



EENZAAMHEIDS-SENSITIEF WERKEN

Reflectievragen voor een praktijk en beleid tegen eenzaamheid.

INHOUD

WAT?	2
WAAROM?	2
HOE?	2
BELEID VAN DE ORGANISATIE	3
WERKING VAN DE ORGANISATIE	6
BRONNEN	10
Referentie	10

WAT?

Deze **reflectietool** is een toetssteen om het **beleid en de werking van je organisatie** gevoeliger te maken voor het thema eenzaamheid. Hoe kan je “**eenzaamheids-sensitiever**” aan de slag? Aan de hand van enkele **sleutelbegrippen en reflectievragen**, kan je nagaan of je bepaalde acties en initiatieven nog kan aanscherpen in functie van de preventie van vereenzaming.

**Dit is een instrument in ontwikkeling en zal regelmatig aangevuld en bijgevoegd worden op basis van actieonderzoek en praktijkervaringen.*

WAAROM?

Eenzaamheid wordt al wel eens de ziekte van deze eeuw genoemd. Maatschappelijke en bestuurlijke transitie zorgen ervoor dat mensen gevoelens van eenzaamheid ervaren of structurele uitsluitingsmechanismen gewaar worden, die hen sociaal isoleren. Als organisatie kan een gevoeligheid en aandacht voor deze problematiek, **preventief werken tegen vereenzaming**. Idealiter leeft er bij organisaties een sensitiviteit rond dit thema, bestaat er voldoende kennis bij de medewerkers en worden acties / projecten steeds eenzaamheids-sensitief bepaald en uitgerold. Kleine ingrepen kunnen veel verschil maken voor mensen die in een proces van vereenzaming zitten.

**Meer weten over eenzaamheid en sociaal isolement? Lees ons [onderzoeksrapport van Resokit](#).*

HOE?

Stel je, bij het bepalen van je beleid of de uitrol van je concrete werking, volgende **vragen**. Ze zullen je helpen om een **eenzaamheids-sensitieve bril** op te zetten. De vragen spitsen zich enerzijds toe op het beleid van de organisatie en anderzijds op de concrete werking.

Bij het **beleid** wordt er ingezoomd op: sociaal inclusief beleid, toegankelijkheidsbeleid, personeelsbeleid, VTO-beleid, participatiebeleid, financieel beleid, politisering en buurtvervlochtening.

Bij de **werking** wordt er ingezoomd op: bespreekbaarheid, individueel | groep, gradueel aanbod, safe space, online- en offline mogelijkheden, outreach, buurtvervlochten, lichte bindingen en sociaal gewaardeerde rollen.

Het is een brede waaier aan vragen op **vele fronten**. Je kan ze doorlezen als **inspiratiekader** om actiever rond vereenzaming bezig te zijn. In de ideale wereld ben je op al deze fronten met het thema eenzaamheid en sociaal isolement bezig, maar in realiteit is het goed om je battles te kiezen en te **selecteren** waar je op wilt inzetten.

Begin klein en concreet. Probeer een aantal zaken uit en leer daarvan. Start op één front en probeer dan op andere fronten extra randvoorwaarden of hefboomen te scheppen. En zo zal je stilaan opschuiven naar een organisatie met een beleid en een werking dat meer rekening houdt met de nood van mensen om deel uit te maken van een gemeenschap, en aandacht besteed aan signalen van eenzaamheid en sociaal isolement.

BELEID VAN DE ORGANISATIE

Sociaal inclusief beleid	■ Herken je in het beleid, de cultuur en de praktijk van je organisatie dat sociale inclusie hoog op de agenda staat? ■ Op welke manier zie je dat thema terug komen in het kader van de organisatie, bij de medewerkers, het doelpubliek en de politiek-sociale omgeving? ■ Wat zouden acties kunnen zijn om hier nog meer aandacht aan te schenken op niveau van die vier domeinen? <i>*Om in te zoomen op een sociaal inclusief beleid, willen we de tool inclusietracker naar voor schuiven. Een zelfscan en spel om als leidinggevende met je team aan de slag te gaan rond de inclusiviteit van je cultuur, het beleid en de praktijk van je organisatie.</i>
Toegankelijkheidsbeleid	■ Houdt je organisatie voldoende rekening met de toegankelijkheid en laagdrempeligheid van een aanbod? ■ Armoede is de risicofactor bij uitstek voor eenzaamheid. Een gratis of betaalbaar aanbod werkt drempelverlagend. Op welke manier kan er democratisch gewerkt worden?

