De hulpverlener moet zowel open staan voor ideeën en oplossingen aangedragen door professionals als voor meningen en gedachten van mensen die controle hebben over hun leven (ervaringsdeskundigen).

Marc Zimmerman, ook een Amerikaans gemeenschapspsycholoog, definieerde empowerment als volgt: “Empowerment is the ability of people to gain understanding and control over personal, social, economic and political forces in order to take action to improve their lives situation.” In het volgende hoofdstuk zal ik hier dieper op ingaan.

---

<sup>1</sup> VAN REGENMORTEL T., *Empowerment en maatzorg, Een krachtgerichte psychologische kijk op armoede*, Acco, Leuven, 2002, p 70-71 en p 77-83.

<sup>2</sup> DELAHAIJ R., *Dossier empowerment: Empowermentmethoden bij allochtone jongeren*, FORUM, Utrecht, maart 2004, p 6-7. (rapport)

<sup>3</sup> COLLINS COBUILD, *English dictionary for advanced learners*, HarperCollinsPublishers, derde editie, 2001, 1824 p.

<sup>4</sup> FREIRE P., *De pedagogie van de onderdrukten*, Uitgeverij in den Toren, Baarn, 1972, 176 p.

Nederlandstalige literatuur betreffende dit onderwerp is echter beperkt. Opvallend hierbij is de gebrekkige vertaling van het empowermentbegrip. In de verschillende bronnen die ik heb geraadpleegd, constateerde ik een aantal vaak terugkerende elementen, namelijk het eigenmachtig worden, het opnieuw sterk maken, het verwerven van controle over het eigen leven en de omgeving, het streven naar sociale rechtvaardigheid of sociale verandering en de versterking van de maatschappelijke weerbaarheid.

Door de verscheidenheid aan definities is er nood aan eenduidigheid. Als ik in mijn werk de term empowerment hanteer, doel ik op "een proces van versterking waarbij individuen, organisaties en gemeenschappen greep krijgen op de eigen situatie en hun omgeving en dit via het verwerven van controle, het aanscherpen van kritisch bewustzijn en het stimuleren van participatie". Dit is een combinatie van de definities van Rappaport en Zimmerman.

## 2.2 De drie essentiële concepten van empowerment <sup>1</sup>

Mensen die in de hulpverlening terecht komen verkeren vaak in een maatschappelijk zwakkere positie. Ze hebben moeite om deel te nemen aan het samenleven, ze zijn de grip op hun leven, de gebeurtenissen en hun omgeving kwijt en hebben moeite om kritisch naar zichzelf en de wereld rondom zich te kijken. Door middel van empowerment kunnen deze mensen een sterkere positie in de samenleving verwerven.

Zimmerman definieert empowerment als volgt: "Empowerment is the ability of people to gain understanding and control over personal, social, economic and political forces in order to take action to improve their lives situation."

Vanuit deze definitie kunnen drie fundamentele elementen, waarop de idee van empowerment gebaseerd is, afgeleid worden.

- het (opnieuw) verwerven van controle (control)
- het aanscherpen van het kritisch bewustzijn (critical awareness)
- het stimuleren van participatie (participation)

Vertaald kan Zimmermans definitie als volgt begrepen worden. Er is dus sprake van empowerment wanneer mensen bekwaamheden en vaardigheden verwerven (kritisch bewustzijn) en controle krijgen op de persoonlijke, sociale, economische en politieke krachten die een invloed uitoefenen op hun leven, en wanneer zij door zelf acties te ondernemen (participatie) hun levenssituatie pogen te verbeteren.

Deze drie variabelen zijn onderling verweven. De concrete invulling van empowerment verschilt naargelang het analyse niveau. Hieronder zal ik kort de drie sleutelbegrippen toelichten.

### 2.2.1 Controle

Controle verwijst naar de waargenomen of daadwerkelijke capaciteit om beslissingen te beïnvloeden.

Zoals ik hierboven al vermeldde hebben mensen in een maatschappelijk zwakke positie weinig tot geen controle op hun situatie, hun omgeving en de gebeurtenissen die ze meemaken. Ze zijn ondergedompeld in gevoelens van machteloosheid. Een empowerende benadering zou volgens Zimmerman deze mensen terug vat op hun leven kunnen geven door het besef dat ze door het heft in eigen handen te nemen zelf veranderingen kunnen teweeg brengen.

### 2.2.2 Kritische bewustwording<sup>2</sup>

Kritisch bewustzijn verwijst naar het begrijpen hoe machtstructuren werken, hoe beslissingen worden genomen, hoe oorzaken beïnvloed kunnen worden en hoe middelen worden gemobiliseerd (identificeren, verwerven, managen).

---

<sup>1</sup> HENNION W., VAN DEN BROUCKE S., *Toepassingsmogelijkheden van empowerment in functie van gezondheidsbevordering bij mensen in kansarme situaties*, Vlaams Instituut voor Gezondheidspromotie, april 1999, p 15-18 en p 39-48. (rapport)

<sup>2</sup> ROOSE, K., *Constructief denken. Internet*, 9 september 2004. (<http://www.psy.cc/6240.php>)

Kritisch bewustzijn is één van de centrale begrippen in de theorie van Freire. Volgens hem zijn er bij de subjectieve beleving van een situatie twee uitersten. Enerzijds kan de cliënt zijn situatie bekijken als een noodlot. In dit geval aanvaardt hij de situatie en probeert hij er ook niets aan te veranderen. Anderzijds kan de hulpvrager de situatie op een kritische manier bekijken en uiteindelijk tot actie overgaan om zijn situatie te verbeteren. Hij erkent dat hij zich niet alleen in deze situatie bevindt maar hij kan er ook zijn eigen aandeel in zien. Men leert dus de verschillende dimensies van problemen zien waardoor het zelfverwijt afneemt. Hierdoor krijgt de persoon meer zicht op de aard en de impact van eigen keuzes en acties en neemt hij hiervoor verantwoordelijkheid op.

Dit impliceert de bewustwording dat er ergens iets beter zou kunnen, dat in verschillende stadia of bewustzijnsniveaus verloopt. Deze beginnen met een vaag aanvoelen en monden uit in de beslissing om er zelf iets aan te doen.

1. Vaag probleem-aanvoelen: Er klopt hier iets niet, ik voel mij ergens niet goed bij, er steekt mij iets tegen.
2. Precies probleem-aanvoelen: Dát fenomeen zit fout.
3. Probleem-analyse: Dát is de oorzaak of dat zijn de bepalende factoren van wat fout zit.
4. Oplossings-vermoeden: Zo zou het beter zijn.
5. Oplossings-besef, suggestieniveau: Moest iemand dit of dat doen, het zou beter zijn.
6. Oplossings-besef, verantwoordelijkheidsniveau: Als ik dát doe, of dát met die persoon bespreek is het probleem opgelost.
7. Oplossing: Ik doe het...

De meeste mensen geraken in hun kritische bewustwording niet verder dan stap 1 of 2, ze gaan dan hun bestaande mogelijkheden tot groei en ontwikkeling verwaarlozen. Zij zijn blind voor de kans die zich aanbeidt om zelf een aandeel te krijgen in de probleemoplossing.

### **2.2.3 Participatie**

Participatie verwijst naar het ondernemen van actie om zo gewenste resultaten te bekomen.

Door middel van participatie nemen de cliënten actief deel aan het hulpverleningsproces. Ze zullen zelf acties moeten ondernemen, zoals bijvoorbeeld het initiatief nemen om zelf naar de VDAB te stappen om werk te zoeken. Participatie gebeurt op maat van de cliënt, volgens zijn vermogens en capaciteiten. De cliënt mag niet gedwongen worden om te participeren, hij moet er zelf voor open staan en er zich volledig voor willen inzetten. De hulpverlener moet zijn cliënt hiertoe uitnodigen en stimuleren. Men moet een gevoel van persoonlijke controle hebben over een situatie om gemotiveerd te zijn om te participeren.

## 2.3 Empowerment als multilevel construct <sup>1 2</sup>

Empowerment wordt dus gezien als een proces waarin de controle over en invloed op de omgeving toenemen. Deze toename van controle kan voorkomen op verschillende niveaus. Zowel Rappaport als Zimmerman maken een onderscheid tussen de niveaus van individuen (psychologisch empowerment), organisaties (organisatie-empowerment) en gemeenschappen (lokaal gemeenschap empowerment). Deze niveaus zijn onderling verbonden, zijn interafhankelijk en zijn zowel oorzaak als gevolg van elkaar. Dit duidt op de interactieve aard van empowerment met een continue focus op de relaties tussen individuen en hun omgeving.

### 2.3.1 Empowerment op individueel niveau <sup>3</sup>

Empowerment van het individu verwijst voornamelijk naar het psychologische niveau, vandaar dat het ook psychologisch empowerment genoemd wordt. Deze vorm van empowerment betreft het sterker maken van individuen binnen hun eigen sociale context, zodat zij beter in staat worden gesteld om controle te krijgen over hun leven. Volgens Zimmerman is psychologisch empowerment niet op te vatten als een statisch persoonlijkheidskenmerk, maar wel als een dynamisch contextbepaald construct. Psychologisch empowerment is op zich ook een multilevel construct en bestaat uit drie componenten: de intrapersonlijke component, de interactionele component en de gedragscomponent. Psychologisch empowerment omvat bij de persoon een geloof in de capaciteiten om de omgeving te beïnvloeden, een begrijpen hoe sociale systemen in een bepaalde context werken en het stellen van gedrag om in die context invloed uit te oefenen. De drie kernaspecten van empowerment: controle, kritische bewustzijn en participatie komen hier dus respectievelijk aan bod.

Hieronder zal ik de drie componenten van empowerment op het individuele niveau verder toelichten.

#### **Intrapersonlijke component**

De intrapersonlijke component betreft de perceptie van persoonlijke controle. Deze component is gebaseerd op het idee dat iemands motivatie meer gebaseerd is op wat die persoon over zichzelf gelooft dan wat werkelijk zo is.

Er zijn drie aspecten van belang bij deze component, namelijk de waargenomen eigeneffectiviteit, de motivatie tot controle en de locus of control. De eigeneffectiviteit kan begrepen worden als het geloof dat iemand heeft in zijn of haar eigen bekwaamheid in het produceren en reguleren van bepaalde gebeurtenissen in zijn of haar leven. Hoe hoger de mate van eigeneffectiviteit, hoe meer men in staat is gebruik te maken van kansen en om institutionele beperkingen en belemmeringen te omzeilen of te veranderen. De motivatie tot controle is gerelateerd aan de waargenomen eigeneffectiviteit. Als de waargenomen eigeneffectiviteit hoog is, zal de motivatie tot controle ook groter zijn. Tot slot is er een

---

<sup>1</sup> VAN REGENMORTEL T., *Empowerment en maatzorg, Een krachtgerichte psychologische kijk op armoede*, Acco, Leuven, 2002, p 74-75.

<sup>2</sup> DELAHAIJ R., *Dossier empowerment: Empowermentmethoden bij allochtone jongeren*, FORUM, Utrecht, maart 2004, p 6-18. (rapport)

<sup>3</sup> VAN REGENMORTEL T., *Empowerment en maatzorg, Een krachtgerichte psychologische kijk op armoede*, Acco, Leuven, 2002, p 83-86.

persoonlijkheidsaspect dat van invloed kan zijn op de perceptie van persoonlijke controle. Locus of control verwijst naar de perceptie die mensen hebben van de oorzaken van gebeurtenissen in hun leven. Als mensen het idee hebben dat hun eigen gedrag van invloed is op de gebeurtenissen in hun leven is er sprake van een interne locus of control. Mensen die geloven dat gebeurtenissen in hun leven niet het gevolg zijn van hun eigen gedrag, maar van externe factoren, hebben een externe locus of control. De motivatie om controle uit te oefenen zal ook afhankelijk zijn van de locus of control die men ervaart. Voornamelijk mensen die een hoge mate van eigeneffectiviteit ervaren en een interne locus of control hebben, zullen het idee hebben dat ze controle kunnen uitoefenen over hun leven.

Bij de intrapersonlijke component van empowerment op het individuele niveau staat voornamelijk de ontwikkeling van kracht centraal. Een onderdeel hiervan is de ontwikkeling en stimulering van het geloof en vertrouwen in de eigen capaciteiten en mogelijkheden om invloed uit te oefenen op de omgeving.

### **Interactionele component**

Deze component wordt gezien als de verbindende factor tussen de intrapersonlijke component en de gedragscomponent van empowerment op individueel niveau. Iemand kan wel het gevoel hebben dat hij in staat is controle uit te oefenen op zijn situatie of zijn leven, maar dit betekent nog niet dat deze persoon ook wezenlijk in staat is om juiste acties te ondernemen om deze controle uit te oefenen. Het is belangrijk dat gewerkt wordt aan het ontwikkelen van vaardigheden en het verkrijgen van inzicht. Ten eerste is het noodzakelijk dat de persoon een kritisch begrip ontwikkelt van zijn omgeving en van de factoren uit de omgeving die van invloed zijn op de situatie. Daarnaast is het ook belangrijk dat men bepaalde vaardigheden en competenties ontwikkelt om controle te kunnen uitoefenen.

Bij deze component staat voornamelijk de ontwikkeling van kracht centraal, zowel de ontwikkeling van inzicht als het verwerven van vaardigheden dragen daar toe bij. De acties die echter volgen uit de ontwikkeling van deze inzichten en vaardigheden zullen bijdragen aan de ontwikkeling van macht.

### **Gedragscomponent**

Tot slot verwijst de gedragscomponent naar de daadwerkelijke actie die iemand onderneemt om invloed uit te oefenen op zijn of haar omgeving. Het gedrag dat leidt tot vergroting van controle over de omgeving is in elke situatie en voor elke persoon anders. Een veelgenoemde manier om de controle op de omgeving te vergroten is participatie in groepen of organisaties. Participatie draagt op verschillende manieren bij aan de empowerment van individuen. Ten eerste zijn individuen in staat direct invloed uit te oefenen op hun omgeving, ten tweede leren ze nieuwe vaardigheden (organiseren, samenwerken, leidinggeven ...), vervolgens kan participatie met anderen samen ook de basis vormen voor een sociaal netwerk, tot slot blijkt participatie ook het gevoel van persoonlijke controle te kunnen versterken.

De gedragscomponent van empowerment op het individuele niveau gaat dus in eerste instantie over het ontwikkelen van macht, maar kan ook een positief effect hebben op de ontwikkeling van kracht.

De verschillende componenten van empowerment op het individuele niveau hangen met elkaar samen en zijn van invloed op elkaar. Empowermentmethodes gericht op individuen kunnen van elkaar verschillen wat betreft de nadruk die wordt gelegd op de diverse componenten van het psychologisch empowerment.

### 2.3.2 Empowerment op organisatieniveau

Empowerment op het niveau van de organisatie heeft betrekking op de processen en structuren die iemands vaardigheden verhogen en hem wederzijdse steun geven die noodzakelijk is om verandering te bewerkstelligen op het gemeenschapsniveau. Dit niveau van empowerment stelt begrippen als emancipatie en participatie centraal. Empowerment heeft hier betrekking op de managementstijl en de manier waarop de medewerkers van een organisatie inspraak en beslissingsmacht hebben.

Concreet gaat het hier over settings waarin individuen de mogelijkheid wordt geboden om controle uit te oefenen, organisatorische effectiviteit nastreven en betrokken worden bij het besluitvormingsproces.

### 2.3.3 Empowerment op gemeenschapsniveau

Tot slot is er ook sprake van een 'empowered' lokaal gesitueerde gemeenschap (local community). Een empowerde gemeenschap is volgens Zimmerman een gemeenschap die initiatief neemt om de gemeenschap te verbeteren, reageert op bedreigingen van de kwaliteit van leven en burgers de mogelijkheid geeft om te participeren. Gemeenschappen zijn groepen mensen die op een of andere manier met elkaar verbonden zijn. Dit kan onder andere zijn op basis van verwantschap, etniciteit, wonen in dezelfde buurt, gemeenschappelijke interesse of gemeenschappelijk belang. Bij de empowerment van gemeenschappen zal ook rekening moeten gehouden worden met het specifieke kenmerk ervan, met name de cultuur.

Ook bij empowerment op gemeenschapsniveau kan er onderscheid gemaakt worden tussen empowerment met de nadruk op de ontwikkeling van kracht en empowerment met de nadruk op het ontwikkelen van macht. Op basis van dit onderscheid zal ik de verschillende benaderingen van empowerment op dit niveau bespreken.

#### Ontwikkelen van kracht

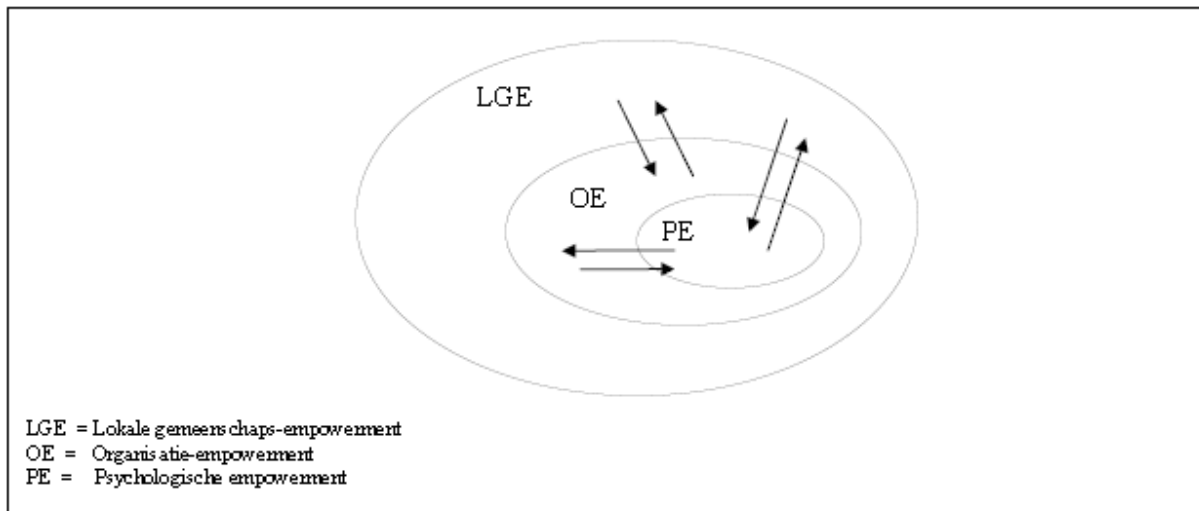
Gemeenschapsempowerment gericht op de ontwikkeling van kracht is vooral gericht op de verbetering van de kwaliteit van het leven van mensen binnen de gemeenschap. Er wordt dus eigenlijk gestreefd naar het empoweren van de leden van de gemeenschap. Het verschil tussen empowerment van de gemeenschap gericht op kracht en individueel empowerment bestaat erin dat de gemeenschapsbenadering niet van het individu maar van de groep uitgaat.

