

A portrait of a man with curly hair and a mustache, wearing a red and white striped t-shirt. The image is partially obscured by a white horizontal band containing the title and subtitle.

BEROEPSCONTEXT

TOON VANOTTERDIJK
JEUGDDIENST STAD HASSELT

Ik ben in dienst van de stad, maar ik werk voor de jonge mensen die er leven en dat is een moeilijk verhaal. Want zij zijn mijn werkgever niet. Daarom is participatie zo belangrijk voor mij. Als wij binnen de stadsdiensten naar een meerjarenplanning toewerken, dan kan mijn opdracht daarin nooit slagen door ideeën te zitten verzinnen achter een bureau. Dat is niet zinvol. Ik wil gaan luisteren, ik moet weten waar jongeren in Hasselt wakker van liggen, wat zij nodig vinden om te doen. Het gaat pas goed als wij hun ideeën meepakken en een plaats geven in de beleidsuitvoering.

De omstandigheden waarbinnen sociaal-cultureel werkers invulling geven aan hun opdracht is bijzonder bepalend voor wat ze doen. Een gemotiveerde en vaak ook een assertieve houding zijn aangewezen om de discretionaire ruimte waarbinnen zij handelen op te rekken. Zowel autonomie als verbinding zijn noodzakelijke voorwaarden om een sterk netwerk uit te bouwen en voor zich te laten spreken. Participatie is vaak de sleutel om zowel doelgroep als beleid complementair te versterken.

VEELZIJDIGHEID VERBINDT JONGEREN EN BELEID IN HET GEMEENTELIJK JEUGDWERK

Toon Vanotterdijk werkt als sociaal-cultureel werker voor de jeugddienst van de stad Hasselt. Hij heeft een groot hart voor de stad waar hij met zijn jonge gezin ook woont. Toon heeft een passie voor het jeugdwerk en bracht ervaring mee uit Jeugddienst Don Bosco en De Ambrassade. Maar werken voor een stad is helemaal anders. Toon gaat graag dieper in op die werkcontext en wat die voor hem als sociaal-cultureel werker betekent.

Toons officiële titel is “expert jongerencultuur”. De functie ontstond met het decreet lokaal bestuur dat jongerencultuur als resultaatsgebied opneemt. Die titel dekt de lading, vindt Toon, in die zin dat de job inderdaad de focus op jongeren en hun leefwereld richt. Maar tegelijk is het een illusie ervan uit te gaan dat hij een expert zou zijn die effectief weet wat jongeren cool vinden. “Daar ben ik te oud voor, nu al. En te saai. Ze moeten dat zelf maar zeggen.”

AANSPREEKBAARHEID

De positie van de gemeentelijke jeugdwerker schept zowel afstand als nabijheid. Omwille van deze spreidstand vindt Toon het belangrijk om authentiek en aanspreekbaar te blijven. De fysieke plek – onderdeel van zijn beroepscontext – werpt de grootste drempels op. “Wij zijn een jeugddienst achter een gesloten deur in een indrukwekkend mooi gebouw waar je alleen met een badge of een online afspraak voorbij de security geraakt.” Toon realiseert nabijheid door naar de jongeren toe te gaan op plekken als het skatepark, of door het bijwonen van concerten. Hij werkt ook één dag per week in het jongerencentrum.

Fysieke maar evengoed virtuele ontmoeting is van belang. Daarom zet hij ook zijn online beschikbaarheid in de verf. Hij doet dat vanuit zijn gewone, oprechte zelf. Zonder opsmuk. Een “Toon van

jeugddienst Hasselt”-account vindt hij geen goed idee. Achter het contact moet een authentieke persoonlijkheid schuilgaan, iemand die vertrouwen wekt en dat vertrouwen waard is.

AUTONOMIE

Zijn aanpak vraagt een flinke tijdsinvestering die hij regelmatig aan zijn werkgever moet toelichten. En dat doet hij omstandig. Want zo verwerft hij de autonomie die essentieel is voor sociaal-cultureel werkers en die hen toelaat tijd en ruimte in te zetten op een manier die hun processen versterken. De return voor de geïnvesteerde tijd is een reeks toekomstgerichte, relevante acties.

De jobinhoud van Toon wordt gestuurd door de Hasseltse jongeren zelf. Hij is daar zeer duidelijk over: “als je dit werk niet mét hen doet, dan ben je het ook niet voor hen aan het doen.”

