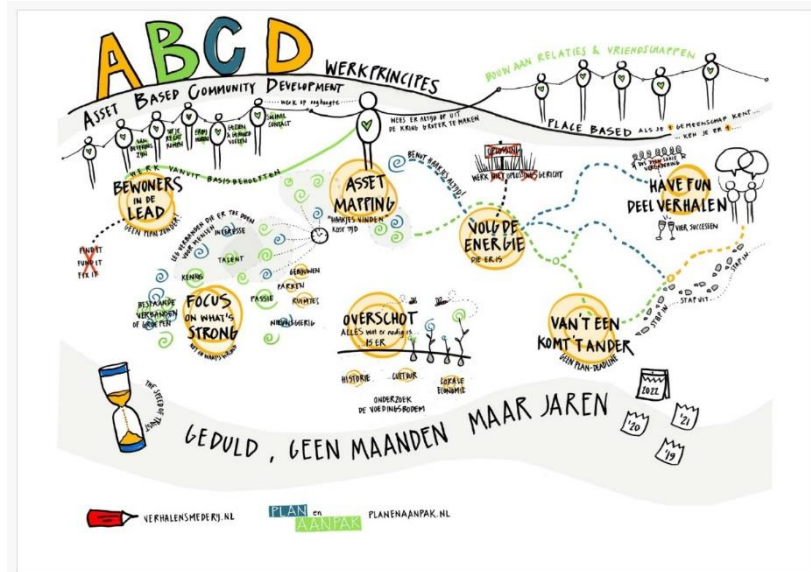


ABCD mindset en lessen voor de Associatie Wijkteams

1 augustus 2024, Sophie Hospers

Op 3 juli 2024 ging het dagelijks bestuur en het programmateam op cursus bij Milja Kruijt, over de ABCD mindset. Op zoek naar inspiratie en inzicht in hoe ons netwerk florerend te houden. In dit bericht vind je een kort verslag van de geleerde lessen over ABCD plus de notie van een 'backbone-organisatie'. Het eindigt met de voorgenomen vertaling daarvan binnen de Associatie.

ABCD betekent: *Asset Based Community Development*. Het is een mindset, en geeft een bril om te kijken naar gemeenschapsvorming, die uitgaat van de kracht van bewoners zelf, denkend in overschot (*alles wat er nodig is, IS ER*). Vanuit trots, en actief zelf doen/meedoen ontstaat ook de kracht en moed om aan te kaarten waar je denkt dat je iets aan kunt doen. *Het glas is halfvol*.

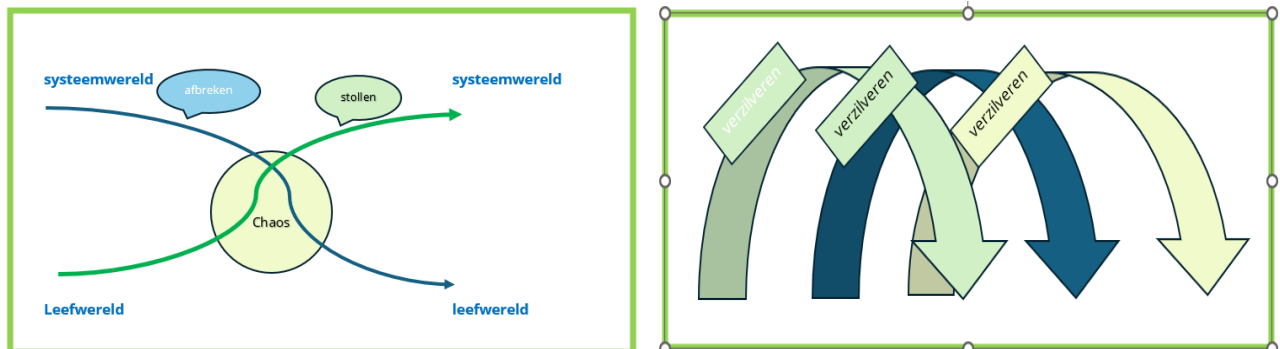


De gemeenschap wordt momenteel vaak gezien als de oplossing in kwesties rond zorg, zonder dat het goed doordacht is. Kern bij ABCD is het mens- en samenlevingsbeeld: zorg is van mensen en daarvoor moet je relaties aangaan. Dat zijn altijd ook persoonlijke relaties. Een gemeenschap is geen (gelijkgestemde) groep maar een verzameling mensen die door de weerstand heen elkaar zien en accepteren voor wat je bent.

