



**mededelingen opbouwwerk**

**PCG werkt**

**een tussenstand**

themanummer

september 1988  
7e jaargang  
nummer 68

## Inhoud

	pag.
Memo	2
Ten geleide	3
<b>Deventer:</b> PCG. vanuit een reuzenrad	4
<b>Dordrecht:</b> Ontwikkeling bij het Coördinatiebureau Werklozen	5
<b>Groningen:</b> Tussenbalans	7
<b>Rotterdam:</b> "Rotterdam Werkt"	10
<b>Haarlem:</b> C.B.B. voor vrouwen	11
<b>Arnhem:</b> Invloed van het arbeidsbureau	14
<b>Eindhoven:</b> Maatwerk Arbeidsinpassing	17
<b>Almelo:</b> Buurtbeheer en PCG.	19
<b>Katern:</b> Bijzondere leerstoel opbouwwerk aan Erasmus Universiteit	21
<b>Leiden:</b> Al Mizan geen nieuws, goed nieuws	25
<b>Leerdam:</b> PCG. beleid in Leerdam West	28
<b>Eindhoven:</b> Belangrijke ontwikkelingen	31
<b>Enschede:</b> Journalistiek project Turkse en Marokkaanse jongeren	32
<b>Nijmegen:</b> Enkele projecten	33
<b>Utrecht:</b> Stichting Werkplan	35
<b>Enschede:</b> Uitzendbureau minderheden	37
Relatie p.c.g. en tripartisering	40
Minister van Dijk op bewonersdag in Almelo	42
LSA activiteiten	42



is een mededelingenblad van, voor en over de lokale opbouwwerkpraktijk. Samenstelling: Charlotte Krop, Jolanda Tabak, Dorine Winkels.

M.O. verschijnt ten minste 10 maal per jaar, zes gewone en vier themanummers. Een jaarabonnement kost f 38,-. Bij méér abonnementen reductie op aanvraag. Losse nummers kosten f 5,25, themanummers f 6,-, excl. porto.

Redactie en administratie:  
Pr. Mauritslaan 26, 2582 LS Den Haag,  
tel. 070-521354.  
ISSN: 0168-065X

## MeMo

Op de voorpagina van een Haags huis-aan-huis blad wordt pagina-groot de afkeuring van en verontrusting over Heerma's Huisvesting uitgeschreeuwd. De Haagse Wethouder van Volkshuisvesting én de bewonersorganisaties, verenigd in het SOS, verklaren dat de uitvoering van Heerma's Huisvesting desastreuze gevolgen zal hebben. Een waterscheiding tussen "arme" en "rijke" wijken en voorspelbare "ghettovorming" zullen het gevolg zijn van Heerma's Huisvesting.

En eens te meer kunnen de actieve bewoners-kaders en de uitvoerende functionarissen in de wijken zich de vragen stellen, die de Deventer p.c.g.-coördinator in dit thema-nummer rhetorisch aan de orde stelt: druppels op de gloeiende plaat? zoethoudertjes? De Wondere W's van Wonen, Weten, Werken in het p.c.g.-beleid worden nu weer door de ene, dan weer door de andere bewindsman onderuit gehaald. En zo verkeert telkenmale wat in het Haagse jargon wordt aangeduid als "moedgenvend" beleid" in ongeloofwaardigheid en ontmoediging.

Coördinerend Bewindsman Minister van Dijk heeft toegezegd de door het LSA eind oktober voor de tweede maal georganiseerde Bewonersdag te zullen toespreken. Met bovenstaande lijkt een intrigerend thema gegeven. Te meer nu toenemend blijkt dat in de wijken tal van groepen en instanties tot een "productief" samenspel weten te komen; wordt het recht evenredig interessanter te vernemen waarom op beleidsniveau het "haasje over" van ontmoedigende beleidsvoornemens niet te stoppen blijkt. Het intrigerende van de p.c.g.-projecten, vanuit de optiek van het opbouwwerk is m.n. gelegen in de arbeidsmarkt-problematiek van moeilijk plaatsbare werkzoekenden. Het tot ontwikkeling brengen van een gericht en productief samenspel van instanties, groepen, bedrijven en individuen in deze sector blijkt toenemend effectief. En in verschillende plaatsen tekent zich op dit terrein een creatieve ambachtelijkheid af, die zich naar zijn aard laat vergelijken met de periode toen de "stadsvernieuwing" nog in de steigers gezet moest worden.

Voor het Landelijk Samenwerkingsverband Achterstandsgebieden is de kans om effectief iets te doen aan de politiek beleidsmatige tegenspraken als boven genoemd nauwelijks hoger dan nihil te schatten. Het behoort wel tot de mogelijkheden en verantwoordelijkheden van het LSA die tegenspraken en hun effecten te registreren; en om vervolgens deze "maatschappelijke berichtgeving" te deponeren bij de besluitvormers.

Wil van de Leur. ■

## Ten geleide

"Duidelijk is echter wel, dat heel veel wijkbewoners heel veel energie steken in de mogelijkheden, die zich aandienen om allerlei zaken te verbeteren. In hoeverre dit zal leiden tot blijvende verbeteringen wordt voor het grootste gedeelte bepaald door krachten, waar diezelfde wijkbewoners weinig invloed op hebben. Wellicht valt daar over ca. 1 jaar meer te zeggen. Dan kan opnieuw de balans worden opgemaakt via een themanummer van Mededelingen Opbouwwerk."

Deze belofte uit het eerste nummer over p.c.g. (mei 1987) wordt met het verschijnen met 'p.c.g. werkt, een tussenstand' waargemaakt. Echter, of nu meer gezegd kan worden dan toen over blijvende verbeteringen is de vraag en valt uit de bijdragen, die in dit nummer zijn opgenomen ook niet af te leiden. Feit blijft, dat het allemaal nog veel te kort in uitvoering is genomen. Zoals elders ook vermeld, is voor de meeste gemeenten het beleid in z'n volle omvang tot uitvoering gekomen na het tekenen van de bestuursovereenkomst in december 1986. En dat is nu ruim anderhalf jaar geleden. Pas vanaf dat moment, kunnen projecten in uitvoering worden genomen, die profiteren van de meerwaarde van de koppeling van verschillende geldstromen. Projecten, die als het om aanstelling van medewerkers gaat, ook nog een voorbereidingstijd nodig hebben. Meer dan het opmaken van een tussentijdse balans is dus niet mogelijk. Dit geldt ook voor de conclusies, die zullen worden getrokken uit het evaluatieonderzoek, dat nu wordt verricht door de S.G.B.O. We zullen moeten afwachten, of de beleidsmakers deze wijsheid zullen betrachten.

Wat wel nu al gezegd kan worden is dat het p.c.g. werkt, en in deze korte tijd door de energieke en doortastende manier waarop het in de meeste steden is op- en aangepakt een eigen identiteit heeft ontwikkeld. P.c.g. staat voor wijkgerichte (geconcentreerde), waar mogelijk integrale aanpakken, waarbij een belangrijk accent ligt op de arbeidsmarkt-problematiek van moeilijk plaatsbare werklozen. Ook is er al tijd sprake van een duidelijke gerichtheid op migranten. De meeste projecten hebben een effectieve taakstelling van 50 % etnische groepen, terwijl gemiddeld 25 % van de wijkbewoners van etnische herkomst is.

Het beleid is zich steeds duidelijker aan het profileren tot een samenlevingsbeleid én een voorrangbeleid.

Vaak worden andere dan de traditionele manieren van oplossen uitgeprobeerd, die veelal een beter bereik lijken te hebben

en ook goedkoper zijn. In die zin is het ook experimenteerbeleid.

