

Tegenspraak in sociaal werk.

Vanuit tegenspraak democratisch en inclusief handelen.

Democratie blijft altijd een ontmoeting van vreemden, van mensen die van elkaar verschillen, en van wie altijd opnieuw onduidelijk is of ze tot een gemeenschappelijk besluit kunnen komen. Dat lijkt het democratische handelen moeilijk te maken en goed samenleven in de weg te staan. Maar misschien is de veelheid aan menselijke perspectieven geen probleem, maar biedt die juist ruimte voor het nieuwe.
(Meijer, 2022, p13)

1 Inleiding

De wereld ziet er anno 2026 een stuk complexer uit dan enkele decennia geleden. Maatschappelijke tegenstellingen staan op scherp. Ook sociaal werkorganisaties kunnen niet ontsnappen aan die toenemende complexiteit. Spanningen in de samenleving glippen door de poriën van organisaties en dwingen tot reflectie. Verschillende organisaties geven aan dat het vaker schuurt in de dagelijkse praktijk. Waar ideeën en visies beluisterd worden, ontstaat tegenspraak. Geen enkele groep mensen die verzamelt is louter homogeen.

In deze weerslag van het project 'tegenspraak in sociaal werk', gaan we op zoek naar manieren om daarmee om te gaan. Dat doen we niet door concrete werkvormen en methodieken aan te reiken, maar door vragen te stellen. We merken immers dat heel wat situaties van tegenspraak niet beperkt blijven tot het hier en nu van een concrete praktijk, maar organisaties uitdagen om eigen visie en doelstellingen in vraag te stellen of te verduidelijken. Met vragen hopen we aan te zetten om reflectie, verbeelding en verheldering.

In het eerste deel van deze tekst focussen we op het samenstellen van een theoretisch kader dat helpt om over tegenspraak na te denken in organisaties met democratische doelstellingen. De (empirische) cases komen vanaf deel 2 aan bod met een beschrijving van onze aanpak en met het aanreiken van een handelingsplan (deel 3).

Deze tekst gaat hand in hand met een PowerPoint die puntsgewijs een samenvatting geeft en de belangrijkste vragen formuleert. We richten ons in de eerste plaats tot staf- of beleidsmedewerkers en minder tot eerstelijnswerkers. Al heb je voor het omgaan met concrete situaties van tegenspraak uiteraard vooral samenwerking nodig. Ben je toch op zoek naar een concretere methodiek, dan verwijzen we graag naar methodieken van democratische gespreksvoering of creatievere methodieken om stemmen te laten klinken. Het handelingsplan dat in deze tekst wordt aangereikt, gaat vooraf aan en omkaderd dergelijke methodieken.

2 Visie en uitgangspunten

2.1 Meerstemmigheid en tegenspraak

Sociale professional zijn zoekende in de omgang met de tegenspraak die zich aandient. Het sociaal werk vertrekt vanuit vertrouwen en verbinding als kernwaarden. Organisaties willen veilige ruimtes creëren waarin mensen zich kunnen ontwikkelen en waarin signalen richting beleid kunnen worden gegeven. Binnen die context is er doorgaans ruimte voor meerstemmigheid: uiteenlopende ideeën, waarden en perspectieven worden erkend en benoemd, met verbinding en consensus als doel. Toch blijkt dat deze meerstemmigheid niet altijd vanzelfsprekend is. Wanneer fundamentele verschillen botsen en consensus uitblijft, ontstaat er spanning. Organisaties ervaren een dilemma tussen het organiseren van tegenspraak en het behouden van verbinding. Moeilijke gesprekken over gevoelige thema's worden soms vermeden, en inclusieve intenties leiden soms tot een eerder homogene groep deelnemers.

Deze spanning raakt aan de kern van het sociaal werk: hoe verhoudt het streven naar inclusie zich tot het toelaten van conflicterende stemmen? Door concrete situaties te analyseren waarin deze spanning zichtbaar wordt, willen we onderzoeken hoe sociaal werk kan groeien in democratisch handelen en inclusieve praktijken, juist door tegenspraak niet uit de weg te gaan, maar te benutten.

Tegenspraak

We hanteren in dit project een brede (niet-wetenschappelijke) omschrijving. Tegenspraak benoemen we als *“het uiten van tegenovergestelde meningen, argumenten of standpunten ten opzichte van elkaar. (...) Het is een uitdrukking van diversiteit in denken en zijn en het vermogen van individuen om verschillende perspectieven te waarderen en te begrijpen. (...) In zijn kern vertegenwoordigt tegenspraak het recht en zelfs de noodzaak om kritisch te denken, te analyseren en te evalueren.”*¹. Interessant aan deze omschrijving, is de nadruk op de tweeledigheid van tegenspraak: enerzijds gaat het over tegenstelling, over polariteit. Anderzijds wordt de diversiteit en het waarderen van meerstemmigheid benoemd. Deze omschrijving die de nuance van het concept benadrukt, sluit aan bij waar we als sociaal werk voor (willen) staan: mensen samenbrengen, versterken en/of ondersteunen wanneer ze hun stem willen laten horen

In wetenschappelijke literatuur introduceerde Richard Fogelin in 1985 het concept van 'deep disagreements' dat begrepen kan worden als een botsing van manieren van leven clashes in 'forms of life'. Deep disagreements zijn tegenstellingen of onenigheden die voortkomen uit een verschil in perspectief, referentiekader, waardensocialisatie, rationaliteit, De vormen van tegenspraak die we hier behandelen sluiten aan bij die 'deep disagreements'.

Tegenspraak vormt daarmee een aanjager van kritische reflectie over samenleven in diversiteit. Verschillen in visies en levensstijlen in dialoog met elkaar brengen, biedt kansen om dat samenleven te 'verbeelden' en samen te zoeken naar wat kwaliteitsvol is voor iedereen. De uitdaging is die tegenspraak vast te nemen in dialoog, eerder dan in strijd. Het gaat over het vermogen om de kracht van een ander perspectief te zien, zelfs als je het er niet mee eens bent.