#### Ontwikkelen van macht

Bij empowerment van gemeenschappen gericht op het ontwikkelen van macht vormt de machtsongelijkheid in samenlevingen het uitgangspunt. Gemeenschappen hebben in verschillende mate toegang tot voorzieningen en macht om de maatschappelijke structuren te beïnvloeden. Empowerment kan in dit verband ook gedefinieerd worden als "een proces waardoor gemeenschappen een toenemende invloed kunnen uitoefenen op zaken en gebeurtenissen die voor hen van belang zijn". Voor het ontwikkelen van macht is het van belang dat burgers uit de gemeenschap participeren in instituties en overheden, die belangrijke beslissingen nemen voor de gemeenschap.

Deze 'empowered society' laat ruimte voor autonomie, stimuleert samenwerkingsverbanden en biedt versterking waar nodig.

Er is een onderlinge verwevenheid van de drie niveaus waarop empowerment kan worden onderzocht of geoperationaliseerd. Zo wordt empowerment op het individuele niveau versterkt wanneer het op het organisatorische niveau en het niveau van de lokale gemeenschap wordt gerealiseerd. Anderzijds is het moeilijk om een versterking van de weerbaarheid te verkrijgen in de lokale gemeenschap als er binnen deze gemeenschap geen organisaties en individuen aanwezig zijn die zich volgens de principes van empowerment wensen te organiseren. Deze onderlinge wisselwerking tussen de drie niveaus van empowerment wordt gevisualiseerd in Figuur 1.



**Figuur 1:** Wisselwerking tussen de verschillende niveaus van empowerment

## 2.4 Empowerment in de hulpverlening

In dit hoofdstuk zal ik de invloed van empowerment op de wijze waarop interventies worden ontwikkeld om sociale problemen op te lossen van naderbij bekijken. De empowermentbenadering wordt beschouwd als een radicale verandering binnen het sociaal werk. Dit perspectief betekent ommekeer van de focus op problemen naar krachten van de hulpvrager in zijn omgeving (strengths perspective), een fundamentele andere invulling van de rolrelatie tussen hulpvrager en hulpverlener. Dit heeft implicaties voor de attitude en technieken van de hulpverlener. Belangrijk tenslotte is de aandacht voor de organisatorische context om een 'empowering' hulpverlening mogelijk te maken.

### 2.4.1 The 'strengths' perspective <sup>1</sup>

In onze samenleving heerst het klassieke ziekte model, ook wel het deficit-model genoemd. Dit houdt in dat cliënten voornamelijk worden beschouwd als zwak, met een tekort aan capaciteiten. Dit medische model gaat uit van de veronderstelling dat cliënten professionelen nodig hebben wegens hun gebrek aan autonomie om hun leven zelf in handen te nemen. De empowermentbenadering gaat hier tegenin. Het is een proactieve benadering, dit wil zeggen dan men positief in het leven staat en de problemen durft aanpakken, die uitgaat van een fundamenteel geloof in de capaciteiten van de cliënt. Niet de persoonlijke tekorten liggen aan de basis van de gebrekkige ontplooiing van de persoonlijke capaciteiten, maar het sociaal systeem schiet tekort. Dit sociaal systeem moet kansen creëren voor de ontplooiing van de capaciteiten. Binnen het maatschappelijk werk wordt hiervoor ook de naam van 'strengths-based practice' of 'competency-based practice' gebruikt.

Verschillende auteurs, waaronder Saleebey, Kisthardt, Jong en Miller, geven hun invulling van het krachtenmodel. Algemeen kan gezegd worden dat de hulpverlener open staat voor de potentiële krachten die de cliënt bezit om terug vat te kunnen krijgen op zijn leven. Deze gelooft er niet alleen in maar doet er ook expliciet appèl op waardoor de cliënt het gevoel krijgt dat hij het hulpverleningsproces in handen heeft en kan sturen. Het betekent een streven naar de minst ingrijpende hulpverlening die het dichtst staat bij de natuurlijke hulpbronnen van de cliënt, wat kan aangeduid worden met de term subsidiariteitsprincipe.

De hulpverlener moet een context creëren die cliënten in staat stelt de kracht in zichzelf te ontdekken waarmee ze hun problemen kunnen aanpakken. Empowerment vormt dus een sleutelbegrip binnen de strengths-benadering.

---

<sup>1</sup> VAN REGENMORTEL T., *Empowerment en maatzorg, Een krachtgerichte psychologische kijk op armoede*, Acco, Leuven, 2002, p 87-90.

### 2.4.2 Rolrelatie tussen hulpvrager en hulpverlener

De verschuiving van het deficit-model naar een proactieve benadering zoals empowerment brengt ook een nieuwe rolinvulling voor zowel de hulpverlener als de hulpvrager. Deze rolverandering impliceert ook een empowering hulpverlening die dit proces stimuleert. Ook moet er gezocht worden naar voorwaarden voor een evenwichtige relatie tussen begeleider en cliënt.

#### **De hulpverlener als facilitator en de cliënt als volwaardige actor**<sup>1 2</sup>

Een empowering hulpverlening betekent, zoals ik hierboven al heb toegelicht, een fundamentele verandering in de klassieke machtsrelatie tussen hulpvrager en hulpverlener. De cliënt wordt een volwaardige actor. Het uitgangspunt van de relatie is het streven naar gelijkwaardigheid, ingebed in een zorgzame relatie. Gelijkwaardigheid in het mens-zijn want vaak ziet de cliënt de hulpverlener als een alwetende professional, iemand die veel belangrijker is dan zichzelf. Dit impliceert dat de hulpverlener actief moet werken aan die gelijkwaardigheid. Hierdoor staat de cliënt niet langer onder het gezag van de hulpverlener. Door deze gelijkwaardigheid heerst er een grotere betrokkenheid tussen beide partijen wat lijnrecht ingaat tegen het klassieke hulpverleningsmodel waarbij het belangrijk geacht wordt afstand te behouden. Betrokkenheid wijst op een persoonlijke houding van bewogenheid vanwege de hulpverlener naar de cliënt.

De hulpverlener heeft ook een belangrijke ondersteunende rol, gebaseerd op respect, vertrouwen, eerlijkheid, openheid en enthousiasme. Hij moet de cliënt onder andere ondersteunen in het ontwikkelen van een positief zelfwaardegevoel, in het leren van ervaringen, bij het dragen van verantwoordelijkheid, bij het nemen van beslissingen en in het opbouwen en onderhouden van een sociaal netwerk.

Solomon onderscheidt drie rolrelaties om empowerment te bevorderen: de 'resource consultant', de 'sensitizer role' en de 'teacher-trainer role'. Onder de rol van 'resource consultant' verstaat ze het ter beschikking stellen van bijvoorbeeld financiën, huisvesting, gezondheidszorg ... Alhoewel deze rol heel belangrijk is voor de hulpvrager, zou deze juist de machteloosheid en afhankelijkheid kunnen bekrachtigen en dus empowerment tegengaan. Daarom is de manier waarop dit gebeurt erg belangrijk en dient dit op een zodanig manier te gebeuren dat dit leidt tot een verhoging van het zelfrespect en de probleemoplossende capaciteiten van de hulpvrager. De 'sensitizer role' omvat al de gedragingen die de hulpvrager helpen om de nodige zelfkennis op te doen om zijn problemen op te lossen. Hierbij hoort ondermeer de exploratie van de psychosociale geschiedenis van de betrokkene. Deze verkenning mag niet vanuit een negatieve invalshoek gebeuren, maar staat in functie van het creëren van nieuwe mogelijkheden om controle te hebben over het eigen leven. Bij de laatste rol, de 'teacher role' assisteert de hulpverlener de hulpvrager bij het verwerven van de nodige informatie, kennis en vaardigheden. Deze context biedt ook meer mogelijkheden voor de hulpvrager om te evolueren van ontvanger van hulp (recipiënt) naar verstrekker van hulp

---

<sup>1</sup> VAN REGENMORTEL T., *Empowerment en maatzorg, Een krachtgerichte psychologische kijk op armoede*, Acco, Leuven, 2002, p 91-95.

<sup>2</sup> ROYERS T., DE REE L. & VERBEEK G. (red.), *Empowerment. Eigenmachtig worden in de hulpverlening*, Nederlands Instituut voor Zorg en Welzijn (NIZW), Utrecht, 1998, p. 37-41.

(dispenser). Voor mensen die weinig mogelijkheden hebben om te geven en gedwongen afhankelijk zijn van de hulp van anderen, is dit aspect van wederkerigheid erg belangrijk.

De expertenrol van de hulpverlener wordt hier dus vervangen door de rol van facilitator. De rol van de professional wordt eerder die van medewerker en facilitator dan van deskundige en adviseur. Als hulpverleners zich op een gelijkwaardig niveau met hun cliënten bevinden komen ze meer te weten over hun cultuur, wereldvisie en problemen. Hulpverleners werken mét cliënten in plaats van vóór hen te werken.

### **Zeven voorwaarden voor een 'empowering' hulpverlening <sup>1</sup>**

Om de cliënt een kans te geven om persoonlijk empowerment te realiseren, dient niet alleen de rol van de hulpverlener bepaald te worden, maar dient ook de hulpverlening aan een aantal voorwaarden te voldoen. Royers, de Ree en Verbeek onderscheiden er zeven.

1. De hulpverlener moet uitgaan van de deskundigheid van de cliënt en daarbij niet bang zijn dat zijn eigen deskundigheid in het gedrang komt.
2. De hulpverlener moet bereid zijn te leren van zijn eigen ervaringen met betrekking tot het verloop en de ontwikkelingen in het hulpverleningsproces.
3. De hulpverlener is in staat doelgericht te werken vanuit de doelen die de cliënt aanreikt al dan niet met de ondersteuning van de hulpverlener. Hierbij gaan cliënt en hulpverlener samen na hoe deze doelstellingen gerealiseerd kunnen worden en wat het aandeel en de verantwoordelijkheid van elk van hen daarbij is.
4. Er bestaat een gelijkwaardigheid tussen cliënt en hulpverlener, ze kunnen beide ter verantwoording geroepen worden.
5. Er moet voldaan worden aan de basisbehoeften van de cliënt. De cliënt dient zich veilig te voelen en dient te ervaren dat eigenschappen en vaardigheden effectief zijn.
6. De hulpverlener moet de cliënt au sérieux nemen, hem respecteren en vertrekken vanuit zijn probleembeleving. De oplossingen die de cliënt hiervoor naar voor schuift, worden in principe door de hulpverlener gewaardeerd en zoveel mogelijk als uitgangspunt voor de hulpverlening genomen.
7. De hulpverlener moet over specifieke kennis en vaardigheden beschikken om empowerment van de cliënt met bepaalde hulpvragen te bewerkstelligen. Naargelang de doelgroep kent empowerment eigen accenten.

Afhankelijk van de hulpvraag van de cliënt of van de doelgroep waartoe hij behoort, zal het realiseren van empowerment een andere aanpak en benadering vragen.

---

<sup>1</sup> ROYERS T., DE REE L. & VERBEEK G. (red.), *Empowerment. Eigenmachtig worden in de hulpverlening*, Nederlands Instituut voor Zorg en Welzijn (NIZW), Utrecht, 1998, p. 16-18.

### Relatie tussen begeleider en jongere volgens het BALANS-model<sup>1 2</sup>

Een begeleidingsstijl is in 'balans' als het kan worden gekoppeld aan een aantal criteria. Schiet en Schellevis gingen op zoek naar voorwaarden voor een evenwichtige relatie tussen begeleider/leerkracht en cliënt/leerling. In functie van mijn stagecontext opteer ik om enkel te spreken over de relatie begeleider-client.

De letters van 'balans' staan telkens voor één van de criteria waaraan de begeleiding zou moeten voldoen.

<b>B</b>	Bescherming:	zorg en veiligheid
<b>A</b>	Aanmoediging:	stimulerende zorg met plaats voor ruimte en vrijheid
<b>L</b>	Liefde:	zorg voor warmte en genegenheid
<b>A</b>	Autoriteit:	zorgen voor regels en grenzen
<b>N</b>	Nadenken:	zorg voor cognitieve ontwikkeling
<b>S</b>	Spiegelen:	zorg voor een empowerend model

Ik zal kort deze zes criteria toelichten.

#### *Bescherming*

Om de keuzemogelijkheden zo groot mogelijk te maken, moet de begeleider een situatie creëren waarin de cliënten zich voldoende veilig voelen om hun gedachten en ideeën mee te delen, zonder dat ze bang zijn of zich geremd voelen door het oordeel van de begeleider. Een veilige omgeving is een omgeving waarin de cliënten fouten mogen maken, risico's kunnen nemen en problemen trachten op te lossen.

#### *Aanmoediging*

Een andere voorwaarde voor een succesvolle interactie is de persoonlijke betrokkenheid van de begeleider bij de cliënt, gekoppeld aan het vermogen om signalen van de cliënt tijdig op te merken en te begrijpen. De inhoud van de begeleiding moet in principe aansluiten bij de interesses en de gedachtegang van de cliënt, niet bij die van de begeleider. De begeleider kan de cliënt doen nadenken over bepaalde situaties, waardoor die tot gelijkaardige doelen kan komen als de begeleider. De waarde van de keuzevrijheid en verantwoordelijkheid voor de eigen motivatie mag nooit onderschat worden.

Het is belangrijk dat de begeleider feedback geeft op de prestaties van de cliënt. Het belangrijkste criterium bij het geven van feedback is objectiviteit, de begeleider moet afstand kunnen nemen van de cliënt. Om de feedback niet als kritiek te laten overkomen, is het belangrijk dat de woorden beschrijvend zijn en concreet geformuleerd worden. Dit zal de

<sup>1</sup> SCHIET M. en SCHELLEVIS P., *Opgroeien in BALANS. De opvoedwijzer voor alle ouders.*, The House of Books, Vianen, 2001, 192 p.

<sup>2</sup> EQUALITY Career Time, *Methodieken Curriculum*, 93 p. (rapport)

communicatie tussen begeleider en cliënt des te productiever maken. De begeleider moet letten op de verschillen tussen de cliënten, hij moet ze erkennen en herkennen en proberen er positief mee om te gaan.

Daarnaast biedt de begeleider ook taken aan in verband met de verhoopde ontwikkeling. Dat betekent dat de begeleider de cliënt stimuleert in het ontwikkelen van een positief competentiegevoel door taken en opdrachten aan te bieden die net iets moeilijker zijn dan de cliënt op dat moment aankan. De aangeboden doelen moeten uitdagend zijn voor de cliënt, maar tegelijkertijd ook realistisch en haalbaar.

### *Liefde*

In de hulpverleningsrelatie is er nood aan verbondenheid maar tegelijkertijd moet ook ieders individualiteit gerespecteerd worden. Verbondenheid verwijst in eerste instantie naar de manier waarop begeleider en cliënt met elkaar omgaan. Als de beleving van de begeleider en de begeleide persoon op elkaar aansluiten, is de kans groot dat het gesprek of de relatie goed verloopt. Als dat niet het geval is, kunnen er problemen ontstaan. Hoe groter de verbondenheid is, hoe beter men de eigen identiteit kan uitbouwen.

Daarnaast verwijst verbondenheid ook naar de manier waarop cliënten met elkaar omgaan. De begeleider kan daardoor de 'power' van de groep stimuleren. Maar hierbij moet dus rekening gehouden worden met ieders individualiteit. Er kan geen sprake zijn van kritiek op inspanningen van de cliënt. Om de potentiële kwaliteiten van de cliënt volledig open te laten bloeien, moet de begeleider per definitie achter de idee staan dat de cliënt de volle verantwoordelijkheid draagt voor een actie. De begeleider benadert de cliënt met een open kijk, vrij van emoties, vooroordelen, wenselijkheden en ideaalbeelden.

### *Autoriteit*

In een hulpverleningsrelatie is het van belang dat de begeleider structuur aanbrengt, zowel op gespreksniveau als op niveau van de planning. De begeleider biedt een gedoseerde structuur aan die niet verstikkend werkt, maar duidelijkheid en veiligheid biedt en een referentiekader vormt. Wanneer een heldere en aangepaste structuur ontbreekt, kan er wrevel en onzekerheid ontstaan.

### *Nadenken*

Het doel van de opdracht of de hulpverleningsrelatie moet aansluiten bij de leefwereld van de cliënt, niet bij die van de begeleider. Als je een doel bepaalt, is het belangrijk om een onderscheid te maken tussen eind- en streefdoelen. Een einddoel is de uiteindelijke doelstelling, het streefdoel is het prestatieniveau waarmee je volgens jou een heel goede kans maakt om het einddoel te bereiken. Het einddoel levert inspiratie, maar het streefdoel maakt het concreter. Belangrijk is wel dat de begeleider het doel of de doelen van de opdracht of de hulpverleningsrelatie kadert, zowel op korte als op lange termijn.

Er zou een verschuiving moeten plaatsvinden van een vragenstellende begeleider naar een cliënt die geleidelijk zelf vragen leert stellen, problemen oplost en keuzes definieert. Naarmate de cliënt dit proces- en resultaatgericht handelen als waardevol ervaart en er dus de meerwaarde van inziet, zal hij ook bereid zijn het zelf te doen.

### *Spiegelen*

De begeleider staat model voor de waarden die hij wil voorhouden. Ze worden systematisch vertaald in het aanbod, de aanpak en het hulpverleningsproces zonder dat ze echter belerend ter sprake worden gebracht. De begeleider moet zich bewust zijn van zijn rol maar mag zijn waarden niet opdringen aan de cliënt.

### **2.4.3 Attitude en technieken van de hulpverlener <sup>1</sup>**

Empowerment in de hulpverlening brengt een verandering in de klassieke machtsrelatie tussen hulpverlener en hulpvrager tot stand. Door de empowermentbenadering wordt de cliënt als een volwaardige actor gezien die weer greep op het eigen leven en zijn omgeving probeert te verwerven. Deze evolutie heeft ook gevolgen voor de attitude en technieken van de hulpverlener.

Carckhuff en Traux<sup>2</sup> concludeerden uit uitgebreid empirisch onderzoek dat er zes relationele condities of voorwaarden aan de basis liggen van het hulpverleners. Enerzijds maken ze het onderscheid tussen de drie faciliterende basiscondities (voorwaarden die de relatieopbouw met de cliënt vergemakkelijken) empathie, respect/acceptatie en concreetheid. Anderzijds zijn er drie activerende basiscondities (deze activeren de doelgerichtheid van het hulpverleningsproces) met name echtheid, directheid en confrontatie. Een goed afgewogen combinatie van deze basiscondities is noodzakelijk om de effectiviteit van de hulpverlening te verhogen. Maar een paternalistische en controlerende houding echter druist in tegen een empowerende hulpverlening. De kans is groot dat dit leidt tot weerstand en verdedigingsmechanismen die veranderingen blokkeren.

Kisthardt benadrukt dat de hulpverleningsrelatie moet uitgroeien tot een 'collaborative relationship' waarbij er geen plaats is voor veroordeling of de wil om personen te veranderen. Dit vraagt dat de hulpverlener afstand doet van zijn functionele identiteit als hulpverlener en zich blootgeeft als persoon. De vragen die de hulpverlener stelt zijn niet enkel in functie van het vergaren van informatie maar voornamelijk om de cliënt beter te kunnen begrijpen. De hulpverlener vervult een strategische tussenpositie waarin hij niet zozeer de rol van behandelaar opneemt maar kijkt hoe hij door regelende, ordenende, bemiddelende, coördinerende ingrepen de beschikbare mogelijkheden in en om de cliënt kan mobiliseren. Deze schakelfunctie maakt een betere aanpassing mogelijk tussen de hulpvrager en zijn omgeving.