Dit nummer is in zeer nauwe samenwerking met het L.S.A. tot stand gekomen. Aan de steden is gevraagd een bijdrage te leveren 'over de tussenstand' ofwel een project te beschrijven, dat de aandacht verdient. De meeste steden hebben een artikel geleverd. Uit de inhoud blijkt duidelijk, dat p.c.g. inderdaad werkt. Laten we hopen, dat het in de toekomst nog een tijdlang kan doorwerken! ■

Deventer

## P.C.G. vanuit een reuzenrad

Begin juni 1988, kermis in Deventer. Met vrouw, kinderen en vrienden in het reuzenrad. In een gondel hoog boven deze middelgrote stad van ca. 65.000 inwoners, met een middeleeuwse binnenstad en om deze kern: "de oude schil". Deze oude schil, omvattende tien buurten met circa 20.000 inwoners, is het p.c.g.-gebied van Deventer. Het begrip kermis is wat toevallig, maar nog niet zo gek in relatie tot het p.c.g.-beleid. Een veelheid aan attracties en projecten, maar samen toch een eenheid.

Wie wel eens een managementcursus heeft gevolgd, is vast op de hoogte van het begrip "helicopterview". Hier moet ik aan denken, zittend in die gondel en kijkend naar beneden, naar die stad waar we met zijn allen dag in dag uit ronddraiven.

Onder het mom van achterstand bestrijding vliegen we van het ene plan naar het andere en het is niet eenvoudig om het geheel te blijven zien. Zeker niet voor de bewoners in die oude schil, hier onder aan het reuzenrad.

Ik herinner mij de start van het p.c.g.-beleid, de minderhedennota en de opkomst van de Centruumpartij. Buitenlanders moesten het land uit en de Centruumpartij won vele stemmen in de oude wijken. Molleman, ambtenaar bij binnenlandse zaken en verantwoordelijk voor het minderhedenbeleid, riep het van de daken: "Het minderhedenprobleem is een samenlevingsprobleem". Hier sprak de overheid die bang was voor de onbeheersbaarheid van dit probleem. De zaak dreigde uit de hand te lopen en zie het p.c.g.-beleid voor "autochtonen en allochtonen" was geboren. De probleemcumulatie werd beschreven aan de hand van een voorbeeld, de wijk "Buitenkans". Er werd gepleit voor een totaal-aanpak, maar tussen de regels door was sprake van: "het verloren paradijs in de wijken, dat werd verstoord door de komst van minderheden".

Prompt werden dan ook die wijken tot p.c.g.-gebied verklaard waar sprake was van concentratie minderheden. Alsof de minderheden de achterstand hebben gebracht. Dat is uiteraard een verdachtmaking die niet klopt. In Deventer worden dan ook minderheden niet expliciet in relatie gebracht met p.c.g.-beleid omdat de problemen in oude wijken veel breder liggen.

Als lokale overheid benoemen we achterstand maar al te vaak in vage bewoordingen.

We spreken van gebrek aan gemeenschapszin, te weinig sociale controle, randgroepjongeren, minima, e.d. en ik verbaas me over het feit dat organisaties, welzijnswerkers en bewoners onze terminologie en typering snel over nemen. Maar over wie hebben we het als we spreken over de meest achtergestelden? Dan hebben we het toch over buitenlandse werknemers met hun vrouwen en kinderen, probleemgezinnen, uitkeringsgerechtigden, werkloze jongeren, woonwagengewoners, laag geschoolde vrouwen en kinderen die door een probleem omgeving in hun lichamelijke, geestelijke en emotionele ontwikkeling worden geremd.

En kijk ik dan – over de rand van de gondel – naar al die p.c.g.-projecten die we hebben ontwikkeld, dan zijn veel projecten gericht op buitenlanders, probleemgezinnen, werkloze jongeren, vrouwen en peuters. Vaak met de buurt als ingang, maar soms ook buurtverstijgend omdat sommige problemen niet ruimtelijk bepaald zijn.

Ik verbaas me er over dat het p.c.g.-beleid toch nog aardige, nieuwe en concrete activiteiten heeft opgeleverd, ondanks het feit dat het p.c.g.-beleid bij de start geen goede onderbouwing meekreeg en de financiële mogelijkheden beperkt waren. Er is veel lippendienst bewezen aan termen als onorthodoxe aanpak en harmonisatie van regelgeving.

Bij dit alles is vergeten een goed coördinatiepunt in het leven te roepen met bestuurlijke dekking. Op gemeentelijke schaal was en is die bestuurlijke dekking er wel. Op Rijksniveau ontbrak elke inhoudelijke steun. Tijdens de afgelopen jaren is de bemoeienis van de rijksoverheid steeds verder gereduceerd onder het mom van "decentralisatie naar lokaal niveau".

Dit soort verhullend taalgebruik heeft mij de ogen geopend voor een landelijk bestuurlijke werkelijkheid die niets meer te maken heeft met de uitvoering van beleid in de wijken.

Deze toenemende laksheid is voor een lokale overheid niet te pruimen. Ik vind het dan ook prima dat in een onlangs verschenen memorandum inzake het minderhedenbeleid in de jaren '90, 20 gemeenten de rijksoverheid oproepen niet langer te talmen en nieuwe initiatieven te nemen. Het is ook prima dat een aantal gemeenten samen met arbeidsbureau's en bewonersorganisaties een landelijk samenwerkingsverband (LSA) hebben opgericht dat p.c.g.-projecten inhoudelijk aan de orde stelt, en dat de VNG (na enige aarzeling) de belangen van de p.c.g.-gemeenten mede helpt ondersteunen.

De aanpak van probleem-cumulatie in de oude wijken is niet af te schuiven op afzon-

derlijke gemeenten. Wel wat de inhoudelijke uitvoering van projecten betreft, maar de rijksoverheid dient voorwaarden te creëren rond budgettaire ruimte, vereenvoudiging van regelgeving en inhoudelijke uitwisseling van ervaringen.

Het p.c.g.-beleid gaan we nu evalueren en er ligt een interessant advies van de Adviescommissie Onderzoek Minderheden (ACOM) hoe we dat zouden kunnen doen. Eén van de adviezen is het maken van een portret van het leven in een oude wijk aan het einde van de jaren tachtig. Dit ter vergelijking met de notitie "Buitenkans", die begin jaren tachtig werd samengesteld. Als dit moet gebeuren om te beoordelen of het p.c.g.-beleid effecten heeft gehad, is het raadzaam meteen andere beleidsprogramma's zoals stadsvernieuwing, onderwijsvoorrang e.d. mee te nemen. Men zal zien dat er vele projecten geëntameerd zijn, maar binnen kleine marges. Want een fundamentele herverdeling van goederen (opleiding/werk/inkomen) kan een gemeente op wijkniveau niet bewerkstelligen. Wel wordt er naast het opvangen van negatieve gevolgen van achterstelling vaak creatief gewerkt aan opheffing en doorbreking van bepaalde achterstanden en vergroting van weerbaarheid van bewoners. Dat dit een kwestie van lange adem is en niet bereikt wordt in 4 jaar p.c.g.-beleid moge duidelijk zijn. P.c.g.-beleid is m.i. geslaagd als het impulsen heeft gegeven voor ontwikkeling van nieuw beleid. Op de terreinen van wonen (buurtbeheer), werken en weten (toeleidingsprojecten) en welzijn (samenwerking eerstelijns) zien we deze ontwikkeling.

Nog steeds gezeten in mijn gondel neem ik afstand van al die aardige p.c.g.-projecten en ik realiseer me dat het allemaal druppels op een gloeiende plaat zijn. Want wie veroorzaakt nu die achterstand? Wie vergroot de verschillen in inkomen? Wie verlaagt het minimumloon? Wie verlaagt de huursubsidie? Wie verlaagt de uitkering? Daar is niet tegen op te roeien. De wijk "Buitenkans" van begin jaren tachtig is nu de wijk "Buitenspel".

Het p.c.g.-beleid is een zoethoudertje. Maar we hebben geen keus.