¹ Deze definitie is gebaseerd op een omschrijving ontleend aan <https://woordwijzer.nl/>

In organisaties komen mensen samen die dingen delen, bijvoorbeeld leven in armoede, op zijn zoek naar fijne vrije tijd of wijkbewoners zijn, maar ook van elkaar verschillen, andere ideeën hebben over samenleven of verschillende ethische perspectieven hanteren. Binnen die realiteit gaat sociaal werk aan de slag. Tegenspraak komt voor tijdens gesprekstafels, participatiemomenten, informele contacten, ... De cruciale vraag is, wat doen we met die meerstemmigheid. Wat doen we met tegenspraak als die niet vertrekt vanuit alledaagse dingen maar 'diep disagreements' zijn? Laten we die 'zijn', zonder meer? Of nemen we ze ter hand om tot iets nieuws te komen?

In samenwerking met 4 organisaties uit het sociaal-cultureel volwassenwerk, opbouwwerk en jeugdwelzijnswerk, onderzoeken we en reflecteren we hoe sociaal werkpraktijken zich kunnen versterken als democratische en/of inclusieve praktijken vanuit de bestaande tegenspraak en meerstemmigheid. Of zoals Hubacher Haerle (2026) verwoordt: *“een (...) perspectief (...) waarin diepgaande politieke meningsverschillen worden gezien als een noodzakelijk en, mits goed beheerd, zelfs productief onderdeel van de democratische politiek.”* (p8, vrij vertaald naar).

2.2 De inzet van tegenstellingen

(Inter)nationale literatuur beschrijft de rol van sociaal werk om tegenstellingen te overbruggen en belangen van hun doelgroep in verhouding te brengen met andere belangen. We zien in deze literatuur een verschuiving van dialogische processen gericht op consensus (in de traditie van Rawls en Habermas), naar een benoemen van agonistische processen, waar tegenstelling - en zelfs strijd - mag zijn (Bečević & Herz, 2023; Rombaut & Raeymaeckers, 2025). Bestaande literatuur benoemt deze processen op niveau van organisaties, tussen organisaties onderling en/of tussen organisaties en beleid. Maar ook binnen de werking van deze organisaties komen tegenstellingen en conflicterende belangen voor.

Kritisch samenleven vooronderstelt het debat aangaan over hoe samenleven eruit kan en moet zien. Het vooronderstelt ruimte geven aan alle tegenstellingen in visies en ideeën. Die interne en onderlinge tegenspraak constructief en integratief aangaan, is een eerste stap om als organisatie naar buiten toe belangen te collectiviseren en politiserend te handelen. Het is ook een belangrijk en noodzakelijk vraagstuk voor de identiteitsbepaling en profilering van een organisatie: participatief vormgeven aan kwesties als 'wie zijn we', 'wie bereiken we', 'waar staan we voor'.

Niet het zoeken naar wat gedeeld wordt staat centraal maar het benoemen van het verschil. Verbinding zoeken *vanuit* het verschil, niet *ondanks* het verschil.

Hierin trekken we heel wat sociaal werkorganisaties wat uit hun comfortzone. Sociaal werkpraktijken gaan immers graag op zoek naar de consensus, naar waarin we overeenkomen. Ruimte voor meerstemmigheid, verschillende ideeën, waarden, uitgangspunten, zijnswijzen, ... van deelnemers, professionals, organisaties, en de bredere samenleving, is doorgaans gericht op het zoeken naar wat verbindt.

Omgekeerd kan het 'schuren' wanneer die meerstemmigheid in verhouding met elkaar wordt gebracht. Wat als er tegenspraak of conflict ontstaat? Als zijnswijzen, waarden of ideeën op een fundamentele manier met elkaar in botsing komen en er geen consensus gevonden wordt? Heel wat sociaal werkorganisaties signaleren een spanning tussen het omgaan met en het organiseren van tegenspraak enerzijds en het zoeken naar wat verbindt anderzijds.

Dit onderzoek formuleert enkele (politiek-) filosofische kaders die ons denken uitdagen, om vandaaruit te zoeken naar manieren om tegenspraak constructief en transformatief in te zetten.

2.3 Over agonistisch pluralisme en fundamentele grondwaarden

Op zoek naar meer onderbouwing, gaan we op verkenning in literatuur over democratie. Eigen aan democratie is immers het uitgangspunt dat elke stem aan de orde is en gehoord mag worden. Democratie begrijpen we hier niet als in het overkoepelende systeem dat ons samenleven ordent, maar wel als een manier om samen te leven in alledaagse praktijken: alledaagse democratie zoals Spierts (2017) het noemt. Het gaat over democratische interacties in het dagelijks leven en concrete (sociaal werk) praktijken.

Democratisch handelen vertrekt vanuit een erkenning van verschillen in de samenleving. Volgens Mouffe (2008) zijn die zelfs essentieel voor een democratie. Ze maakt een onderscheid tussen ‘de politiek’ met haar instituties, en ‘het politieke’ wat verwijst naar spanningen inherent aan menselijk samenleven. Het politieke gaat over inhoudelijke tegenstellingen die vormgeven aan menselijk samenleven en dus vormgeven aan de toekomst van de democratie. Mouffe kadert dit binnen een ruimte van macht en conflict. De vraag is dan niet of tegenstellingen mogen zijn maar op welke manier tegenstanders kunnen evolueren van ‘antagonist’ (tegenover elkaar, mogelijks vanuit strijd) naar ‘agonist’ (tegenstanders met wederzijds respect en legitimering van ieders positie). Het ‘nieuwe’ dat kan ontstaan uit tegenspraak is voor Mouffe niet een nieuwe consensus – zoals Arendt en Habermas voorstellen – maar een realiteit van verschillende, tegengestelde posities en een wederzijdse openheid of begrip daarvoor.