Goed vormgeven van zorg vraagt wederkerige relaties, overleg, en doordenken van wat je wel en niet moet professionaliseren. Zorg raakt diep aan kwetsbaarheid van mensen, meer nog dan welzijn. Er is ook altijd een (vorm van) machtsverhouding. Een gelijkwaardige, wederkerige relatie komt dan moeilijker tot stand. Dus moet je heel helder zijn in de grenzen, en samen op zoek naar wat er wèl kan. (bijvoorbeeld, niet vragen: wat heb je nodig (met de suggestie dat alles mogelijk is)? Wel vragen: wat is er wèl dat we kunnen inzetten voor hetzelfde doel?)

Beginnend in de gemeenschap, zoek je naar de positieve krachten: wat is er allemaal (al)? Dat noem je asset mapping. Omdat het begint bij relaties, begint het ook bij 'mogen' aanhaken als professional bij de gemeenschap, wijk, inwoner. *Ze moeten je wel binnenlaten*, letterlijk en figuurlijk. Niet enkel werken vanuit de tekentafel (en dan willen uitrollen). Toch is er ook vorm en structuur nodig. Dus je "implementatie" is altijd ook een zoektocht, met een doorgaand proces van vorm opbouwen vanuit de leefwereld, stollen tot systeem (en dat weer moeten afbreken op enig moment). Zodra je in de opgaande lijn zit moet je alweer nadenken over de volgende stap. Maar zonder de boel op sleeptouw te nemen. *Leading by stepping back*.

Dat is ook een organisch proces (*van het een komt het ander*). Het is in dat proces belangrijk om resultaten te markeren, successen te vieren (*waarom zou je vergaderen als je feestjes kunt vieren?*).



In de vraag: *welke structuur heb ik nodig om volop in relaties te investeren, misstanden aan te kaarten, zonder kwetsbaar te zijn?* zijn drie aspecten van het werken aan gemeenschappen te onderscheiden.

- ✓ Community building: relaties leggen (ABCD)
- ✓ Community organising: gaat over belangen, hoe kun je collectief macht genereren, bewegings- en leiderschapsopbouw om misstanden te adresseren (XR, Kick Out Zwarte Piet)
- ✓ Community led development: om te regelen & borgen, zodanig stollen dat het mogelijk blijft om mee te praten. Gaat over wijkbudgetten, buurtbegrotingen etc.

De aandacht gaat doorgaans te veel en te snel naar belangen, en te weinig naar relaties & borgen.

Je moet als leefwereld aanhaken bij de systeemwereld, want zo is financiering mogelijk. De kloof tussen systeem en leefwereld kun je ook beschouwen als tussenruimte, als vrije ruimte waarin je nieuwe dingen ontwikkelt. Het is belangrijk om dat als vrije ruimte te definiëren, en spelregels over af te spreken (*we doen het hier samen, hoe financieren we? Wie bepaalt wat? Wie krijgt wel/niet extra betaald? Wie werkt wie in?*).

tekentafel	organisch
(zo kun je geld krijgen)	(zo organiseren)
Betrekken ('over')	Vanuit ('met')
probleem	Assets (wat is er al)
participatie	eigenaarschap
Expert (van buiten)	Ervaring (van binnen)
schaarste	overvloed

Grootste misverstanden bij ABCD

- Professionals denken dat het van hen is, terwijl het van inwoners is
- Niet doorleven, je moet de weerstand opzoeken, als het van jou is, doe je niet de goede dingen
- Leren dat leren ongemakkelijk is, dus zorg voor goede gewoontes rond leren (incidentmethode)
- juridiseren

Backbone organisatie

Een backbone organisatie is een onafhankelijk 'team' binnen een samenwerking van organisaties dat de samenwerking tussen die organisaties faciliteert en ondersteunt. De backbone borgt de kracht en het welzijn van de samenwerking terwijl focus en richting bewaard blijft voor de partnerorganisaties.