Als het ons op lokaal niveau lukt het vertrouwen van de mensen in de buurten en wijken te winnen, compromissen te sluiten tussen allerlei regelingen en op te komen voor minimale rechten, zijn we niet zinloos bezig. Door het p.c.g.-beleid zijn er toch mensen in het geweer gekomen, zijn voor de achtergestelden projecten ontwikkeld die van invloed zullen zijn op het reguliere beleid.

Florimond Fick, p.c.g.-coördinator gemeente Deventer, Grote Kerkhof 4, 7411 KT Deventer. ■

## Dordrecht

# Ontwikkeling bij het Coördinatie Bureau Werklozen

In Dordrecht wordt sinds 1985 het onderdeel "werken" van het p.c.g.-beleid uitgevoerd door het Coördinatie Bureau Werklozen (CBW), een samenwerkingsverband tussen de gemeente Dordrecht en het Gewestelijk Arbeidsbureau.

De doelgroep waar het bureau zich op richt bestaat uit mensen die in de p.c.g.-wijken wonen, langer dan één jaar werkloos zijn en een lage (afgebroken) opleiding hebben.

Het CBW krijgt elk kwartaal van het arbeidsbureau de gegevens van de mensen die aan deze criteria voldoen en deze worden dan uitgenodigd. Op dit moment gaat het om een kleine tweeduizend mensen. Het beleid van het bureau heeft zich altijd op drie deelgebieden gericht nl.:

**Bemiddeling.** Mensen worden bemiddeld naar betaald werk met behulp van een eigen loonkostensubsidie, de Plaatsings Stimulerende Maatregel (PSM).

**Scholing.** Er is speciaal voor p.c.g.'ers een uitbreiding van 30 plaatsen bij het CBB gerealiseerd. Daarnaast is via het CBW scholing mogelijk bij de Streekschool, de Volksuniversiteit (intensieve taalcursus) en wanneer deze scholingsinstellingen geen passende cursus hebben voor onze cliënt, bij allerlei andere (landelijke/schriftelijke) opleidingen.

**Projecten.** Dit zijn apart opgezette projecten waarbij het kan gaan om scholing en/of werkervaring. Zo zijn er o.a. een lasproject, een verkoopproject, een verzorgingsproject voor meisjes uit ethnische groepen en een project in samenwerking met het Gemeentelijk Woningbedrijf (GWB) op het gebied van onderhoud. Ook zijn er individuele werkervaringsplaatsen mogelijk.

Ik wil hier niet verder op dit algemene beleid ingaan, maar enkele ontwikkelingen schetsen die het laatste jaar bij het CBW in gang zijn gezet.

## Bereiken van de doelgroep

Eén van de problemen waar het CBW mee werd geconfronteerd was dat maar een gedeelte van de doelgroep werd bereikt: de mensen die kwamen naar aanleiding van de uitnodiging. Daarnaast was er een groep die niet reageerde op onze brief, maar waarvan soms wel iemand binnen kwam lopen omdat hij "net zoals zijn buurman wel wilde schilderen bij het CBW".

Het was dus zaak om de groep die eventueel wel geïnteresseerd was, maar niet reageerde op officiële uitnodigingen te bereiken.

Hiertoe bewandelden we twee wegen: Ten eerste hebben we onze huisstijl aangepast. We hebben ons oude ambtelijke briefpapier, inclusief gemeentewapen en GAB vignet, vervangen door een minder bureaucratische en meer uitnodigende stijl. Ook het voorlichtingsmateriaal is aangepast en uitgebreid met de bedoeling zo meer mensen te interesseren voor de mogelijkheden van het CBW.

Er is een video gemaakt waarin mensen te zien zijn die via het CBW aan de slag zijn gekomen. Zij vertellen ook over de scholing of het project waaraan zij daarvoor hebben deelgenomen. In dezelfde sfeer is ook een folder gemaakt.

Folder en video worden gebruikt bij voorlichting in bijv. een buurthuis, bij een vereniging voor buitenlandse jongeren enz. Hiermee kom ik dan meteen op de tweede weg; een meer buurtgerichte aanpak.

Hiertoe hebben de vier consulenten binnen het CBW ieder een wijk genomen waarmee zij de contacten aanknoopten. Hoe die contacten vervolgens uitpakten was afhankelijk van de situatie in de buurt. Op dit moment worden er in twee wijken gesprekken gehouden en wordt er geparticipeerd in wijkoverleg. In deze buurten is merkbaar dat door de samenwerking met buurtwerkers meer mensen doorverwezen worden naar ons bureau of naar het buurtsprekkuur. Met andere wijken wordt nog overlegd over de manier van efficiënte participatie in de wijk en de beste plek voor het spreekuur.

Voor het CBW is het erg belangrijk om daar te gaan zitten waar ook andere vergelijkbare diensten zitten, zoals bijv. het woningbedrijf, de wijkagent, het maatschappelijk werk, taallessen enz. Bij het bekijken van de mogelijkheden in een wijk zijn sommige wijken afgevallen, omdat bijv. het buurthuis daar bezoekers krijgt die niet geïnteresseerd zijn. Wel zijn er in deze wijken afspraken gemaakt over voorlichting voor bijv. verenigingen van etnische groepen.

### Brochure loonkostensubsidie en leveren van maatwerk

Een andere ontwikkeling binnen het CBW heeft te maken met de bemiddeling met behulp van de Plaatsings Stimulerende Maatregel (PSM). In 1987 is door verschillende oorzaken deze maatregel minder toegepast. Zo speelt een rol dat het bestand van het CBW zo onderhand "afgeroomd" is. Daarnaast heeft het ontstaan van subsidiemaatregelen bij het arbeidsbureau zoals JOB en MLW ook meegespeeld.

Om te voorkomen dat in wezen op hetzelfde doel gerichte maatregelen elkaar gaan beconcurreren en om werkgevers de weg te wijzen in het woud van subsidiemaatregelen, heeft het CBW in samenwerking met het GAB een brochure over loonkostensubsidie gemaakt. Hierin wordt heel overzichtelijk, naar werkloosheidsduur ingedeeld, aangegeven wanneer welke subsidiemaatregel van toepassing is.

De bedoeling is dat consulenten CBW en bemiddelaars GAB aan de hand van de brochure een werkgever helpen bepalen welke subsidie het meest geschikt is bij een vacature en een sollicitant.

Naast de promotie van de PSM in deze brochure is het CBW bij de bemiddeling het accent minder op de financiële kant gaan leggen en meer op de dienstverlenende, begeleidende kant. *Het CBW biedt maatwerk bij plaatsing.* Dit houdt in dat de consulenten veel meer dan voorheen werkgever en werknemer begeleiden en adviseren voor en na de plaatsing.

Ervaringen leren dat veel CBW-cliënten werk vinden bij kleine werkgevers. Met name deze werkgevers waarderen ondersteuning vanuit het CBW omdat zij vaak zelf geen deskundigheid op dit gebied in huis hebben.

Terwijl deze intensieve begeleiding al langer op het gebied van scholing werd toegepast, levert het ook bij de bemiddeling goede resultaten op. Werknemers haken minder snel af. Wanneer een werknemer niet op komt dagen op het werk, neemt de consulent na een telefoontje van de werkgever direct contact op met de cliënt, zodat samen met werkgever en werknemer gekeken kan worden hoe het probleem opgelost kan worden.

### Consulent etnische groepen

Tenslotte is een nieuwe ontwikkeling dat per 1 juli jl. een consulent etnische groepen is aangesteld bij het CBW.

Deze consulent richt zich met name op de sollicitatiebegeleiding van mensen uit etnische groepen. Hierbij moet gedacht worden aan bredere begeleiding dan alleen het volgen van een training van bijv. 4 of 5 keer. De begeleiding wordt afgestemd op het niveau en de beroepswens van de sollicitant. Deze begeleiding kan individueel en groepsgewijs plaatsvinden.

De consulent houdt zich tevens bezig met de begeleiding van speciale projecten ten behoeve van etnische minderheden. In het kader van positieve actie liggen er plannen voor een project in de verkoop in samenwerking met de Werkgeversorganisatie voor het Grootwinkelbedrijf.