De hulpverlener moet bij empowerment uitgaan van de 'strengths' van de cliënt. Saleebey geeft om deze te ontdekken het algemeen advies om goed om je heen te kijken of je iets te weten komt over zijn interesses, talenten, vaardigheden ... Maar de hulpvrager vertoont dikwijls een grote weerstand om de eigen krachten en mogelijkheden te zien, vaak door ongelof of wantrouwen. Een hulpmiddel om het discours over krachten te stimuleren is het hanteren van een krachtgerichte woordenschat. Saleebey spreekt van 'The Lexicon of Strengths' en benadrukt de kracht van taal en woorden.

---

<sup>1</sup> VAN REGENMORTEL T., *Empowerment en maatzorg, Een krachtgerichte psychologische kijk op armoede*, Acco, Leuven, 2002, p 95-100.

<sup>2</sup> *Persoonsgericht werk*, tweede jaar, departement Sociale School Heverlee, Katholieke Hogeschool Leuven, academiejaar 2004-2005, p 41. (cursus)

Ook van belang is dat de cliënt niet gereduceerd wordt tot zijn probleem, wat leidt tot 'blaming the victim', maar dat er op verschillende gebieden wordt gekeken wat de cliënt zijn krachten zijn.

De taak van de hulpverlener om empowerend te werken is niet eenvoudig. Zo moet de hulpverlener zich loswrikken uit het klassiek deficit-model waarin de hulpverlener actor is en de hulpvrager de hulpverlening als het ware ondergaat. Ook krijgt de hulpverlener te kampen met de moeilijke 'sandwichfunctie' tussen de cliënt enerzijds en de organisatie (en de staat) anderzijds.

Dit alles behoeft een organisatorische context die de hulpverlener toelaat om in een gelijkwaardige hulpverleningsrelatie te stappen.

#### **2.4.4 Organisatorische context en settings <sup>1</sup>**

In een organisatie betekent empowerment dat de werknemers meer handelingsvrijheid en beslissingsbevoegdheid krijgen vanuit de idee dat dit ook de onderneming ten goede zou komen. Om empowerment in de hulpverlening te laten plaatsvinden is het dus ook noodzakelijk dat de hulpverlener empowered wordt. Om competente werknemers te hebben in empowerment, heeft men ook competente organisaties nodig. Dit zijn onder meer organisaties met een democratisch management waarin teamwerk wordt gestimuleerd en waarin belang gehecht wordt aan interpersoonlijke vaardigheden als luisteren en empathie. Dit is geen gesloten organisatie gericht op controle maar een organisatie die ruimte laat voor autonomie en creativiteit.

Ook vanuit het contextuele denken worden belangrijke inzichten geformuleerd die een meerwaarde betekenen voor de omschrijving van een 'empowering context'. In het licht van een krachtenbenadering dienen volgens Taylor 'enabling niches' te worden uitgebouwd. Dit zijn omgevingen die gericht zijn op het scheppen van ontplooiingskansen voor mensen. De taak van de hulpverlener bestaat erin om dergelijke 'enabling niches' te construeren.

Naast organisaties zijn er ook nog andere contexten die belangrijk zijn voor empowerment: het lokale buurt- en gemeenschapsniveau, het lokaal en hoger beleid. Zo kan de wettelijke infrastructuur al dan niet belemmerend of faciliterend zijn voor empowerment.

---

<sup>1</sup> VAN REGENMORTEL T., *Empowerment en maatzorg, Een krachtgerichte psychologische kijk op armoede*, Acco, Leuven, 2002, p 100-106.

### **3 Empowermentbenadering binnen Oikoten**

Oikoten hanteert niet expliciet de empowermentbenadering maar in hun benadering van de cliënt is deze invloed duidelijk merkbaar.

In dit hoofdstuk zal ik de werking van Oikoten toetsen aan de theorieën in verband met empowerment beschreven in het vorige hoofdstuk. Eerst laat ik aan bod komen hoe controle, kritisch bewustzijn en participatie aan bod komen in de werking. Vervolgens zal ik onderzoeken op welk niveau van empowerment Oikoten zich bevindt. Daarna zal ik toelichten hoe de organisatie empowerend werkt en tot slot de empowerende benadering van de projectverantwoordelijke en begeleider van naderbij bekijken.

### **3.1 Aanwezigheid van de drie sleutelbegrippen**

De drie essentiële concepten van empowerment volgens Zimmerman, controle, kritisch bewustzijn en participatie, komen ook aan bod in de onthemende projecten van Oikoten.

#### **3.1.1 Controle**

Zoals in het vorige hoofdstuk aangehaald verwijst controle naar de capaciteit om beslissingen te nemen en te beïnvloeden. Bij Oikoten worden de jongeren gestimuleerd om zelf te beslissen en voor hun keuze op te komen. Het geeft hen het gevoel grip te hebben op het ganse gebeuren. Voor vele van die jongeren is dit niet zo vanzelfsprekend omdat in de vele instellingen waaruit ze komen hier nauwelijks rekening mee gehouden werd.

De jongeren krijgen binnen Oikoten het recht om hun dossier in te mogen kijken, dit wel enkel voor hetgeen Oikoten schrijft. Er wordt aldus gestreefd naar een open en transparante verslaggeving zonder geheimen voor de jongere. Wanneer ze bemerkingen hebben, zijn deze steeds bespreekbaar.

#### **3.1.2 Kritische bewustwording**

De doelstelling van ontheming is het tijdelijk maar radicaal losmaken van de jongere uit zijn vertrouwde omgeving, zodat deze een rol kan opnemen met andere maatschappelijke verwachtingen. De hypothese is dat de jongere, in het daadwerkelijk opnemen van deze rol zichzelf een spiegel zal voorhouden en zo zal komen tot een andere definitie van zichzelf: blijkbaar kan ik iemand anders zijn dan ik dacht te moeten zijn. Niet alleen in zijn zelfbewustzijn levert dit een ander beeld op, maar dit beeld wordt ook bevestigd door de gewijzigde bril waardoor anderen tijdens en na het project naar de jongere kijken.

#### **3.1.3 Participatie**

Centraal staat de keuze van de jongere om al dan niet te participeren. Hierdoor wordt de jongere mede-actor van het project en geen object van een pedagogische ingreep. De jongere beslist zelf om deel te nemen en zet zelf de eerste stap in de vorm van een motivatiebrief. Oikoten wil zich hiermee profileren als een organisatie die vrijwillige hulpverlening biedt. De tochten en werkprojecten mogen niet als een straf beschouwd worden maar als een kans.

Om jongeren de kans te geven de hierboven vernoemde rol op te nemen, biedt Oikoten een vrijplaats aan die beperkt is in tijd en ruimte. Deze vrijplaats biedt aan de jongere de mogelijkheid om verantwoordelijkheid op te nemen, zijn ervaringen te overdenken en ter sprake te brengen. Er is veel vertrouwen. Het aanbieden van een vrijplaats is onvoorwaardelijk, maar niet vrijblijvend. Dit wil zeggen dat Oikoten niet in de plaats van de jongere gaat bepalen wat hij tijdens het project moet doen, waarover hij moet nadenken en wat hij ermee moet bereiken. Een Oikoten-project staat niet in functie van vooropgestelde doelstellingen, het biedt enkel een kader, een structuur. Het aantal regels wordt tot een minimum beperkt en komt voort uit een wederzijdse dialoog, waarin de rol van Oikoten als organisatie minimaal is. Voornamelijk de jongere, in overleg met zijn begeleider of gastgezin, zal bepalen wat de regels zijn.

Zowel op tocht als in een gastgezin wordt er van de jongeren initiatiefname verwacht. Op tocht moeten ze zelf voor eten zorgen, koken, een slaappleats zoeken, de weg vinden ... Naar het einde toe wordt gewerkt naar meer zelfstandigheid, de jongere gaat dan twee of drie dagen alleen stappen en draagt voor alles de verantwoordelijkheid. Hij krijgt dan ook zijn budget voor die dagen mee dat hij zelf moet zien te beheren. Ook tijdens een werkproject wordt er naar

zelfstandigheid toegewerkt, zo gebeurt het wel eens dat de jongere voor een dag de boerderij alleen draaiende moet houden.

Een Oikoten-project volgt een bepaald stramien zonder rigide te zijn. De jongeren krijgen inspraak en mogen bijvoorbeeld een activiteit kiezen die ze graag tijdens de voorbereiding zouden doen.

### **3.2 Empowerment op individueel niveau**

Oikoten wil door middel van haar staptochten en werkprojecten jongeren sterker maken zodat ze weer controle over hun leven kunnen krijgen. Dit gebeurt onder andere door hem stap voor stap meer verantwoordelijkheid te geven.

De jongeren waar Oikoten mee werkt hebben veelal een turbulent verleden. Ze komen vaak uit chaotische gezinnen met een schrijnend gebrek aan afspraken en structuur. Dikwijls komen ze in een instelling terecht waar strikte regels heersen en inspraak zelden geduld wordt. Door het geven van een zeker zelfbeschikkingsrecht over hoe een tocht of werkproject er gaat uitzien ervaart die jongere respect voor zijn persoon. Het stap voor stap opnemen van verantwoordelijkheid zal zijn zelfvertrouwen in zijn eigen capaciteiten doen toenemen. Dit alles met als doel het zelfbeeld bij te sturen en de jongere met een sterkere basis terug in de maatschappij te integreren.

#### **3.2.1 Intrapersoonlijke component**

Bij de intrapersoonlijke component heb ik drie belangrijke aspecten beschreven, namelijk de waargenomen eigeneffectiviteit, de motivatie tot controle en de locus of control. Deze kunnen toegepast worden op de jongeren alvorens ze een project aanvatten en zullen wijzigen naarmate het project afgerond wordt. De omschrijving die ik nu weergeef geldt niet voor alle Oikoten-jongeren maar wel voor de meerderheid. Voor de start van het project hebben de meeste jongeren een lage eigeneffectiviteit. Ze geloven niet dat ze zelf in staat zijn om bepaalde gebeurtenissen of situaties zo om te buigen dat het voordeel voor henzelf meebrengt. Ze hebben dus het gevoel maar weinig controle te kunnen uitoefenen op hun leven. Wel hebben onze jongeren een hogere motivatie tot controle, ze hopen door een project hun eigeneffectiviteit te kunnen vergroten. En de meerderheid beschikt over een externe locus of control. Ze leggen de oorzaak buiten zichzelf, ze plaatsten zich in een slachtofferpositie. Het zijn hun ouders, de instelling, de maatschappij die als schuldigen van hun situatie worden aangeduid.

Na een geslaagd project zal de waargenomen eigeneffectiviteit stijgen. Door de verantwoordelijkheden die ze moeten opnemen, zullen ze inzien over welke capaciteiten ze allemaal wel beschikken. Zo zijn er jongeren die ontdekken dat ze goede schaapherders zijn of dat ze heerlijke kaas kunnen maken. Anderen ervaren dat beslissingen die ze nemen over een ingeslagen weg, een kampplaats positief uitdraaien. Ze ontdekken dat ze kunnen instaan voor eigen maaltijden. Deze bewustwording vergroot de motivatie om terug het leven in eigen handen te nemen en zich niet langer te laten meeslepen in de neerwaartse spiraal van voorheen. Tijdens het project hebben de jongeren ook veel tijd om na te denken en durven ze ook naar zichzelf te kijken als iemand met tekorten maar zeker ook met kwaliteiten. Velen leggen dan ook niet langer de schuld van hun problemen exclusief bij de anderen maar kunnen ook hun eigen aandeel erkennen, ze beschikken dan ook over een interne locus of control naast de externe locus of control.

### 3.2.2 Interactionele component

Bij de interactionele component ligt de nadruk op het verwerven van een kritisch bewustzijn. Wanneer een jongere het gevoel heeft controle uit te kunnen oefenen op zijn situatie of zijn leven, is het niet noodzakelijk zo dat hij ook weet hoe hij de juiste acties moet ondernemen om zijn controle te kunnen uitoefenen. Het is de bedoeling dat een project hen daartoe vaardigheden aanreikt en dat ze inzicht ontwikkelen. Tijdens een project leren ze onder andere samenwerken, doorzetten, zich uitdrukken in een andere taal, afspraken maken en zich er ook aan houden, een krap budget beheren, tijdig opstaan. Ook zijn er specifieke vaardigheden naargelang het soort project. Op tocht leren ze koken, kaartlezen, met het kompas werken, tenten opzetten ... Tijdens een werkproject leren ze werken, leven in een gezin, het opnemen van huishoudelijke taken, bepaalde vaardigheden gelinkt aan het specifieke werk zoals kaas maken, gewassen verbouwen, renoveren, koeien melken, vlees verwerken ... Doordat het stappen en een groot deel van het werk volgens vaste routine verloopt, ontstaat er veel tijd om na te denken over het verleden, het heden en de toekomst.

Probleemoplossend vermogen kan maar ontwikkeld worden als jongeren in dat proces van vernieuwde zingeving ervaren dat ze alternatieven hebben. Een tocht kan die mogelijk zichtbaar maken en bij de jongeren het zicht op een uitweg bieden. Essentieel hierbij is dat Oikoten vertrekt vanuit de kracht van de jongeren en niet vanuit hun problemen.

### 3.2.3 Gedragscomponent

Deze component verwijst naar de daadwerkelijke actie die de jongere onderneemt om weer greep te krijgen op zijn leven. Oikoten streeft ernaar om jongeren na een geslaagd project niet in een leefgroep of een gemeenschapsinstelling te plaatsen maar de groei naar verantwoordelijkheid, zelfstandigheid en volwassenheid nog te vergroten. Hierbij wordt natuurlijk geluisterd naar de wensen van de jongeren, maar er moet ook rekening gehouden worden met de visie van de jeugdrechter. De meeste jongeren gaan naar huis, starten kamertraining (TCK = trainingscentrum voor kamerbewoning) of Begeleid Zelfstandig Wonen. Ook worden ze gestimuleerd om terug naar school te gaan of werk te zoeken om zo een zinvolle dagbesteding te hebben en niet te hervallen in hun oude leefpatroon.

## 3.3 Empowerment in de organisatie

Binnen het kader van de projecten wordt er afstand genomen van het idee dat de jongeren iets bijgebracht moet worden, precies omdat het over dat deel van de jeugd gaat dat zich verzet tegen school en leercontracten, tegen therapieën en correctionele maatregelen. Dit blijkt te werken, maar het loopt meestal fout als de tochtbegeleider de dynamiek van ontheming probeert aan te vullen met doelgerichte processen. Precies daarom zijn leerkrachten, opvoeders, therapeuten of vormingswerkers niet altijd de beste begeleiders.

Precies omdat Oikoten met deze bijzondere doelgroep werkt, kiest men ervoor om instrumentele interventiemodellen, opgebouwd vanuit handelingsplannen, los te laten en hanteert Oikoten een aanpak die er precies op gericht is om de druk van een intensieve pedagogische of therapeutische begeleiding even af te houden, zodat er terug ruimte ontstaat voor participatie en zelfverantwoordelijkheid én voor een nieuwe hulpverleningsrelatie. Efficiënte hulpverlening lijkt ver weg, net daarom is er vanwege de jongere geen verzet meer. Hij legt de wapens neer en levert zich over aan wat er gebeurt.

Ook ten aanzien van het personeel heerst er in Oikoten een empowerende politiek. De directeur is 'low profile' en zet zich absoluut niet boven de werknemers. Hij is voorlopig ook de coördinator van het Team Ontheming. Op teamvergaderingen wordt er rekening gehouden met

ieders mening en het is niet zo dat de stem van de directeur doorslaggevend is. Momenteel doet men een brainstorming rond een efficiëntere selectieprocedure voor de jongeren. De coördinator heeft hierin de leiding, maar ieders inbreng wordt gewaardeerd. Zelfs mijn mening wordt gevraagd en gewaardeerd vermits ze ervan uitgaan dat de visie van een tijdelijke kracht verrijkend kan zijn. Elk project wordt geleid door minstens één projectverantwoordelijke (PV) en één co-projectverantwoordelijke (co-PV). Wekelijks vindt er een PV - co-PV – overleg plaats betreffende dat bepaalde project. Een goede teamgeest maakt dat de jongeren goed 'gemanaged' worden.

Bij de selectie van nieuwe tochtbegeleiders wordt er een jongere betrokken. Er wordt gezocht naar een mondige en voldoende intelligente jongere die al een tocht achter de rug heeft. Hij mag dan kritische vragen stellen en zijn mening geven of het, naar zijn gevoel, een goede of slechte begeleider zou zijn.

### **3.4 Empowerende benadering van de projectverantwoordelijke**

De projectverantwoordelijke neemt gedeeltelijk de rol van 'resource consultant' op. Zo zorgt hij ervoor dat de praktische kant van het project geregeld wordt: hij schrijft de overeenkomst, houdt contact met de verschillende partijen, zorgt dat de nodige papieren in orde gebracht worden ... Hier kan het risico ontstaan dat de projectverantwoordelijke te veel taken en verantwoordelijkheid op zich neemt waardoor de empowerment van de jongere in het gedrang kan komen. Om toch empowerend te kunnen werken laat hij de jongere zo veel mogelijk zelf doen dat binnen zijn capaciteiten ligt. Zo zal hij zelf een school of werk moeten zoeken, en kan hiervoor ondersteuning van de projectverantwoordelijke inroepen. Daarnaast neemt de projectverantwoordelijke ook de 'sensitizer role' op. Naar aanleiding van de selectie wordt er met de jongeren een gesprek gedaan. Hierin is het de bedoeling dat ze praten over hun levensgeschiedenis en hun problematiek.

Het is belangrijk dat de projectverantwoordelijke een betrokkenheid met de jongere creëert. Dit gebeurt op de eerste plaats door de jongere als een jongere met moeilijkheden te zien, en niet als een moeilijk iemand. Dit impliceert dat je je als hulpverlener meer op een gelijk niveau gaat plaatsen, met respect voor zijn persoon. Ook probeert Oikoten bij elke mededeling naar de jongere toe, dit rechtstreeks aan de jongere zelf mee te delen en niet via de sociale dienst of een opvoeder opdat de afstand jongere-projectverantwoordelijke niet te groot zou worden. De bedoeling is dat de jongeren hen zien als iemand die bereikbaar is en voor alles open staat. Iemand die het initiatief deels van de jongere laat komen om groei in zelfstandigheid te bevorderen.