	■ Wordt er rekening gehouden met de zeven B's van toegankelijkheid? Bereikbaarheid, betaalbaarheid, bruikbaarheid, beschikbaarheid, bekendheid, begrijpbaarheid en betrouwbaarheid.
Personeelsbeleid	■ Wordt er ingezet op een gemeenschappelijke taal rond het thema eenzaamheid en sociaal isolement? ■ Is er een cultuur in je organisatie die de bespreekbaarheid van dit thema mogelijk maakt? ■ Zijn daar kansen toe individueel en in groep? En richt zicht dat naast je doelpubliek ook tot je medewerkers collega's en vrijwilligers?
VTO-beleid	■ Op welke manier wordt er ingezet op deskundigheidsbevordering van het personeel? ■ Kennen zij de problematiek van eenzaamheid en sociaal isolement? ■ Zijn ze in staat om hiermee rekening te houden, bij de uitbouw van de werking? ■ Heeft het team een neus voor signalen van eenzaamheid, een goede luisterhouding, goede vraagskills en een goede kennis van de sociale kaart om gepast door te verwijzen?
Participatiebeleid	■ Bestaat er een goed uitgebouwd participatiebeleid waarin de stem van je doelpubliek duidelijk weerklinkt? ■ Wordt daarbij ook rekening gehouden met de stem van de meest kwetsbare mensen? ■ Kunnen zij beleidsmatig mee bepalen hoe je organisatie voor hen het verschil kan maken? ■ Welke factoren zijn bepalend voor hun betrokkenheid op de werking en de garantie dat je organisatie een veilige plek is om te zijn? ■ Hebben ze ook beslissingsrecht? En gaan die beslissingen breed, op alle domeinen van de werking van je organisatie en het leven?

Financieel beleid	■ Maakt het beleid van je organisatie een duidelijke keuze om in te zetten op een preventieve aanpak van vereenzaming en sociaal isolement? ■ Worden er voldoende tijd en middelen vrij gemaakt voor het personeel om hiermee bezig te zijn? Is dit beleid terug te vinden in missie, visie en (actie)planning?
Politisering	■ Durft je organisatie standpunten in te nemen en neemt ze risico's om de belangen van je doelpubliek te verdedigen? ■ Wordt er ingezet op belangenbehartiging? Worden structurele uitsluitingsmechanisme aan de kaak gesteld en een (transversale) aanpak naar voor geschoven? ■ Wie worden met dit politiserend werk bereikt (overheid, organisaties, burgers, doelpubliek, ...)?
Buurtvervlechting	■ Wordt de vervlechting met de buurt stad gezien als preventieve hefboom om eenzaamheid aan te pakken en netwerken uit te bouwen, die een vangnet kunnen bieden voor je doelpubliek? ■ In welke mate worden daarin ook informele netwerken meegenomen? ■ Is er voldoende kennis over deze netwerken en op welke manier wordt ermee samengewerkt? Wat levert dat op? Welke kansen of uitdagingen blijven momenteel liggen?



