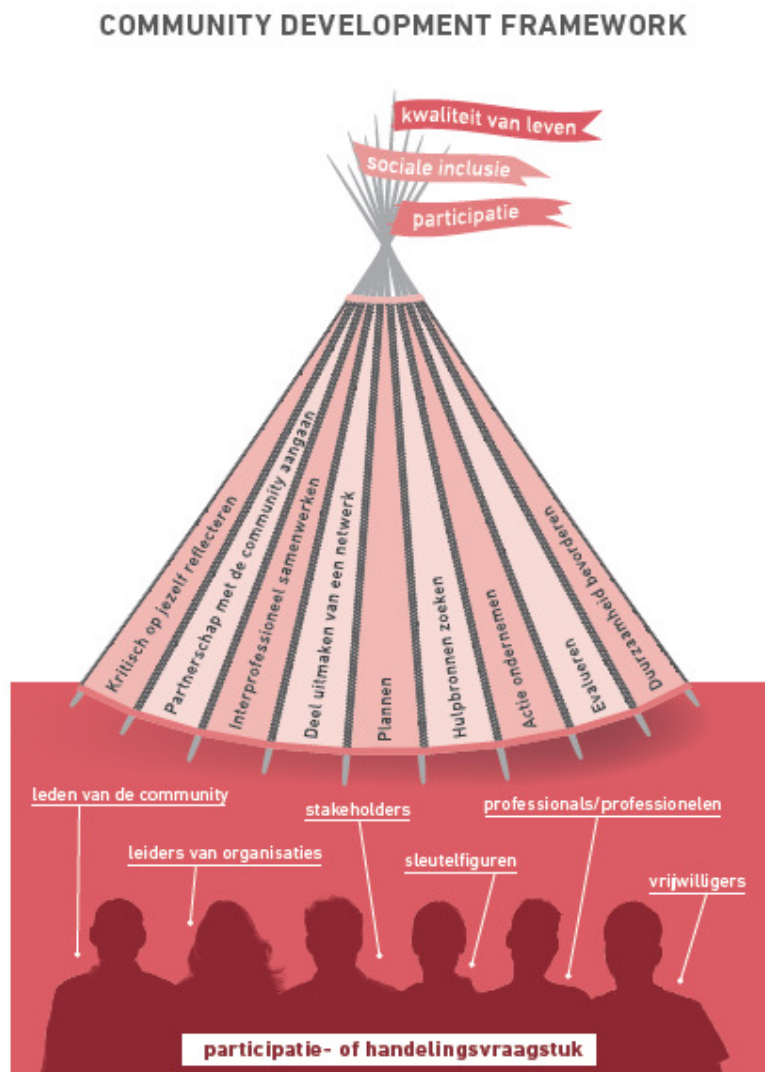


# Het Community Development Framework. De elementen van het reflectiekader\*

Ruth Zinkstok, Sandra Schiller, Anne-Mie Engelen



Het CD-framework schematisch voorgesteld

\* Deze tekst maakt deel uit van een publicatie in het Jaarboek Ergotherapie 2016-2017 (verwacht in december 2016) die bestaat uit twee delen, t.w. een artikel waarin de totstandkoming van het Community Development Framework (CD-Framework) wordt beschreven gevolgd door een tweede deel waarin de elementen van het framework beschreven worden en hoe deze toegepast kunnen worden.

## 1. Toelichting op het Community Development Framework

Centraal in het CD-framework staan de verschillende in het project betrokken partijen die op basis van gelijkwaardigheid samenwerken: leden van de community, personen die een leiderschapsrol in de community vervullen, sleutelfiguren, stakeholders, professionals, vrijwilligers.

De negen elementen van het framework, bedoeld om aan het proces van community development vorm te geven, zijn gebaseerd op het cursusmateriaal over community development dat in 2004 gepubliceerd is door Henderson, Summer en Raj, alsmede op de specifieke reflecties en ervaringsgegevens van studenten ergotherapie die deelnamen aan community development projecten.