Volgens Mouffe kan **macht** niet uitgeschakeld worden. Hier schuift Mouffe het principe van agonistisch pluralisme naar voor (Mouffe, 2000). Agonisme is kort gezegd ‘strijd tussen tegenstanders met respect voor elkaars mening’. Om tot een democratische praktijk te komen, moeten we *“de bestaande wij – zij verhoudingen deconstrueren in die mate dat we diegene met wie we van mening verschillen niet langer als vijand zien maar als iemand wiens mening we respecteren, ook al heeft deze persoon een andere visie dan de onze”* (Raeymaeckers, et.al., 2021, p297).

Naast de aanwezigheid van macht, verschilt Mouffe ook op een ander cruciaal vlak van Habermas en Arendt, namelijk het belang van **emoties**, ‘passions’, in tegenspraak. Niet de rationele dialoog maar emoties geven voeding aan het democratische debat: *“Door rationaliteit als belangrijkste te beschouwen, laten zowel het deliberatieve als het aggregatieve perspectief een centraal element buiten beschouwing, namelijk de cruciale rol die passies en emoties spelen bij het verzekeren van de trouw aan democratische waarden”* (vrij vertaald van: Mouffe, 2000a, p10) en *“Een belangrijk verschil met het model van de ‘deliberatieve democratie’ is dat bij het ‘agonistische pluralisme’ de voornaamste taak van de democratische politiek niet bestaat uit het uitschakelen van passies uit de publieke sfeer om zo een rationele consensus mogelijk te maken, maar uit het inzetten van die passies in functie van democratische doelstellingen.”* (vrij vertaald van: Mouffe, 2000a, p16).

Macht en emoties zijn twee cruciale elementen die de dagelijkse sociaal werk praktijk vorm en richting geven. Waar we echter in onze empirische toets op basis van Mouffe tegenaan botsen, is de noodzaak die Mouffe verwoordt over het hebben van gedeelde fundamentele democratische waarden. Hoewel de interpretatie van die waarden onderling kan verschillen, vereist het volgens

Mouffe gedeelde democratische waarden om van antagonist naar agonist te kunnen gaan (Mouffe, 2000). *“Mouffe wijst op de verschillende belangen en aanspraken in onze democratische samenleving. Conflictueuze consensus omhelst een consensus over ethisch-politieke waarden van vrijheid, gelijkheid en solidariteit (...). (Reynaert, 2018).*

De bestudeerde praktijken van tegenspraak tonen echter net een spanning op het bestaan van die gedeelde ethisch-politieke waarden. Om dit beter te begrijpen en hanteren, laten we ons leiden door het werk van Akeel Bilgrami. In zijn artikel ‘Secularism: Its Content and Context’ (2014) tracht hij inzicht te geven in het concept secularisme om vandaaruit om te gaan met conflicterende waarden. Hoewel er argumenten zijn dat pluralisme zoals Mouffe voorschrijft (gelijkwaardigheid van ideeën), en secularisme (dat eerder gaat over de vrijheid van ideeën), in spanning met elkaar kunnen staan, biedt Bilgrami’s perspectief van de lexicografische ordening van waarden een interessante denkoefening.

Zijn uitgangspunt is dat geen enkele samenleving als dusdanig neutraal is of kan zijn. Daarin ligt hij in dezelfde lijn als Mouffe. Zonder afbreuk te willen doen aan de complexiteit van Bilgrami’s uiteenzetting, formuleert de ‘lexicografische ordening’ dat er een rangschikking moet bestaan tussen waarden en visies waarbij een (het?) (politieke) samenlevingsideaal (vaak vertaald in fundamentele constitutionele rechten en vrijheden), voorrang moeten krijgen op andere idealen wanneer die in conflict komen tot elkaar (Bilgrami, 2014, p12).

Dat betekent niet dat samenlevingsidealen en fundamentele rechten opgelegd of opgedrongen moeten worden, maar dat de dialoog **eerst** daarover moet gaan. Hoe dat invulling krijgt, is sterk contextueel afhankelijk en moet vertrekken vanuit de bestaande waarden van groepen en individuen (interne redenen).

Toch blijft zijn invulling normatief, niet alle redenen zijn even ‘waar’. Daarin zit de lexicografische ordening. Wanneer tegenspraak zich op dat niveau bevindt, vraagt de acceptatie van (contextuele) fundamentele rechten gekoppeld aan een samenlevingsideaal, **tijd en inclusieve deliberatie** vanuit een gedeelde zorg. Niet vanuit universalistische rechten maar **vanuit lokale, concrete praktijken kan een gemeenschappelijke basis en de acceptatie van een samenlevingsideaal groeien.**

(...) Het juiste is niet om te vragen of het begrip secularisme opnieuw gedefinieerd moet worden, maar om te eisen dat men ophoudt met praten over secularisme en zich in plaats daarvan richt op het verbeteren van situaties die er echt toe doen, waar het echt om gaat. (...).” (vrij vertaald naar: Bilgrami, 2014, p20)

Het (politieke) samenlevingsideaal waar het eerst over moet gaan, is het resultaat van een collectieve geschiedenis. Met als gevolg, het kan niet zomaar opgedrongen worden én het is per definitie voortdurend in evolutie door nieuwe veranderingen en uitdagingen. Mensen kiezen zelf of en wanneer ze zich kunnen vinden in het bestaande samenlevingsideaal met bijhorende rechten en waarden, al dan niet gevoed door een intern conflict. In tussentijd (tot die acceptatie) kan de ordening volgens Bilgrami indien nodig tijdelijk opgeschort moet worden (“in abeyance”). Concreet, als de bestaande verschillen in visies en waarden tijd nodig hebben om naar elkaar toe te groeien, maar de werking of het samen-leven binnen de organisatie niet in de weg staan, kan het gesprek over ‘acceptatie’ uitgesteld worden.