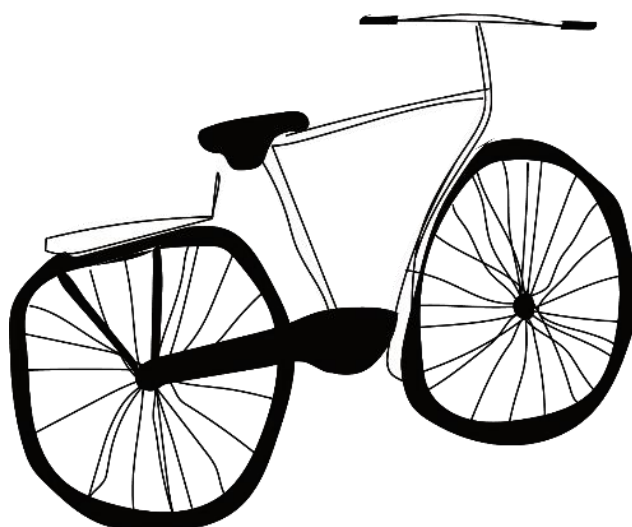
WERKING VAN DE ORGANISATIE

Sociaal inclusieve werking	■ Op welke manier worden de netwerken van je doelpubliek als onderwerp van gesprek genomen? ■ Is er aandacht voor het vangnet van mensen, de functies* die dat vangnet invult en de krachten of pijnpunten van dat netwerk? ■ Kan er samen gezocht worden naar nieuwe mogelijkheden? <i>* Functies van netwerken: materiële, affectieve, informatieve, verbindende functie of soorten steun: emotionele steun, advies en goede raad, praktische steun, materiële steun, gezelligheid.</i>
Bespreekbaarheid	■ Faciliteert je aanbod en dienstverlening dat eenzaamheidsgevoelens of sociaal isolement bespreekbaar worden gemaakt? ■ Werk je daarrond aan een gemeenschappelijke taal en taboedoorbrekende initiatieven? ■ Hebben professionals en vrijwilligers de tijd om gewoon te luisteren naar de verhalen en gevoelens van mensen? ■ Kunnen ze voor, na en tijdens activiteiten gewoon 'present' zijn? ■ Is er een plaats en tijd voor laagdrempelige gesprekken? ■ Hoe toegankelijk zijn medewerkers voor een gesprek?
Gradueel aanbod	■ Wordt er bij individuele en groepsactiviteiten rekening gehouden met mensen die minder sociaal vaardig zijn? ■ Wordt er ingezet op een gradueel aanbod voor mensen die al langere tijd in sociaal isolement verkeren? □ <i>Bijvoorbeeld eerst van thuis uit, dan individueel, later in groep, eerst met weinig interactie of met mensen met gelijkaardige kenmerken en later met meer ontmoeting en dialoog, mensen met verschillende kenmerken.</i>
Safe space	■ Wordt er voldoende aandacht besteed aan het creëren van een veilige omgeving (safe space)?

	■ Kunnen mensen ongeremd zichzelf zijn binnen de werking, ongeacht herkomst, geslacht, leeftijd, geloof, seksuele geaardheid, ...? ■ Worden gebruikers zelf voldoende betrokken in het bepalen van wat die safe space kan zijn en wat daarvoor nodig is? ■ Ook als dat wil zeggen dat er soms exclusieve activiteiten georganiseerd worden voor een bepaalde doelgroep (jongeren, vrouwen, people of color, ...). ■ Zijn er in de werking vaste, vertrouwde gezichten bij de medewerkers en vrijwilligers die zorgen voor een zekere continuïteit, houvast en veilige haven? <i>* Safe spaces zijn plaatsen waar mensen zich fysiek, emotioneel en spiritueel veilig kunnen voelen, waar ze terecht kunnen, kunnen rusten en volledig zichzelf kunnen zijn. Het gaat ook om een gevoel dat iemand heeft bij het betreden van een ruimte. Voelt hij zich er welkom en 'thuis'? (Handleiding intersectioneel denken, Ella vzw)</i>
Online- en offline mogelijkheden	■ Heeft je organisatie voldoende blended mogelijkheden om de werking uit te rollen? ■ Wordt er een goede afwisseling gemaakt tussen een digitaal aanbod en een live aanbod in je organisatie? ■ Kunnen mensen kiezen naar gelang wat voor hen veilig en wenselijk is? ■ Kunnen mensen ook van thuis uit gebruik maken van jullie aanbod?
Outreach, publieke ruimte, sleutelfiguren	■ Wordt er naast de werking binnen de muren van je organisatie ook outreaching vindplaatsgericht gewerkt? Bijvoorbeeld door belrondes, stoepbezoeken, soeprondes, dichters van wacht, ... ■ Wordt daarbij gebruik gemaakt van de publieke ruimte en plaatsen in de stad waar (bepaalde) mensen of groepen graag zijn vaak te vinden zijn. ■ Of via sleutelfiguren (huisarts, gemeenschapswacht, conciërge, bakker, sportcoach, leerkracht, ...) die je toegang geven tot mensen die liever niet bereikt willen worden.