Hoewel sommige elementen van het framework gezien kunnen worden als stappen die logischerwijze mooi op elkaar volgen, is bij een CD-benadering geen sprake van een lineaire of chronologische volgorde. Kenmerkend voor een CD-benadering is immers het cyclische en iteratieve proces en het - op basis van dialoog en reflectie - voortdurend verbeteren van de gekozen aanpak. Aan sommige elementen wordt gelijktijdig gewerkt, andere worden regelmatig herhaald en weer andere moeten regelmatig opnieuw worden bekeken (zie ook het model van Galvaan & Peters 2013). Toch kan op basis van ervaringen in CD-projecten gesteld worden dat het aangaan van een partnerschapsrelatie met een community doorgaans een eerste stap is. Dit is een erg belangrijke stap in het proces en bovendien een erg tijdrovende stap omdat de professionals en de mensen in de community elkaar moeten leren kennen. De ervaring wijst uit dat het veel tijd kost om goed inzicht te krijgen in de veranderingsbehoefte van de community en in het perspectief van waaruit de community ervaren vraagstukken bekijkt en erover redeneert.

Aan ieder element van het framework wordt in samenspraak met (leden van) de community vormgegeven. Een CD-benadering is in beginsel een *bottom-up* benadering in de sociaalwetenschappelijke betekenis van het woord, hetgeen betekent dat de doelen en behoeften van de community leidend zijn. De professionals hebben een versterkende en ondersteunende rol en treden alleen op als expert als de community daar de wens toe uit, bijvoorbeeld wanneer (een lid van) de community de wens heeft om over specifieke kennis en vaardigheden te beschikken die (dat lid van) de community in staat stelt een bepaald idee of initiatief tot uitvoering te brengen.

De raakvlakken waarop een of meer van de negen elementen van het framework en de community samenkomen, symboliseren het feit dat die elementen juist in interactie met alle betrokkenen hun werking krijgen en dat uiteindelijk gewenste doelen die te maken hebben met participatie, toename van handelingsmogelijkheden, sociale inclusie en kwaliteit van leven, bereikt kunnen worden. In het proces betrokken professionals geven mede vorm aan die interactie, gaan op basis van gelijkwaardigheid te werk, luisteren goed naar de behoeften en oplossingsrichtingen die de community voor zich ziet en brengen hun specifieke expertise (in de vorm van kennisoverdracht of in de vorm van vaardigheidstrainingen) pas in als de community daar behoefte heeft.

Een community development proces richt zich op een handelings- of participatievraagstuk; de ergotherapeut gaat ervan uit dat het zin heeft om handelingsvraagstukken te beschouwen vanuit het perspectief van "occupational

justice”: iedereen heeft recht op kunnen handelen overeenkomstig zijn vermogens en handelingsbehoeften. Om die reden is het aan te bevelen dat de strategieën en reflectieprocessen van het hier gepresenteerde community development framework in samenhang met het “Participatory Occupational Justice Framework (Whiteford & Townsend 2011) gebruikt worden.

Om het framework te visualiseren werd gekozen voor een tent omdat je deze kan opzetten waar nodig, namelijk daar waar het handelingsvraagstuk zich bevindt in de community. De mogelijkheid om de tent te verplaatsen symboliseert de flexibiliteit die aan de dag wordt gelegd binnen een CD-benadering. Net zoals de stokken van de tent op een weldoordachte manier worden neergezet om er stevigheid aan te geven, worden twee of meer van de negen elementen doelbewust met elkaar verbonden om het CD-proces zo effectief mogelijk te ondersteunen. De verschillende delen van het tentzeil zijn stevig met elkaar verbonden en representeren het belang van samenwerking wat betreft het opstellen van gemeenschappelijke doelen, het formuleren van een gedeelde visie om het handelingsvraagstuk aan te pakken en het in de praktijk gezamenlijk vormgeven van die aanpak. Dit duidt eveneens op het feit dat de community eigenaar van het vraagstuk en zijn oplossing moet zijn wil het CD-proces kans van slagen hebben.

In het kader van ieder element kunnen professionals - als deelnemers aan een project dat op basis van een CD-benadering wordt uitgevoerd - zich een aantal vragen stellen die helpen om de eigen rol, motieven en acties helder te krijgen.

## **2. Het CD-Framework als reflectiekader: vragen en strategieën voor het vormgeven aan het ergotherapeutisch handelen**

### **Kritisch op jezelf reflecteren**

In een project op basis van een CD-benadering is het van belang dat de ergotherapeut niet alleen oog heeft voor de motieven, de belangen en de kennis van anderen die betrokken zijn in het project, maar dat hij zich ook bewust is van eigen motieven en van de mate waarin hij zich betrokken voelt bij de community en van zijn eigen mogelijkheden aan het veranderingsproces bij te dragen.

