

Masterclass Meerstemmig Beleid (Advocacy Academy)

Samenwerken met vluchtelingen organisaties en refugee-led advocacy.

Refugee Academy, Amsterdam, 29 Sept 2022

Deze masterclass werd ontwikkeld en gegeven in kader van het internationaal project 2incING – Gefinancierd door AMIF

Introductie Elena Ponzoni

Elena begint haar welkomstverhaal met een korte introductie over de doelstellingen van de Refugee Academy. Democratie zou moeten gaan om meerstemmigheid, waarin alle perspectieven en groepen toegang hebben tot de discussies die voorafgaan aan beleidsvorming. Alleen op die manier kan democratie bijdragen aan rechtvaardigheid. Dit is bij uitstek van belang voor participatie van groepen die historisch gezien uitgesloten waren, maar waar het beleid over gaat. Door die perspectieven krijgen we een beter idee van wat rechtvaardig en inclusief beleid kan zijn.

Na een eerste voorstelronde van de deelnemers, luisteren we naar de bijdrage van Mohamed Badran

Mohammed Badran

Mohamed vertelt dat het doel van dit project is om de stem van de vluchteling te versterken in beleidsmaakprocessen, door verschillende internationale vluchtelingenorganisaties samen te laten werken op internationaal en Europees niveau. Er wordt onderzocht wat er lokaal, regionaal en internationaal wordt gedaan om de stem van vluchtelingen meer ruimte te geven en hun perspectief mee te nemen in beleidsmaakprocessen. Elena vertelt dat er naast deze masterclass ook verschillende workshops en trainingen met migranten/vluchtelingen-zelforganisaties en beleidsmakers worden georganiseerd op Malta, in Kroatië en in Griekenland. Daarin onderzoeken we wat er aan beide kanten moet gebeuren om de communicatie te verbeteren.

Vervolgens houdt Halleh Ghorashi een lezing over Meerstemmigheid in het beleid [zie Advocacy Academy materials voor een video van de lezing in het Engels]

Halleh Ghorashi

Halleh vertelt over haar verleden als ex-vluchteling, haar verbondenheid met de vrouwen in Iran en hun rol in de huidige revolutie. In vogelvlucht gaat ze door haar carrière als interdisciplinair nomade binnen de VU, van bijzonder hoogleraar organisatiewetenschappen tot hoogleraar sociologie. Haar expertise is narratievenmethodologie, een mix van verschillende disciplines, waaronder antropologie, vrouwenstudies en sociologie.

Meerstemmingheid: contrast tussen de wil en de praktijk

Inclusief beleid vraagt om meerstemmigheid. De bestuurskundige vraag die de verschillende crises bij belastingdienst, jeugdzorg, inburgeringsbeleid oproepen is: Waarom lukt het de mensen binnen diverse organisaties, ondanks al hun goede bedoelingen, niet om bij te dragen aan een inclusieve samenleving? Wat houdt ons tegen om inclusief te zijn, terwijl de wil er is?

Halleh gebruikt burgertoppen als voorbeeld van hoe **participatief governance niet altijd inclusief governance** is. Ze vraagt de groep hoe je van burgerparticipatie tot inclusief beleid kunt komen en wat inclusie als concept eigenlijk betekent. Suggesties die worden genoemd in de zaal zijn: Met burgers in gesprek gaan, niet alleen met bestuursorganisaties, maar ook met de ontvangers van beleid.

Overlegorganen vroeger leidden tot gebrekkige representatie en dus tot gebrekkig beleid. Een andere manier is individuele vluchtelingen uitnodigen om hun perspectief te delen. Persoonlijke, individuele verhalen zijn goed voor empathie, maar kun je ook makkelijk van tafel vegen, omdat ze te anekdotisch zijn. Dus wat zit er tussen representatie en het individuele verhaal? Met wat voor soort perspectieven kun je als beleidsmaker in gesprek om inclusie te creëren in beleid?

Inclusief governance

Inclusie gaat om ontregeling in bepaalde bottle necks in het systeem. Om van participatief governance naar inclusief governance te komen is er ruimte nodig voor ontregeling en ongemak. Daarvoor is capacity building van belang. Beleidsmakers ontwikkelen dan competenties om ontvankelijk te zijn voor andere perspectieven en vluchtelingen ontwikkelen competenties om in gesprek te gaan met beleidsmakers.