OVERBRUGGEN

De specifieke rol die Toon opneemt laat zich het best omschrijven als die van een brugfiguur tussen stadsdiensten enerzijds en jongeren of jongerenorganisaties anderzijds. Hij neemt de signalen van jongeren mee naar de stad – bijvoorbeeld hun vraag voor een indoor skatepark – maar koppelt evengoed naar jongeren terug over de beslissingen die op het stedelijke niveau vallen. “Ik overtuig bestuurders van het belang van een skateramp, maar ik haal evengoed skaters over de streep voor de manier waarop de inrichting moet gebeuren.” Jongeren zien Toon daarom vaak als de verpersoonlijking van “de stad”. Het is erg belangrijk dat hij goed uitlegt hoe beslissingsprocessen precies verlopen. Individuele jongeren kennen de beleidscultuur niet, en dat verwacht Toon ook niet. Maar heldere communicatie daarover is noodzakelijk om langs alle kanten een juiste interpretatie van de situatie te kunnen maken.

Het omgekeerde is even cruciaal. Toon stelt vast dat het niet evident is om een doorgedreven betrokkenheid van jongeren in gang te doen vinden bij beslissingen in de stad. Slechts met vijf van de talrijke collega's binnen de stadsdiensten deelt Toon zijn doelgroep. Jongeren als volwaardige burgers die sterk genoeg zijn om voor hun stem op te komen en voluit deel te nemen aan de maatschappij blijft een te verdedigen perspectief binnen de stadsmuren. Het consequent doortrekken van die visie levert Toon bij de collega's wel eens “ne moeilijke mens”-reactie op. Het resultaat van een uitdagende evenwichtsoefening die eigen is aan de werkcontext.

“Ik ben in dienst van de stad, maar ik werk voor de jonge mensen die er leven en dat is een moeilijk verhaal. Want zij zijn mijn werkgever niet. Daarom is participatie zo belangrijk voor mij. Als wij binnen de stadsdiensten naar een meerjarenplanning toewerken, dan kan mijn opdracht daarin nooit slagen door ideeën te zitten verzinnen achter een bureau. Dat is niet zinvol. Ik wil gaan luis-

teren, ik moet weten waar jongeren in Hasselt wakker van liggen, wat zij nodig vinden om te doen. Het gaat pas goed als wij hun ideeën meepakken en een plaats geven in de beleidsuitvoering.”

NETWERKEN

Toon introduceert hiermee een stuk sociaal-culturele logica van medezeggenschap en een democratische basishouding in het netwerk van stedelijke diensten waarmee hij samenwerkt. De manier waarop de diensten in dit netwerk met elkaar verbonden zijn maakt het moeilijk om een horizontaal en integraal beleid te maken waarin de stem van jongeren een evidentie is. De dienst mobiliteit bijvoorbeeld gaat over mobiliteit en heeft een duidelijk afgebakend thema, maar jeugd en jongerenparticipatie hebben betrekking op alles. “Jeugd is ook mobiliteit, is ook cultuur, is veiligheid, horeca zelfs, jeugd is een beetje alles. Als er in alle diensten iemand zou zijn die wakker ligt van de impact van een beslissing op kinderen en jongeren, dan zijn wij niet meer nodig. Dromen mag.”

Toon gaat soms ver buiten de sociaal-culturele context, ook dat is typisch voor een gemeentelijke opdracht. Hij is vaak omringd met mensen en diensten binnen en buiten de stad die ver van het typische sociale werkveld staan, maar waar zijn input als sociaal-cultureel werker nodig is. Het gaat dan bijvoorbeeld over architectuur, bouw en veiligheidsregels bij de oprichting van een nieuw jongerencentrum. Net zo essentieel om te betrekken in je werk als de kennis- en handelingsbasis van sociaal-cultureel werker zijn voor Toon de netwerken van praktijken en kennisvelden die daarrond liggen.

PRAKTIJKGEMEENSCHAP

Bij samenwerkingen of partnerschappen waar de uitgangspunten verschillen, overheerst een strategisch spel. Daarbij focus je op vragen als: waar ligt de ander wakker van, waar vind ik een gedeeld belang, hoe kan ik overtuigen. “Terwijl ik dat eigenlijk liever niet wil doen. Voor mij is het zo belangrijk om jonge mensen te betrekken en hen de vrijheid te geven om verantwoordelijkheid op te nemen, dat ik vind dat men daarin zonder meer moet geloven. Punt.” Dit “strategisch spel” leerde Toon in huidige en vorige jobs ontwikkelen, met vallen, falen en opstaan. Fouten brengen inzicht en bieden kansen voor een time-out. “Even een stap terug naar doelen en visie om te checken of dit nog wel het juiste spoor is en of er ingrepen nodig zijn om bij te sturen.”

Voor die reflectie vertrouwt Toon op collega's die uitdagen en je omhoogduwen. “Die je helpen groeien, de juiste vragen stellen, zaken in vraag durven stellen. Het zijn collega's die je helpen boven jezelf uit te stijgen. Uiteindelijk ontstaat een soort van dynamiek waarin je niet meer alles moet uitleggen, maar waar je elkaar in vindt.” De nabijheid van collega's die eenzelfde sociaal-culturele reflexiviteit delen in de eigen organisaties of bij partners in projecten drijft deze stimulerende praktijkgemeenschappen.