- Wat zijn redenen om te gaan samenwerken met anderen / andere partijen?
- Waarom wil ik in deze community iets doen?
- Wat zijn mijn redenen om te gaan samenwerken met verschillende partijen?
- Heb ik dezelfde of andere interesses dan de community, wat en waarom kan ik van deze community leren en aan wie geef ik verantwoording?
- Op welke manier voel ik me met deze community verbonden en hoe identificeer ik mij hiermee?
- Welke kennis en vaardigheden heb ik al, en welke kennis en vaardigheden heb ik (extra) nodig in deze specifieke community?
- Waar voel ik mij verantwoordelijk voor?
- Vraagt dit project van mij op enigerlei wijze engagement als vrijwilliger? Ben ik daartoe bereid?
- Kan ik mijn eigen houding en belangstelling los maken van mijn werk als professional?

## Partnerschap met de community aangaan

Het is belangrijk om het begrip "community" voorzichtig te hanteren. In de praktijk werkt een professional vaak eerder samen met individuen die in een community verschillende rollen kunnen of willen vervullen en minder vaak samen met groepen die deel uitmaken van een community. De manier waarop de professional onderstaande vragen stelt, is dan ook in hoge mate afhankelijk van de context. Bovendien vergt het veel tijd om een community te leren kennen en elkaar te vertrouwen. Wederzijds vertrouwen is een belangrijke voorwaarde om op voet van gelijkwaardigheid samen te kunnen werken, een vorm partnerschap aan te gaan en een gezamenlijke visie te ontwikkelen op de noden van de community en mogelijke oplossingsrichtingen.

- Wat zijn de kenmerken van deze specifieke community? Wat weet ik al en waarover heb ik extra informatie nodig? Waar kan ik die informatie vinden? Zou dit problemen kunnen geven?
- Wat zijn mogelijke wegen om met deze community in contact te treden? Wat zijn de voor- en de nadelen daarvan?
- Welke sleutelfiguren, (community) organisaties, stakeholders enz. kunnen me helpen om toegang tot de community te krijgen?
- Hoe kan ik de zienswijze en noden van de community leren kennen? Zijn er onopvallende manieren om die te leren kennen zoals bijvoorbeeld observeren, meedoen met activiteiten, terloopse gesprekjes voeren etc.?
- Wat zijn de sterktes en de zwaktes van de community? Hoe zien de leden van de community hun community? Welke waarden heeft de community?
- Hoe kan ik de community ondersteunen in het identificeren van de invloed die acties en handelingen hebben op het niveau van de community en op individueel niveau?
- Hoe kan ik observatiegegevens die verband houden met "occupational injustice" en sociale exclusie op aanvaardbare wijze aan de orde stellen?
- Welke attitude is passend in deze situatie in deze community? Meer directief of meer non-directief? Meer actief of meer passief? Meer top-down of meer bottom-up? En is het gepast om de rol van expert aan te nemen?
- Hoe kan ik de community het beste informatie geven over ergotherapie, fysiotherapie/kinesithérapie, of een ander (paramedisch) beroep.?

## Interprofessioneel samenwerken

In projecten op basis van een CD-benadering komt de professional, behalve met leden van de community, ook vaak in aanraking met actoren vanuit verschillende sectoren: vertegenwoordigers van organisaties, professionals van uiteenlopende disciplines waarvan sommige meer en andere minder bekend zijn, met informele zorg- en hulpverleners etc. Met al die mensen moet op een goede en verstandige manier worden samengewerkt in het belang van (leden van) de community. Daarom is het van belang dat de professionals goede kennis hebben of krijgen van de kennis en kunde waar andere disciplines over beschikken en omgekeerd, dat de ergotherapeut zijn eigen rol kan bepalen en daar duidelijkheid over kan geven aan alle betrokkenen. De rol die de ergotherapeut vervult kan verschillen, afhankelijk van waar men zich precies bevindt in het proces.

- Wat is de toegevoegde waarde van het ergotherapeutisch perspectief in relatie tot de bijdrage van andere professionals?

