

Staten-Generaal

Lokaal Sociaal Beleid

Workshop Outreachend werken



Antwerps Platform
Sociale Middenveld Organisaties

We kleuren Antwerpen sociaal.

Waarom outreachend werken?

<https://www.youtube.com/watch?v=TfA8YKVZIZI>

Waarom outreachend werken?

- Niet bereikte groepen
- De relatie werkt!
- Probleembesef?
- Vinger aan de pols
- Info, preventie, hulp en toeleiding: beter te plaatse
- Verbindend werken met de buurt
- (omdat we moeten)

Definitie

“Outreaching werken is een werkwijze, die uitgaat van een **actieve benadering** en gericht is op het **bevorderen van welzijn**. De werker vertrekt vanuit de **participatieve basishouding** en richt zich op **kwetsbare doelgroepen** die **niet of ontoereikend bereikt** worden door het huidige dienst-, hulp- en zorgverleningsaanbod. Dit door zich te begeven in **hun leefwereld** met **erkenning** van de daar geldende waarden en normen. Met outreachend werken streeft men naar een **wederzijdse afstemming** tussen de doelgroep, hun netwerk, het maatschappelijk aanbod en de ruimere samenleving.”

(Dewaele, De Maeyer & Beelen, 2012)

Actieve benadering

- Actief contact leggen met mensen (als individu of als groep)
- Geen afwachtende houding
- Zelf de stap zet naar de doelgroep
- Los van het feit of deze al dan niet een ‘hulpvraag’ stelt

Bevorderen van Welzijn

- Sociale grondrechten
- Bevorderen van de kwaliteit van leven van mensen
- Vanuit een emancipatorisch proces, waarbij het inzetten op sterktes van een persoon en diens omgeving centraal staat.

Participatieve basishouding

- Centraal: de basishouding van de werker
 - - ten aanzien van doelgroep
 - - ten aanzien van andere organisaties en partners
- 9 kenmerken van de participatieve basishouding: echtheid, betrokkenheid, gelijkwaardigheid, openheid, onvoorwaardelijkheid, positieve ingesteldheid, professionele nabijheid, betrouwbaarheid en respect.

Participatieve basishouding

- Centraal: de basishouding van de werker
 - - ten aanzien van doelgroep
 - - ten aanzien van andere organisaties en partners
- 9 kenmerken van de participatieve basishouding: echtheid, betrokkenheid, gelijkwaardigheid, openheid, onvoorwaardelijkheid, positieve ingesteldheid, professionele nabijheid, betrouwbaarheid en respect.

Kwetsbare doelgroepen

- Outreachend werken richt zich op mensen die **maatschappelijk kwetsbaar** zijn en vaak **verbinding missen** met de ruimere maatschappij en niet zelden **sociaal uitgesloten** worden, wat leidt tot isolement en meervoudige, complexe behoeften op verschillende levensgebieden.

Kwetsbare doelgroepen

- Outreachend werken richt zich op mensen die **maatschappelijk kwetsbaar** zijn en vaak **verbinding missen** met de ruimere maatschappij en niet zelden **sociaal uitgesloten** worden, wat leidt tot isolement en meervoudige, complexe behoeften op verschillende levensgebieden.

Niet of ontoereikend bereikt

Enerzijds: doelgroepen die (nog) niet bereikt worden.

Er is geen contact met het bestaande dienst-, hulp- en zorgverleningsaanbod

Outreachend werken is een manier om in contact te komen met de doelgroep en nadien na te gaan welke ondersteuning gewenst is

Anderzijds: doelgroepen die niet meer of ontoereikend bereikt worden

Wel verschillende contacten (geweest) met bestaande organisaties

Maar er sprake is van gefragmenteerde ondersteuning, eenzijdig stopgezette ondersteuning, een tekort aan expertise, een ontoereikend aanbod

Outreachend werken kan ervoor zorgen dat de huidige dienst-, hulp- en zorgverlening gestroomlijnd wordt (door netwerken en coördinatie)

In hun leefwereld

- De werker verlaat de vertrouwde omgeving van de eigen organisatie
- Werken in de leefwereld biedt ruimte om
- elkaar beter te leren kennen
- leefwereld beter te leren kennen
- grenzen van de organisatie te doorbreken
- een diepere vertrouwensband op te bouwen

Erkenning van de daar geldende waarden en normen

- Respect en openheid voor de daar geldende normen en waarden
- Impliceert vaak flexibiliteit en creativiteit van de werker om zich hieraan aan te passen
- In bepaalde gevallen kunnen de gehanteerde waarden en normen botsen met de eigen waarden en normen
- Duidelijk onderscheid tussen respecteren en goedkeuren van bepaalde waarden en normen