Concluderend valt op te merken dat door het p.c.g.-beleid het mogelijk is om een

dergelijke intensieve aanpak, maatwerk bij bemiddeling en scholing, toe te passen bij de werkloosheidsbestrijding.

Ook het buurtgerichte werken waardoor een grotere groep mensen bereikt wordt, is door het p.c.g.-beleid mogelijk.

Het is te hopen dat deze gerichte, arbeidsintensieve aanpak voorgezet kan worden en ook buiten p.c.g.-gebieden toegepast gaat worden.

*Simone Beunke, coördinator CBW, postbus 8, 3300 AA Dordrecht, tel. 078-116345. ■*

## Groningen

# Tussenbalans

## Terug in moeras?

Nu, augustus 1988, is het een moment om een tussenbalans op te maken van de ontwikkelingen in de Hoogte/Oost-Indische buurt. De aanleiding hiervoor is dat het eind van het convenant, dat ten grondslag ligt aan het huidige beleid, in zicht komt. We, bewoners en werkers, realiseren ons dat wat opgebouwd is een onzekere toekomst heeft.

Dit gebeurt op een moment dat we ook beseffen, dat maatregelen die we uitdachten om problemen te lijf te gaan, toe zijn aan een kritische beschouwing of aan een verdere verfijning. Illustratief hiervoor zijn de activiteiten ten behoeve van (langdurig) werklozen. Alle betrokkenen zien terug op een zeer succesvolle periode. Vele mensen zijn aan werk geholpen. Daarbij hebben de leer/werkprojecten een zeer goede rol vervuld, evenals de arbeidsbemiddelaars van de dienst Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Echter in totaal is het aantal langdurig-werklozen niet verminderd. Ook blijkt dat het beschikbare instrumentarium voor bepaalde delen van de doelgroep geen effect hebben gehad. Juist ten behoeve van deze groepen vragen wij ons af of er een andere werkwijze ontwikkeld moet worden en/of een andere benadering wenselijk zou zijn.

Vele betrokkenen zijn zich hier bewust van, echter de eindigheid van het p.c.g. bedreigt het kunnen werken en denken over aanscherping en bijstelling. We beginnen ons heel langzaam meer zorgen te maken over het behoud van wat er tot stand is gekomen.

Een buurtbewoner schetste het mooi: *"We hebben ons uit het moeras getrokken aan de hand van gemeente en rijk. Nu we op de rand staan dreigt deze hand los gelaten*

*te worden en we glijden weer terug in het moeras".*

## De sfeer in de buurten

Bij de start (en daarvoor) van het p.c.g.-beleid was algemeen te horen, dat bewoners uitermate ontevreden waren over de gang van zaken in wijk/buurt/straat. Er was sprake van een voelbare spanning op straat.

De indruk nu is dat de tevredenheid groter is geworden en de spanning is merkbaar verminderd. Veel bewoners merken dat het aantal excessen minder is geworden. Aan de hand van de registratie bij de politie is te constateren dat het aantal criminele feiten het afgelopen jaar lager is.

Echter, de paniek, angst en woede over een recente inbraak blijft en heeft in onze buurten een grote uitstraling. Ook bij bijvoorbeeld ouderen is de angst om van huis te gaan niet verminderd, voor hen blijft de angst om beroofd te worden aanwezig (dan heeft een verandering van 1 op de 10 bewoners naar 1 op de 100 bewoners die ongewenst bezoek hebben gehad, geen invloed op de individuele beleving).

Wantrouwen wat in jaren is gegroeid neemt niet snel af.

Dit wantrouwen vinden we ook terug naar instanties. Er zijn grotere en kleinere veranderingen te constateren in de werkwijze van een woningbouwvereniging, een dienst van de gemeente of een welzijnsorganisatie. Echter beelden die in het verleden ontstaan zijn over deze instellingen blijven een belangrijke plaats houden in het denken van mensen over deze organisaties.

## Wonen

In de afgelopen tweeënhalve jaar is met name het naoorlogse woningbestand door middel van groot-onderhoudsprojecten kwalitatief verbeterd. Echter, aan de grootte van de woningen is niets te veranderen. Het blijven op de eerste plaats aantrekkelijke woningen voor starters op de woningmarkt. Voor "oude" bewoners heeft het verbeteren van de woningen wel tot gevolg dat zij minder snel geneigd zijn te vertrekken.

Dit komt waarschijnlijk op de eerste plaats doordat, naast "de cascoverbetering" uit de reguliere middelen, er ook verbeteringen plaatsvinden op het gebied van het veilig wonen en de herkenbaarheid van complexen/portieken.

Alle bereikbare ramen en deuren worden door middel van extra/ betere sloten en dieveklauwen moeilijker toegankelijk gemaakt en portieken worden in de meeste-

gevallen afgesloten met deuren en een intercom installatie.

Herkenbaarheid (een minder grauwe massa) wordt bereikt door verschillende materialen en kleuren te gebruiken.

Vele oplossingen en ideeën zijn in overleg tussen bewoners, woningbouwvereniging en gemeente tot stand gekomen. Dit overleg is vaak zeer langdurig geweest maar heeft ook zijn vruchten afgeworpen. Ongevoelbaar kleine ramen werden beveiligd en problemen die duur leken te moeten worden opgelost konden vrij eenvoudig worden bereikt (je trekt een tuin door, geen nieuwe muur in de brandgang, om een vluchtweg af te sluiten).

Bewoners die lang in de buurt wonen hebben veel mensen zien gaan en komen. Vaak om economische redenen trokken jongeren naar elders. Echter ook mensen die graag in de buurt wilden blijven wonen vertrokken. Zij zagen dat hun gezin geen passende woning kon vinden in de eigen wijk (vaak is dit bij de zwangerschap/geboorte van een tweede kind). Het aantal tijdelijke bewoners in de wijk is dan ook relatief hoog. In bepaalde delen van de buurt bepalen zij sterk de sfeer. Het besef dat renovatie en groot onderhoud geen verandering hebben gebracht in dit patroon doet een aantal mensen steeds meer op het idee komen om voor bepaalde groepen in de buurt geëigende woningen te bouwen. Echter de woningdichtheid laat niet toe deze zonder afbraak in de wijk te realiseren. Dan botsen de verschillende belangen. Goede en goedkope woningen voor trekkers versus passende woningen voor hen die wel willen blijven wonen in de wijk.

Deze discussie heeft velen bezig gehouden het afgelopen jaar. De betrokkenheid bij de bewoners is zeer groot en dit leidt vaak tot grote emotionaliteit. Van het opbouwwerk wordt verwacht dat zij de gesprekken gaande houdt en een bijdrage levert aan het bereiken van (mogelijk) acceptabele oplossingen.

## Werken

De Groningse situatie met betrekking in de sfeer van werk geniet inmiddels landelijk bekendheid. De leer-werkprojecten en de arbeidsbemiddelaars van de dienst Sociale Zaken en Werkgelegenheid boeken goede resultaten. Er is een groot aantal mensen, dat gebruikt maakt van de leer-werkprojecten en/of een arbeidsplaats vonden. Ook programma's binnen de leer-werkplaatsen werden steeds gevarieerder en beter afgestemd op de cursisten en er wordt blijvend gestreefd naar een betere

aansluiting bij de eisen op de arbeidsmarkt. Het bovenstaande vraagt een flexibele houding van het bestuur en werkers van de leer-werkprojecten.

We hebben al aangegeven dat het aantal langdurig werklozen niet is afgenomen. Dit komt uiteraard door de bekende stroom van minder draagkrachtigen naar de goedkope buurten en doordat elk jaar aan de onderkant de "kortdurig" werklozen weer worden toegevoegd aan de lijst. Daarnaast krijgen we steeds meer zicht op het afroom-effect. In eerste instantie is die groep bereikt die nog enige energie had om actief te zijn op een weg naar werk. Deze groep heeft inmiddels een plek gevonden op die arbeidsmarkt of is in route gezet naar die arbeidsmarkt. De groep, die het ontbreekt aan energie vraagt een andere aanpak, die direkter zal moeten zijn.