De vluchtelingen crises van 2015 en 2022 zijn eigenlijk bestuurlijke crises waarin het gaat om het onvermogen van bestuurders en het bestuurlijk apparaat om oplossingen te vinden en om te leren van onderzoek en gebeurtenissen uit het verleden. Waarom?

Normdenken

Het normdenken is het framework of de denkkaders van een organisatie waarin homogeniteit, routinematigheid en bevestiging in denken onvoldoende bevestigd worden, waardoor ze vanzelfsprekend worden in ons handelen. Dit normdenken, oftewel het 'discours' (Foucault), is een netwerk van woorden en beelden dat ons denken beïnvloedt. Deze ideeën komen ergens vandaan, maar zijn zo ingebed in hoe we over de wereld denken dat ze de norm zijn geworden en door snelheid van ons handelen steeds worden herhaald. In de vraag om snelle resultaten is er weinig ruimte voor reflectie en geen ruimte voor bevragen van de norm. Mensen die met andere gedachten komen ervaren we als ontregelend en schuiven we liever opzij. Meerstemmigheid wordt vaak alleen toegelaten als het niet te lastig wordt.

In Nederland hebben we niet de zichtbare macht van dictators, maar een zachte macht die veel moeilijker te duiden is. Wie kan ik iets kwalijk nemen? Wie zijn de daders? Iedereen in een netwerk handelt, dus het is lastig te duiden wie er verantwoordelijk is. Daardoor is het vechten of weerstand bieden tegen normdenken veel moeilijker. Je kunt er niet *tegen* werken, dus je moet er *tussen* werken: door ontregeling van het normdenken toe te laten. TUSSENDENKEN functioneert zo als spiegel van het normdenken.

Wat zegt het normdenken over de vluchteling? In het dominante discours mis je de visie op talent en de kwaliteiten die vluchtelingen meebrengen zodat ze onderdeel van de samenleving kunnen worden.

Liefdadigheid en verzorgingsstaat

Waar komt het negatieve beeld van vluchtelingen vandaan? Dit is gekoppeld aan liefdadigheid en de (afbrokkelende) verzorgingsstaat. De verzorgingsstaat heeft veel goede kanten, maar een verzorgingsdenken over zwakkere groepen en het achterstandsbeleid is een minder positieve bijwerking. Daarin zit een duidelijke hiërarchische lijn: de organisaties die goed denken bezig te zijn, zwakke groepen helpen, zijn vaak het minst divers – de ‘zwakkere’ is dus niet goed genoeg om collega te zijn. Liefdadigheidsdenken staat gelijkwaardigheid in de weg. Omdat we vluchtelingen voornamelijk als hulpbehoevend zien, wordt hun perspectief niet serieus genomen.

Normdenken en digitale ontwikkeling:

Alles moet ‘smart’ en digitaal. Maar door smart worden relaties armer, omdat algoritmes homogene zones versterken zonder dat we het beseffen. Zij duwen ons in netwerken die onze mening en visie herhalen. Smart is niet wijs, maar relatie-arm en verbindings-arm. Om wijze steden, wijze bestuurskunde en wijze beleidsvorming te creëren, hebben we behoefte aan relationaliteit waarin ruimte is voor ongemak en ontregeling.

Deelnemers vullen aan dat beelden van vluchtelingen in de media bevestigend werken, en dat ook in de media en in de wetenschap mensen met vluchtelingenachtergrond ontbreken, en er onvoldoende tegengeluid is. Of juist de mensen met vluchtelingenachtergrond komen aan het woord die heel erg tégen vluchtelingen zijn, zoals de minister van justitie Dilan of columnist Ahsan Elian. Zij bevestigen juist het normdenken.

3 vormen van tussen:

1. Tussen de regels > flexibiliteit:

Ruimte maken tussen de regels door. Vaak zitten mensen op de regels (het moet zo) of tegen de regels (veranderen van wetten), maar gaat om de flexibiliteit tussen de regels in.

2. Tussenpersonen: Tussenpersonen met ervaringsperspectief zijn belangrijk voor meerstemmigheid. Het gaat niet per se om individueel perspectief maar een verhaal dat ingebed is. Deze tussenpersonen zijn refugée advocates van het 2^e niveau, met:

- a) Praktisch bewustzijn: iemand die lang genoeg in NL woont en het systeem een beetje kent, routinematigheid van structuren kent
- b) Reflectief bewustzijn: Edward Saïd > Mensen in ballingschap komen met hun eigen referentiekader in aanraking met ander referentiekader, ze vallen tussen wal en schip. Juist omdat ze tussen die structuren moeten opereren is er potentie voor originaliteit. Normdenken is voor hen niet vanzelfsprekend. Mensen die perfect geassimileerd zijn, zijn niet ontregelend.
- c) Relationeel bewustzijn: mensen die in een netwerk met andere vluchtelingen verhalen van anderen spiegelen aan eigen verhaal: Zo ontdekken zij patronen in verhalen zodat het nooit 1 verhaal is, maar een gedragen verhaal.

