
2. De beweging die we willen versterken

Transitie: over kwetsbaarheid, eigenwaarde en levenskracht

In de afgelopen jaren is er binnen het IDO een bezinning op gang gekomen. We hebben goed geluisterd en geleerd van mensen die al langere tijd bij IDO komen als bezoeker, gast of klant. Steeds meer zien we hoe het voor ieder mens – of het nu in de rol van bezoeker, vrijwilliger of cliënt is – waardevol is om van betekenis te zijn. We zien hoeveel kracht het mensen geeft en hoe goed het ze doet als ze bij ons een bijdrage leveren; erbij horen. Tegelijkertijd betekent het consequent doorvoeren van die realisatie voor het IDO een hele transitie. Traditioneel zijn we erg gericht geweest op het bieden van hulp en directe, concrete en materiële vormen van ondersteuning. Dat blijven we. Maar het beeld wordt ook wat diffuser. Is het IDO er voor kwetsbare mensen in Lelystad, om ze te helpen? We gaan ons steeds meer beseffen dat dat eigenlijk te makkelijk is, dat het geen recht doet. We gaan steeds meer zien hoe we eigenlijk meer een oefenplaats in kwetsbaarheid zijn.

Oefenplaats in kwetsbaarheid

Een tijdje geleden ging het tijdens de warme maaltijd in het inloophuis over kwetsbaarheid. Eén van de mensen aan tafel zei: ‘Wat ik zo fijn vind, is dat je hier niet je mooie gezicht op moeten houden. Als ik hier binnen stap, mensen snappen het wel wat ik doormaak. Je hoeft je niet groter te houden dan je bent. Want iedereen heeft hier wel wat.’ ‘Nou,’ zei iemand anders: ‘Overall heeft iedereen wel wat. Maar hier durven we het aan elkaar soms te laten zien. En dan steunen we elkaar’

Wat we ook meer gaan zien, is hoe daar de kracht van het IDO in schuil gaat. We zien in de praktijk de impact ervan als we mensen meer betrekken, ruimte bieden en oog hebben voor wat eenieder kan en wil bijdragen. Hoe mensen opbloeien, soms bijna veranderen, uit hun schulp kruipen en over veel meer talent beschikken dan zichzelf of anderen ooit gedacht hebben. We zien hoe de eigenwaarde en

zelfvertrouwen van mensen erdoor gestimuleerd worden en de gunstige effecten daarvan op het leven van mensen. We zien ook hoe het IDO binnen Lelystad hierin een rol kan spelen. We kunnen een beweging op gang helpen brengen en bewustwording stimuleren waarbij mensen meer benaderd worden met vertrouwen in plaats van vanuit wantrouwen; een beweging waarbij gezocht wordt naar wat mensen in huis hebben en wat er nodig is om dat tot zijn recht te laten komen. Het is een beweging die we binnen de eigen organisatie en in de bredere samenleving willen versterken. Dat is een flinke opgave. Een opgave die echt een transitie voor het IDO betekent.

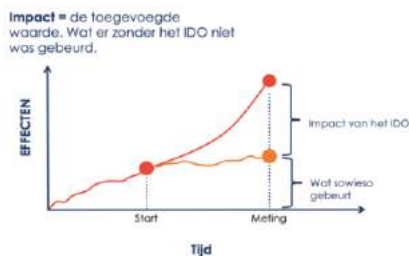
Theory of Change als instrument voor evaluatie en leren

Wat daarvoor nodig is, is dat we ons lerend vermogen blijven aanscherpen. In de komende jaren zullen we daarbij de benadering van de Theory of Change als evaluatie- en leerinstrument blijven gebruiken.

Theory of Change is een benadering en evaluatiemethodiek die erop gericht is op een efficiënte manier zoveel mogelijk positieve effecten te realiseren. Door beknopt in beeld te brengen en te articuleren hoe en waarom een gewenste verandering naar verwachting zal plaats vinden in een specifieke context, is het vervolgens ook mogelijk om – door onderzoek en reflectie, assumpties te onderzoeken en te testen. Daarmee kan de eigen interventie en de verwachte resultaten, effecten en impact onderzocht worden.

In de afgelopen periode heeft het IDO ingezet op het ontwikkelen van een impact map voor de eigen gewenste interventies en dienstverlening. ⁴ In de komende jaren willen we aan de hand hiervan verder werken aan het versterken van onze impact.