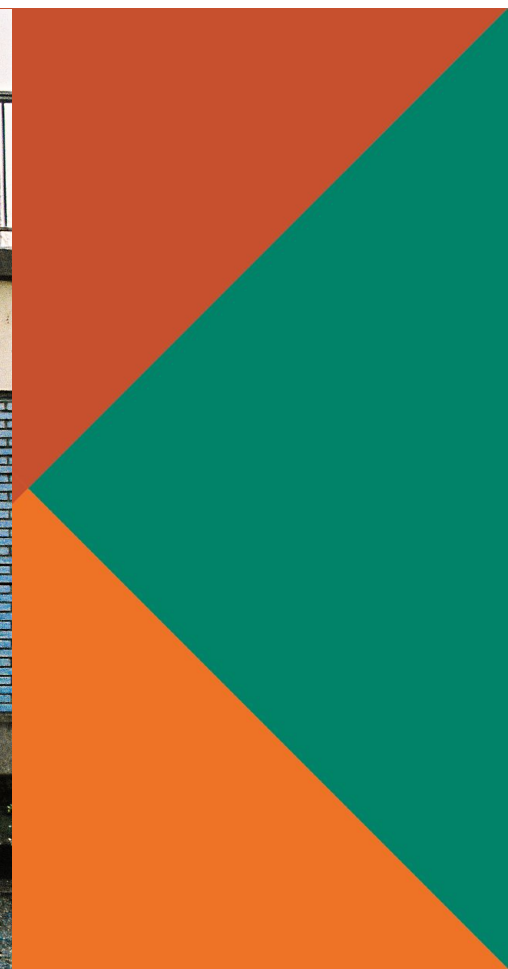
Wederzijdse afstemming

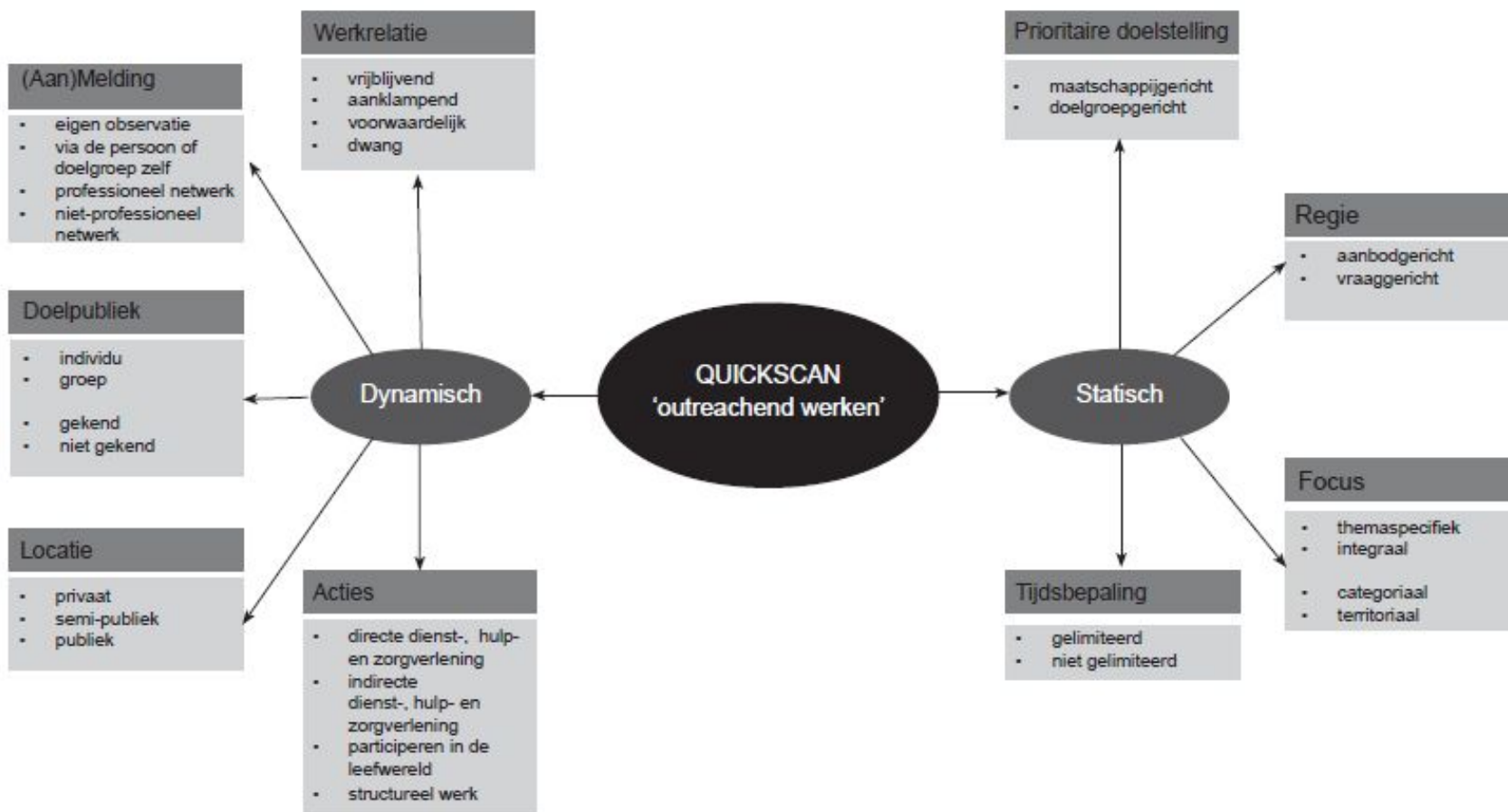
- Werken aan verbinding tussen:
 - - Doelgroep
 - - Professioneel netwerk
 - - Informeel netwerk
 - - Ruimere omgeving
- Zo hebben mensen weer het gevoel ergens bij te horen
- De outreacher als **verbindingsschakel** tussen de leefwereld van de doelgroep, organisaties en de ruimere maatschappij
 - - Contact tussen doelgroep en organisaties herstellen of bevorderen
 - - Contact tussen organisaties onderling herstellen of bevorderen