Aangezien het rechtstreeks contact tussen de projectverantwoordelijke en de jongere tijdens de voorbereiding slechts van korte duur is, moet dit op een intensieve manier gebeuren zodat er in dit kort tijdsbestek toch een gevoel van verbondenheid kan ontstaan. Hieraan wordt tijdens het eerste groeps gesprek gewerkt. Aangezien wij als hulpverlener al heel veel te weten zijn gekomen over de jongere via hun dossiers, vindt men het bij Oikoten belangrijk dat ook de jongere iets over zijn begeleider, projectverantwoordelijke en co-projectverantwoordelijke te weten komt om zo de gelijkwaardigheid te vergroten. Het is dan de bedoeling dat deze aan de jongere hun levensverhaal vertellen; hoe ze zijn opgegroeid, welke problemen ze al zijn tegengekomen, wat hun zwakheden zijn ... De bedoeling hiervan is dat de jongere zo beseft dat niet alleen hij een turbulente jeugd heeft gehad met tekorten en zwakheden. Het kan ook een soort spiegel zijn, de jongere ziet dat iemand met zwakheden of met een jeugd die ook niet vlekkeloos verliep toch iets kan bereiken in zijn leven.

Ook na het project blijft de betrokkenheid belangrijk. Op regelmatige basis wordt er met de jongere contact opgenomen om te weten hoe het met hem gaat.

De rol van de projectverantwoordelijke is hier dus voornamelijk organiserend en ondersteunend. Het organiserende gedeelte komt voornamelijk aan bod vóór en tijdens de voorbereiding en naar aanleiding van het achterbanbezoek. Hij moet hier zien dat alle documenten in orde zijn zodat de jongere onderweg geen problemen met de politie ondervindt. Tijdens de voorbereiding moeten verschillende activiteiten gepland worden, ook hiervoor staat de projectverantwoordelijke in. Een jongere die op tocht vertrekt heeft een voorbereiding van een week die ingevuld wordt met verschillende activiteiten; uitzoeken van het geschikte materiaal, met het materiaal leren omgaan, een bezoek aan een ex-jongere die op tocht ging, een ontspannende activiteit, groepsgesprekken, het voorbereiden van de afscheidsreceptie ... maar de nadruk ligt op het instappen. Doordat de projectverantwoordelijke de tocht of het werkproject van op een afstand volgt is het bieden van ondersteuning ook een belangrijke taak. Hij schrijft aanmoedigende brieven naar de jongere, ook naar de begeleider, en komt eenmaal op bezoek, het achterbanbezoek. Hier wordt gekeken welke extra verantwoordelijkheden de jongere nog op zich kan nemen en zal hij de jongere aansporen om over zijn toekomst te beslissen.

### **3.5 Empowerende benadering van de begeleider of het gastgezin**

Uit de vacature voor tochtbegeleider blijkt dat Oikoten geen specifiek diploma vraagt, wel levenservaring. Het is belangrijk dat de begeleider open staat voor de leefwereld van de jongere en dat hij zichzelf door de jongere in vraag laat stellen. Hij moet de ongelijkheid tussen de jongere en zichzelf tot een minimum kunnen herleiden. Ook moet de begeleider geen pedagogische of hulpverleningsmethodieken hanteren, hij moet gewoon zichzelf zijn. Jongere en begeleider zijn samen verantwoordelijk voor het goede verloop van de tocht.

Een begeleider is aanwezig, erg aanwezig zelfs, maar streeft geen doelstellingen na. Hij hanteert geen pedagogische concepten. Een begeleider erkent de relativiteit van zijn 'interventies' en dus de mogelijkheden en beperkingen van opvoeden. Hij gelooft dat stappen op zich voldoende is. Hij is pedagogisch erg bescheiden en beroept zich zeker niet op zijn professionele status. Een begeleider vertrouwt erop dat het volstaat om gewoon te zijn wie hij is. Hij wil de jongere niet veranderen want dat wil de jongere, al dan niet, immers zelf. Hij wil het beste in de jongere naar boven halen door het geven van positieve feedback en vooral met veel respect voor zijn persoon. Een begeleider verbindt zijn lot aan dat van de jongere, hij wordt lotgenoot. De jongere en de begeleider zijn van elkaar afhankelijk. Wat voor de jongere werkt, werkt op dezelfde manier voor de begeleider. Ook de begeleider ontheemt. Deze benadering vraagt bijzondere kwaliteiten en een bijzondere houding van de begeleider, die niet zonder meer samenvalt met de professionele kwalificaties en de beroepsdeontologie van de hulpverlener.

De begeleider/het gastgezin neemt enerzijds een 'sensitizer role' en anderzijds ook een 'teacher role' op. De 'sensitizer role' houdt in dat de begeleider/het gastgezin de jongere helpt bij het opdoen van de nodige zelfkennis zodat de jongere zelf zijn problemen kan oplossen. Dit gebeurt door middel van het aanbieden van een onthemend project. De ontheming zorgt ervoor dat de jongere niet kan terugvallen op ondersteunende relaties (ouders, familie, vrienden, hulpverleners ...). Door op zichzelf aangewezen te zijn, zal hij aangesproken worden op zijn probleemoplossend vermogen.

Daarnaast vervult de begeleider/het gastgezin ook een 'teacher role'. Dit houdt in dat hij/zij de jongere helpt bij het verwerven van nuttige en nodige informatie, kennis en vaardigheden. Zo

zal de begeleider speciale trekkerstechnieken aanleren zoals kaart- en kompaslezen en koken op een benzinevuurtje. Het gastgezin kan de jongere leren hoe een akker bewerkt moet worden, hoe paté gemaakt wordt of hoe een muur wordt gemetst. Maar anderzijds zal de jongere ook zijn begeleider/gastgezin helpen en dingen aanleren. Zo kan de jongere zijn begeleider kaartentrucs aanleren of zijn gastgezin enkele woorden Nederlands leren spreken. Dit aspect van wederkerigheid is voor beide partijen van belangrijke waarde.

De ideale relatie tussen de begeleider en de jongere is een evenwichtige relatie, strevend naar gelijkwaardigheid. Van Oikoten krijgen ze beiden dagelijks evenveel geld: 12,35 euro dagprijs en 3,24 euro zakgeld. Om de gelijkheid te bewaren mag geen van beide over eigen geld of bankkaart beschikken. Ze delen dezelfde ervaring: heimwee, de hunker naar comfort, het stappende nadenken over mensen, situaties, over verleden en toekomst ...

In wat volgt wil ik het BALANS-model toepassen op de rol van de begeleider en het gastgezin. Eerst en vooral is het belangrijk dat de jongere zich beschermd voelt. De begeleider/het gastgezin en de jongere moeten een vertrouwensband opbouwen, waarin geen van beide bang is zichzelf te zijn of zich geremd voelt. Er moet ruimte geboden worden zodat de jongere kan experimenteren, nieuwe dingen kan leren ontdekken. Het is belangrijk dat er tussen de jongere en de begeleider/het gastgezin een grote betrokkenheid groeit, ze leven immers drie of vier maanden samen. Niet alleen de jongere moet rekening houden met de waarden, normen en mening van de begeleider/het gastgezin, dit hoort ook omgekeerd te gebeuren. De begeleider/het gastgezin moet waarde hechten aan de keuzevrijheid van de jongere en moet hem voldoende verantwoordelijkheid geven. Naarmate de tocht/het werkproject vordert zal de jongere meer en meer verantwoordelijkheid krijgen zodat hij de kans krijgt om zijn capaciteiten te ontplooien. Op tocht leren de jongeren basisvaardigheden zoals koken en kaartlezen. Tegen het einde van de tocht krijgen ze de kans om twee of drie dagen alleen te stappen, zo leren ze zelf hun plan te trekken. Tijdens een werkproject kan het soms voorkomen dat de jongere een dag de boerderij of een gîte alleen moet runnen. Belangrijk hierbij is dat de begeleider/het gastgezin hier positieve feedback op geeft zodat de jongere kan groeien. Doordat de jongere steeds meer verantwoordelijkheid krijgt, zal ook zijn zelfwaardegevoel stijgen. Het samen op tocht gaan of het wonen in een gastgezin brengt een grote verbondenheid, ze delen immers vele ervaringen. Maar belangrijk is dat er ook rekening gehouden wordt met het anders-zijn, er moet ruimte voor gelaten worden en ze moeten elkaar hierin respecteren. Daarom heeft op tocht ieder zijn eigen tent of krijgt de jongere een eigen kamer bij het gastgezin. De autoriteit van Oikoten en de begeleider/het gastgezin in het project is beperkt. Er worden door Oikoten slechts vier basisregels opgelegd<sup>1</sup>, de andere regels moeten tot stand komen in dialoog tussen de jongere en de begeleider/het gastgezin. Op tocht dient het routeboekje om de structuur van de tocht aan te geven, hierin staat de planning van dag tot dag beschreven. Het dient als een soort kapstok, de rest van de daginvulling wordt niet alleen door de begeleider bepaald maar in samenspraak met de jongere. Het is heel belangrijk dat de begeleider/het gastgezin zijn waarden en normen niet opdringt aan de jongere. Efficiënter dan preken is dat de begeleider/het gastgezin handelend volgens zijn/haar waarden en normen, een voorbeeldfunctie stelt. De jongere ziet dit en zal deze misschien na verloop van tijd overnemen. Zo kan ik een voorbeeld aanhalen vanuit de tocht waarin in heb meegestapt. De jongens lieten vaak hun afval rondslingeren op de kampplaats. De begeleider hing systematisch zijn afvalzakje aan zijn rugzak om het in de eerstkomende vuilnisbak te gooien. Enkele dagen later merkte ik dat de jongens dit gebruik overnamen. Ze lieten niet langer hun rotzooi achter.

---

<sup>1</sup> Zie 1.4.1 Tochten

## 4 Praktijksituaties

In dit hoofdstuk wil ik aan de hand van de beleving van enkele jongeren zelf de theorie van het empowerment<sup>1</sup> toetsen. Dit door middel van interviews<sup>2</sup> aangezien we bij Oikoten niet in continu contact staan met deze jongeren. Ik heb geopteerd om voor jongeren te kiezen die ik tijdens mijn stage hun project heb zien afronden. Zij hebben hun ervaringen al een beetje kunnen laten bezinken, zijn al een tijdje in hun thuismilieu en volop aan de uitbouw van hun toekomst bezig. Ik heb hun ervaringen doorheen het hele proces met Oikoten bevraagd. Ik spitste me voornamelijk toe op het empowerende in de werking en trachtte te achterhalen hoe ze deze werkvorm ervaren hebben.

In wat volgt gebruik ik vaak hun eigen woorden en uitdrukkingen. Let wel, de interviews geven vooral de eigen perceptie en interpretatie van de jongeren weer en zijn daarom geen exacte weergave van de werkelijkheid. Maar dit vond ik juist belangrijk omdat de projecten net rond die jongeren en hun belevingswereld draaien.

---

<sup>1</sup> Zie 2 Theoretisch kader van empowerment

<sup>2</sup> Zie Bijlage 2: Vragen van de interviews

## 4.1 Duotocht van Koen<sup>1</sup>

### 4.1.1 Selectie

Koen had nog nooit van Oikoten gehoord en had er geen informatie rond gezien totdat een opvoeder hierover met hem begon te praten. Hij had het gevoel dat Koen een geschikte kandidaat was voor een project, dat hij hier veel uit zou kunnen leren en dat het hem in zelfvertrouwen zou doen groeien. De opvoeder dacht dat Koen het meeste geschikt was voor een stapproject omdat hij sportief is, hij voetbalt heel graag.

Na dit gesprek heeft hij een tijdje moeten nadenken of hij wel gemotiveerd genoeg was om zich drie à vier maand voor het project in te zetten. Koen nam zijn besluit en schreef een brief<sup>2</sup> op 19 september 2006. Hij vond dit niet zo gemakkelijk, hij heeft er lang aan gewerkt. Na enkele versies had hij pas het gevoel dat het een goede brief was waarmee hij misschien in aanmerking zou komen voor een staptocht. Koen vond het niet abnormaal dat hij zelf het initiatief moest nemen om een brief te schrijven, hij wou op tocht en moest dan ook de eerste stap zetten.

Hij was heel tevreden toen hij hoorde dat hij meteen geselecteerd was voor een stapproject. Het feit dat hij dit nieuws niet via de sociale dienst of een opvoeder te horen kreeg maar rechtstreeks van een projectverantwoordelijke van Oikoten deed hem veel deugd. Zo kreeg hij het gevoel dat ze bij Oikoten heel betrokken waren bij zijn persoon en hoe hij zich nu voelde. Als hij het nieuws via de sociale dienst of een opvoeder te horen had gekregen zou hij toch moeite hebben gehad om het te geloven: "Want ze durven nogal eens te liegen of je iets wijs te maken.". Dat zou hij niet leuk gevonden hebben want een deel van zijn toekomst hangt van het project af.

### 4.1.2 Voorbereiding

Toen Koen bij Oikoten aankwam voelde hij zich vrij snel op zijn gemak. Hij vond het allemaal fijne mensen die gewoon tegen hem deden. Dit gaf hem een goed gevoel. Het was heel anders dan in de verschillende instellingen: "Daar kijken ze een beetje op je neer.". Hij had bij Oikoten het gevoel dat ze je de tijd geven om je aan te passen aan de nieuwe situatie. Ook haalde hij aan dat er niet onmiddellijk een straf wordt gegeven, je krijgt er verschillende kansen.

Zijn projectverantwoordelijke vond hij een 'rare pipo', een grapjas. Over zijn begeleider, Pieter, zei hij dat deze veel moeite deed om hem te leren kennen. Pieter probeerde zelfs zijn Brugs accent te onderdrukken om zo verstaanbaarder over te komen. Hij toonde ook interesse in Koens verleden zodat hij daar de komende maanden rekening mee kon houden en reacties van Koen kon kaderen. Koen vond dit aanvankelijk niet zo leuk omdat hij zo zijn verleden weer moest oprakelen maar hij apprecieerde wel dat Pieter er rekening mee wou houden. Ook Pieter vertelde vanalles over zichzelf en over de tochten die hij al had gemaakt. Koen verwachtte niet dat Pieter over zichzelf zou vertellen, maar vond zijn ervaringen van de vorige tochten wel leerrijk. Hij zag Pieter eerder als iemand die hem in het oog moest houden, dan een vriend waarmee je over vanalles kon praten.

---

<sup>1</sup> GERAERTS K., jongere, *Mondelinge mededeling*. Informeel gesprek, 8 mei 2007.

<sup>2</sup> Zie bijlage 3: Brief Koen

Koen vond de voorbereiding heel interessant. Zo kon hij zijn begeleider en de andere jongere, Yves, beter leren kennen. Hij leerde ook praktische dingen als een tent opzetten, kaart lezen, een benzinevuurtje gebruiken ... Op fysiek vlak had Koen niet echt het gevoel een voorbereiding nodig te hebben, hij vond het stappen 'poepgemakkelijk'.

#### 4.1.3 Tocht

Over de vier basisregels van Oikoten was Koen niet helemaal tevreden. Hij vond dat het wel moest kunnen om een mp3-speler of een GSM mee te nemen op tocht. Het zou hem niet belet hebben om alles op een rijtje te zetten en na te denken over zijn verleden en toekomst. Ook vond hij dat liften soms moet kunnen want "Als het verboden is, is het eens zo plezant om het wel te doen.". Wanneer je een dipje hebt, kan een dag dat je niet hoeft te stappen je er weer bovenop helpen. Ook kan je moeilijk een aangeboden lift weigeren, het is echt moeilijk om op zo'n moment 'neen' te zeggen.

Pieter legde de jongens niet veel taken op. Maar soms had Koen toch het gevoel dat Pieter zich te veel moeite met wat hij allemaal deed. Zo vertelde Koen me dat ze in een gîte logeerden en dat Pieter had gevraagd om geen televisie te kijken, maar Koen en Yves deden het toch. Pieter was toen kwaad geworden omdat de jongens niet naar hem hadden geluisterd en tot 's ochtends voor de televisie hingen. Pieter was toen erg bezorgd over het feit of ze dan wel de volgende morgen op tijd uit hun bed zouden geraken. Koen had het gevoel dat Pieter zich hier niet mee moest moeien, het was zijn verantwoordelijkheid als hij te moe zou zijn om de volgende dag te stappen. In discussies wilden zowel Koen als Pieter hun gelijk halen. Soms bleek Koen hierin heel ver te gaan, gewoon om Pieter op te jagen.

Koen had het gevoel dat Pieter hem en Yves niet altijd als gelijken behandelde. Hij vond dat Yves de eerste maand werd voorgetrokken en hij de maand die erop volgde. Tijdens de laatste twee maanden merkte Koen dat Pieter hen allebei gelijk benaderde. Dit ervaaarde hij als zeer positief, zo werd hij niet systematisch benadeeld of moest hij zich niet schuldig voelen dat hij altijd zijn zin kreeg.

Tijdens de tocht moesten er dagelijks enkele taken uitgevoerd worden zoals winkelen, water halen, koken en afwassen. Koen vertelde me dat hij in het begin van de tocht door Pieter moest aangespoord worden om deze taken op te nemen. Maar naarmate de tocht vorderde, nam hij steeds meer initiatief en begon hij koken zelfs leuk te vinden. Alleen water halen deed hij niet graag. Dit omdat er dan meestal bij mensen aan de deur gebeld moest worden en hij de Spaanse en Franse taal onvoldoende onder de knie had om zich te kunnen uitdrukken. Van Pieter kreeg hij vaak de klacht te horen dat hij ook meer initiatief mocht nemen om naar de winkel te gaan. Koen zei dat dit bijna onmogelijk was omdat, tegen dat hij op de eindbestemming was, de winkels meestal al gesloten waren. Hij vond dan ook dat Pieter dit moest doen aangezien deze sneller wandelde en al in het dorp aankwam wanneer de winkels nog open waren.

Als Koen het moeilijk had tijdens de tocht, als hij het bijvoorbeeld even niet meer zag zitten, kon hij hiervoor wel bij Pieter terecht. Maar daarbij voelde hij zich toch niet helemaal op zijn gemak. Hij vond meer troost en moed in het (her)lezen van zijn brieven en het schrijven in zijn dagboek. Wel deed Koen af en toe zijn beklag bij Yves, als hij zich onrechtmatig behandeld voelde door Pieter.

Koen keek heel erg uit naar het achterbanbezoek. Koen had een opvoeder van Mol als zijn achterban aangeduid. Eindelijk zag hij iemand uit zijn 'bekende' omgeving terug. Hij had gehoopt dat het twee onvergetelijke dagen zouden worden en dat er niet te veel hulpverlenende gesprekken zouden plaats vinden. Zijn verwachtingen werden ingelost, zelfs meer, hij heeft er echt van genoten. Het bezoek gaf hem weer de energie en moed om verder te gaan.

Het feit dat er meestappers waren vond hij heel fijn. Alleen kwamen ze soms op een ongelukkig moment. Zo kwam het twee maal voor dat er een nieuwe meestapper kwam als de andere nog maar net weg was. Koen had zelfs een mooie metafoor om het effect van meestappers te beschrijven. Hij zei dat meestappers werken als lijm. Na het afscheid van een meestapper valt de groep voor eventjes uit elkaar, ieder wil dan zijn eigen weg gaan. Maar wanneer er weer een meestapper was, bracht deze de groep terug samen, deze lijmde als het ware de stappers aan elkaar. De sfeer was dan ook meer ontspannen en gelaten.