Ook binnen de groep, die in de route zit naar de arbeidsmarkt is een deel te onderscheiden dat blijft "hangen"; een aantal is niet in staat de stap te maken naar werk of tijdelijk werk. Iets maakt dat zij die stap niet durven of kunnen zetten.

Binnen het GAB-overleg is in de afgelopen periode deze problematiek gesignaleerd, en heeft inmiddels ook tot een aantal bijstellingen geleid. Binnen de vele (mogelijke) samenwerkingsverbanden wordt gestreefd naar 1 begeleider gedurende een te volgen route van 1 persoon. Tevens is nadrukkelijk 1 extra fase aan dit traject toegevoegd, namelijk: motivatie/oriëntatie. Het meest lange traject is nu: motivatie/oriëntatie, scholing, stage/leer-werkprojecten, werk.

Voor de fase motivatie/oriëntatie is Citybound Rotterdam ingeschakeld. Zij hebben in het p.c.g.-Rotterdam op dit terrein enige ervaring opgedaan met goede resultaten. Zij zullen in de komende periode een tweetal groepen (totaal 24 personen) begeleiden, zodat zij met meer succes de door ons geschetste route kunnen volgen. (De route is niet voor iedereen dezelfde en kent ook niet voor iedereen hetzelfde aantal fasen).

In april 1988 is een project van start gegaan waarbij het doel is mensen, die werkloos zijn en grote schulden hebben gemaakt op twee fronten vooruit te helpen. Enerzijds wordt gestreefd naar een goede schuldsanering en anderzijds naar een verbetering van de inkomenspositie. Beiden samen biedt betrokkene(n) sneller en beter een perspectief om weer normaal rond te komen.



## Veiligheid

Zoals ook al hiervoor vermeld, wordt de wijk/straat door bewoners als onveilig ervaren. En feitelijk was ook te staven dat de wijk in vergelijking tot andere wijken onveiliger was. In eerste instantie is veel aandacht besteed aan inbraakpreventie, betere verlichting en het afperken van terreinen met betrekking tot de toegankelijkheid. Na de uitvoering van de eerste projecten in de woonomgeving bleek al snel dat betere verlichting en afsluiten van portieken en brandgangen vaak niet de enig zalig makende oplossingen zijn. Onderhoud van groen, verlichting, e.d. spelen een even grote rol met betrekking tot veiligheid. Tevens bleek dat de oplossing in een bepaalde situatie niet bruikbaar was voor een andere situatie. Overal hekken is geen oplossing en toont ook niet. Echter de roep om elders ook deze aanpassingen door te voeren werd steeds groter. In een buurt binnen de wijk is gestreefd al de verschillende maatregelen in 1 pakket uit te voeren en deze aan te laten sluiten op de bestaande bebouwing op een gevarieerde wijze. Geen hekken, maar tuinen doortrekken of een passende muur plaatsen enz..

Een andere ontwikkeling die zich voor deed was, dat de aandacht voor verbeteringen realiseren, verschoof naar het instandhouden van de eenmaal bereikte situatie; dus naar beheer.

Naast deze ontwikkeling is nieuw voor de Groningse situatie dat de politie sinds enige maanden wijksgewijs werkt. Een kleiner korps voor een kleiner gebied dat nu op alle terreinen dient te opereren. Zichtbaar is de politie dichter bij de bewoners gekomen. Het wijkburo staat in de buurt. De ervaringen zijn te kort om nu al stellige uitspraken te doen. Echter de indruk bestaat dat er gerichter samengewerkt kan worden met de politie om bepaalde situaties sneller en effectief op te lossen.

## (Buurt)beheer

De aandacht - zoals hiervoor aangegeven - begint te verschuiven van het plegen van (grotere) ingrepen naar een meer onderhoudsgerichte benadering van de bestaande situatie.

Deze ontwikkeling is ook nog versterkt door een aantal andere zaken:

- vanaf de start van het p.c.g.-beleid bestaat er een woonruimteoverleg, waarin bewoners, verhuurders van de woningbouwverenigingen en gemeente streefden naar een goed toewijzingsbeleid. Er werden algemene afspraken gemaakt. Aan de hand hiervan streefden de woningbouwverenigingen hun toewijzing te doen. De bewoners konden dit ook toetsen. Tevens wer-

den oplossingsstrategieën ontwikkeld voor probleemsituaties.

Nu, na een drietal jaren blijkt, dat met name bewoners in dit overleg afhaken en dat er met moeite nieuwe bewoners willen of kunnen deelnemen aan dit overleg. Bewoners vinden het overleg te algemeen en vaak te veel gaan over zaken die hen niet aangaan. Bewoners voelen zich primair betrokken bij hun directe woonomgeving. - In het kader van buurtbeheer hadden bewoners een aantal ontwikkelingen op gang gebracht, die gericht zijn op een betere klachtenregistratie en -afhandeling (naar voorbeeld van het project Woensel in Eindhoven).

In de komende periode zal een voorzichtige start worden gemaakt met een aantal projecten op buurnivo waarbij veiligheid, woonzaken, onderhoud, enz. in een overleg worden geconcentreerd. De belangrijkste inzet van het bewonersoverleg op wijk-nivo en opbouwwerk zal zijn om dit overleg beter toegankelijk te maken voor nog niet actieve buurtbewoners.

## Conclusie

Er is een groot aantal zaken bereikt door de inzet van bewoners. Instellingen/organisaties hebben op een goede wijze ingespeeld op wenselijke cq. noodzakelijke veranderingen. Deze veranderingen hebben geleid tot nieuwe structuren, waarin ook de positie van bewoners is vastgelegd. Directe contacten die onstonden (voor en bij de start van het p.c.g.), met bijvoorbeeld politici en beleidsambtenaren, zijn door het ontstaan van deze nieuwe structuren (vrijwel) uitgebannen. (Nieuwe) ontwikkelingen vinden meer hun start bij delen binnen die nieuwe structuur, waar bewoners minder greep op hebben. Eenzelfde ontwikkeling is te constateren bij woningbouw-organisaties en welzijnsinstellingen. Door bewoners wordt dit ervaren als het verliezen van de greep op tal van ontwikkelingen, men heeft het gevoel er geen invloed meer op te hebben.

Het p.c.g.-beleid heeft al veel vruchten afgeworpen, echter ontwikkelingen hebben nog niet voldoende wortel geschoten in de buurten. Onze grote zorg is, dat door het mogelijk verdwijnen van de p.c.g.-middelen ons niet voldoende tijd wordt geboden om de in gang gezette herstructurering van bewonersorganisaties vorm te geven, de ontwikkelde oplossingsstrategieën af te ronden tot structurele verbeteringen.

*Henk Kosse, Thea van der Veen, Stichting Delta, Oude Boteringestraat 60, 9712 GM Groningen* ■

**Rotterdam**
**''Rotterdam werkt''**

In Rotterdam is de vijfde tussentijdse rapportage Probleem Cumulatiegebieden-beleid uitgebracht. Zoals in de vorige rapportage al werd aangekondigd, is de oorspronkelijke p.c.g.-filosofie het face-liften van oude wijken, bij voorkeur met inzet van langdurig werklozen uit die wijken, gewijzigd in een arbeidsmarktgericht scholings- en werkervaringsbeleid voor langdurig werklozen. Ook organisatorisch is er in Rotterdam het een en ander veranderd: de p.c.g.-staf is sinds halverwege vorig jaar ondergebracht bij het samenwerkingsverband ''Rotterdam Werkt'' tussen de Gemeente en het Gewestelijk Arbeidsbureau. Doel van dit samenwerkingsverband is het (terug)leiden van langdurig werklozen uit de Maasstad naar de arbeidsmarkt.