3. Tussenruimte: een ruimte waarin je binnen normdenken ruimte creëert voor reflexiviteit, vertraging toelaat in de versnelling, het oordeel tijdelijk wordt opgeschort om open te staan voor verhalen die anders zijn, zodat de ander binnen kan komen zoals hij zich presenteert. Er is dan ruimte voor alteriteit (Levinas).

De verschillende deelnemers vertellen kort op welke manieren zij bezig zijn met ruimte creëren voor de stem van vluchtelingen, voor tussendenken en gedragen verhalen. Ook benoemen zij waar het soms niet lukt en hoe het 'charitasdenken' soms in de weg zit. Zij delen persoonlijke ervaringen met normdenken en negatieve discours over vluchtelingen. Ze vragen Halleh hoe die meerstemmigheid wél kan worden bereikt en hoe je kunt zorgen dat je als refugée advocate binnen jouw organisatie wel serieus genomen wordt.

Halleh spreekt over Edward Saïd en ballingschap als metafoor voor andersdenkenden die het systeem willen veranderen, in-betweenness creëren, jezelf buiten de context plaatsen en context bevragen. Links Nederland gaat vaak tegen het systeem in zonder andere perspectieven binnen te laten of inclusief te zijn. Als je als ander binnen het normdenken past en je taalgebruik past erin, je discours past, dan wordt jouw visie makkelijker meegenomen dan wanneer je 'anders' bent.

Elena spreekt over het hiërarchisch perspectief van inclusie: er is een machtsverschil en de ene groep 'gunt' de andere groep ruimte. Maar het gaat ook om ruimte maken voor mensen die geen toegang hebben tot het systeem. Inclusie is ontregeling van de macht en niet alleen over leuke foto's van diversiteit. Het is belangrijk dat je een vangnet hebt als je bezig bent met dit onderwerp. Je bent bezig in een structuur die het je moeilijk maakt, dus vandaag hier zijn en delen en bespreken wat het moeilijk maakt en ons hierdoor sterker voelen om door te gaan, is ook een functie van deze dag. Koppelen van eigen ervaring aan bepaalde termen kan versterking geven, ook omdat je vocabulaire hebt om met je collega's in gesprek te gaan.

Halleh zegt dat het soms juist beter is om met gelijkgestemden in gesprek te gaan en niet met andersdenkenden. De meeste mensen zijn goedwillend en die kun je handvatten geven om goed te handelen. Zo kun je openingen creëren in een wereld die jou intentioneel of in systeem tegenwerkt en toch ook tegelijkertijd mogelijkheden biedt tussen de regels, in de tussenvormen.

Deelnemers noemen verschillende obstakels:

- versnipperdheid, iedereen doet iets anders, en dat kost veel tijd en geld en energie;
- tijd is belemmering als je anderen wil vragen om te reflecteren. Snelheid en doelgerichtheid in de weg van reflectie. De haast maakt dat je gaat doen wat je altijd al deed. Tussenruimte op je werk creëren om toch iets te doen is lastig;
- ruimte creëren voor ongemak binnen structuren;
- vaak wordt er alleen gekeken naar vinkjes: valt iemand in de doelgroep en mensen lopen stuk op vaste kaders en wetgeving;
- er zijn veel initiatieven en mensen met goede bedoelingen maar de realiteit en wetgeving is vaak complex;
- vaak als een project afgerond is en eindproduct daar, dan is het doei. Er zou duurzame communicatie moeten ontstaan;
- gemeentes willen vaak iets veranderen, maar krijgen weinig ruimte vanuit Den Haag;

- hoe kunnen we ruimte geven met flexibiliteit tussen de regels zonder dat het misbruikt wordt: ruimte tussen flexibiliteit en misbruik van de in-betweens;
- mensen wisselen vaak van functie en nieuwe mensen beginnen vaak weer helemaal opnieuw. Knelpunt is institutioneel geheugen, continuïteit, kennis borgen;
- wie ben je als vluchteling in de structuur? Een vreemd lichaam dat aangehaakt is, of ben je onmisbaar, kunnen ze zonder een gesprek met jou niet door?;
- peer support: veel inclusiemedewerkers raken burnt-out. Je bent op aarde om alles te transformeren, maar dat is niet je functie *binnen de organisatie*;
- vluchtelingen herkennen de patronen tussen ervaringen en beleidsmakers denken in individuele casussen waarvoor een oplossing moet komen
- ruimte voor reflectie op fouten.