De tocht was echt heel erg fijn, maar het een tweede keer doen, dat ziet hij niet zitten. Hij zou nog wel graag eens een weekje meestappen met een andere groep om op die manier de jongere ervan te overtuigen dat het een unieke en leerrijke ervaring is. Ook wou Koen nog een tip meegeven aan alle toekomstige stappers: "Loop op je eigen tempo, laat je tempo niet bepalen door de anderen!".

#### **4.1.4 Na het project**

Koens vader en stiefmoeder waren heel betrokken bij het project. Wat toch heel bijzonder was omdat Koen voor de tocht zeven jaar lang nauwelijks contact had met zijn vader. Beiden wilde absoluut aanwezig zijn bij de aankomst van de stappers in de luchthaven. Het was voor Koen een heel grote en bijzondere verrassing. In afwachting van het vrijkomen van een studio voor Begeleid Zelfstandig Wonen kon Koen enkele weken bij zijn vader logeren. Ook kon hij meteen naar school, deeltijds onderwijs houtbewerking, en had hij een job bij de groendienst. Koen had geluk, na twee weken had hij een studio en kon de begeleiding van de BZW-dienst Cirkant starten.

Nu loopt alles iets minder goed. Het contact met zijn vader en stiefmoeder is weer aan het verwateren en hij 'vergeet' wel eens naar school te gaan. Vlak voor dit interview heeft hij ontslag genomen op de groendienst omdat dat soort werk hem niet boeide, hij wil liever in de bouw werken. Daarna is hij zich bij vier interim-bureaus gaan inschrijven voor een nieuwe job. Ook zou hij graag zijn studio inruilen voor een huis.

Koen heeft het gevoel dat hij door het project geleerd heeft om zich kalm te houden, zich te beheersen in moeilijke situaties. Hij zal niet meer meteen op de vuist gaan wanneer hij zich benadeeld of in het nauw gedreven voelt. Ook is hij heel tevreden met de conditie en de spieren die hij op die drie maanden heeft opgebouwd. Hij heeft nu het gevoel zijn leven beter onder controle te hebben. Hij kan nu zelf beslissen wanneer hij naar school gaat, tot wat uur hij uitgaat, wie zijn vrienden zijn. Deze verantwoordelijkheden brengen ook moeilijkheden met zich mee, zo geraakt Koen moeilijk uit zijn bed en heeft hij op de twee maanden op zijn studio nog maar twee maal gekookt.

Koen is heel tevreden over de hulpverlening die Oikoten aan hem geboden heeft. Hij was heel blij dat hij maar een keer zijn levensgeschiedenis moest vertellen, dat niemand er nadien nog naar vroeg maar dat iedereen er wel rekening mee hield. Hij vond alle medewerkers, niet alleen de projectverantwoordelijken, heel vriendelijk, behulpzaam en begaan met zijn situatie.

## 4.2 Tocht van Marjan<sup>1</sup>

### 4.2.1 Selectie

In de kantine van de gemeenschapsinstelling 'De Zande' te Beernem sprak de verkoopster Marjan aan over het feit dat een voettocht van Oikoten echt wel iets voor haar zou zijn. Ze had tot dan toe nog nooit van de organisatie of de voettochten gehoord. Om hierover meer te weten te komen is ze gaan snuisteren in de brochures van verschillende organisaties die er voor de jongeren ter beschikking zijn. De folder van Oikoten zat ertussen.

Het lezen ervan wekte bij haar zoveel interesse dat ze besloot meteen een brief<sup>2</sup> te schrijven. Want als je de keuze hebt tussen drie maanden op tocht gaan of negen maanden in een afkickcentrum door te brengen, dan is de keuze snel gemaakt. Het schrijven ging heel gemakkelijk en vlot. Ze vindt van zichzelf dat ze goed kan schrijven en begrijpt dat het schrijven uit eigen initiatief een blijk van motivatie weergeeft. De eerstvolgende selectie was voor een werkproject maar daarvoor viel ze uit de boot. Marjan liet dit niet aan haar hart komen omdat ze toch liever een staptocht wou doen. Bij de volgende selectie voor een voettocht was ze bij de gelukkigen.

Ze was echt verwonderd toen ze het telefoontje van Oikoten kreeg. Want ze dacht dat het niets zou worden omdat het al zo lang geleden was dat ze haar brief schreef. Dat een projectverantwoordelijke van Oikoten haar zelf aan de lijn vroeg vond ze wel speciaal. Meestal geven de organisaties hun informatie door aan de sociale dienst of een opvoeder, die het dan op hun beurt aan haar moeten doorzeggen. Deze betrokkenheid stelde ze erg op prijs.

### 4.2.2 Voorbereiding

Toen Marjan aankwam op Oikoten was het middag. Ze schoof bij aan tafel waar alle medewerkers hun middaglunch aan het nemen waren. Ze vond dit heel vreemd. Nog nooit had ze zoiets meegemaakt, samen met de hulpverleners aan tafel zitten. Aanvankelijk voelde ze zich wat bekeken en er werden haar allerlei vragen gesteld. Maar het duurde niet lang of ze voelde zich opgenomen door het team waardoor ze zich ook meer op haar gemak voelde.

De eerste avond van de voorbereiding vond al het eerste groepsgesprek plaats, het kennismakingsgesprek. Hier vertelden de projectverantwoordelijke, de co-projectverantwoordelijke en Marjans begeleidster Sara hun levensverhaal. Ze vertelden over de moeilijkheden, de tegenslagen, het geluk die ze op hun levenspad tegenkwamen. Marjan vond dit heel aangenaam, nu was zij het niet die haar verhaal moest doen. Dit stelde haar meteen gerust. Ze had het nog nooit meegemaakt dat een hulpverlener over zijn leven en zeker niet over zijn moeilijkheden praatte. Hierdoor had ze ook het gevoel deze personen beter te kennen en te weten wat ze van hen kon verwachten tijdens het project.

---

<sup>1</sup> FEYAERTS M., jongere, *Mondelinge mededeling*. Informeel gesprek, 17 mei 2007.

<sup>2</sup> Zie bijlage 4: Brief Marjan

Sara deed, volgens Marjan, voldoende moeite om haar beter te leren kennen, zonder zich op te dringen. Aanvankelijk stelde Marjan zich gesloten op omdat ze eerst Sara beter wou doorgronden. Ze wou weten of Sara het goed met haar meende en of ze te vertrouwen was. Het feit dat Sara van Nederland afkomstig was, maakte Marjan ook een beetje afwachtend. Maar al vrij snel had Marjan er een goed gevoel bij waardoor ze stilaan open bloeide.

Toen ze te horen kreeg dat er een overeenkomst opgesteld ging worden, werd ze toch wat zenuwachtig. Zeker toen ze vernam dat ook haar jeugdrechter en consulent van de sociale dienst van de jeugdrechtbank hun inbreng in dit document zouden hebben. Marjan had veel schrik voor wat er allemaal over haar zou geschreven staan, zeker over het aandeel van de jeugdrechter en de consulent. Toen ze de overeenkomst in handen kreeg was ze echter opgelucht. Ze had niet verwacht dat alle partijen zoveel positieve dingen over haar gingen schrijven. Ze voelde zich echt gevleid en het gaf haar een enorm groot gevoel van eigenwaarde. Op tocht heeft ze dit document vaak ter hand genomen om haar humeur en motivatie op te krikken. Marjan vond de overeenkomst het beste onderdeel van de voorbereiding, hetgeen waar ze het meeste aan had.

De laatste avond voor hun vertrek vond de afscheidsreceptie plaats, hier werd de overeenkomst door de verschillende partijen voorgelezen en plechtig ondertekend. Met het voorlezen had Marjan weinig moeite, de ondertekening vond ze een heel speciaal en symbolisch moment. Ook dat haar jeugdrechter hierbij aanwezig was, vond ze buitengewoon. Het voelde voor haar heel vreemd aan om haar jeugdrechter in een andere en meer ontspannen context te zien. Het maakte haar enerzijds ongemakkelijk maar anderzijds gaf het haar een gevoel van belangrijkheid omdat deze speciaal voor haar naar de receptie was gekomen.

#### **4.2.3 Tocht**

Op tocht stoorde ze zich soms aan de basisregels van Oikoten, ze had graag een GSM en een mp3-speler mee gehad. Maar nu ziet ze in dat dit niet zo goed is. Als ze toch een GSM mee op tocht had, had dit haar heimwee en drang naar huis kunnen vergroten. En wanneer je met een mp3-speler op je hoofd rondloopt, heb je minder oog voor wat er allemaal onderweg gebeurt. Je kunt er dan minder van genieten. Het contact met de lokale bevolking en andere pelgrims had ze dan misschien moeten missen wat nu net zo verrijkend voor haar is geweest.

Rond het opnemen van taken zijn geen afspraken gemaakt, maar ze werden spontaan door Marjan uitgevoerd. Doorheen de tocht zijn er toch impliciete afspraken gegroeid. Aangezien Sara Spaans sprak, had zij het gemakkelijker om een slaappleats te regelen. Marjan ging dan naar de winkel en water halen. Tijdens de tocht heeft Marjan ontdekt dat ze talent heeft voor koken, ze deed het praktisch elke dag. Nu, na de tocht, moet ze nog wel koken maar ze doet dit niet meer met hetzelfde enthousiasme als op tocht. Het gebeurt op een heel andere manier, op tocht was het eerder improviseren met de ingrediënten en het kookmateriaal, dit is wat haar erin aansprak. Als Sara merkte dat Marjan doodmoe was of er even doorzat, nam zij haar taken over. En ook omgekeerd gebeurde dit wanneer Sara eens een dipje had.

Sara vroeg voor het gros van de beslissingen die betrekking hadden op hun beide ook Marjans mening. Marjan had het hier moeilijk mee. Ze zei steeds dat het voor haar oké was en durfde niet tegen Sara in te gaan. Ze dacht dat haar mening er niet toe deed. Ook heeft ze dit nooit durven aankaarten bij haar begeleidster. Nu beseft Marjan wel dat ze af en toe meer op haar strepen had moeten staan, maar ze deed het om conflicten te voorkomen of uit de weg te gaan.

Als Marjan het moeilijk kreeg kon ze steeds bij Sara terecht, al deed ze dit niet altijd. Vooral in het begin ging het moeizaam. Ze had veel pijn in haar voeten en rug, ze wou niet meer verder, ze kon niet meer. Sara merkte dat de tranen in Marjans ogen stonden. Ze hebben hierover kunnen praten en hebben de route voor die dag aangepast. Dit deed Marjan echt deugd. Er werd eens echt geluisterd naar haar gevoelens en er werd ook meteen rekening mee gehouden. Dit had ze de laatste jaren niet meer ervaren. Ook hield ze een dagboek bij waarin ze haar ervaringen en gevoelens dag na dag opschreef. Ze is dit dagboek nu in het net aan het overschrijven en denkt eraan het in boekvorm uit te brengen.

Marjan had het soms moeilijk om het tempo van Sara te kunnen volgen. Ze zag Sara vaak in de verte voor zich uit lopen wat haar vaak een demotiverend gevoel gaf. Maar de begeleidster had hier oor naar en stelde soms voor om naast Marjan te lopen om een leuke babbel te doen. Heel af en toe kwam Marjan als eerste aan op het afgesproken punt, dit gaf haar een geweldig gevoel van overwinning. Soms vond ze de pauzes ook te kort waardoor ze de moed wel eens verloor.

Ze wist niet wat ze moest verwachten van het achterbanbezoek en was bang te hoge verwachtingen te stellen. Ze joeg zich er vaak over op en klaagde er regelmatig over bij Sara. Ze vroeg zich af of ze nu al bovenaan de wachtlijst van de kamertraining bij Monte Rosa zou staan en of de betaling ervan wel in orde zou komen. Het achterbanbezoek was wel fijn, ze hebben heel wat cultuur opgesnoven -"soms wel iets te veel"- en hebben heel lekker gegeten. Ze werd gerustgesteld over de wachtlijst en de betaling van de kamertraining. Alleen was ze niet zo tevreden met haar achterban. Hij was een hulpverlener van een van de instellingen waar Marjan heeft verbleven, maar ze kende hem niet echt persoonlijk. Bij nader inzien had ze liever iemand gehad waar ze meer voeling mee had, die haar als vriend benaderde en niet als cliënt.

In het begin keek Marjan niet echt uit naar de meestappers. Het waren allemaal vriendinnen van Sara. Ze dacht dat Sara er dan niet meer voor haar zou zijn en dat ze dan alleen haar plan moest trekken. Ook vond ze het jammer dat ze zelf geen meestapper mocht kiezen. Ze had graag de ervaring van het stappen willen delen met een goede vriend of haar zus. Zij zouden dan haar verhalen over de tocht beter kunnen kaderen en zich er ook beter in kunnen inleven. Maar de meestappers vielen veel beter mee als verwacht. Marjan had er zeker ook iets aan, ze had het gevoel dat ze ook met haar rekening hielden. Ook kon ze eens met iemand anders praten en voelde ze minder druk om beslissingen te nemen.

Marjan heeft goede herinneringen aan de tocht, maar het is niet gemakkelijk om ze te verwoorden. Het lijkt haar allemaal zo irreëel. Ze heeft het ervaren als een mooie droom.

#### **4.2.4 Na het project**

De eerste maand na het project had Marjan het gevoel dat ze alles aankon. Ze had nog nauwelijks tijd voor anderen. Ze kon meteen terecht op haar studio bij Monte Rosa waar ze het ontzettend naar haar zin heeft. Ze voelt zich er echt thuis. Twee op de drie weekends gaat ze terug naar Sint-Truiden, haar thuisbasis. Op bevel van de jeugdrechter mag ze niet meer thuis slapen, ze zoekt dan onderdak bij haar vriendinnen. Ze krijgt ambulante drughulpverlening om haar druggebruik onder controle te houden. Een maand na de tocht is ze toch terug begonnen met het roken van joints, maar dit houdt ze bewust binnen de perken. Elke dag om 22 uur rookt ze een kleine joint. Dit belet haar om aan de heroïne te denken. Verder heeft ze regelmatig een afspraak bij de psycholoog waar ze zich heel goed bij voelt. Op school loopt alles van een leien dakje. Ze volgt de opleiding voeding en verzorging en behaalt de beste punten van de klas. Veel klasgenoten zijn jaloers op haar omdat ze pas in maart met de lessen

is gestart en ze dit jaar waarschijnlijk zal slagen. Dit heeft haar motivatie voor school enorm aangezwengeld, ze denkt er nu zelfs aan om verder te studeren, ze wil opvoedster worden.

Tijdens de tocht heeft ze veel tijd gehad om na te denken en is ze tot het besef gekomen dat het leven dat ze had niet langer houdbaar was. Harddrugs zag ze niet langer als een verleiding, ze snakte naar een clean leven. Ze heeft het gevoel veel sterker in haar schoenen te staan dan voor de tocht. Marjan heeft zich nog nooit zo rustig gevoeld als na het project. Ze voelt zich zelfzekerder en socialer, ze heeft ondervonden dat ze doorzettingsvermogen heeft en een zekere levensangst heeft overwonnen.

Marjan heeft nu het gevoel haar leven veel beter in handen te hebben. Als ze zich slecht voelt zal ze zich niet langer opstandig opstellen maar zal ze iets doen. Ze vindt dan rust in het schrijven aan haar boek of het poetsen van haar studio. Het schrijven en poetsen geven haar voldoening. Ook heeft ze het gevoel haar druggebruik onder controle te hebben, ze houdt zich aan een joint per dag. Haar jeugdrechter wou nooit geloven dat ze gecontroleerd kon gebruiken, maar ze bewijst dat ze dit wel kan. Nu snakt ze niet langer naar heroïne.

Ze vond de medewerkers van Oikoten heel bezorgd en medelevend. Ze heeft de hulpverlening als heel positief ervaren, ze kon steeds op haar projectverantwoordelijken rekenen, ook na de tocht. Tot enkele weken na de tocht kon ze nog genieten van een dagbudget, dit heeft haar die periode goed geholpen. Nu krijgt ze nog regelmatig een telefoontje van Oikoten. Soms denkt ze "daar zijn ze weer", maar ze beseft dat ze het goed met haar menen en dat apprecieert ze enorm. Ze ervaarde de hulpverlening van Oikoten heel anders dan de hulpverlening die ze tot dan had gekregen. Ze werd benaderd als een volwassene die ook een persoonlijke inbreng en mening heeft.

## 4.3 Werkproject van Albert<sup>1</sup>

### 4.3.1 Selectie

Alberts individuele begeleider in De Mart te Mol was ervan op de hoogte dat Albert het daar alles behalve naar zijn zin had. Hij is toen gaan informeren naar mogelijke alternatieven voor Alberts verblijf en ontdekte de werking van Oikoten. Na het lezen van een infobrochure voelde Albert zich sterk aangetrokken tot een werkproject.

Albert vond het heel gemakkelijk om de brief<sup>2</sup> te schrijven. Hij schreef er gewoon in wat hij dacht dat de medewerkers van Oikoten zou overtuigen om hem te selecteren. Hij vindt wel dat niet eender wie een brief mag schrijven, alleen jongeren met een goede reden. Jongeren die niet te diep in de nesten zitten, zouden volgens hem alleen maar plaatsjes inpikken van 'echte' probleemjongeren.

Hij vond het heel vriendelijk dat iemand van Oikoten hem persoonlijk opbelde dat hij geselecteerd was. Maar hij was ook tevreden geweest als hij het van iemand anders moest vernemen. "Als ik maar wist dat ik erbij was." Het horen van dit nieuws fleurde zijn verblijf in de strafcel op. Hij kan niet samenleven in een groep, hij heeft nood aan vrijheid. "Je moet me niet opsluiten, ik ben geen hond."

### 4.3.2 Voorbereiding

Aangekomen bij Oikoten voelde Albert zich meteen op zijn plaats. Hij ervaart meestal weinig last in een groep onbekende mensen, hij past zich gemakkelijk aan. Ook al was de voorbereiding kort, amper twee dagen, vond hij deze zeer nuttig. Zo kon hij kennis maken met zijn projectverantwoordelijke, Ellen, die hem vanuit België ging begeleiden. Hij vond het ook niet meer dan logisch dat ze moeite deed om hem beter te leren kennen. Ze deed het niet te opdringerig zoals hij al bij andere hulpverleners ervaren had. Ook kon Albert persoonlijke dingen vragen aan Ellen, ze antwoordde meestal zonder problemen.

Het concept van de overeenkomst vond Albert heel goed. Hij werd er met de waarheid geconfronteerd maar heeft er ook fijne dingen over zichzelf in gelezen. Jammer vond hij wel dat zijn consulent sterk overdreef in haar standpunt. Ze beschreef hier een feit dat volgens Albert niet bewezen was. Dat maakte hem kwaad, als het waar was geweest had hij het wel kunnen aanvaarden. De afscheidsreceptie ervaarde hij als een heel fijne afsluiter van de voorbereiding en een mooie start van zijn eigenlijk werkproject bij de familie Boersma in Zuid-Frankrijk. Hij voelde zich heel vereerd dat ook zijn jeugdrechter hierbij aanwezig was.