Impact vergroten, betekent kritisch kijken naar wat we al doen, hoe we dat doen, wat we ermee beogen en hoe we wat we nu bereiken nog kunnen versterken. Het vraagt ook om goed te luisteren naar de ervaringen van mensen om wie het gaat en hen erbij te betrekken. Wat doen we al en zijn er mogelijkheden om het anders te doen? Anders te leren kijken? Het is van belang om bewust te



reflecteren op wat helpend en ondersteunend voor mensen is en daarvan te leren. En ook het omgekeerde: te leren van wat niet werkt. We kunnen als organisatie versterken waar we van meerwaarde zijn door consequent de focus te houden op wat steunend is voor de mensen voor wie we er willen zijn en te blijven zoeken naar mogelijkheden om hen te versterken; te onderzoeken en uit te proberen – vaak met mensen zelf.

Drie thema's die integraal deel uitmaken van ons werk

De beweging die we op gang willen brengen, is samen te vatten in drie 'cross cutting themes', presentie, wederkerigheid en het steun bieden aan kwetsbaarheid, waar de focus ligt voor de komende jaren. Dit zijn thema's die integraal deel uitmaken van ons werk en door de programma's en activiteiten van het IDO heen lopen.

1. Presentiebenadering als basis versterken

Het IDO werkt vanuit de presentiebenadering. Het bepaalt wie we zijn, want juist het non-instrumentele en niet maakbare karakter van ons werk, vormt de eigenheid en het onderscheidende ervan. In de komende vier jaren willen we deze benadering van present zijn nog meer inbedden en verankeren in de organisatie. Want dat is iets dat nooit klaar is. De presentiebenadering geeft eerder een gerichtheid aan: het stelt ons ook voor de opdracht om steeds te blijven zoeken – hoe de tijden ook veranderen en

⁴ Voor een schematische en meer gedetailleerde uitwerking van onze impactdoelstellingen, beoogde effecten en activiteiten: zie Theory of Change - Stichting IDO (Bijlage 1)

daarmee de opgaven waar mensen voor gesteld worden – naar mogelijkheden om mensen in een kwetsbare situatie nabij te zijn en ze tot steun te zijn.

“De presentiebenadering is een manier van werken die de *relationele afstemming* als basis voor hulp en steun ziet. Goede zorg ontstaat vanuit het zorgvuldig *aansluiten bij en afstemmen op de ander*, en op wat hij of zij nodig heeft. *Leefwereldgerichtheid* en *perspectiefwisseling* zijn daarin centrale begrippen. [...] De presentie neemt radicaal het perspectief van de ander in als leidraad voor de zorg – in plaats van de logica van de methodiek. Daarmee is de richting van de probleemdefinitie nooit vooraf gegeven. De presentie is bovendien kritisch tegenover het maakbaarheidsgehoof in veel methodieken; presentie is primair gericht op het zoeken naar een bevredigende relatie tot het leven – ook als dat leven vastzit.”

A.Baart, *Een theorie van de presentie*, Lemma, 2004.

Beleidsrichtingen vanuit presentiebenadering

De presentiebenadering blijkt een effectieve werkwijze en benadering te zijn, juist voor de mensen waar we vanuit het IDO extra aandacht voor willen hebben. De keuze om aan te sluiten bij de leefwereld van mensen en te aanvaarden wat behoeften en noden van mensen zijn, leidt ertoe dat we vertrouwen weten op te bouwen met mensen die vaak zorgmijddend zijn en worstelen met vragen en problemen op zeer verschillende terreinen van het leven. Op een aantal manieren willen we in de komende vier jaar presentie het uitgangspunt van ons handelen en ons beleid laten zijn.