3 Onderzoekskader

Vanuit deze theoretische inzichten ontlede we 5 situaties in 4 organisaties. De situaties die zich aandien waren telkens vormen van tegenspraak die niet enkel in een concrete situatie met beperkt aantal betrokkenen impact hadden, maar die de organisatie in z'n geheel uitdaagden en aanleiding zijn tot het stellen van enkele fundamentele vragen over het realiseren van visie en (strategische) doelstellingen.

Onderstaand handelingsplan is dan ook gericht op dat soort situaties. Het is geen concrete methodiek om in sociaal werkpraktijken aan de slag te gaan, maar formuleert vragen om vanuit die concrete praktijken na te denken over organisatie en organisatiebeleid. Elk van deze situaties werd geselecteerd in samenwerking met de betrokken organisaties en heeft betrekking op één of elk van de niveaus waarop organisaties aangeven tegenspraak te herkennen: in de concrete dagelijkse praktijken van professionals; intern bij de organisatieontwikkeling; extern in de positionering van de organisatie.

De situaties die we in de diepte onderzochten gingen over:

- Samenwerken met een partner wiens uitgangspunten haaks staan op de eigen organisatievisie.
- Een transgender persoon die moeilijk haar plaats vindt in een werking met enkele conservatiever denkende jongeren.
- Al dan niet kiezen voor genderinclusieve toiletten op een werkplaats met een divers bereik.
- Een verbaal sterke persoon met uitgesproken wereldbeeld en waardenkader die een werking domineert.
- Doelstellingen rond seksuele diversiteit implementeren in zeer diverse werkingen.

We gingen in elk van de 5 situaties op zoek naar de mate en de manier waarop inhoudelijke argumenten, emoties, non-verbale communicatie, houdingen, (impliciete) verwachtingen en macht aanwezig zijn in de aangehaalde situaties van tegenspraak. We hanteren hierbij de methode van 'thick description'. 'Thick description' is een manier om het gedrag in een gelaagde, gedetailleerde context te beschrijven. Het wordt gebruikt om na te gaan hoe kleine handelingen een diepere (culturele) betekenis kunnen hebben.

Deze diepte-interviews werden inductief geanalyseerd tot 6 thema's (zie 4.3). Op basis van die inzichten en gecombineerd met de theoretische uitgangspunten die we boven formuleerden, creëerden we een 'pad van vragen' dat gevolgd kan worden en vorm krijgt afhankelijk van jouw organisatie en de concrete situatie. Dat pad werd getoetst op basis van een membercheck bij de organisaties die meewerkten aan het project.

Het opzet is om vanuit een diepgaande analyse, een reflectie- en gesprekskader te bieden om interne afwegingen te maken over het omgaan met tegenspraak.

4 Handelingsplan: tegenspraak constructief vormgeven

4.1 Doel van het handelingsplan

Dit handelingsplan helpt om:

- Situaties van tegenspraak te analyseren;
- Onderliggende belangen en behoeften zichtbaar te maken;
- Een minimale gemeenschappelijke basis te zoeken;
- Verschillen op een constructieve manier ruimte te geven;
- Democratisch en inclusief handelen te versterken.

Hiervoor doorloopt het plan 3 stappen: in eerste instantie worden handvatten aangereikt om diepgaand inzicht te krijgen op de situatie; een tweede stap gaat op zoek naar een (minimaal) gedeeld fundament; in een derde stap wordt tenslotte kans getoond om de tegenspraak op een positieve manier te laten zijn.

Voorafgaand aan de concrete stappen, moet een organisatie zichzelf in de spiegel kijken om een kader te creëren of te expliciteren. Hoe kijkt jouw organisatie naar tegenspraak? En naar inclusie of naar alledaagse democratie? Wat betekent dat concreet en welke (verschillende) invullingen wordt eraan gegeven?

4.2 Jouw kijk op tegenspraak

De plaats die tegenspraak krijgt in een werking, is geen individuele keuze van werkers of deelnemers. Het is in de eerste plaats een organisationele keuze die grond vindt in een ruimere kijk op en ambitie om inclusief te zijn. Hoe groter de diversiteit van doelgroep en doelstellingen, hoe groter de kans is dat tegenspraak zich voordoet en hoe belangrijker om er constructief mee aan de slag te gaan.

Omgaan met tegenspraak start dus vanuit dialoog over volgende vragen zodat beleidskeuzes gemaakt kunnen worden:

- Hoe kijkt jouw organisatie naar diversiteit, inclusiviteit en alledaagse democratie?
- In welke mate klopt volgende zin voor jouw organisatie: *“Tegenspraak is het recht en zelfs de noodzaak om kritisch te denken, te analyseren en te evalueren.”*
- Wat doe je vandaag met tegenspraak als die niet voortvloeit vanuit alledaagse dingen maar ‘diepe disgreementen’ zijn? Laten we die ‘zijn’, zonder meer? Of nemen we ze ter hand om tot iets nieuws te komen?
- Kan/wil je voor jouw organisatie een niet-onderhandelbare ondergrens benoemen? Op welke manier legitimeer je die ondergrens naar medewerkers en deelnemers? In welke mate wordt die gedeeld en gedragen door medewerkers en deelnemers?

- Zijn de antwoorden op deze geformuleerde vragen dezelfde voor professionele collega's, voor vrijwilligers en voor deelnemers?

Deze vragen kunnen uitdagend zijn voor een organisatie en vragen ruimte en tijd voor verdieping. Een mogelijke manier om ze vast te nemen is de werkvorm van de waarderende benadering: sta stil bij waar je vandaag staat, waar je naartoe wil en wat er nodig is om 1 stap in die richting verder te zetten.