**Gemeentelijk werkgelegenheidsbeleid**

Door op te gaan in ''Rotterdam Werkt'', is het p.c.g.-beleid een integraal onderdeel geworden van de tussen Gemeente en Arbeidsbureau afgesproken aanpak van de langdurig werkloosheid. Voor Rotterdamers die langer dan een jaar werkloos zijn, jonger dan veertig jaar zijn en die een opleiding op maximaal MAVO/LBO-niveau hebben gevolgd, is een heel nieuw opgravingstraject ontwikkeld. Al naar gelang hun beginniveau en de vraag op de arbeidsmarkt, kunnen werkzoekenden op diverse momenten in dit traject in- en uitstromen. Vooral aan scholing en het opdoen van werkervaring wordt veel aandacht besteed.

Scholingsprogramma's zijn er in voldoende mate in Rotterdam en wat er niet is kan zonder al te veel problemen worden opgezet. Daarnaast beschikt ''Rotterdam Werkt'' over enkele honderden leer- en werkervaringsplaatsen bij gemeentelijke diensten en bedrijven en bij gesubsidieerde instellingen. En ook in de marktsector, waar de kansen op doorstroming naar betaald werk het grootst zijn, wordt gewerkt aan het creëren van additionele arbeidsplaatsen.

Voor 1988 heeft ''Rotterdam Werkt'' zich ten doel gesteld om circa duizend langdurig werklozen aan een reguliere baan op de arbeidsmarkt te helpen. De verwachting is dat ongeveer de helft van de deelnemers aan de ervaringsplaatsen min of meer vanzelf zal doorstromen. Werkgevers hebben de ''Rotterdam Werkt''-deelnemers immers aan het werk gezien. Is dat tot ieders tevredenheid verlopen, dan is er bij vacatures natuurlijk een ideale kandidaat in huis. De

resterende 500 die niet op deze manier aan het werk komen, zullen door het Arbeidsbureau zeer intensief worden bemiddeld, bijvoorbeeld met behulp van de Wet Vermeend Moor en het Job-plan.

Rotterdam is ook gestart met de heroriëntatiegesprekken. Deze gesprekken zijn gekoppeld aan de heronderzoeken die de Gemeentelijke Sociale Dienst bij haar cliënten moet uitvoeren. Wie beantwoordt aan de instroomcriteria van ''Rotterdam Werkt'' wordt gericht doorverwezen naar deze organisatie.

**P.c.g.-rapportage**

De onlangs verschenen rapportage p.c.g.-beleid geeft alleen een kwantitatief overzicht van de in 1987 lopende en gestarte externe projecten die uit p.c.g.-gelden worden betaald. Deze projecten hebben geen organisatorische binding met ''Rotterdam Werkt'', wel bestaat er een beleidsmatige relatie.

Een van deze p.c.g.-projecten is de Outward City Bound School. Beslist geen school in de eigenlijke betekenis van het woord. Niet-leerplichtige werkloze jongeren die het vertrouwen in zichzelf en in de maatschappij hebben verloren, worden in een grote stad of in de woeste natuur aan allerlei uitdagingen blootgesteld. De bedoeling is dat daardoor weer zelfvertrouwen en motivatie wordt opgebouwd. Voor een bepaald deel van de werklozen blijkt dit een succesvolle aanpak te zijn. In 1987 hebben 220 cursisten aan het programma deelgenomen.

Een ander voorbeeld dat mede uit p.c.g.-gelden wordt gefinancierd, is het project Tweetalige Migranten bij de Dienst Ruimtelijke Ordening en Stadsvernieuwing. In dit werkgelegenheidsproject werken negen migranten betaald en vier met behoud van uitkering. Zij vervullen publieksgerichte functies waarbij hun tweetaligheid een duidelijk pluspunt is. Het Centrum voor Beroepsoriëntatie en Beroepsoefening heeft speciaal voor dit project een cursus communicatiemedewerker ontwikkeld; een flexibel programma dat kan worden aangepast aan het niveau van de deelnemers. Voorts worden in de p.c.g.-rapportage nog het Arbeidsproject VSO-schoolverlaters, Atlas (adviesbureau voor ethnische ondernemers), Stober (stichting ondernemersbegeleiding Rotterdam), Wijzer (arbeidspool in de bejaardenverzorging) en de arbeidspool bij Gemeentewerken beschreven.

## Nieuw in Het Nieuwe Westen

Een nieuw initiatief in Rotterdam is het project in de p.c.g.-wijk Het Nieuwe Westen. In deze wijk bleek, vooral bij etnische minderheden, grote behoefte te bestaan aan meer informatie over de uiteenlopende activiteiten van het Arbeidsbureau. Daarom zal op korte termijn een functionaris worden aangesteld, betaald uit p.c.g.-gelden, die o.a. bij buurthuizen in de wijk voorlichting en informatie gaat geven over het dienstenpakket van het Arbeidsbureau, zoals de vacature- en sollicitantenbank, scholingsmogelijkheden, Vermeend/Moor en Job.

Voorlopig wordt deze functionaris voor een jaar aangesteld. Loopt het project goed, dan kan deze periode met nog een jaar worden uitgebreid.

Een en ander is een direct gevolg van de deconcentratie van het Arbeidsbureau in Rotterdam. Na Bureau Oost en Zuid-West, opende in juni dit jaar ook Bureau West zijn poorten. De vestiging staat midden in de wijk en is ook uitstekend bereikbaar voor het publiek. De contacten tussen het Arbeidsbureau en de migrantenorganisaties en buurthuizen uit de wijk blijken, nu het Arbeidsbureau in de buurt zit, veel soepeler te verlopen.

Het ligt in de bedoeling een begeleidingsgroep voor deze aan te stellen functionaris op te richten waarin het Arbeidsbureau, "Rotterdam Werkt", de buurthuizen, actiegroep Het Nieuwe Westen en de migrantenorganisaties zijn vertegenwoordigd.

Het p.c.g.-beleid loopt in 1989 af. Of en zo ja op welke voet de verschillende Rotterdamse p.c.g.-projecten dan verder gaan, is in de meeste gevallen nog niet duidelijk. In de tweede helft van dit jaar staat een uitgebreid verslag over het p.c.g.-beleid gepland waarin onder andere de gang van zaken in de toekomst aan de orde komt. Daarbij zal ook worden ingegaan op de relatie tussen het p.c.g.-beleid, de sociaal-economische vernieuwing van Rotterdam en het samenwerkingsverband "Rotterdam Werkt".

*G.J. Frietman, hoofd Arbeidsbureau West.*

*De Vijfde Rotterdamse tussentijdse rapportage p.c.g.-beleid is voor belangstellenden gratis te verkrijgen bij Samenwerkingsverband "Rotterdam Werkt", tel.: 010-4110344 en 4045300.* ■

## Haarlem

# C.B.B. voor vrouwen

## Inleiding

In Haarlem staat sinds eind 1986 een Centrum voor Beroepsoriëntatie en Beroeps-oefening voor Vrouwen. Opgericht met middelen die door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid beschikbaar zijn gesteld in het kader van het aandachtsgebieden-beleid.

Toen bleek dat Haarlem één van de plaatsen was waarin een aandachtsgebiedenbeleid gevoerd zou worden, heeft de gemeente zich gebogen over de gebiedskeuze. Er mocht één gebied aangewezen worden met minder dan 15.000 inwoners. Dat gebied diende onder meer te voldoen aan criteria als een grote mate van achterstand ten opzichte van andere gebieden en een hoge concentratie van minderheden.

De keus viel op een aaneengesloten gebied in de binnenstad van Haarlem, waarin stedelijke voorzieningen aanwezig zijn. De maatregelen die in het kader van het aandachtsgebiedenbeleid getroffen worden, kunnen daardoor meer mensen bereiken dan alleen de bewoners van het betreffende gebied. Ook is de kans op stigmatisering kleiner.