- Moet ik mijn (potentiële) rol als ergotherapeut uitleggen en zo ja hoe? Of is deze reeds bekend?
- Ken ik de "professionele cultuur" van de andere beroepsgroepen? Ken ik hun doelen, interesses, taken, professionele opvatting, aanpak, werkwijze?
- Wanneer en hoe kan ik de andere professionals ontmoeten? Welke manieren van samenwerking zijn er of kunnen gecreëerd worden?
- In welke situaties kan ik mijn vaardigheden als bruggenbouwer tussen verschillende disciplines inzetten; hoe kan ik bruggen bouwen tussen vertegenwoordigers van het medische en het sociale discours.
- Hoe kan ik de aandacht richten op vragen die te maken hebben met "occupational justice"?

### **Deel uitmaken van een netwerk**

Veranderingsprocessen zijn succesvoller naarmate een veranderingsproces beter door de omgeving ondersteund wordt. Dat geldt voor individuen, voor groepen én voor communities.

- Hoe kunnen ondersteunende omgevingen gecreëerd worden?
- Welk type samenwerkingsverbanden (werkgroepen, buurtactiviteiten, overlegvormen) bestaan er al of zouden zinvol kunnen zijn? Is het wenselijk om aansluiting te zoeken bij een of meer van die samenwerkingsverbanden?
- Welke netwerken bestaan er reeds in de community? Hoe kan het project hieraan gekoppeld worden? Of: hoe kan een netwerk worden gevormd?
- Hoe kan een community aansluiting zoeken bij bestaande diensten, organisaties en initiatieven in de gezondheids- en welzijnszorg zodat er meer kans is op het verwezenlijken van de community-doelen?
- Zijn er missiedefinities van bestaande organisaties, richtlijnen e.d. die benut kunnen worden?
- Hoe kan het best gebruik worden gemaakt van de bestaande infrastructuur in de community?

### **Plannen**

Het is van belang duidelijk te omschrijven wat de uitgangssituatie van de community is: wat zijn de sterke kanten van de community en wat zijn de vraagstukken en uitdagingen waar de community zich voor geplaatst ziet. Dit wordt vastgelegd in een document dat voor alle betrokken participanten beschikbaar is. Op basis van de uitgangssituatie kan nagedacht worden over de gewenste situatie (doelen) en over de manier (activiteiten en inzet van middelen) waarop daar naartoe wordt gewerkt.

- Wat is het doel van dit project?
- Hoe zorgen we ervoor dat de community zich eigenaar voelt en blijft voelen van het vraagstuk waar een oplossing voor gezocht wordt?
- Welke sociale of gezondheidskwesties moeten aangepakt worden? Naar welke verbeteringen wordt gestreefd?
- Welke manieren worden ingezet om de wensen en de noden van de community te leren kennen?
- Kan ik gebruik maken van het ABCD-model (Achieving Better Community development van Barr & Hashagen, 2000) en wat is dan de beste manier om dat te doen:

- Hoe werk ik samen met de community zodat een gezamenlijke visie ontstaat op mogelijke interventies?
- Hoe zorgen we ervoor dat alle betrokkenen op grond van deze visie te werk gaan?
- Hoe zorgen we ervoor dat goed gebruik wordt gemaakt van aanwezige hulpbronnen of van de middelen om daar toegang toe te krijgen?
- Hoe kunnen we voorzien in mogelijkheden voor de leden van de community om een actieve rol te spelen in dit proces.
- Hoe zorgen we ervoor dat de community eigenaar is van het resultaat.
- Welke methoden (vragenlijst, interview, dialogische gespreksvoering, focusgroepen, dagboeken / logboeken, observaties, photo-voice, world-café) kan ik gebruiken om de community te betrekken en om de verkregen informatie terug te koppelen? Zijn de gestelde doelen haalbaar? Zijn de gestelde doelen in kleine realiseerbare stappen uitgewerkt zodat de deelnemers succeservaringen opdoen?
- Aan welke CD-strategieën dragen de interventies bij?
  - capaciteitsvorming
  - partnerschapsvorming
  - empowerment
- Willen we invloed uitoefenen op het lokale systeem van zorg en welzijn en zo ja hoe?
- Welke mogelijkheden kunnen voor mensen gecreëerd worden om betekenisvol te handelen?
- Welke evaluatievorm(en) is/zijn geschikt?