4.3 Stap 1: De deconstructie van tegenspraak in de praktijk

Inzicht krijgen in situaties van tegenspraak, start vanuit de deconstructie van de ideeën van de 'tegenstander'. Deconstructie als in 'het helemaal uitelkaar halen van iets (zodat je helemaal kunt zien hoe iets werkt)'. Wittgenstein omschrijft het als: *“Door het (epistemologische) potentieel van de verbeelding in te zien, wordt het aannemelijk dat we, door iets te leren over de sociale omstandigheden waarin onze politieke tegenstanders leven en hoe die tot stand zijn gekomen, in staat kunnen zijn om ons voor te stellen hoe zij tot besluiten komen die ons aanvankelijk zo onbegrijpelijk en vervreemd leken.”* (vrij vertaald naar: Hubacher Hoarle, 2026, p14)

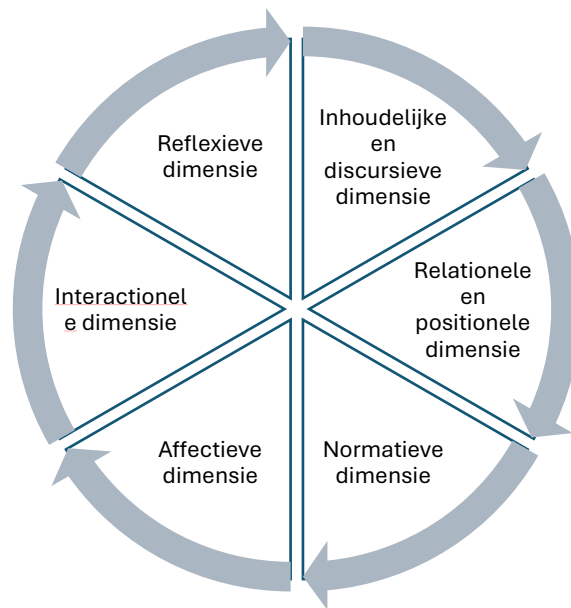
Het grondig ontleden van een situatie voorkomt dat je oplossingen zoekt voor een probleem dat onvoldoende wordt begrepen. Door stil te staan bij situaties kan je sleutels vinden die toegang geven om met de tegenspraak aan de slag te gaan.

Vanuit de analyse van de – in het onderzoek geselecteerde - situaties, benoemen we 6 dimensies die vormgeven aan tegenspraak. Deze vragen kunnen gehanteerd worden door professionals onderling in intervisie of werkoverleg of individueel door een begeleider gebruikt worden ter reflectie. Deze inzichten zijn noodzakelijk om nadien (in stap 2 en 3) aan de slag te gaan met betrokkenen. Heb je vanuit jouw positie niet alle antwoorden op de vragen en overwegingen, kan je bij betrokkenen zoeken naar de juiste (doorleefde) antwoorden om de analyse scherp te krijgen.

Een mogelijke werkvorm bestaat uit het toewijzen van '100%' aan de 6 'ingrediënten'. Als je volledige taart 100% is, hoeveel procent van de taart geef je dan aan elk van de 6 dimensies. Je zal zien dat de verhouding in elke situatie anders is. De ene situatie is erg waardengedreven, waardoor dat taartpunt meer percentage krijgt, terwijl in een andere situatie net 'emoties' het grootste aandeel krijgt. De opstelsom van je verdeling moet altijd 100% zijn. Deze oefening laat je toe om niet alleen na te denken hoe een dimensie aan bod komt, maar ook in welke mate dat 'ingrediënt' bepalend of vormgevend is aan de situatie. Aan de hand van de geformuleerde vragen kan je beter begrip van een dimensie.

(zie ook ppt vanaf slide 11)

6 dimensies van tegenspraak:



1. Inhoudelijke en discursieve dimensie: tegenspraak analyseren vanuit inhoudelijke claims en discours.
*Waarover gaat het conflict inhoudelijk? Waarin verschillen de inhoudelijke posities?
 Hoe worden redeneringen opgebouwd, met welke logica en argumenten?
 Hoe wordt het verbaal en non-verbaal geuit? Welke woorden of uitdrukkingen worden gebruikt?
 Is er een maatschappelijk discours dat hierop invloed heeft?*
2. Relationele en positionele dimensie: tegenspraak als relatie en machtsdynamiek tussen actoren en/of organisaties.
*Wie is betrokken?
 Vanuit welke rol en positie wordt de tegenspraak aangegaan (professional, jongere, partner, buur, ...)?
 In welke mate worden die posities expliciet gemaakt?
 En hoe verhouden dat zich tot de ruimere (organisatie-)context?*
3. Normatieve dimensie: tegenspraak waarin waarden grenzen bepalen.
*Welke onderliggende (fundamentele) waarden spelen er bij de verschillende betrokkenen?
 Hoe verhouden die zich tot waarden in de organisatiemissie en -visie? En tot democratische, grondwettelijke waarden?
 In welke mate zijn die waarden gedeeld?
 In welke mate zijn die waarden onderhandelbaar, voor de organisatie en voor de betrokken individuen?*

4. Affectieve dimensie: tegenspraak niet enkel als rationeel maar ook emotioneel beladen gegeven.
Welke onderliggende emoties geven vorm aan de tegenspraak?
In welke mate ervaren betrokkenen erkenning, legitimatie voor die emoties?
Zijn er niet geëxpliciteerde verwachtingen en aannames?
5. Interactionele dimensie: tegenspraak gevormd door gedrag en communicatie in interactie.
Vanuit welke houding staan actoren in de tegenspraak? Open, luisterend, bereid tot debat of eerder gesloten, defensief of zelfs vijandig?
Welke invloed heeft non-verbale communicatie?
En in welke mate zijn verbale en non-verbale communicatie consistent?
Is er een verschil tussen wat wordt gezegd en wat de overtuiging is?
Zijn er impliciete verwachtingen denk je?
6. Reflexieve dimensie: tegenspraak vanuit al dan niet bewuste aannames.
Hoe verhouden betrokkenen zich tot hun eigen denken en handelen?
Hebben ze inzicht in eigen denken en handelen, in belangen en impact op anderen?
In welke mate wordt dat geëxpliciteerd?
Hoe ervaren betrokkenen deze situatie? Wat vinden ze belangrijk?