### 4.3.3 Werkproject

Na een lange busrit kende Albert een rustige aankomst in het gastgezin. Hij kreeg een eigen studiootje in de tuin. Al snel kon hij het goed vinden met de kinderen van het gezin, ze hadden ongeveer dezelfde leeftijd. Hij had het gevoel dat het gezin hem aanvaardde als hun zoon of broer. Ze deden veel voor hem. Als hij hagelslag wou, lieten ze deze zelfs speciaal van Nederland overkomen.

---

<sup>1</sup> NACKAERTS A., jongere, *Mondelinge mededeling*. Informeel gesprek, 19 mei 2007.

<sup>2</sup> Zie Bijlage 5: Brief Albert

Albert had geen moeite om zich aan de regels van Oikoten te houden. Hij miste absoluut geen elektronische apparaten zoals zijn GSM, mp3-speler en computer. Ook al stond er een televisie gebruikte hij deze niet veel. Hij kon best leven met deze eenvoud.

Hij had het gevoel dat het gastgezin een beetje van de wereld vervreemd is. Ze wonen vrij geïsoleerd en zijn voortdurend met hun werk bezig. Iets gaan drinken op café zit er niet in. Toch had hij respect voor hen omdat ze zo toegewijd zijn aan hun werk op de boerderij. Dat ze zoveel met hun werk bezig waren belette hen niet geïnteresseerd te zijn in wie Albert is. Ze hadden veel respect voor hem en zijn inzet, ze noemden hem 'super Albert'. Als hij een bepaalde taak niet zag zitten, kon erover gepraat worden. Ook kon hij beroep doen op de zonen zonder dat deze minachtend zijn vraag negeerden. Albert deed, naar eigen zeggen, zijn werk heel goed, zoals het moest. Hij zei zelf: "Ik heb nooit gedacht: Wat zit ik hier te doen? Want ik wist wat ik er ging doen." Wel had hij het gevoel dat de vrijwilligers die er werkten voorgetrokken werden.

De taken van Albert waren tweeledig. Hij moest overwegend meehelpen op de boerderij maar anderzijds moest hij ook huishoudelijke taken opnemen. Het werk op de boerderij bestond voornamelijk uit het voederen van de koeien en varkens, melk geven aan de kalfjes en opruimen van het hele domein. De familie Boersma was heel begaan met het uitzicht dat hun boerderij uitstraalt, "het moest een strak bedrijf worden". Dit had deels te maken met subsidies, als hun bedrijf de omgeving niet schaadt kunnen ze geld van de overheid krijgen. Albert vond dat ze hierin veel te fanatiek waren, nooit mocht er iets blijven rondslingeren. Het huishoudelijk werk bleef beperkt tot het vegen van de vloer, afstoffen, tafel dekken en zijn eigen studio proper houden. Hij was heel tevreden dat ze over een afwasmachine beschikten. Hij kreeg een vast schema met de taken die hij dagelijks moest uitvoeren. Zelf vond hij dat hij veel initiatief nam, maar niet bij de huishoudelijke taken. Wel vond hij het lastig dat zijn initiatiefname vaak werd miskend door de boer. Ook vond hij dat het gastgezin niet snel tevreden was over zijn inspanningen. Ze stelden hoge eisen en de taken werden steeds moeilijker en moeilijker.

Het achterbanbezoek vond hij véél te kort. Zijn achterban en Ellen kwamen pas tegen de middag aan en de volgende middag waren ze alweer vertrokken. Albert had gehoopt dat het bezoek minstens een dag langer zou geduurd hebben. Over zijn achterban was hij heel tevreden. Hij had zijn individuele begeleider van Mol gekozen die hem op het idee had gebracht zich kandidaat te stellen voor een project. Ze hebben goed kunnen bijpraten, het deed hem veel deugd om terug iemand 'vertrouwd' te zien.

#### **4.3.4 Na het project**

Na het project zou Albert kamertraining bij Boy-Kot starten. Maar toen hij uit Frankrijk terug kwam was er nog geen studio beschikbaar. Het zou nog minstens een maand duren alvorens er een studio vrij zou komen. Albert was heel teleurgesteld. Hij had nu het gevoel voor niets gewerkt te hebben en gestraft te worden. Aangezien hij niet terug naar een leefgroep wou waren er twee opties. Ofwel ging hij naar een nieuw gastgezin hier in België, ofwel kon hij terug naar de familie Boersma in Frankrijk. Albert koos ervoor om terug naar Frankrijk te gaan omdat de kans bestond dat hij zich in het Belgische gastgezin niet zou thuis voelen. Deze terugkeer gebeurde echter onder andere condities. Hij kreeg nu een deel, vijf euro, van zijn daggeld voor zijn geleverde prestaties. Zo kon hij al een beetje sparen. Deze periode in het gastgezin liep niet zo vlot als de vier maanden van het eigenlijke project. Ze verwachtten, naar zijn gevoel, steeds meer van hem waardoor het hem soms iets te veel werd. Albert vond deze laatste twee maanden minder leuk, hij vond dat hij al het zware en saaie werk moest opknappen.

Na nog twee extra maanden bij de familie Boersma kwam er eindelijk een studio vrij bij Boy-Kot. Hiermee is hij heel tevreden, het is een grote kamer en ze hadden het al van een radio en televisie voorzien. Het weekbudget dat hij bij Boy-Kot krijgt, vindt hij te krap maar kan hij aanvullen met de 12 euro per week die hij verdient door twee dagen naar school te gaan. Albert volgt de richting bouw in deeltijds onderwijs. Momenteel heeft hij geen werk aangezien hij niet aan voldoende uren zou komen om dit jaar met succes af te ronden. Positief is ook de herstelde relatie met familie. Vanaf zijn zeven maanden woont hij al in instellingen, hij heeft geen contact meer met zijn ouders. Maar door het project is het verbroken contact met zijn grootouders weer op gang gebracht. 's Woensdags gaat hij af en toe bij hen op bezoek.

Hij heeft het project ervaren als een grote kans die je maar één keer in je leven kunt krijgen. Hij ziet het als een stap vooruit in zijn leven. Toen ik hem vroeg of hij zijn leven nu beter onder controle heeft, zei hij me dat hij nog steeds hetzelfde doet als vroeger (blowen, vandalisme) maar alleen stiekemer. Het project heeft hem niet veel geleerd, hij vertelde dat hij ervoor ook al wist wie hij was en wat hij kon. "I'm the perfect boy". Hij zou zijn leven nooit anders aanpakken, hij is tevreden zoals alles nu loopt. Hij zegt zelf dat zijn leven niet moet veranderen. Het voordeel dat hij aan het project ziet is dat hij heeft leren werken, niet meer in de gemeenschapsinstelling te Mol verblijft en hij kamertraining kon starten.

Albert vond de medewerkers van Oikoten heel wat opener en losser dan hij met andere hulpverleners had meegemaakt. Hij had het gevoel dat hij tot niets verplicht werd, enkel om het project succesvol af te ronden, iets waar hij zelf voor gekozen heeft. Hij ervaaarde het heel anders dan in Mol. Daar vond hij dat alles draaide om macht en onderdrukking. Ook werd hij nog enkele keren opgebeld door Ellen. Dit apprecieerde hij enorm, hij vond het "heel aardig". Hij vond dat dit een teken was van interesse, dat ze begaan was met wie hij is en hoe het nu met hem gaat. Dit had hij niet vaak meegemaakt. Wel vindt hij dat ze hem niet nog jaren na het project moet bellen, als hij het te veel vindt, zal hij het wel zeggen. Wel was hij teleurgesteld dat hem op voorhand niets gezegd werd over de mogelijkheid dat er misschien niet meteen een studio vrij zou zijn en hij in een gastgezin zou moeten opgevangen worden.

## 5 Reflecties

Doordat 'empowerment' nog een relatief jong begrip is, blijkt er maar weinig informatie beschikbaar en vond ik de oorsprong van het empowermentbegrip weinig eenduidig. In elk boek of rapport las ik wel een andere oorsprong. Het was een uitdaging dit begrip te proberen te doorgronden. Gezien mijn positieve ingesteldheid ten opzichte van het thema empowerment, moeten mijn reflecties best vanuit dit oogpunt gelezen worden.

Omdat de verschillende hoofdstukken in mijn eindwerk onderling erg met elkaar verweven zijn en daardoor ook de reflecties elkaar overlappen, heb ik, om herhalingen te vermijden, me niet strikt aan de indeling van mijn werk gehouden.

## 5.1 Oikoten

De werking van Oikoten bestond al voor het eigenlijke empowermentbegrip bekend raakte en is door de jaren heen geëvolueerd. Het is merkwaardig dat vele medewerkers niet eens weet hebben van het begrip empowerment maar als ik het hen dan uitlegde, zeiden ze dat dit goed weergeeft wat ze doen.

Bij Oikoten is de werking, zoals het bij empowerment beschreven wordt, niet zuiver vraaggericht. De keuze van de jongere inzake een tocht of een werkproject wordt zoveel mogelijk gerespecteerd. Maar men wordt beperkt vermits er maar subsidiëring is voor 16 jongeren op jaarbasis.

## 5.2 Kritische bewustwording

De stelling dat de meesten in hun kritische bewustwording niet verder evolueren dan een vaag en/of precies probleem aanvoelen bevreemde mij aanvankelijk. Maar bij nadere reflectie lijkt deze stelling niet zo irrealistisch. Veel mensen blijven inderdaad steken in de klacht aangaande bepaalde problematiek. Zij graven echter niet dieper, analyseren dus niet en komen zelden tot in de oplossende fase. Voor de hulpverlener ligt hierin zeker een uitdaging om al die 'klagende' cliënten een spiegel voor te houden en een eind mee op weg te gaan. Hen helpen met de analyse (hoe komt het dat ...), in de aanloop van de oplossing (hoe zou het beter kunnen?) kunnen, mijns inziens, een geweldige hulp betekenen voor een cliënt in probleemoplossend gedrag.

Wanneer de cliënt dan tot kritisch bewustzijn is gekomen, impliceert dit dat hij niet alleen zijn kwaliteiten maar ook zijn tekorten erkent. Als hulpverlener je cliënt begeleiden betekent hem hiermee leren omgaan, tekorten ombuigen tot werkpunten. Kritisch bewustzijn bewerkstelligt de verantwoordelijkheidszin, maar het zorgt ook voor het ontstaan van schuldgevoelens. Het kritisch besef van bijvoorbeeld werkloosheid impliceert dat men evolueert van noodlot (externe locus of control) naar participatie, "Ik kan er iets aan doen!". Wanneer men dan kansen onbenut laat roept dit een gevoel van schuld op, "Het is mijn eigen schuld dat ik geen werk heb."

## 5.3 Empowerment als multilevel construct

Empowerment is een multilevel construct. De verantwoordelijkheid van de jongere moet gelijkwaardig over de drie verschillende niveaus (individueel, organisatorisch en gemeenschapsniveau) gespreid worden. Wanneer men echter het accent legt op de verantwoordelijkheid van het individu voor zijn leven, met minimalisatie van het belang van organisaties, beleid en maatschappij hierbij, zou dit een terugkeer betekenen naar 'blaming the victim'. De cliënt wordt dan in de slachtofferrol geduwd. Ook is het een zware last om als individu de volledige verantwoordelijkheid voor je eigen leven te dragen. Foutief echter zou ook zijn om juist het tegenovergestelde te prediken. 'Blaming the system' ontslaat het individu van alle verantwoordelijkheid en maakt de weg vrij voor verlies van alle norm- en schuldbesef. Het streven naar psychologisch empowerment mag niet indruisen tegen het empowerment van anderen of tegen een 'sense of community', een gemeenschapsgevoel, en mag niet leiden tot vervreemding van het eigen gezin of de eigen familie.

Bij empowerment gaat het juist om de bewustwording van de impact van deze drie niveaus op jezelf. Door de kennis van de tekorten en kwaliteiten op de verschillende niveaus kan deze kennis bijdragen tot het verkrijgen van meer controle, meer grip op je eigen situatie.

Op individueel niveau stuurt Oikoten aan op een interne locus of control. Ze geven de jongeren het gevoel, en het is ook effectief zo, dat hun eigen gedrag van invloed is op de gebeurtenissen in hun leven. Er wordt verwacht dat ze zelf het initiatief nemen tot het schrijven van een brief, kiezen zelf zoveel als mogelijk of ze gaan stappen of een werkproject doen ...

Wat de interactionele component betreft, heb ik wat meer reserves. Ik heb niet het gevoel dat Oikoten hier actief op ingrijpt. Oikoten zorgt zeker wel voor een aanzet. Door het scheppen van een gunstig klimaat, de ontheming, het geven van respect wordt groei mogelijk gemaakt. Maar is deze aanzet tot meer zelfvertrouwen en controle in combinatie met het toch nog beperkt besef van eigen vaardigheden en inzicht voldoende om hun verdere leven mee uit te bouwen? Niet dat Oikoten dit pretendeert. Daarom juist de nazorg in onder andere kamertraining of Begeleid Zelfstandig Wonen. Maar waar ik dan een vraagteken bij plaats is of deze hulpverlening dan ook niet beter bestendig wordt in de empowerende vorm?

De gedragscomponent dan weer verwijst naar de actie die men onderneemt ter verandering. In het concept van Oikoten staat participatie onder vorm van een trektocht of een werkproject centraal. De jongeren doen dit met een welbepaald doel voor ogen. Perspectief van ontslag uit een gesloten instelling en/of zelfstandig wonen werken als katalisator, als een beloning op relatief korte termijn. Maar wat als dit doel bereikt is? Is het nadien proberen leven als een 'doorsnee mens' niet een veel te abstract doel voor zulke jongeren?

Daarom wil ik pleiten voor een betere nazorg van de prima start die Oikoten veelal bewerkstelligd. Niet dat ik de huidige nazorg slecht zou durven noemen. Maar uit de gesprekken met de jongeren kon ik een zekere verglijding in het oude patroon bespeuren. 'Vergeten' naar school te gaan, impulsief je werk opzeggen, terug joints roken na een periode van goed gedrag kunnen tekens zijn van een tekort aan empowerende hulpverlening. Wordt het doel te vaag en te ver in de tijd gesteld? Misten ze de 'kick' van de speciale Oikoten-aanpak? Begeleiding naar meer zelfstandigheid, het nemen van verantwoordelijkheid, kortom de groei naar volwassenheid is van primair belang. Deze groep jongeren kenden vaak ofwel volledige vrijheid in een afspraakloos gezin ofwel strikte regels in een instellingsregime. Doorheen mijn interviews merkte ik dat het functioneren in het 'normale leven' voor hen niet altijd zo evident is en nog een begeleidende, zorgende hand vraagt.

Mogelijkheden zouden kunnen zijn om de nazorg ook deels door Oikoten te laten uitvoeren. Ze hebben het mandaat om twee maanden na het project de jongere op te volgen maar door gebrek aan personeel en middelen wordt dit tot een minimum gereduceerd. Een goede uitbouw van de nazorg vraagt extra mankracht, want best zou zijn om de vertrouwde projectverantwoordelijke verder mee op pad te nemen. Organisatorische aanpassingen zouden dan zeker nodig zijn vermits het werkterrein zich uitbreidt over heel Vlaanderen om van het financiële kostenplaatje nog maar te zwijgen. Een beter haalbare kaart is zeker bijscholing rond empowerment en dit zowel van de gevestigde organisaties als in de sociale opleidingen.

## 5.4 Empowerment kritisch bekeken

Zelf sta ik erg positief ten opzichte van de empowermentbenadering. Maar ik besef maar al te goed dat het niet hét wondermiddel of dé oplossing is voor alle sociale problemen.

Empowerment biedt een kader waarbinnen het werk nog dient te gebeuren. Het gevaar bestaat erin dat men door te focussen op de krachten en capaciteiten de problemen zou ontkennen. Anderzijds zijn niet alle hulpverleners overtuigd van de innerlijke kracht(en) van cliënten en kunnen deze dan ook niet detecteren en stimuleren. Een empowerende benadering vraagt dan ook om kennis rond empowerment en empowerde organisaties (als Oikoten) die de nodige werkomstandigheden scheppen om empowerend te kunnen werken.

Ook dient men voorzichtig om te springen met de term 'power'. Het woord staat hier niet voor het verwerven van autoritaire macht, wel voor het verkrijgen van invloed en controle.

In de praktijk ervaarde ik dat het voor de hulpverlener niet altijd even gemakkelijk is om de gelijkwaardigheid te handhaven. De hulpverlener staat onmiskenbaar in een 'hogere' positie dan de cliënt. In het geval van Oikoten is er bijkomend de verhouding volwassene-jongere wat de empowerende relatie in de weg zou kunnen staan. De hulpverlener moet een deel van zijn 'macht' willen afstaan aangezien empowerment van de cliënt anders onmogelijk wordt. De verschillen in macht moeten bespreekbaar zijn, men moet willen en kunnen samenwerken. Door het ontstaan van een win-win-situatie zal dit dan eerder leiden tot minder weerstand voor beide partijen. Het gevoel au sérieux genomen te worden is van cruciaal belang.

Belangrijk is ook dat de hulpverleners hun grenzen blijven bewaken met betrekking tot afstand en nabijheid. De inkijk die bij Oikoten aan de jongeren gegeven wordt in de leefwereld van de hulpverlener moet louter gezien worden in functionaliteit tot de vertrouwensrelatie en het gevoel van gelijkwaardigheid. De hulpverlener zelf moet hier zorgen voor een professionele afstand/nabijheid zodat hij zijn integriteit kan behouden.

Het telefonisch contact van Oikoten met de jongere na een project blijkt als positief te worden ervaren. Zij voelen dit aan als interesse in hun persoon en situatie, eerder dan als betutteling. Toch moet men erover waken de bemoeizorg niet te laten ontaarden in bemoeizucht. Betrokkenheid en wederkerigheid, kenmerkend voor empowerment, houden ook in dat de hulpverlener zich niet zomaar laat afschepen door cliënten die niet willen meewerken. Dwang, echter, is contraproductief in een empowerende benadering. Het is trouwens een recht van de cliënt om aangeboden hulp te weigeren.

## 5.5 Empowermentbenadering binnen Oikoten

Doorheen mijn stage groeide de overtuiging dat de empowerende werking die Oikoten voorstaat wel degelijk zijn vruchten afwerpt.

De tocht of het werkproject van Oikoten worden door de jongeren echt gezien als hun laatste kans. Het feit dat ze onvoorwaardelijk de kans krijgen om een nieuwe start te maken doet een beroep op hun 'goodwill'. Het onvoorwaardelijke komt al tot uiting in het selectiegesprek. Het gevoel eerlijk te kunnen zijn, zonder daarvoor als minder mens aanzien te worden, zonder veroordeling, zonder betweterig vingertje. Door die vertrouwensrelatie en openheid kunnen ze dingen vertellen die ze nog nooit voordien verteld hadden. Door het gevoel van vertrouwen, respect en gelijkwaardigheid hebben ze het gevoel dat men hen niet gaat laten vallen. Zelfs ik stond versteld van hoe ver deze onvoorwaardelijkheid soms kan gaan. Tijdens een van de tochten gedurende mijn stage waren er bij eenzelfde jongere verscheidene incidenten met

betrekking tot diefstal. De aanpak van Oikoten en de goodwill van de jeugdrechter zorgden voor het nemen van verantwoordelijkheid door de jongere. Hij verontschuldigde zich bij het slachtoffer en meldde zich bij de politie.