### Hulpbronnen zoeken

De ergotherapeut maakt strategisch gebruik van zijn professionele én van zijn persoonlijke 'zelf' als het nodig is om toegang te krijgen tot de middelen waarover specifieke personen of gezagsdragers beschikken. Dat kan betekenen dat de ergotherapeut soms weloverwogen besluit zijn professionele achtergrond en titel te vermelden, of, in andere situaties, juist de vermelding ervan achterwege te laten omdat het in die situatie beter is dat hij zich vooral focust op de ontwikkeling van een gelijkwaardige relatie met de leden van de community en andere betrokkenen.

- Welk sociaal kapitaal is aanwezig in de community?
- Met wie zou ik contacten moeten leggen en hoe communiceer ik met hen?
- Hoe kunnen de middelen die er in de community zijn worden aangesproken?
- Hoe kunnen middelen van buiten de community (lokaal, regionaal) worden aangesproken?
- Welk type fondsen, subsidies en andere vormen van sponsoring bestaan er waar een beroep op kan worden gedaan?
- Wat is ervoor nodig om een beroep op een fonds of een subsidieaanvraag te doen?
- Van welke dienst kan gebruik gemaakt worden om daarbij de benodigde ondersteuning te ontvangen?
- Welke partijen kunnen betrokken worden bij de subsidieaanvraag om in aanmerking te komen voor subsidie?

## Actie ondernemen

In het kader van een CD-benadering worden de belangrijkste strategieën die gevolgd kunnen worden aangeduid met de termen empowerment, partnerschapsvorming en capacity-building. In het kader van die strategieën wordt vervolgens goed nagedacht over de acties die door de verschillende partijen ingezet worden om het veranderingsproces te doorlopen en de community-doelen te bereiken. Veel acties van professionals zullen het karakter hebben van het ondersteunen en versterken van groepen of leden van de community zodat zij over de kennis en vaardigheden beschikken om door hen gewenste veranderingen te bewerkstelligen. Welke keuzes voor acties gemaakt worden is afhankelijk van de wensen en mogelijkheden van de mensen met wie samen vorm gegeven wordt aan het CD-project.

- Welke actievormen zijn passend bij de context en bij de mensen met wie je samenwerkt?
- Op welk niveau streef je empowerment na? Op individueel niveau? Op groepsniveau? Op organisatieniveau? Op het niveau van de community?
- Welke acties van de community zijn nodig of wenselijk om de community te versterken? Hoe kunnen individuele leden van de community zodanig betrokken worden bij het ingezette veranderingsproces zodat zij deel gaan nemen aan relevante activiteiten van de community?
- Welke rol kan ik als professional het beste aannemen in de context waarbinnen ik bijdraag aan het ingezette veranderingsproces?
- Hoe kan ik participatie in betekenisvolle acties en handelingen bevorderen bij leden van de community?
- Hoe kunnen de verschillende taken, rollen en verantwoordelijkheden het beste verdeeld worden en in het proces betrokkenen?
- Hoe maak ik strategisch gebruik van mijn professionele vaardigheden zoals het coachen van (actieve) leden van de community, vrijwilligers en collega's bij het uitvoeren van de taken die zij op zich hebben genomen.
- Op welke momenten in het proces is het zinvol aandacht te schenken aan educatie?
- Hoe worden de gekozen CD-strategieën gecoördineerd?
- Hoe wordt vorm gegeven aan de onderlinge samenwerking?
- Hoe worden van belang zijnde instanties en organisaties in het veranderingsproces betrokken?
- Is het nodig om activiteiten en omgevingen aan te passen voor leden van de community en zo ja, op welke manier kan dat het beste gebeuren?
- Hoe kan ik mijn professionele en persoonlijke zelf zo inzetten dat sprake is van een gelijkwaardige machtsverdeling tussen verschillende voorzieningen op het gebied van zorg en welzijn in de community en de gebruikers? Hoe kan ik zo samenwerken dat die voorzieningen in voldoende mate de participatiemogelijkheden van mensen in de community ondersteunen?

## Evaluëren

Bij evaluaties is het belangrijk dat aan alle betrokken partners in het veranderingsproces gevraagd wordt naar hun ervaringen, verwachtingen en perceptie van bereikte resultaten. Het is wenselijk dat steeds als een actie of interventie gekozen en uitgevoerd is, gereflecteerd wordt op de effectiviteit ervan.