Resultaten Participatietrajecten

- (In)Formele (overleg)momenten tussen outreachende diensten
- Buurtgerichte aanpak: bv. “Kwartier maken”
- Outreachers als coach, tolk en bruggenbouwer voor zowel de cliënt als de reguliere dienst om drempelverlagend te werken
- Vorming outreachend werken voor reguliere diensten
- Academische wereld kan mee verbinding leggen tussen outreachende diensten, bv. daklozentelling
- Vast en nabij aanspreekpunt bij reguliere diensten

Quick scan





De Maeyer, Dewaele & Beelen, 2013

5 dynamische parameters

Veranderlijk: afhankelijk van de evolutie in tijd, veranderende noden van mensen, etc...) kan van de ene naar de andere optie verschoven worden:

Meerdere antwoorden mogelijk:

- Werkrelatie
- (Aan)melding
- Doelpubliek
- Locatie
- Acties

4 statische parameters

Eerder stabiel doorheen de tijd

Slechts 1 antwoord:

- Prioritaire doelstelling
- Regie
- Focus
- Tijdsbepaling

Quickscan - dynamische parameters



Dynamische parameter 1: werkrelatie

Welke positie neem je in als werker?

- Vrijwillig
- Aanklampend
- Stok achter de deur
- Dwang

Dynamische parameter 2: (aan)melding

Hoe ben je in contact gekomen met de doelgroep?

- Eigen observatie (vb: straathoekwerk, vindplaatsgericht jeugdwerk, ...)
- Via de persoon of doelgroep zelf (bijv: opbouwwerk, ...)
- Professioneel netwerk (GGZ, OCMW, ...)
- Niet-professioneel netwerk (vrienden, familie, burens ...)

Dynamische parameter 3: doelgroep

- Individueel
- In groep
- Gezin?

- Gekend
- Niet gekend

Dynamische parameter 4: locatie

Waar werk je meestal?

- Privaat
- Semi-publiek
- Publiek
- Online

Dynamische parameter 5: acties

Wat doe je meestal?

- Directe dienst-, hulp- en zorgverlening (gericht op de persoon zelf)
- Indirecte dienst-, hulp- en zorgverlening (gericht op de omgeving: bijv. hulpcoördinatie)
- Participeren in de leefwereld
- Structureel werk

Quickscan - statische parameters



Welke doelstelling beoogt de organisatie door outreachend te gaan werken?

- Maatschappijgericht (verhogen van de leefbaarheid, vaker op niveau van het algemeen goed)
- Doelgroepgericht (verhogen van het welzijn, vaker op individueel niveau)

Statische parameter 2: regie

Hoe wordt het aanbod ingevuld?

- Aanbod-gericht
- Vraag-gericht

Statische parameter 3: focus

Specialistisch? Of generalistisch?

- Thema-specifiek
- Integraal

- Categorieaal
- Territoriaal

Statische parameter 4: tijdsbepaling

Wat is de duur en de intensiteit van een werkrelatie?

- Gelimiteerd
- Niet-gelimiteerd

Eigenlijk 4 vragen:

- Hoeveel uur per week mag ik outreachen?
- Hoeveel uur per week mag ik met 1 cliënt/groep werken?
- Hoe lang mag ik met 1 cliënt/groep werken?
- (hoe lang duurt ons project?)

Merci om ons Lokaal Sociaal Beleid mee vorm te geven!

Hoe ga jij verder werken aan de uitdagingen die aan bod kwamen? Welke ideeën heb jij voor een volgende Staten-Generaal Lokaal Sociaal Beleid?

Laat het ons weten.

Scan de QR-code en vul het evaluatieformulier in.

www.antwerpen.be/staten-generaal



Antwerps Platform
Sociale Middenveld Organisaties

We kleuren Antwerpen sociaal.