Een ruggengraat zorgt voor:

- Vorm en verbinding
- Steun & bescherming
- Coördinatie
- Controle

Zeven succesfactoren van een backbone organisatie

1. Helderheid over gedeelde doelen/visie.
2. Driver zijn achter lange termijn, 'momentum en funding'; aaneenschakeling van kleine kansen met toekomstvisie; financiering verzorgen.
3. Heldere samenwerkingsidentiteit
4. Mensen en organisaties betrekken en op 1 lijn houden.
5. Werken vanuit de leden, betrekken achterban, leden in het zonnetje zetten (activeringscomponent), als backbone zelf onzichtbaar zijn (*die is onzichtbaar tot het pijn doet*).
6. Heldere herkenbare successen, met duidelijke parameters van succes.
7. Data en leren houden verband; overbruggen van visie naar uitvoering.

Verder lezen?

- Backbone <https://collectiveimpactforum.org/resource/backbone-starter-guide-a-summary-of-major-resources-about-the-backbone/>
- Veldacademie https://www.veldacademie.nl/img/Document/13/b6/13b63821-f06e-4ddc-8ae1-bd2e46f5e736/Monitor%20Veerkracht%20in%20Bospolder-Tussendijken_maart%202024.pdf
- Tussenruimte <https://www.isabewoners.nl/wp-content/uploads/ALTIJDNIEUWGEDOE-HOOFDSTUK-HOE-VERDER-klein.pdf>

Wat betekent dit alles voor ons als Associatie Wijkteams?

Als de Associatie Wijkteams een gemeenschap vormt, dan zou je het organogram kunnen tekenen als een lichaam. Met het bestuur als hoofd, de leden en leergroepen als ledematen en huid, is het dagelijks bestuur (DB) en het programmateam (PT) de ruggengraat (backbone). DB en PT borgen de kracht en het welzijn van de samenwerking tussen de leden, en met andere partners, terwijl focus en richting bewaard blijft. Reflecterend op de zeven succesfactoren, concluderen we dat we 'best goed bezig zijn'. Op een aantal punten zien we kansen om het beter te doen. Dat betekent dat we:

- 1) De strategische koers, het brondocument en de website aanscherpen aan de hand van de geleerde lessen (conform versie werken, succesfactor 2).
- 2) Onze samenwerkingsidentiteit beter expliciteren (succesfactor 3)
 - a) Als je lid bent dan...
 - b) Als je leergroep bent dan...

- c) Als je bestuur bent dan....
 - d) Als je DB bent dan...
 - e) Als je PT bent dan...
- 3) Beter worden in het benoemen van onze parameters van succes (succesfactor 6). Met scherper aandacht voor het onderscheid tussen succes van lokale teams en succes van de Associatie.
- a) Wat zijn onze parameters van succes? We maken versie 1.0 en leggen die voor aan het bestuur.
 - b) Hoe vieren we dat? Hoe en wanneer 'organiseren we feestjes'? We maken een activiteitenplan voor 2025 waarin we dit terugzien.
 - c) Beter expliciteren richting leden en externe partners: wie is de Associatie is en wat zijn lokale teams? Resultierend in:
 - i) Why & How 2.0, met daarin punt 2 en 3 opgenomen.
 - ii) Visuele vertaling van de Why & How 2.0
 - iii) 'Factsheet lokale teams voor dummies'. Ook te gebruiken om lokaal concreet het gesprek aan te gaan over mens- en maatschappijvisie uit de strategische koers (driver lange termijn, succesfactor 2).
 - iv) Do's & dont's van een leernetwerk, lessen van 2 jaar leernetwerk AW.

Krijg je spontaan zin om mee te doen? Meld je aan, of geef je gedachten mee via: info@associatiewijkteams.nl.

Dagelijks bestuur: An Theunissen, Cecile ter Beek, Lex van Eijndhoven
Programmateam: Madri Abdelaziz, Jolanda Spoelstra, Sophie Hospers