4.4 Randvoorwaarden voor constructieve uitwisseling

Tegenspraak vastpakken met de betrokken, vraagt om enkele randvoorwaarden die voldaan moeten zijn. Deze randvoorwaarden zijn essentieel om tegenspraak constructief vast te kunnen pakken. De eerste opdracht is dus na te gaan welke mate volgende elementen aanwezig zijn bij de betrokkenen of hoe ze versterkt kunnen worden.

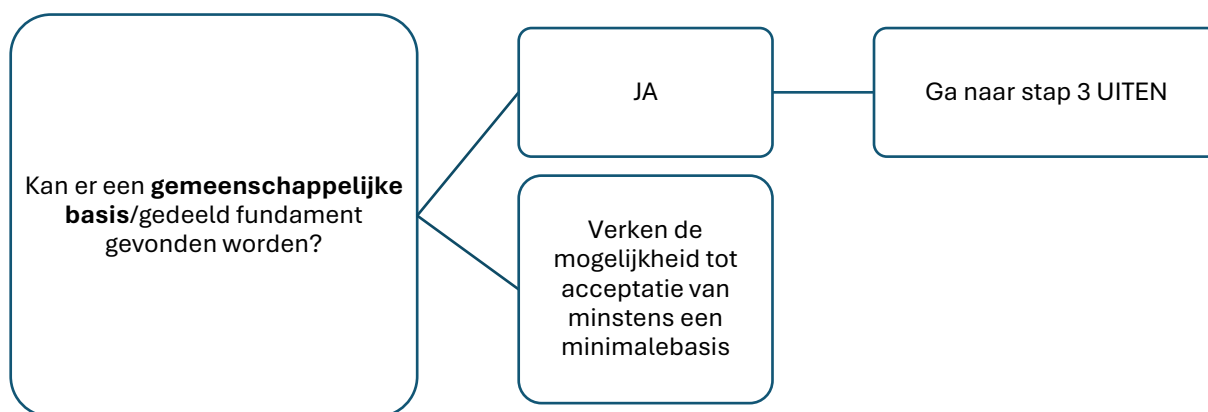
- **Bereidheid:** Zijn betrokkenen bereid deel te nemen? Is er mentale ruimte voor een gesprek?
- **Veiligheid:** Voelen deelnemers zich voldoende veilig? Kunnen risico's op kwetsing beperkt worden?
- **Gelijkwaardigheid:** Zijn machtsverschillen zichtbaar? Kunnen deze eventueel weggewerkt of verkleind worden?
- **Participatie:** Krijgt iedereen de kans om deel te nemen? Is er ruimte om iedereen gelijkwaardig te laten participeren? Worden alle stemmen gehoord?
- **Tempo:** Kan gewerkt worden op tempo van de betrokkenen? Zijn verwachtingen afgestemd?
- **Zelfinzicht:** Reflecteren betrokkenen over hun eigen handelen? Zijn zij zich bewust van hun positie en de impact ervan op de andere of op de omgeving?
- **Respectvolle houding:** Is er openheid voor andere perspectieven? Worden deelnemers ernstig genomen? Is er wederzijds respect aanwezig?

We verwijzen hier naar slide 11 in de presentatie.

4.5 Stap 2: Op zoek naar een gemeenschappelijke basis

Wanneer je door 'ontleding' inzicht hebt in de situatie en de randvoorwaarden voldaan zijn, kan je met betrokkenen aan de slag met de tegenspraak. In eerste instantie wordt onderzocht of er een **gedeelde basis** bestaat waarop verder gebouwd kan worden. Door een gemeenschappelijke basis te benoemen – hoe abstract die ook is – creëer je een fundament dat voorbijgaat aan individuele verschillen. Dat fundament vormt de basis waarop verschillen kunnen en mogen bestaan.

Gesprekken waarin tegenspraak ruimte krijgt, zijn niet succesvol omdat iedereen hetzelfde denkt, maar omdat er voldoende fundament is om verschillen bespreekbaar te maken. Het gemeenschappelijk fundament vormt daarom de veilige ondergrond waarop sociaal werkers samen met betrokkenen in de tegenspraak gevoelige, complexe en soms conflictueuze thema's kunnen onderzoeken en aanpakken. In de politieke filosofie van Mouffe en Bilgrami is die gemeenschappelijke basis veelal constitutioneel (verwijzend naar de grondwet). In de dagelijkse praktijk van sociaal werkorganisaties is die constitutionele ondergrens uiteraard ook relevant en belangrijk, maar kan de organisatievisie en -afspraken een goede start betekenen voor dit gesprek.



Deze gemeenschappelijke basis kan bestaan uit: gedeelde waarden (bijvoorbeeld: gelijkwaardigheid, solidariteit, sociale rechtvaardigheid, respect voor diversiteit, ...); uit een gezamenlijke missie (bijvoorbeeld: in stand houden van de werking, iedereen de kans geven om deel te nemen, benoemen van de organisatiedoelstellingen, ...) of idealen die aan de basis liggen van de organisatievisie.