Al vrij snel liet het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid weten op welk bedrag de gemeente Haarlem jaarlijks tot 1990 kon rekenen. Het geld was bestemd voor projecten die een drempelverlagende werking naar de arbeidsmarkt hebben, en die zich speciaal richten op de niet direct bemiddelbare werklozen.

Omdat in Haarlem voor laagopgeleide werklozen geen voorziening aanwezig was op het gebied van oriëntatie, schakeling, en elementaire beroepskwalificatie, besloten de gemeente Haarlem en het Gewestelijk Arbeidsbureau de middelen te besteden aan een Haarlemse vestiging van het Centrum voor Beroepsoriëntatie en Beroeps-oefening.

Een Centrum voor Beroepsoriëntatie en Beroeps-oefening (C.B.B.) is een arbeidsvoorzieningsinstrument en bestemd voor werkzoekenden die door economische en technologische ontwikkelingen nauwelijks een kans maken op (her-)intrede op de arbeidsmarkt.

Hun kwetsbare positie wordt veroorzaakt door educatieve, sociale en culturele factoren als:

- een ontoereikend onderwijs en scholingsniveau;

- een tekort aan noodzakelijke basiskennis en basisvaardigheden voor een beginnend beroepsoefenaar;
- onvoldoende zicht op eigen (beroeps-) mogelijkheden;
- onvoldoende beheersing van de Nederlandse taal;
- een tekortschietende bekendheid met maatschappelijke verhoudingen en met het arbeidsbestel.

Doel van een C.B.B. is om mensen, die op een of meerdere van bovengenoemde gebieden achterstanden vertonen, beter toe te rusten door middel van oriëntatie-, schakel-, en scholingsprogramma's. Daarnaast is een intensieve begeleiding van de cursisten een wezenlijk kenmerk. Niet alleen tijdens de cursus, maar met name in de periode dat cursisten toe zijn aan uitstroom naar werk of vervolgopleiding. De kans op het vinden en behouden van betaald werk of het met succes volgen van een beroepsopleiding wordt door deze aanpak aanmerkelijk vergroot.

Tot de oprichting van het C.B.B. in Haarlem, maakten Haarlammers gebruik van het C.B.B. in Velsen, dat ongeveer 20 kilometer van Haarlem verwijderd ligt. Dit centrum is bedoeld voor mensen uit de regio's IJmond, Zaanstad en Haarlem.

Het bleek dat vrouwen – en met name buitenlandse vrouwen – nauwelijks gebruik maken van deze regionale voorziening. De reisafstand en de reistijden vormen een bezwaar. De inhoud van de cursussen en de aanwezige beroepsrichtingen zijn niet op vrouwen afgestemd.

Bovendien ontbreken er randvoorwaarden die drempelverlagend werken op de deelname van vrouwen aan een cursus, zoals: kinderopvang, aangepaste lestijden, en full-time en part-time cursusvarianten.

Om een scholingsvoorziening als het C.B.B. ook voor vrouwen bereikbaar te maken, besloten de gemeente en het Gewestelijk Arbeidsbureau het C.B.B. in Haarlem speciaal te bestemmen voor vrouwen. Daarmee is het in zijn soort een uniek centrum in Nederland: zowel de cursisten als het team bestaan uitsluitend uit vrouwen.

In het gebouw is professionele kinderopvang aanwezig. De lestijden zijn aangepast aan de schooltijden van kinderen in het basisonderwijs. De cursussen kunnen zowel full-time als part-time worden gevolgd. Bovendien is de cursus gratis en worden eventuele reiskosten vergoed.

### Cursusaanbod

De periode die een cursiste op het C.B.B. doorbrengt, bestaat allereerst uit een oriëntatiefase van 1 tot 3 maanden. De nadruk

ligt daarin op beroepenvoorlichting, op een praktische kennismaking met de aanwezige beroepsrichtingen, en op keuzebegeleiding om te komen tot een verantwoorde en gerichte beroepskeuze. Daarnaast zijn er lessen in algemeen vormend onderwijs en maatschappelijke oriëntatie.

Heeft de cursiste voor één van de beroepsrichtingen gekozen, dan stapt ze over naar de beroepsgroep. De beroepsgroepen waaruit ze kan kiezen op het C.B.B. zijn: kantoorpraktijk, confectie, horeca en verzorging. De vakdocente stelt een individueel cursusplan samen, afgestemd op de capaciteiten en wensen van de cursiste. De tijd die een cursiste in de beroepsgroep doorbrengt, varieert van 8 tot 12 maanden.

Eén van de opdrachten die het Centrum voor Beroepsoriëntatie voor Vrouwen bij de start meekreeg, was de cursussen en de randvoorwaarden zodanig te realiseren dat vrouwen uit etnische minderheidsgroepen tenminste de helft van de 50 cursusplaatsen zouden bezetten. Omdat bij een aantal van hen de beheersing van de Nederlandse taal onvoldoende is voor het volgen van de cursus, is er een instroomgroep opgericht waarin vooral aandacht wordt besteed aan de actieve en passieve beheersing van het Nederlands en aan maatschappelijke oriëntatie.

### Maatwerk

Zoals gezegd is het een combinatie van meerdere factoren die de toelating van laagopgeleide en buitenlandse vrouwen op de arbeidsmarkt bemoeilijkt.

Het onderwijs dat de meeste cursisten gevolgd hebben, bestaat dikwijls uit niet meer dan lagere school, eventueel gevolgd door 1 of 2 jaar vervolgonderwijs. Het ontbreekt hen dus aan beroepsgerichte kwalificaties. Het arbeidsverleden van cursisten laat daardoor vaak een opeenvolging van ongeschoold, slechtbetaald werk zien.

Daarbij komt een tekort aan sociale vaardigheden: het kunnen voeren van een zakelijk telefoongesprek, het zich presenteren tijdens een sollicitatiegesprek, op kunnen komen voor zichzelf in een werksituatie, samen kunnen werken met collega's.

Veel vrouwen zijn zich niet bewust van hun sterke en zwakke kanten: enerzijds onderschatten zij hun capaciteiten, en anderzijds overschatten ze hun mogelijkheden. Buitenlandse vrouwen zijn vaak onvoldoende op de hoogte van de maatschappelijke verhoudingen in Nederland. Bovendien krijgen ze met allerlei vormen van discriminatie en met vooroordelen te maken bij het zoeken naar betaald werk.

Het is duidelijk dat een cursus op het C.B.B. voor vrouwen meer inhoudt dan het aanleren van basiskennis en basisvaardigheden

tot het niveau van een beginnend beroepsbeoefenaar. Individuele begeleiding van cursisten is een essentiële voorwaarde om tot een succesvolle uitstroom naar werk of vervolgopleiding te komen.

Voor die individuele begeleiding zijn er twee cursistenbegeleidsters op het centrum werkzaam. De een houdt zich bezig met de instroom van cursisten en de psychosociale begeleiding tijdens de cursus. De ander rekent de beroepskeuzebegeleiding, het verzorgen van stageplaatsen en de bemiddeling naar werk of vervolgopleiding tot haar taken. Daarnaast verzorgen de docenten de vakinhoudelijke begeleiding. Regelmatig hebben cursisten individuele gesprekken met een van de cursistenbegeleidsters of een docente. Die gesprekken bewijzen hun nut: vaak zijn er factoren die belemmerend werken op de voortgang van een cursiste, en die zonder de gesprekken zouden kunnen leiden tot een voortijdig afbreken van de cursus of tot problemen als een cursiste eenmaal uitgestroomd is. Tijdens de laatste maanden van het verblijf op het C.B.B. wordt er een uitstroomplan opgesteld, waarin staat welke stappen er gezet worden om tot een succesvolle uitstroom te komen. Dit plan is voor elke cursist anders. De ene cursiste is zelfstandiger dan de ander. De een heeft meer begeleiding nodig dan de ander. Individuele begeleiding betekent altijd maatwerk.