- Allereerst willen we *present zijn door verbinding te zoeken* en plekken te creëren waar je welkom bent. Dat gaat over het versterken van de huidige plekken, maar ook over het zoeken naar nieuwe plekken en manieren om in verbinding te komen en mensen op te zoeken die op grote afstand (zijn komen te) staan van hulpverlening. Presentie betekent zo dat we inzetten op relaties en verbindingen tussen mensen.
- Als tweede willen we onze *presentie versterken door en in de ondersteuning die we bieden*. We willen daarin oog hebben voor de vele gebieden van het leven die voor een mens van belang zijn en daarbij gericht zijn op het verminderen van wantrouwen en stress. Het creëren van rust zodat mensen weer kunnen slapen is een belangrijk effect dat we nastreven. Of het ondersteunen dat mensen weer aangehaakt raken. Door de brug naar hulpverlening te slaan bijvoorbeeld of het oplossen van hindernissen voor deelname aan reguliere hulpverlening; of door mensen te ondersteunen bij de stappen die ze in het leven willen zetten en de basisvaardigheden te ontwikkelen die daarvoor nodig zijn. Het kan ook tot uiting komen in mensen weer helpen aansluiting te vinden of zich verbonden te voelen met zichzelf, anderen en de omgeving waarin ze leven.
- Tot slot willen we niet alleen mensen nabij zijn, maar mensen in een kwetsbare situatie in Lelystad ook *present stellen*. Door te laten zien en horen dat ze er zijn en een podium te bieden, hun verhalen te delen en hun perspectief in te brengen, kunnen we meehelpen om hun ervaringen meer zichtbaar te maken. Het is een grote noodzaak dat de stem van mensen die vaak maar weinig gehoord worden, mee spreekt en gehoord wordt in de samenleving.

2. Wederkerigheid als leidraad

De werkwijze van het IDO is een relationele benadering. In wat we nastreven – het bouwen aan vertrouwen, een plek waar je altijd welkom bent, een kring waar je gezien en gewaardeerd wordt – zijn de vorming van onderlinge relaties van groot belang. In de komende beleidsperiode willen we vanuit die relationele inzet het thema ‘Wederkerigheid’ centraal stellen. In onze impact map hebben we die

relationele nadruk op wederkerigheid ook nadrukkelijk geformuleerd: "Deel vormen van een gemeenschap kan mensen weer tot bloei brengen." "Als mensen gezien en gehoord worden, krijgen ze vaak ook weer ruimte om hun eigen levenskracht te ontdekken." "Het gevoel van betekenis te zijn kan het zelfvertrouwen en de eigenwaarde van mensen vergroten." Het zijn uitgangspunten die in de komende tijd op veel verschillende plaatsen en in veel activiteiten in de organisatie in de praktijk gebracht moeten worden. Wederkerigheid vormt een belangrijk reflectiekader en kan leiden tot een mooie zoektocht voor de beleidsontwikkeling. We geloven dat ieder mens van betekenis kan zijn; ieder op eigen manier en met eigen talenten. En dat juist door daar mogelijkheden voor te bieden en accenten te verschuiven in wat we doen en hoe mensen van betekenis kunnen zijn voor elkaar – dat daarin onze belangrijkste impact schuilgaat.

3. Steun bieden aan kwetsbaarheid

Een goed handvat om na te denken over de reikwijdte van de impact van ons werk op de mensen die door het IDO worden ondersteund en hoe we die kunnen versterken, zijn de dimensies van kwetsbaarheid die als mooie aanzet door het Kansfonds ontwikkeld zijn. Het geeft wat meer reliëf aan het begrip kwetsbaarheid en de vormen van ondersteuning die helpend kunnen zijn. Zij onderscheiden daartoe de dimensies van persoonskapitaal, cultureel, sociaal en economisch kapitaal. (zie fig. 1) Mensen



in een kwetsbare positie kunnen op deze vier kapitalen ondersteund en versterkt worden. Deze dimensies laten zien hoe omvattend en op veel terreinen van het leven ondersteuning nodig is. In de komende jaren willen we daarbij ook gaan verkennen wat mogelijkheden en kansen zijn om het perspectief van het ecologisch kapitaal daaraan toe te voegen. (zie verder bij 'Kenniscentrum')

Voor het IDO is dit een nuttig hulpmiddel omdat het een kader biedt dat helpt expliciteren wat in

de loop der jaren vaak op organische wijze binnen de organisatie al is opgebouwd. Het laat zien hoe zowel het werk van de inloophuizen, de winkeltjes, alle taallessen, begeleiding bij het zoeken naar werk en financiële ondersteuning, de grote hoeveelheid aan activiteiten juist in samenhang met elkaar zo krachtig zijn. Mensen worden door ondersteuning op deze vier kapitalen die bij het IDO binnen de programma's in samenhang met elkaar staan, versterkt. Tegelijkertijd bieden deze dimensies ook een handvat voor verdere beleidsontwikkeling.