Hiermee verwijzen we naar de 'lexicografische ordening' van Bilgrami. Voorafgaand aan elke andere visie, is er een ideaal van samenleven geformuleerd vanuit de grondwet. Vertaald naar organisatie, de organisatievisie.

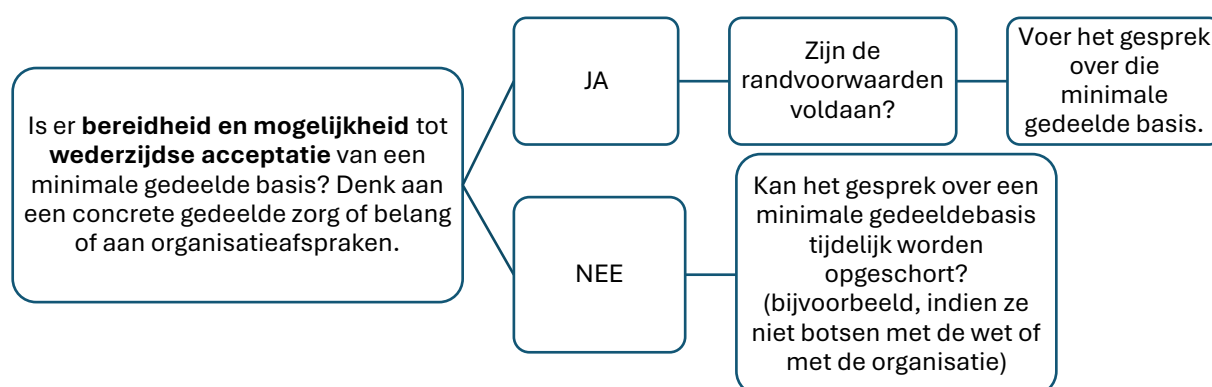
Een mogelijke invalshoek is om na te gaan of de organisatievisie, -idealen en bijhorende waarden geëxpliciteerd zijn in verwachtingen ten aanzien van deelnemers, vrijwilligers, professionals, ...? Kunnen die helpen om een gemeenschappelijke basis te benoemen?

Gebruik bij deze oefening eventueel de werkvorm van 'upchuncken': Met deze werkvorm ga je steeds op zoek naar een hoger niveau van abstractie. Bijvoorbeeld, een broek wordt een kledingsstuk, een kledingsstuk wordt bescherming en dat wordt dan weer minimaal noodzakelijke

levensstandaard. Of, over de oorzaken van sluikstorten heeft iedereen misschien een andere mening, misschien vind men elkaar wel in het belang van propere straten.

Kan er overeengekomen worden over een gemeenschappelijke basis/gedeeld fundament? Ga dan naar stap 3.

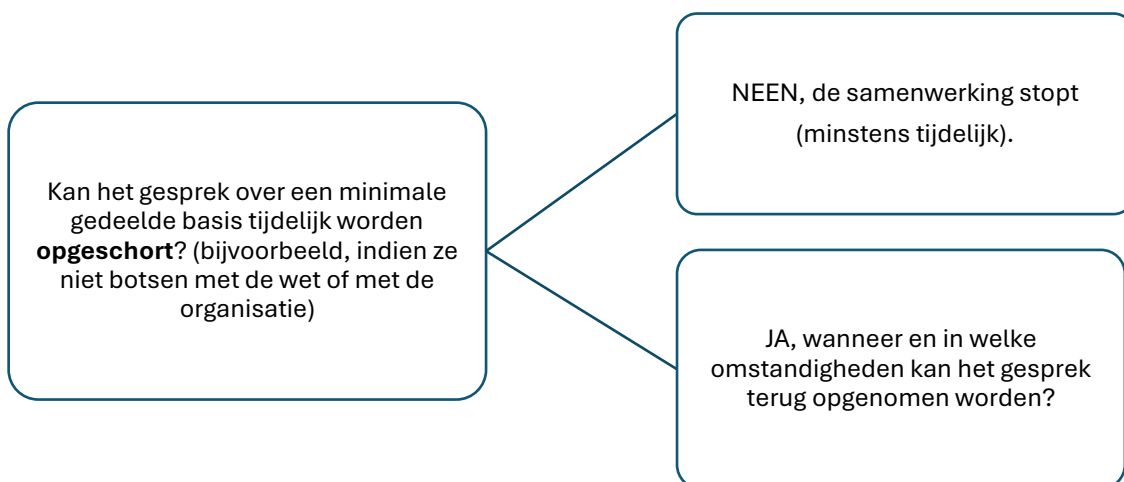
Indien niet, kan er verder gezocht worden of de betrokkenen elkaar tegenmoet kunnen komen, of er door één van de betrokkenen de bereidheid en mogelijkheid is om minstens een **minimale basis** te accepteren, als opstap naar een bredere gedeelde visie.



Kunnen verschillen in waarden overbrugd worden? Zijn er kansen/openingen om waardenkaders aan elkaar vast te haken?

Lukt dat vanuit een concrete gedeelde zorg of praktijk? Of misschien vanuit het benoemen van de invulling en betekenis van waarden? Bijvoorbeeld, wat betekent non-discriminatie, gelijkheid of solidariteit voor jou? Of zelfs uit een aantal geëxpliciteerde gespreksregels en omgangsvormen (bijvoorbeeld: iedereen mag spreken, luisteren naar elkaar, vanuit eigen ervaringen spreken, ...)? In de praktijk zijn vaak ook organisatieafspraken en -doelstellingen richtinggevend. In welke mate zijn die onderhandelbaar en bespreekbaar? Of vormen die net de minimale ondergrens die geaccepteerd moet worden?

Indien er helemaal geen gemeenschappelijke basis gevonden kan worden, onderzoek je of verdere dialoog mogelijk is; of het gesprek tijdelijk kan en moet worden **opgeschort** of uitgesteld; of samenwerking tijdelijk onmogelijk wordt. Bilgrami spreekt hier over 'in abeyance'.