En oplossingen:

- Ook kwestie van gewoon doen, kijken met wie je die verbinding kan maken;
- de dagelijkse realiteit is zo urgent en ingewikkeld en zoveel processen dat je bijna geen mogelijkheid hebt om terug te kijken. Opdracht aan jezelf om dat wel te doen, omdat je er wel mee verder komt;
- overheid wil een fundamentele hernieuwde oriëntatie op asielbeleid komen. Dit biedt een kans op heroriëntatie vanuit perspectief van de mensen om wie het echt gaat.

Positionality

Halleh noemt contextuele vergelijking belangrijk om blinde vlekken in normdenken zichtbaar te maken. Engaged scholarship in verschillende landen gaat ook over positionality; hoe zien vluchtelingen ons als onderzoekers en hoe verantwoordend we ons?

Als je als onderzoeker niet zwart bent of niet zelf een vluchtelingenachtergrond hebt, dan is de vraag in Zuid-Afrika of de VS: wie ben jij om hierover te praten? Dit is positionality. In Nederland is het precies andersom, hier zijn het vaak juist witte mannen die het onderzoek doen en krijg je als onderzoeker met een vluchtelingenachtergrond juist de vraag: ben je niet te betrokken? De essentiële vraag is: positionality: het bevragen van privileges.

LUNCH

Elena:

Strong objectivity krijg je alleen met **strong reflexivity**, door alle perspectieven mee te nemen. Iemand met een belichaamde ervaring heeft een ander perspectief dan iemand die van een afstand kijkt. De perspectieven samen nemen geeft juist een sterke tussenruimte, want alle posities zijn altijd gesitueerd.

Participatory spaces:

Verschillende ruimtes, welke ken je of herken je?

- 1. Closed spaces** > ruimtes waar vluchtelingen niet zijn uitgenodigd en geen toegang hebben
- 2. Invited spaces** > ruimtes waar vluchtelingen zijn uitgenodigd door de overheid, NGO. Je hebt geen invloed op de vorm, hoe je je mag gedragen, wat de agenda is. Risico: je mag

meedoen, maar je perspectief wordt niet noodzakelijkerwijs ook meegenomen (Iris Marion Young: **Interne exclusie** > je bent uitgenodigd maar je stem doet er niet echt toe). Er is geen reflectie over positionality. Objectief zijn in NL wordt gezien als afstand hebben tot een onderwerp. Voor meerstemmigheid zijn echter alle perspectieven nodig, dichtbij, ver af, en alles ertussen. Vanuit feminisme: je hebt juist alle perspectieven nodig om tot sterk beleid te komen. Risico: je verhaal wordt als individueel verhaal of anekdote afgedaan.

3. Created spaces: ruimtes gemaakt door vluchtelingen. Bijvoorbeeld de G100-beweging waarin werkgroepen met verschillende groepen vluchtelingen onderwerpen agenderen en beleidsmakers uitnodigen (het systeem) om mee te praten. Agendering komt dan van onderop. Ook: Beleidsmaker uitnodigen om te kijken wat organisatie doet. Ook in een created space is een tussenruimte niet vanzelfsprekend.

4. Toevoeging van Refugee Academy: Co-created spaces: je gaat samen denken hoe we dit gesprek moeten voeren, wat de regels zijn binnen deze ruimte, wat de agenda is. Samen vormgeven van de tussenruimte. Dat is ook mogelijk in de andere 3 vormen, maar in een co-created space is er meer kans om de vertraging in te bouwen die zorgt voor reflectie.

Gesprek over ervaringen en eigen binding op onderwerp

Opdracht:

- a) Noem een voorbeeld van een ervaring voor elk van deze spaces (4x)
- b) Probeer te beschrijven wat de dynamiek is in zo'n space: wie bepaalt de vorm, prioriteiten/agenda, wie mag er meedoen?
- c) Op welke manier zou je een tussenruimte kunnen creëren voor een vluchtelingenperspectief in elk van deze ruimtes en welke interventies zouden nodig zijn om dit te creëren?