Buurtvervlochtening	■ Wordt er actief ingezet op het versterken van netwerken om sociaal isolement te doorbreken? ■ Ben je op de hoogte van actoren die sociaal schaduwwerk voorzien? ■ Wordt er actief ingezet op de kennis van en samenwerking met formele en informele netwerken in de buurt? ■ Op welke manier kunnen zij bijdragen aan een steviger vangnet voor mensen die te kampen hebben met gevoelens van eenzaamheid of in sociaal isolement verkeren? * Sociaal schaduwwerk: <i>“Sociaal schaduwwerk herbergt de vaak ongezien en onzichtbare sociaalwerkpraktijken van informele actoren die geen deel uitmaken van de formele sociale kaart.” Ze ageren in functie van de noden van minderheidsgroepen die door de mazen van de Belgische verzorgingsstaat glijpen en waar het formele circuit niet onmiddellijk een antwoord op geeft. Hun werk gebeurt veelal in de schaduw, is vaak onzichtbaar en onhoorbaar.</i> Informele sociaal werkactoren tonen zich in tal van sociale werkpraktijken: ze brengen mensen samen, geven materiële steun in de vorm van voedselbedeling of tijdelijke huisvesting, geven juridisch advies, werken systemen uit van onderlinge financiële ondersteuning, geven een stem aan mensen, politiseren, oriënteren mensen naar werk, doen sociale dienstverlening, ... Meer weten? Schrooten, M., Thys, R., Debruyne, P. (2019). <u>Sociaal schaduwwerk</u>. Over informele spelers in het welzijnslandschap. Brussel: Politeia Uitgeverij.
Lichte bindingen	■ Wordt er in het aanbod van je organisatie voldoende rekening gehouden met de kracht van ‘lichte bindingen’ en het ‘kleine ontmoeten’?

	■ Welke verwachtingen en eisen worden er aan gebruikers gesteld? Mag het ook minder zijn? Of kan het stilaan meer worden?
Sociaal gewaardeerde rollen ontwerpen	■ Op welke manier krijgen gebruikers de kans om via je organisatie, binnenshuis of daarbuiten 'sociaal gewaardeerde rollen' op te nemen, die toeleiden naar andere, meer heterogene netwerken?
Verwachtingen en weerbaarheid	■ Wordt er ingezet op het bijstellen van verwachtingen over sociale relaties? ■ Hoe komen weerbaarheid en veerkracht als thema's in jullie werking aan bod? ■ Krijgt je doelpubliek sociale tools in handen om bewuster en actiever bezig te zijn met het onderhouden en uitbouwen van een persoonlijk sociaal netwerk?
...	...



BRONNEN

Wij hebben ons voor deze tool laten inspireren door :

- Aanbevelingen, aanpakstrategieën en inclusietracker [Resokit](#)
- Diversiteitsbarometer [Kenniscentrum Welzijn Wonen Zorg](#)
- Dossier eenzaamheid op [sociaal.net](#)
- Dossier eenzaamheid op [Movisie](#)
- [Eén tegen eenzaamheid](#)
- Intersectioneel denken [Ella vzw](#)
- [Online Werkboek Oog voor eenzaamheid](#) Vonk 3, Thomas More

Referentie

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

Verhaegen, I., Claey, J. Deleu, H., Meys, F., Vos, E., Taamouti, M. (2021). Resokit: methodiek en tools voor sociale professionals om netwerken te versterken en te connecteren met de buurt. Brussel: Odisee Hogeschool (www.resokit.be).