We verwijzen hiervoor naar slides 23-28 in de presentatie.

4.6 Stap 3: Tegenspraak positief uiten

Vanuit een gedeeld fundament en met voldoende inzicht in de tegenspraak, kan ruimte gegeven worden aan de tegenspraak. De bedoeling is niet om het eens te worden of een compromis te formuleren (hoewel dat kan), maar wel om tegengestelde visies te beluisteren en samen te zoeken hoe die elkaar niet meer in de weg kunnen staan.

Vertrek hierbij van je eigen kennis en vaardigheden. Elke situatie en context is anders en vraagt om een andere aanpak. Dialoog in de vorm van begeleide gesprekken, groepsgesprekken of bemiddeling is niet altijd de beste oplossing. Ook creatieve manieren kunnen helpend zijn. Denk aan fotografie, storytelling, theater, tekenopdrachten, audiovisuele vormen. Of gebruik actieve werkvormen als samenwerkingsopdrachten of groepsactiviteiten.

Kies je wel voor dialoog, zijn er verschillende technieken ontwikkeld om je te ondersteunen, denk bv. aan democratische gespreksvoering met Deep Democracy.

De doelstelling van deze stap is bereikt als: verschillende standpunten en ideeën benoemd kunnen worden, deelnemers zich gehoord voelen, tegenstellingen niet escaleren, en wederzijds respect en samenwerking mogelijk is, blijft of wordt.

We verwijzen hierbij naar slide 30 in de presentatie.

5 Conclusie

Tegenspraak is onvermijdelijk in een samenleving die steeds diverser, complexer en meerstemmiger wordt. Waar mensen samenkomen, ontstaan verschillen in ervaringen, waarden, overtuigingen en belangen. Die verschillen zijn geen teken dat verbinding mislukt, maar een uitdrukking van de realiteit waarin sociaal werk vandaag opereert.

Deze nota vertrekt vanuit de overtuiging dat tegenspraak niet louter een probleem is dat beheerst of genegeerd moet worden, maar ook een kans biedt om samen te leren en nieuwe perspectieven te ontwikkelen. De uitdaging voor sociaal werk ligt niet in het wegwerken van verschillen of het voortdurend streven naar consensus, maar in het creëren van omstandigheden waarin uiteenlopende stemmen gehoord kunnen worden en verschillen op een respectvolle manier kunnen blijven bestaan.

De aangereikte denkkaders en het handelingsplan bieden hiervoor een richting. Door situaties van tegenspraak grondig te analyseren, te zoeken naar een gedeelde of minimale basis en vervolgens ruimte te maken voor constructieve uitwisseling, kunnen organisaties verschillen benaderen als een bron van democratische vernieuwing in plaats van als een bedreiging voor verbinding.

De vraag is dan niet óf tegenspraak een plaats krijgt binnen sociaal werk, maar hoe bewust we die plaats vormgeven. Dat vraagt een expliciete keuze om tegenstellingen niet uit de weg te gaan, tijd om verschillen werkelijk te begrijpen en een bereidheid om de eigen aannames in vraag te stellen. Op die manier zoeken we verbinding, niet ondanks verschillen, maar juist vanuit verschillen.

6 Referenties

- Bečević, Z., & Herz, M. (2023). Towards an agonistic social work: A framework for political action and radical practice. *European Journal of Social Work*, 26(6), 1164–1177.
<https://doi.org/10.1080/13691457.2023.2190052>
- Bilgrami, A. (2014). Secularism: Its content and context. *Journal of Social Philosophy*, 45(1), 25–48. <https://doi.org/10.1111/josp.12039>
- Hubacher, P. (2026). Wittgenstein, Mouffe and the depth of political disagreement. *Synthese*, 207(8).
- Kelder, E. en Jonkers, J. (2010) Chantal Mouffe. In Tijdschrift voor sociale vraagstukken, 10 (11)
- Mouffe, C. (2000a). *Deliberative democracy or agonistic pluralism* (Political Science Series No. 72). Institute for Advanced Studies.
- Mouffe, C. (2000b). *The democratic paradox*. Verso.
- Mouffe, C. (2008)
- Raeymaeckers, P., Gradener, J., Van Dam, S., Botman, S., Driessens, K., Boxstaens, J., & Tirions, M. (Red.). (2021). *Denken over sociaal werk*. Acco.
- Reynaert, D., Roose, R., & Hermans, K. (2018). Sociaal werk is mede-maker van mensenrechten: Debat over kernwaarden woedt voort. *Sociaal.net*. <https://sociaal.net/achtergrond/sociaal-werk-is-mede-maker-van-mensenrechten/>
- Rombaut, J., & Raeymaeckers, P. (2025). Mobilizing moral outrage: Agonistic social work through coalition-building practices. *European Journal of Social Work*..
<https://doi.org/10.1080/13691457.2025.2600662>
- Spierts, M. (2017). Pleidooi voor een democratisch sociaal werk. Marie Kamphuis Lezing 2017.
<https://mariekamphuisstichting.nl/wp-content/uploads/2024/10/mks-lezing-2017-pdf.pdf>

COLOFON

Titel: Tegenspraak in sociaal werk. Vanuit tegenspraak democratisch en inclusief handelen.
 Auteur: Nathalie van Ceulebroeck
 Publicatiedatum: 2026

© APHogeschool 2026

Deze publicatie is een uitgave van AP Hogeschool.

Het is de neerslag van een éénjarige PWO onderzoek.

Veel dank aan alle betrokken organisaties: Avansa Regio Antwerpen vzw, JES vzw, Kras Jeugdwerk vzw, Saamo Antwerpen. Veel dank ook aan de verhelderende inzichten en aha momenten, aangereikt door Prof. Dr. Emiliano Acosta (UAntwerpen).