In die zin leiden evaluaties ook tot reflectie op de acties of strategieën die gevolgd zijn en die tot bepaalde resultaten hebben geleid.

- Leidt de betreffende actie tot het gewenste resultaat of tot een gewenste veranderingsrichting, heeft het zin met die actie of interventie door te gaan of is het beter om een andere actie in te zetten?
- Hoe kan ervoor worden zorggedragen dat alle in het veranderingsproces betrokken actoren, voortdurend evaluatiegegevens verzamelen en samen interpreteren en reflecteren op de effecten van ondernomen acties?
- Hoe kan ervoor worden zorggedragen dat de gevolgde aanpak (actievormen, interventies, strategische acties) om de afgesproken doelen c.q. de gewenste verandering te bereiken regelmatig wordt geëvalueerd. Hoe wordt de projectdoelen in zijn geheel geëvalueerd?
- Wat leren wij van de reflectie op de geleverde inspanningen van alle betrokkenen in relatie tot het uiteindelijk verkregen resultaat? In hoeverre waren de financiële middelen toereikend en van invloed op het resultaat van het veranderingsproces?
- Wat betekenen de evaluatiegegevens voor toekomstige projecten?
- Hoe kunnen de evaluatiegegevens het best worden gedocumenteerd?
- Hoe kunnen de evaluatieresultaten het best worden verspreid?

### **Duurzaamheid bevorderen**

CD-projecten zijn projecten die vaak een lange looptijd hebben. Anderzijds wordt financiële ondersteuning of subsidie vaak slechts voor kortere tijd gegeven. Dat is een belangrijke reden om reeds bij aanvang van het project oog te hebben voor de duurzaamheidsaspecten: op welke manier kan het project worden voortgezet vanaf het moment dat er geen subsidie meer gegeven wordt? Aan welke voorwaarden moet dan zijn voldaan zodat het project ook echt kan worden voortgezet?

- Welke veranderingsprocessen en duurzame activiteiten kunnen voortvloeien uit dit project? Wie kan en wil zich daarvoor inzetten?
- Welke ondersteuning heeft de community nog nodig nadat de projectfase is beëindigd? Hoe kan deze ondersteuning georganiseerd worden?
- Hoe kan ik wat ik geleerd en ervaren heb bruikbaar maken voor anderen?
- Wil de community een vervolgproject initiëren en voor wie is dat zinvol? Hoe en door wie kan een vervolgproject gerealiseerd worden?
- Hoe kan de community worden voorbereid op het einde van het project c.q. het afscheid van ondersteunende professionals?
- Hoe kan ik mijzelf het beste voorbereiden mijn vertrekt uit het project c.q. uit de community?
- Welke conclusies trek ik uit wat ik heb geleerd tijdens het samenwerken met alle bij het project betrokkenen?
- Hoe geef ik vorm aan een visie op basis waarvan participatie, gezondheid, kwaliteit van leven, sociale inclusie en occupational justice verbeterd kunnen worden in een community?



## Referenties

- Barr A. and Hashagen S. (2000). ABCD Handbook. A framework for evaluating community development . London: CDF Publications.
- Galvaan R., Peters L. (2014). Occupation-based Community Development Framework. <https://vula.uct.ac.za/access/content/group/9c29ba04-b1ee-49b9-8c85-9a468b556ce2/OBCDF/pages/intro.html>
- Henderson P., Summer S., Raj T. (2004). Developing Healthier Communities: An Introductory Course for People Using Community development Approaches to Improve Health and Tackle Health Inequalities. Health Development Agency UK.
- Whiteford G., Townsend E. (2011). Participatory Occupational Justice Framework (POJF 2010): Enabling Occupational Participation and Inclusion. In: F. Kronenberg, N. Pollard & D. Sakellariou (Hrsg.). Occupational Therapies without Borders. Volume 2: Towards and Ecology of Occupation-Based Practices. Edinburgh etc.: Elsevier Churchill Livingstone, 2011, pp. 65-84.

## Over de auteurs

**Anne-Mie Engelen** is docent aan de hogeschool Gent Faculteit Mens en Welzijn.

**Dr. Sandra Schiller** is docent aan HAWK Hochschule für angewandte Wissenschaft und Kunst, Fachhochschule Hildesheim / Holzminden / Göttingen.

**Drs. Ruth Zinkstok** is docent aan de Hogeschool van Amsterdam.