De ontheming is dé essentie in de aanpak van Oikoten. De jongeren worden uit hun vertrouwde milieu gehaald. Zo komen ze in een eerder kwetsbare positie, die tegelijk veel perspectieven biedt. Alle zorgen vallen weg, enkel hun eigen leven blijft over. Dit brengt dan weer het risico met zich mee dat men zich in een kunstmatige, labosituatie bevindt. Door de ontheming zal men inderdaad, door de speciale omstandigheden en het doel voor ogen, in significant kortere periode veel meer kunnen bereiken op vlak van zelfrealisatie dan dat men dit zou kunnen verwezelijken wanneer de jongeren in hun eigen milieu begeleid zouden worden. Door deze ontheming denk ik dat er zeker voldoende deskundige en empowerende begeleiding nodig is om de toch wel bruuske overgang naar de realiteit in goede banen te leiden.

De jongeren krijgen door de ontheming tijd en ruimte om tot zichzelf te komen. Het stappen of het werken brengt routine en rust. Op deze manier gaan ze nadenken over hun eigen leven. Ze staan stil bij hun verleden en toekomst. Door wat ze meemaken tijdens hun project komen ze meestal tot het besef dat de verantwoordelijkheid voor hun leven grotendeels bij henzelf ligt.

Door de nieuwe en veelal positieve ervaringen leren de jongeren dat het ook anders kan. Nieuwe mogelijkheden lijken zo bereikbaar. Ze zien zichzelf stilaan als verantwoordelijke voor hun eigen verandering. De betrokkenheid en aandacht van de ander (tochtbegeleider, gastgezin, achterban) zorgen voor onmisbare steun. Gesprekken worden ervaren als gesprekken tussen gelijken. Achterbanbezoeken zijn niet louter gericht op diepgaande hulpverlenende gesprekken maar geven de jongere ook de nodige steun, ontspanning en positieve ingesteldheid om verder te kunnen. Jongeren moeten zélf willen veranderen. De eigen motivatie en inzet is cruciaal. Anderen kunnen wel steun geven, maar het veranderen moeten ze zelf doen.

Door andere, onbekende dingen te doen, leren de jongeren zichzelf ook anders kennen. Ze ontdekken bij zichzelf vaardigheden en interesses die ze zelf niet eens vermoedden. Ze beseffen dat ze niet hoeven vast te zitten in hun 'rol' van moeilijke jongere. En doordat ze zich aanvaard en gerespecteerd voelen, hebben ze ook hun imago niet meer nodig (Het is ook in dit kader dat Oikoten zich nu bevraagd om geen duotochten meer te doen.). Die confrontaties met zichzelf zijn niet altijd gemakkelijk. Maar de positieve ervaringen versterken het zelfvertrouwen, de zelfwaarde en het zelfbeeld.

Jongeren leren door de Oikoten-projecten ook doorzetten en iets bereiken waar ze fier op kunnen zijn. Dit is belangrijk om te blijven groeien, om zichzelf als respectabel te zien.

## 5.6 Praktijksituaties

Tijdens het interviewen merkte ik dat de twee jongens hun imago hoog wilden houden en mij zo misschien wilden 'imponeren'. Hierdoor gingen ze hun verhaal wat overdrijven. Zoals Albert zei: "I'm the perfect boy".

Opmerkelijk was toch hoe welwillend de jongeren stonden ten aanzien van de hulpverlening en benadering van Oikoten. Ik had echter niet het gevoel dat ze dit alleen maar zegden om mij te paaien. Ik had hen trouwens ook duidelijk gemaakt dat ze negatieve punten mochten zeggen zodat we de werking zouden kunnen verbeteren. Ik concludeerde deze positieve instelling echter ook uit hun onmiddellijke bereidwilligheid om dit interview af te leggen. Ik was verrast door hun stiptheid en vooral hun openheid stelde ik zeer op prijs.

### 5.6.1 Selectie

Uit de interviews blijkt dat de jongeren vooraf niet op de hoogte waren van het bestaan van Oikoten. Men zou hieruit kunnen concluderen dat Oikoten zijn werking beter bekend zou moeten maken, bijvoorbeeld door meer affiches en folders te verspreiden. Tijdens mijn stage vernam ik echter dat het aantal kandidaten zodanig toeneemt dat de vraag in hoge mate het aanbod overstijgt. Toen ik de vraag stelde of er aan verdere uitbreiding kon gedacht worden, werd er me gewezen op de beperkte middelen die door de subsidiërende overheid vrijgemaakt worden. Oikoten moet als autonoom project jaarlijks zijn nut in de Bijzondere Jeugdzorg bewijzen om zijn werking te kunnen voortzetten. Momenteel is men onder bevoegdheid van het Vlaams Ministerie van Welzijn, Volksgezondheid en Gezin, onder leiding van minister Vervotte, een onderzoek gestart naar de effectiviteit van de werking van Oikoten om deze dan eventueel uit te breiden en te koppelen aan een blijvende subsidiëring.

Het dossier van de jongere wordt enkel gebruikt als bijkomende achtergrondinformatie bij het selectiegesprek maar is zeker geen leidraad in de rest van het project. Ik begrijp het ten volle dat het niet leuk moet zijn als er een dossier van je bestaat dat het land rond gaat. Hierdoor krijgen hulpverleners een soort macht en veelal een vooroordeel over de cliënt.

Het is toevallig dat twee van de drie jongeren die ik in mijn casuïstiek beschrijf al bij de eerste selectie erbij waren. Sommige anderen komen pas na enkele selecties of helemaal niet in aanmerking, dit meestal omdat de problematiek van een andere jongere zwaarder doorweegt. Er wordt hun wel meegedeeld dat ze indien gewenst opnieuw voor een volgende selectie in aanmerking kunnen komen. Dit vraagt van de afgewezen jongere meer incasseringsvermogen en een stevige motivatie.

Tijdens mijn stage werd gesleuteld aan de selectieprocedure. De vorige procedure was meer gebaseerd op persoonlijke, eerder subjectieve beoordelingen van de projectverantwoordelijken. Dit leidde soms tot een getouwtrek tussen voor- en tegenstanders. In de nieuwe procedure wordt bijkomend een checklist gebruikt met gestandaardiseerde bevragingen. Zo wordt er een afweging gemaakt met niet enkel subjectieve maar ook objectieve criteria om emotionele discussies te vermijden in het belang van de jongeren.

Naar mijn aanvoelen zou er meer aandacht moeten kunnen geschonken worden aan de achterbanfiguur. Zelf kan ik hierop geen antwoord formuleren omdat het voor vele jongeren niet gemakkelijk is om een 'voorbeeldige' plus 26-jarige aan te duiden die bovendien geen familie mag zijn. Gezien hun familiale- en instellingsverleden is hun sociaal netwerk erg beperkt. Daarom grijpen ze vaak naar opvoeders, zoals Koen, Marjan en Albert. Het gevaar bestaat hierbij echter dat ze vaak weinig affiniteit hebben met elkaar. Sommigen blijven ook in de opvoedende of hulpverlenende rol zitten wat het bezoek voor de jongere veel minder aangenaam maakt. Ook heeft een achterban die een professionele relatie heeft met de jongere het vaak moeilijk met afstand en nabijheid.

### 5.6.2 Voorbereiding

Een voorbereiding van zeven dagen voor een individuele tocht, negen dagen voor een duotocht en twee dagen voor een werkproject is zeker geen overbodige luxe. Zo ontstaat er, naast alle noodzakelijke praktische beslommeringen en tips, ook ruimte om elkaar beter te leren kennen en voor ontspanning. Koen vond de voorbereiding heel interessant, hij leerde er zijn medestappers en allerlei vaardigheden kennen, de fysieke training vond hij echter overbodig. De jongeren beseffen, ondanks de toelichting, vaak het achterliggend belang van de voorbereiding niet. Het instappen is immers eveneens een test van alle gebruikte materialen

zoals schoenen, tent, rugzak, vuurtje. Voor de jongeren kan de tocht niet vlug genoeg beginnen, ze staan echt te popelen.

De jongeren waren alle drie enthousiast over het kennismakingsgesprek. Ze waren blij dat de klemtoon nu eens niet lag op hun leven en verleden. Ik ben ervan overtuigd dat het de vertrouwensband ten goede komt dat de jongere ook dingen te weten komt over zijn begeleider of projectverantwoordelijke.

Ook de overeenkomst werd over het algemeen als positief ervaren. Op die manier zagen ze hun jeugdrechter en consulent eens in een andere en positievere rol. Ik heb ervaren dat de jongeren vaak verbaasd zijn dat ze ook positieve commentaren krijgen van de verschillende partijen en zelfs van de jeugdrechter. Deze beoordeling komt vaak onverwacht. Het is schrijnend te moeten vaststellen dat deze jongeren voordien blijkbaar erg weinig positieve feedback kregen. Het feit dat er bewust gewerkt wordt om naast de negatieve kanten ook de positieve kanten van de jongere in de verf te zetten, geeft hun meer zelfvertrouwen. Het houdt hen een meer realistische spiegel voor. Zo beseffen ze dat zelfs de personen die hen het meeste angst inboezemen, zoals de jeugdrechter, toch ook positieve elementen in hen ontdekken. Ze beschouwen het document dan ook als iets speciaals. Het is iets waarmee ze in de meeste hulpverlening nog niet mee in contact zijn gekomen. Het is als het ware een open dossier dat ze kunnen inkijken wanneer ze er zin in hebben. Het geeft hen moed, zo zien ze dat ze er niet alleen voor staan maar dat er vele mensen in België hun ondersteunen en bewonderen. Het moet hun deugd doen dat al deze mensen hen een mooie toekomst toewensen en vooral het hen van harte gunnen.

### 5.6.3 Tocht en werkproject

De gelijkwaardigheid is mooi in theorie maar niet altijd even gemakkelijk te realiseren in de praktijk. Er is onvermijdelijk een onevenwicht in de machtsverhouding. De hulpverlener/begeleider/gastgezin heeft altijd meer macht dan de jongere, dit valt moeilijk te ontkennen. Op tocht draagt de begeleider de verantwoordelijkheid over de jongere. Wanneer het een jongere in een problematische opvoedingssituatie (POS) betreft, staat hij, gedurende het project, bij beschikking van de jeugdrechter onder toezicht van de tochtbegeleider. Wanneer het om een jongere gaat die een als misdrijf omschreven feit (MOF) heeft gepleegd wordt hij door de jeugdrechter toevertrouwd aan het pedagogisch project Oikoten vzw, dus aan Oikoten zelf. Bij een werkproject verloopt dit gelijkaardig, een POS wordt aan het gastgezin toegewezen en een MOF aan Oikoten. De hulpverlener kan wel proberen zijn macht te minimaliseren en de cliënt zoveel mogelijk beslissingsmacht geven.

Het begeleiden mag niet de nadruk leggen op 'macht', maar op 'het zorgen voor'. Ik vind dat de bezorgdheid niet zo betuttelend mag zijn dat het de ontplooiing van de jongere belemmert. Marjan echter vond dat ze zelf te veel beslissingen moest nemen. Het legde een druk op haar, ze was dit niet gewoon. Ze dacht, waarschijnlijk door vroegere ervaringen, dat haar mening er niet toe deed. Het is voor de begeleider een uitdaging om het juiste evenwicht te vinden. Ik denk dat het voor de jongere erg belangrijk is te voelen dat er rekening gehouden wordt met, geluisterd wordt naar en openheid is voor zijn standpunt. Dit zal de 'goodwill' en het ontwikkelingsproces zeker ten goede komen. Dit blijkt bijvoorbeeld uit de respons die Sara gaf op de klacht van Marjan in verband met het wandeltempo.

Koen miste een GSM en mp3-speler. Volgens hem zou dit geen beletsel zijn om alles op een rijtje te zetten. Persoonlijk kan ik me meer vinden in de ervaring van Marjan. Zij miste het wel maar besepte dat het bijdraagt tot heimwee en beperkend werkt naar contacten en omgeving toe. Zeker het niet hebben van een GSM bevordert de ontheming en maakt de jongere los van

eventuele negatieve invloeden van het thuisfront. Een brief schrijven daarentegen wordt wel toegestaan. Dit heeft volgens mij een gunstig effect op de reflectie en laat hen langer stil staan bij de inhoud en de ontvanger ervan. Een mp3-speler geeft het nadenken over zichzelf en zijn situatie mijns inziens minder kans. Het zou de vanzelfsprekendheid en de routine van het stappen of het werken op het land kunnen doorbreken en de gedachten afleiden en zo storend werken op de zelfreflectie. Muziek en televisie 's avonds in een herberg kunnen wel eens ontspanning bieden.

Ook de wens om te mogen liften begrijp ik, maar het zou afbreuk doen aan de voldoening die onlosmakelijk verbonden is aan de inspanning die zo'n tocht vraagt en de bewondering die het oplevert. In mijn meestapweek kwam, ten gevolge van pijnlijke blaren, diezelfde drang naar boven. Maar het gaf me voldoening, een zekere fierheid en het oogstte bewondering dat ik ondanks dat toch volhardde. Deze ervaring is erg belangrijk denk ik voor het zelfwaardergevoel van de stapper. Ook zal de jongere dan weer een imago moeten hooghouden, zichzelf een pose aanmeten om meegenomen te worden, wat juist contraproductief is voor de herontdekking van het eigen ik.

Wat het achterbanbezoek en de meestappers betreffen, wil ik nog kwijt dat het erg belangrijk is erop toe te zien deze juist te doseren. De jongeren gaven terecht aan dat deze kunnen werken als een katalysator, als lijm. Maar evenzeer wanneer de meestapper of de achterban te weinig affiniteit met de jongere heeft, kan het eerder een demotiverend dan aanmoedigend effect hebben. Deze tochtonderbrekingen kunnen ook eenzelfde werking hebben als GSM en mp3-speler, ze belemmeren kritische bewustwording en ontheming, maar zijn anderzijds zeker noodzakelijk om de motivatie op te krikken.

Ik kan me best wel inbeelden dat het voor de gastgezinnen niet evident moet zijn om een Oikoten-jongere in huis te nemen. Maar ik ben ervan overtuigd dat dit voor de jongere zeker een meerwaarde kan bieden. Vele van de jongeren die naar Oikoten een brief schrijven missen een gezin, ze kennen de warmte die het kan bieden niet. Ook kunnen ze hier een bepaald werk aanleren als koeien melken, kaas maken, metsen, dat ze dan in België zouden kunnen verder zetten. Het blijkt voor hen ook erg belangrijk te zijn dat ze voor hun gastgezin iets kunnen betekenen, het geeft hen een goed gevoel.

#### **5.6.4 Na het project**

Na het project is er bij de drie geïnterviewde jongeren verglijding in oude gewoonten merkbaar. Koen spijbelt, zegt impulsief zijn werk op en het contact met zijn vader is weer aan het verwateren. Ook Marjan kan zich geen 100 procent staande houden, ze rookt nu joints om haar drang naar heroïne te onderdrukken en Albert zegt weer helemaal in zijn oude patroon te zitten. Hij beweert niets anders te willen doen dan voorheen.

Doorheen de gesprekken heb ik gemerkt dat het project hen een zekere positiviteit heeft bijgebracht. De positieve benadering, het respect, het geloven in hun kunnen, hebben naar mijn gevoel hun sporen nagelaten. Dit uit zich blijkbaar niet in grootse, spectaculaire gedragsveranderingen maar subtiel voelde ik in wat ze vertelden dat ze blijk gaven van een kritischere kijk op zichzelf. Ik weet dat dit aanvoelen geen sluitend bewijs is van de werking van empowerment maar zoals reeds aangehaald zou deze ingesteldheid, gecombineerd met een betere en empowerende nazorg, zeker zijn vruchten kunnen afwerpen. Ik ben er van overtuigd dat empowerment sporen zal nalaten in hun verdere persoonsontwikkeling. De ervaring, na een leven vol mislukkingen, dergelijk project tot een goed einde te brengen, geeft een zekere fierheid en zelfbevestiging. Of dit voldoende is om hun leven verder positief uit te kunnen bouwen, blijft voor mij een open vraag.

Mooi is dat een Oikoten-project ook familiebanden kan herstellen. Zo heeft Albert sinds lang weer een goed contact met zijn grootouders. Ze hadden hem verstoten toen ze vernamen dat hij criminele feiten pleegde. Zo kreeg ook Koen weer contact met zijn vader en stiefmoeder, al loopt dit nu niet zo vlot meer als in het begin. Ik vind het wel belangrijk dat relevante derden uit de context van de jongere betrokken worden in het project want achteraf komen ze veelal toch in het thuismilieu terecht.

Doorheen de interviews heb ik ook gemerkt dat de achterban zijn rol na het project wat verwaarloost. Het is de bedoeling dat deze ook na het project beschikbaar blijft voor de jongere. Zodat de jongere steun van iemand kan krijgen in moeilijke perioden. Sommige achterbanfiguren beschouwen het beëindigen van het project ook als het einde van hun engagement. Dit is wel jammer aangezien het terug thuis komen moeilijker is dan het overleven op tocht of werkproject. Daar is het doel duidelijker en zijn ze geïsoleerder van de vele verleidingen. Als ze terug thuis zijn staan ze hier weer aan blootgesteld en wordt het gevaar voor ontsporing groter.

Ik vind het goed dat er zoveel mogelijk getracht wordt om de jongeren, na een geslaagd project, bij kamertraining of Begeleid Zelfstandig Wonen onder te brengen. Zo kunnen ze de zelfstandigheid die ze tijdens de tocht of het werkproject hebben opgebouwd verder uitbreiden maar dan in het dagelijkse leven. Ik beseft dat het voor veel jongeren moeilijk is om met die verantwoordelijkheid om te gaan. Tijdens een project is het veel gemakkelijker omdat er dan minder invloeden van buitenaf zijn. Daarom een herhaald pleidooi voor verdere uitbouw van empowerende nazorg.

## Besluit

Met dit eindwerk heb ik willen uitdiepen hoe Oikoten jongeren van 16 tot 18 jaar reactiveert in hun probleemoplossend vermogen. Door middel van ontheming, onder de vorm van een trektocht of werkproject, halen ze de jongeren uit hun vastgeroeste routine en hun vaak negatief beïnvloedende omgeving. Op deze manier beoogt men dat de jongeren weer vat gaan krijgen op hun eigen leven en de situatie waarin zij zich bevinden. Op welke manier Oikoten dit bereikt is moeilijk te duiden en moeilijk in een theorie te vatten. Ik heb hun werking proberen te benaderen vanuit een empowerende visie maar ben me ervan bewust dat dit geen volledig antwoord geeft op bovenstaande vraag. Wat ik zeker wens te vermelden is dat de reacties van de jongeren duidelijk hun positieve ingesteldheid tegenover de aanpak van Oikoten weergeven.

Er wordt getracht de jongeren op een positieve manier te benaderen; de focus ligt op hun kwaliteiten en niet langer op hun problemen. Door een grote betrokkenheid en gelijkwaardigheid vanuit de medewerkers, begeleiders en gastgezinnen, het onvoorwaardelijk krediet waardoor meerdere kansen mogelijk blijven en de respectvolle benadering van het individu, ongeacht hun verleden, tracht men het beste in de jongeren boven te halen.