Voorbeelden van deelnemers:

Closed spaces:

- Opvang Oekraïners in gemeente: closed space beslissing, eigenaren pand+gemeente ontwerpen de ruimte voor opvang en geen ruimte voor de gebruikers. Wel in een crisissituatie. De snelheid leidde tot een closed space
- IND, besluit wordt in closed space gemaakt, ondanks hoor-wederhoor-sprekrecht. Dominant vanuit IND geïnitieerd. Kan het persoonlijker, echt samendoen?
- Afdelingsoverleg gemeente is niet open voor hervestigers zelf. Er loopt een project om het co-created space te maken ism Vluchtelingenwerk. IND, COA en hervestigers werken samen met als einddoel dat vluchtelingen zelfstandig functioneren als adviesgroep en de agenda en prioriteiten verder zelf ontwikkelen. Dit is dus begonnen als invited space, daarna co-created en wordt uiteindelijk created space.

Invited spaces:

- Oekraïners opgeroepen voor bewonersraad, geen reacties binnengekregen. Is er geen behoefte? Kennen ze principe van bewonersraad? Of vragen: wat gaat er mis in vormgeven? Is een invited space de beste vorm?
- Gemeenteraad: iedereen kan naar de gemeenteraad gaan, maar dat het kan maakt het niet meteen een invited space. Hoe kun je waarde geven aan de stem van de mensen die uitgenodigd worden?

Co-created spaces:

Deelnemers over de moeilijkheden van co-created spaces:

- In de praktijk is het vaak steeds een beweging tussen uitzoomen, inzoomen, invited, co-created. Co-created werkt eigenlijk niet in de praktijk (ministerie) door weerstand vanuit middenveld, door slechte ervaringen uit het verleden van niet gehoord worden. Belangrijk is dus eerst fouten erkennen en toegeven dat klankbordgroepen niet inclusief zijn. Voordat je bij co-created kan komen is eerst een therapie-sessie nodig.
- Machtsbalans: ministerie/rijk heeft middelen financiën, mensen, wetten tegenover losgeorganiseerde verbanden. Ambtenaar kan andere baan krijgen maar anderen blijven inburgeraar, kunnen niet uit die rol stappen.
- Open Embassy is interessant, als voorbeeld van co-created space. Maar dan nog starten zij als invited space, wat dan uiteindelijk co-created wordt.
- Online is er Younes die heel veel Arabischsprekende statushouders als volgers heeft en een feedbackloop creëert met beleidsmakers, hij neemt alle input van deze mensen mee. Vorm van gedragen verhaal, maar digitaal.

Elena: Inclusieve participatie is nooit een staat van zijn, maar iets dat altijd in beweging is om te kunnen leiden tot verandering. Hoe kun je vanuit invited space een co-created space maken? Het is essentieel om te kijken wat bestaande created spaces zijn en wat mensen al doen. Zonder die stap ertussen mislukt het om van invited naar co-created te gaan.

Halleh: Inclusief governance is alleen haalbaar met openheid, eerlijkheid, lef. Keuzes durven maken en kwetsbaar op durven stellen als overheid. De machthebber heeft *vanzelfsprekende* macht. Kwetsbaar opstellen is dan belangrijk, om toe te geven dat er fouten zijn gemaakt, erkenning te geven voor de pijn. Misschien is een therapie-sessie dan noodzakelijk. Veel mensen zijn ontmoedigd, ze worden niet gehoord. Je krijgt hoop als je uitgenodigd wordt, maar dan wordt je stem niet meegenomen en dan wordt je hoop ingeslagen. Dat versterkt het proces van ontmoediging. Een helingsproces is noodzakelijk om inclusief te worden, voordat je co-created kunt gaan werken.

Ahmed: Er zijn ook organisaties die bij elkaar komen en praten over ervaring, maar closed spaces vormen, omdat de gemeente niet is uitgenodigd. Dus een created space kan ook closed zijn. Soms is het makkelijker om de instanties uit te nodigen naar een created space dan het systeem proberen te veranderen.