Het project heeft als het ware een laboratoriumfunctie waarbinnen men veilig kan experimenteren. Hierin is het gemakkelijk om 'voorbeeldig' gedrag te kunnen handhaven, ver van de vele verleidingen. De jongeren wordt, reeds van bij het begin, een grote verantwoordelijkheid gegeven. Doorheen het project bouwen ze een zekere zelfstandigheid uit die hen hierna zal helpen bij het participeren in het dagelijks leven. Mede door het routineuze van het project en de afwezigheid van diverse invloeden, zoals 'slechte' vrienden, GSM of mp3-speler, zal de jongere zichzelf tegenkomen door een kritische reflectie over het heden, verleden en toekomst.

Terug thuis verlaat de jongere deze veilige cocon waarin hij een zeker evolutie doormaakte. Er wordt wel gezorgd voor een aangepaste opvang maar een zekere verglijding in oude gewoonten blijkt een weerkerende problematiek. Een empowerende omkadering ook in de nazorg kan naar mijn mening een verdere groei tot volwassenheid bewerkstelligen. Men moet zich er wel voor behoeden dat deze nazorg niet ontaardt in bemoeizucht om het empowerende niet teniet te doen.

Door het verwerven van kritische reflectie en participerend vermogen zullen ze alleszins steviger in hun schoenen staan, zelf beter hun problemen kunnen oplossen en weer greep (kunnen) krijgen op hun leven. Op deze manier wordt er vanuit Oikoten geprobeerd de externe locus of control om te buigen tot een interne locus of control.

Oikoten helpt de jongeren te durven dromen en wat zeker zo belangrijk is, ze reiken de nodige gereedschappen en vaardigheden aan om deze dromen te doen uitkomen.

Ik ben blij dat ik de kans kreeg om bij Oikoten stage te lopen. Mijn ervaringen hier wil ik zeker meenemen in mijn verdere loopbaan als maatschappelijk werker en in mijn benadering naar cliënten toe.

Tot besluit laat ik graag nog even de jongeren zelf aan het woord:

“Ik vond de tocht heel erg fijn.  
Het was voor mij een unieke en leerrijke ervaring.”  
Koen

“Na het project heb ik het gevoel dat ik alles aankon.  
Ik heb mijn eigen studio, ik ga terug graag naar school en ik heb nieuwe vrienden.”  
Marjan

“Ik heb het project ervaren als een grote kans die je maar één keer in je leven kunt krijgen.  
Ik zie het als een stap vooruit in mijn leven.”  
Albert

## Bibliografie

### 1 Geschreven bronnen

#### 1.1 Boeken

COLLINS COBUILD, *English dictionary for advanced learners*, HarperCollinsPublishers, derde editie, 2001, 1824 p.

FREIRE P., *De pedagogie van de onderdrukten*, Uitgeverij in den Toren, Baarn, 1972, 176 p.

GEERTS G. en DEN BOON T., *Van Dale groot woordenboek der Nederlandse taal*, 13<sup>e</sup> herziene uitgave, Utrecht-Antwerpen, 1999, 4295 p.

ROYERS T., DE REE L. & VERBEEK G. (red.), *Empowerment. Eigenmachtig worden in de hulpverlening*, Nederlands Instituut voor Zorg en Welzijn (NIZW), Utrecht, 1998, p 16-18.

SCHIET M. en SCHELLEVIS P., *Opgroeien in BALANS. De opvoedwijzer voor alle ouders.*, The House of Books, Vianen, 2001, 192 p.

VANDENBEMPT K., *Op eigen kracht verder: Hulpverlening aan huis bij kansarmen*, Katholieke Universiteit Leuven, Hoger Instituut van de Arbeid, Acco, Leuven, 2001, 266 p.

VAN REGENMORTEL T., *Empowerment en maatzorg, Een krachtgerichte psychologische kijk op armoede*, Acco, Leuven, 2002, 211 p.

#### 1.2 Rapporten, eindwerken, cursussen, brochures ...

DELAHAIJ R., *Dossier empowerment: Empowermentmethoden bij allochtone jongeren*, FORUM, Utrecht, maart 2004, p 6-18. (rapport)

EQUALITY Career Time, *Methodieken Curriculum*, 93 p. (rapport)

HENNION W., VAN DEN BROUCKE S., *Toepassingsmogelijkheden van empowerment in functie van gezondheidsbevordering bij mensen in kansarme situaties*, Vlaams Instituut voor Gezondheidspromotie, april 1999, p 15-18 en p 39-48. (rapport)

JUMELET, H. en HAARSMA, L., *Empowerment Eigenmachtig worden in de hulpverlening: Empowerment in de jeugdzorg, Cliënten als participanten*, NIZW Uitgeverij, Utrecht, 1998, p 57-67. (rapport)

OIKOTEN, *Oikoten, Voettochten naar Santiago de Compostela 1982*. (rapport)

PENNINX K., *Empowerment van kwetsbare mensen: Welzijnswerk als partner bij zelfstandigheid*, NIZW Uitgeverij, Utrecht, 2004, 38 p. (rapport)

*Persoonsgericht werk*, tweede jaar, departement Sociale School Heverlee, Katholieke Hogeschool Leuven, academiejaar 2004-2005, p 41. (cursus)

Studenten graduaat orthopedagogie van de Katholieke Hogeschool Limburg, *Empowerment bij personen met een mentale handicap*, p 7-17. (projectwerk)

Vzw Oikoten, *Handleiding begeleiders*, Tildonk, 2006, p 102. (interne werktekst)

### **1.3 Tijdschriftartikelen**

DUMORTIER D., *Ontheming helpt*, Sociaal Welzijnsmagazine, Kluwer Uitgevers, Mechelen, februari 2004, nummer 2, p 11-14.

## **2 Mondelinge bronnen**

FEYAERTS M., jongere, *Mondelinge mededeling*. Informeel gesprek, 17 mei 2007.

GERAERTS K., jongere, *Mondelinge mededeling*. Informeel gesprek, 8 mei 2007.

JESPERS J., directeur Oikoten, *Mondelinge mededeling*. Informeel gesprek, 24 april 2007.

NACKAERTS A., jongere, *Mondelinge mededeling*. Informeel gesprek, 19 mei 2007.

## **3 Elektronische bronnen**

Oikoten. *Internet*, 28 maart 2007. (<http://www.oikoten.be>)

ROOSE, K., *Constructief denken*. *Internet*, 9 september 2004. (<http://www.psy.cc/6240.php>)

TOOL, Time-Out-Overleg. *Internet*, 19 februari 2007. (<http://www.t-o-o-l.be>)

## **Bijlagen**

Bijlage 1: Schematische weergave van het empowermentconcept volgens Zimmerman

Bijlage 2: Vragen van de interviews

Bijlage 3: Brief Koen

Bijlage 4: Brief Marjan

Bijlage 5: Brief Albert

**Bijlage 1: Schematische weergave van het empowermentconcept volgens Zimmerman**

EMPOWERMENT						
Niveaus van analyse of praktijk	Individueel of psychologisch empowerment		Organisatorisch empowerment		(lokaal) gemeenschaps-empowerment	
<b>Omschrijving</b>	Het individueel vermogen of bekwaamheid om beslissingen te nemen en controle te verwerven over het persoonlijke leven		Democratisch gemanagede organisaties, waarvan de leden heel sterk worden betrokken bij alle stadia van het beslissings-, ontwikkelings- en controleproces		Een gemeenschap waarbinnen individuen en organisaties via gezamenlijke acties hun deskundigheid en mogelijkheden kunnen inzetten om de collectief ervaren noden te lenigen, wederzijdse steun te bieden, conflicten op te lossen, de levenskwaliteit te verbeteren en invloed uit te oefenen op sociale systemen	
<b>Empowerment als proces en als outcome</b>	PROCES "empowering"	OUTCOME "empowered"	PROCES "empowering"	OUTCOME "empowered"	PROCES "empowering"	OUTCOME "empowered"
<b>Controle</b>	mensen doen ervaren dat zij controle hebben door participatie in beslissingen of probleemoplossing	de ervaren controle of geloof in de eigen competentie om beslissingen te beïnvloeden die belangrijk zijn voor het eigen leven	de leden van een organisatie de gelegenheid geven om betrokken te geraken bij het beslissingsproces, verantwoordelijkheden te delen, en zich gestimuleerd te voelen om allerlei taken binnen de organisatie op te nemen	mensen die zowel intern als extern middelen bij elkaar zoeken (zoals bv. financiële middelen, faciliteiten en leden) ten einde hun doel te bereiken	passende vaardigheden ontwikkelen en oefenen, en deelnemen aan het lokale gemeenschapsleven en debatten met betrekking tot het politieke beleid	burgers die de vaardigheden hebben om controle uit te oefenen op hun omgeving en hun eigen leven
<b>Kritisch bewustzijn</b>	mensen bewust maken van de sociopolitieke context door nieuwe vaardigheden te leren en in te oefenen	de bekwaamheid om de eigen sociale en politieke context te analyseren	de aandacht richten op de mobilisatie van organisatiemiddelen en onderwerpen zoals coördinatie van vrijwilligers en management	mensen die een stem hebben in debatten omtrent de beleidsvoering van de organisatie, verkozenen die een vertegenwoordigende functie opnemen of in staat zijn de dienstverlening te optimaliseren	kritische discussie tussen bewoners aanmoedigen in de hoop dat een pluraliteit aan standpunten ontstaat en dat bij het zoeken naar oplossingen voor problemen rekening wordt gehouden met ieders standpunt	burgers die kritisch bewust zijn van de noodzaak tot verandering
<b>Participatie</b>	kansen aanbieden om een gevoel van controle te ontwikkelen	collectieve actie, betrokkenheid in vrijwilligerswerk, of solidaire acties om de sociopolitieke omgeving te beïnvloeden	settings creëren waar leden van een organisatie samenwerken en in het algemene belang beslissingen nemen	mensen die betrokken zijn in coalities, overheidsorganen of gemeenteraden	de randvoorwaarden voor bewoners scheppen, opdat ze actief kunnen deelnemen aan de lokale beleidsvoering en ze een stem hebben in het lokale beleid	burgers die toegang hebben tot de middelen om hun leefomgeving te verbeteren

## **Bijlage 2: Vragen van de interviews**

### **Selectie**

Was je er van de eerste selectie al bij?

Hoe vond je het om zelf een brief te moeten schrijven? Zie je het nut ervan in? Snap je waarom we het vragen om dat zelf te doen?

Werd je vanuit je instelling gemotiveerd om je kandidaat te stellen? Wie heeft je op het idee gebracht of was het vanuit je eigen initiatief?

Hoe ben je te weten gekomen dat je geselecteerd was of niet? Via een brief, sociale dienst, opvoeder of persoonlijk contact met iemand van Oikoten?

### **Vorbereiding**

Voelde je je wat op je gemak in de groep onbekende mensen bij Oikoten? Hebben ze je snel op je gemak gesteld? Hoe?

Wat vond je van het eerste groeps gesprek, het kennismakingsgesprek?

Vond je dat de begeleid(st)er/het gastgezin voldoende moeite deed om je te leren kennen?

Vertelde de begeleid(st)er/het gastgezin ook vanalles over zichzelf of vond je hem/haar eerder gesloten? Hoe vond je dat?

Wat vond je van de overeenkomst? Wat vond je ervan dat je vanalles te horen kreeg van de verschillende partijen, als ook je jeugdrechter en consulent?

Was het een leuke receptie? Hoe ervaarde je het voorlezen van de overeenkomst en de 'plechtige' ondertekening?

### **De tocht/het werkproject**

Wat vond je van de basisregels (geen GSM, geen muziek, niet liften) van Oikoten? Zou je ze aanpassen? Hoe?

Vond je dat je op hetzelfde niveau stond als de begeleid(st)er/het gastgezin? Of was zijn/haar mening meer waard dan de jouwe? Vond je dat normaal?

Werd er rekening gehouden met jouw mening en met de keuzes die jij maakte? Kan je er misschien een voorbeeld van geven?

Vond je dat je voldoende gestimuleerd werd om taken (zoals koken, winkelen, water halen, kaart lezen) op te nemen? Nam je hier ook zelf initiatief in? Al van in het begin of pas na verloop van tijd?

Had je het gevoel dat je alles op je eigen tempo kon doen of zat de begeleid(st)er/het gastgezin voortdurend achter je veren 'doe eens dit, doe een dat, doe eens voort'?

Wat deed je als je het moeilijk had, wanneer je het bijvoorbeeld even niet meer zag zitten? Kon je hiervoor bij de begeleid(st)er/het gastgezin terecht? Of schreef je dat in je dagboek?

Wat is voor jou de betekenis van het achterbanbezoek? Wat waren de verwachtingen die je hierbij had? Zijn je verwachtingen uit gekomen? Wat vond je van het achterbanbezoek?

(Tocht) Vertel eens hoe je de meestappers hebt ervaren? Vond je het leuk of juist niet?

### **Na het project**

Hoe ziet je leven er nu uit? Woonst, school, werk, hobby's, familie, vrienden, verdere hulpverlening? Hoe voel je je daarbij?

Heb je het gevoel dat het project iets voor je betekend heeft? Kun je beschrijven wat? Wat heb je eruit geleerd, eruit meegenomen, eruit onthouden?

Wat heb je eruit geleerd over jezelf? Over anderen? Over het leven? ....?

Heb je nu het gevoel dat je de situatie/je leven beter onder controle hebt? Heb je het gevoel dat je sterker in je schoenen staat? Lukt het je om afstand te bewaren van je 'slechte' vrienden?

Heb je het gevoel dat je door het project iemand bent geworden die je vroeger wou zijn?

Hoe heb je de hulpverlening van Oikoten ervaren? Was het anders dan de andere hulpverlening waarmee je al in contact kwam? In welke zin is het dan anders?

Wat vind je ervan dat we soms eens bellen om te vragen hoe het met je gaat? Vind je het eerder betuttelend of heb je eerder het gevoel dat we begaan zijn met jou?

Wat is je het meeste bijgebleven aan het project? Wat zijn je leukste herinneringen?

### **Bijlage 3: Brief Koen**

Hey Allemaal,

Ik ben Geraerts Koen.

En ik ben 17 jaar en ik ben geboren op 27/08/1989 te Turnhout.

En ik zit in Mol De Mart omdat ik thuis problemen had en ik niet langer op internaat kon blijven omwille van dealen (joints).

Ik zou graag het project meedoen omdat ik 17 jaar ben en iets van mijn leven wil maken.

En omdat ik wil bewijzen dat ik het aankan om op BZW te gaan.

Dat ik nieuwe ervaringen zou willen opdoen.

En ik wil aan mijn ouders, jeugdrechter en consulent laten zien dat ik meer kan dan ze denken.

En dat ik dingen kan blijven volhouden.

Mijn jeugdrechter is Mevr. Antonis

En mijn consulent is Mevr. Annelies Ruelens

Vriendelijke Groeten,

Geraerts Koen.

## Bijlage 4: Brief Marjan

Geachte,

Ik ben Marjan Feyaerts, 16 jaar, geboren te Sint-Truiden op 2/11/1989. Ik heb hier voor het eerst gehoord over Oikoten. Ik zit namelijk in Beernem. Ik heb namelijk al heel wat instellingen achter de rug, heb ook nooit een programma afgemaakt. In plaats daarvan ging ik telkens lopen. Ik besef dan ook dat dit het eindstadium is. Ik heb veel te veel meegemaakt en gezien, te veel te verduren gekregen en te veel afgezien. Ik weet dan ook geen raad meer en dit lijkt mij de enige oplossing. Het is ook de enige oplossing die ik voor 100% zie zitten.

Ik kan ook niet naar huis, want ik heb contactverbod met mijn jongste zus Elien, die nog steeds thuis woont. Zij is zoals ik verslaafd aan heroïne. Daarvoor zit ik hier. Mijn mama is 53 jaar en heeft geen inzicht in mijn probleem, 13 jaar geleden is mijn papa gestorven. Mijn mama werd en is nog steeds depressief. Ze bleef achter met drie velden en vijf kinderen. Ik had een vrije opvoeding doordat mama zelfstandig is. Het is veel werk, we leven al jaren in financiële problemen.

Ik ben vastberaden om dit project te doen om daarna BZW te doen, ergens in Leuven. Niet te ver van mama maar ook niet te dichtbij. Ik zou wegens omstandigheden niet meer in mijn vertrouwde omgeving kunnen en willen vertoeven. Ik heb ook geen vrienden meer over. Van al mijn vrienden ben ik de enige die ik nog over heb en mijn beste vriend Ken. Ik heb beseft dat gebruikers geen vrienden kunnen zijn. De meeste zijn gestorven of hebben me bedrogen of gebruikt. En ik ben alles zo beu. Het is genoeg geweest! Daarom wil ik er niets meer mee te maken hebben. Die vicieuze cirkel wil ik doorbreken.

Mijn voorkeur gaat naar het stapproject. Ik zal er kracht, energie en zelfvertrouwen uit halen. Ik hoop dat ik deze kans zal krijgen. Ik wil er echt voor gaan. Ik wil tegen mijn 18<sup>e</sup> volledig gestopt zijn met gebruiken en weer gelukkig zijn. Het moet echt gedaan zijn met shoppen van de éne instelling naar de andere. Ik zie het echt zitten. Ik zou er alles voor over hebben. Ik zou jullie enorm dankbaar zijn mocht ik me kunnen bewijzen. Er is gewoon teveel gebeurd. De enigen die me dierbaar zijn, is mijn oudste zus, mijn broer, mijn mama en Ken. Mijn oudste zus is mijn steunfiguur. Ik ben heel open, sociaal, eerlijk, begripvol, optimistisch, lach graag, doorzetter, beleefd, vriendelijk, verlegen, gevoelig, behulpzaam, vrolijk, rustig, koppig en gemotiveerd.

Mijn consulent is Katrien Ceulaerts en mijn jeugdrechter is Mevr. Bosmans.

Ik hoop op een goede reactie.

Alvast bedankt,

Marjan Feyaerts.

## **Bijlage 5: Brief Albert**

Beste mensen van Oikoten,

Toen ik over jullie projecten hoorde was ik meteen enthousiast.

Graag had ik aan één van jullie projecten deelgenomen.

Ik verblijf sinds kort in de gemeenschapsinstelling 'De Kempen' afdeling De Markt. Dit is niet mijn eerste instelling. Ik verblijf al sinds mijn 7 maanden in verschillende instellingen. Ik ben op 18 september 2006 16 geworden.

De reden dat ik graag aan één van jullie projecten had deelgenomen is omdat ik dan zelf iets kan presteren waar ik trots op kan zijn en ook eens iets anders zie dan ons Belgenlandje.

Ik help ook graag mensen en ben er vrij van overtuigd dat de ervaring die ik met jullie project meepak een goede bagage zal zijn om goed in de maatschappij te kunnen functioneren.

Jeugdrechtter: Mevr. Hassali

Consulente: Anna de Wilde

Dank bij voorbaat

Nackaerts Albert