Oefening met gedragen verhaal van Ahmed

Opdracht: 3 pagina's lezen en daarna vragen erover bespreken

- a) Welke momenten herken je in het verhaal waar een interventie nodig is?
- b) Inventariseren wat voor interventies je daarvoor ziet
- c) Koppeling maken met 3 vormen van tussenruimtes

Deelnemers in groepen halen op uit het verhaal:

a) Pijnpunten:

- De uitnodiging komt te laat, waardoor er van alles al misloopt

- Gebrek aan kennis over doelgroep
- Geen aandacht voor mentaal welzijn cursisten
- Onderzoeksbureau wordt ingeroepen, terwijl de persoon die de problemen aankaart en de doelgroep goed kent over het hoofd wordt gezien
- Vanuit de gemeente alleen closed spaces

b) Interventies:

- In het voorstadium van plan contact zoeken met de doelgroep (door gemeente en taalaanbieder) en in gesprek gaan via contactpersonen uit de gemeenschap die als sleutelfiguur toegang kunnen geven tot de verschillende doelgroepen
- Praten met de doelgroep wat ze nodig hebben, vragen *waarom* het niet goed gaat
- Vergroten van kennis van de doelgroep
- Vertrouwensband opbouwen met sleutelfiguren, niet alleen contact op de momenten dat er iets misgaat
- Met collega's binnen overheden zorgen dat er een voortdurend gesprek ontstaat over vormen van werken die ruimte bieden voor meerstemmigheid
- Als je die besliscapaciteit niet binnen de organisatie hebt, dan aankaarten bij je leidinggevende en directere verbindingen tussen sleutelfiguren en beslissingsbevoegde ambtenaren tot stand brengen
- Capacity building bij ambtenaren zodat zij goed het gesprek kunnen voeren met sleutelfiguren: elkaars taal spreken
- Creëren van veilige plek om zichzelf te zijn, zodat de tussenpersoon/sleutelfiguur 'rare vragen' kan stellen en kan ontregelen. De organisatie moet ook die veiligheid en ruimte bieden, niet alleen van het individu af laten hangen
- Zorgen voor randvoorwaarden van tijd en plaats: bijv. in avonden als sleutelfiguren overdag een baan hebben
- Praten over talenten, wat mensen te bieden hebben (strengths-based approach) ipv wat ze missen (deficit approach). Er worden kennismigranten uit het buitenland gehaald, voordat er wordt gekeken naar het kapitaal aan kennis, ervaringen en mogelijkheden die statushouders en vluchtelingen hier te bieden hebben. Door flexibel te denken, Engels te gebruiken, te onderzoeken wat zij konden en deden in hun land van herkomst. Daarvoor moet de overheid niet alleen de mindset veranderen maar ook de systematische keuze maken om tijd te investeren in het ontdekken van talenten en krachten van vluchtelingen, bijv door caseload van ambtenaren te verlagen.

Opmerkingen en aanvullingen uit de groep

- Hoeveel sleutelfiguren wil je meenemen, hoe ga je dat betalen (want zou niet onbezoldigd moeten zijn), hoe voorkom je dat je een sleutelfiguur opbrandt
- Gedeelde kennis is soms beter dan representatieve, waarbij de gedragen verhalen van verschillende sleutelfiguren wordt meegenomen en niet de 'objectieve' visie van een onderzoeksbureau
- We zijn geneigd voor de zekerheid toch snel een onderzoeksbureau in te huren, maar als systeemverandering daadwerkelijk het doel is, **durven** we dat dan ook los te laten en het op een totaal andere manier doen? Waarom denken we dat een onderzoeksbureau nodig is?

- Soms is een onderzoeksbureau onvermijdelijk om door hogere overheden serieus genomen te worden of omdat de omvang/aantal betrokken te groot is om zelf te onderzoeken
- Onderzoeksbureau kan ook wél goed gaan (en-en), afhankelijk van wat het design van het onderzoek is, welke rol de organisatie of de personen krijgen die het signaal hebben gegeven aan de gemeente dat er iets niet goed gaat, wie kiezen we om het onderzoek te doen.
- Rekening houden met welke belangen/krachtenvelden zich bevinden achter beleid, soms is er een politieke agenda
- Mythe dat een sleutelfiguur het contact kwijtraakt met de achterban als ze veel worden betrokken bij overheidsprocessen of een betaalde baan krijgen bij de overheid. Wat is de zorg daarachter en is die terecht?
Als je vanuit de tussenpositie onderdeel wordt van de instantie, onder de impliciete veronderstelling dat je je conformeert aan het systeem, dan is er geen ruimte meer voor die vitaliteit van de tussenpositie. Die ruimte van de tussenpositie en de persoon die dat bekleedt moet dan wel open blijven. Omarmen van het 'vreemde', het 'rare', van het tussenperspectief