## Resultaten

De resultaten (per juni 1988) laten zien dat de gekozen werkwijze effect heeft. Het Centrum voor Beroepsoriëntatie en Beroepsoefening voor Vrouwen bestaat nu anderhalf jaar. In totaal zijn er in die periode 95 vrouwen gestart op het centrum. Op dit moment nemen er nog 53 van hen aan een van de cursussen deel. Van de andere 42 vrouwen zijn er 18 aan het werk gegaan. Voor de meeste van hen ligt dat werk in het verlengde van de cursus die ze op het C.B.B. gevolgd hebben.

Een paar vrouwen zijn naar een vervolgopleiding gegaan.

De andere vrouwen zijn om diverse redenen gestopt: door gebrek aan motivatie (6), wegens gezondheidsproblemen (5), wegens huwelijk of zwangerschap (6), door een verhuizing of huiselijke omstandigheden (2).

Ook zijn er 3 cursisten die op het C.B.B. het voor hen maximaal haalbare bereikt hebben en daarna geen werk hebben gevonden. Voor de zomervakantie stromen er nog meer cursisten uit. Zij zijn nu in de laatste fase van hun verblijf op het C.B.B. Een aantal van hen heeft zich opgegeven voor vervolgopleidingen die na de vakantie beginnen, andere cursisten zijn toe aan het solliciteren naar werk.

## Samenwerking

Door het beleid rond de aandachtsgebieden in Haarlem zijn er nieuwe samenwerkingsrelaties ontstaan, of zijn bestaande contacten verstevigd. In de eerste plaats geldt dat voor de samenwerking tussen de gemeente Haarlem en het G.A.B. Door het sluiten van overeenkomsten over de besteding van de a.g.b.-middelen zijn beide betrokken bij de projecten. Regelmatig vindt er overleg plaats over de voortgang bij het C.B.B. Daarnaast vinden de gemeente en het G.A.B. elkaar steeds meer bij de ontwikkeling en uitvoering van een werkgelegenheidsbeleid ten behoeve van langdurig werklozen.

Omdat er in de beginperiode zoveel onduidelijkheid bestond over de beschikbare middelen en daarmee over de concrete invulling van het aandachtsgebieden-beleid, stelde de gemeente zich indertijd bewust terughoudend op naar de wijkorganisaties. Naarmate er meer duidelijkheid kwam, zijn die contacten verstevigd.

Vanuit het C.B.B. voor Vrouwen is een netwerk van contacten opgebouwd. Zo'n netwerk is onontbeerlijk als het gaat om scholing en arbeidsinpassing van laagopgeleide, werkloze vrouwen met weinig relevante werkervaring. Van alle contacten zijn die met het G.A.B. het meest intensief: er bestaat een samenwerking voor de werving en voor de uitstroom van cursisten naar werk of opleiding. Daarnaast zijn er ook contacten met opbouwwerkers in de wijken, met buurthuizen, met andere educatieve instellingen, met migrantenorganisaties, met instellingen voor maatschappelijk werk, en met bedrijfsverenigingen. Voor de uitstroom van cursisten bestaan er contacten met allerlei organisaties en bedrijven die stage- en arbeidsplaatsen kunnen leveren, en met educatieve instellingen waar cursisten na het C.B.B. een opleiding kunnen volgen.

## Conclusies

Na een periode van anderhalf jaar zijn er uit het bestaan van het C.B.B. voor Vrouwen enkele conclusies te trekken.

Het is duidelijk dat het centrum bestaansrecht heeft. Na een aanlooperperiode zijn de cursussen steeds maximaal bezet. De beoogde groep wordt bereikt: vrouwen van Nederlandse en niet-Nederlandse afkomst met een lage vooropleiding, die zonder scholing en bemiddeling weinig vooruitzichten hebben op arbeidsinpassing. Belangrijk is dat het cursusaanbod op vrouwen is afgestemd, en aan een aantal randvoorwaarden – als kinderopvang en aangepaste lestijden – is voldaan.

Essentieel zijn de persoonlijke benadering en intensieve begeleiding van cursisten bij elke nieuwe stap richting arbeidsmarkt. Een netwerk van contacten waarin het C.B.B. functioneert, is noodzakelijk om de doelstellingen te realiseren. Door een goede afstemming van taken en werkzaamheden kunnen de bestaande maatregelen voor langdurige werklozen voor de cursisten van het C.B.B. optimaal worden benut.

Tenslotte draagt de kleinschaligheid van het C.B.B.-project bij tot de gunstige resultaten.

De beslissing die de gemeente Haarlem en het Gewestelijk Arbeidsbureau indertijd genomen hebben, om de middelen die door het ministerie van SoZaWe in het kader van het aandachtsgebiedenbeleid beschikbaar zijn gesteld, te besteden aan een Centrum voor Beroepsoriëntatie en Beroepsoefening voor Vrouwen, is een goede beslissing geweest.

De resultaten rechtvaardigen voortzetting van het centrum, ook ná 1990.

#### **Een Marokkaanse vrouw van 22 jaar**

Op het moment dat ze aan de cursus op het C.B.B. begint is ze 8 maanden in Nederland.

In Marokko heeft ze na de lagere school een middelbare opleiding gevolgd. Ze zou het liefst verder willen studeren, maar dat blijkt op dat moment niet mogelijk. Ze moet eerst het Nederlands beter leren beheersen, om daarna een vervolgopleiding te kunnen volgen. De financiële situatie van het gezin waaruit ze komt, laat een dergelijke keuze niet toe. Bovendien is het de bedoeling dat ze binnen niet al te lange tijd gaat trouwen.

Ze kiest op het C.B.B. voor beroepsrichting confectie. De beheersing van de Nederlandse taal speelt in deze beroepsgroep een minder grote rol dan in andere beroepsgroepen. De keuze voor confectie wordt mede ingegeven door de korte opleidingstijd die nodig is om de vaardigheden te verwerven die gevraagd worden bij een baan in de confectieindustrie.

Met enige spijt, maar met respect voor haar keus, plaatsen we haar in de confectiegroep.

Op eigen initiatief doet ze een toets voor de opleiding tot leerkracht in eigen taal en cultuur. Ze slaagt niet voor de toets, omdat haar Nederlands nog onvoldoende is.

Na ongeveer 9 maanden vindt ze – door bemiddeling van de cursistenbegeleidster van het C.B.B. een baan als machinestikster bij een confectiebedrijf in Haarlem.

Ze verlaat het C.B.B. met een getuigschrift.

Inmiddels heeft ze voor de tweede keer de toets gedaan voor de opleiding O.E.T.C. De opleiding kan ze in de avonduren volgen.

Ze verwacht de studie te kunnen combineren met haar baan.

#### **Een Nederlandse vrouw van 33 jaar**

Als ze aan de cursus op het C.B.B. begint, is ze drie jaar werkloos. Ze heeft alleen lagere school en is op haar veertiende op de markt gaan werken. Daarna heeft ze jarenlang gewerkt als ondermeer huishoudelijke hulp en als produktiemedewerkster.

In de basisgroep werkt ze hard aan het onder de knie krijgen van de technische vaardigheden van het Nederlands en het rekenen, want ze wil verderop in de beroepsrichting kantoorpraktijk.

In de daarop volgende tien maanden rondt ze een cursus tekstverwerking af en haalt enkele certificaten van het diploma kantoorpraktijk.

Omdat ze geen werkervaring heeft in de administratieve richting, is een stage van enkele maanden onderdeel van haar cursusplan. De stage loopt ze op de administratie van een taxibedrijf. De werkgever is enthousiast over haar en besluit haar in dienst te nemen. Daarbij vormt een loonkostensubsidie in het kader van een Maatregel Langdurig Werklozen een extra stimulus voor hem.

Ze verlaat het C.B.B. met een getuigschrift. Haar proefperiode bij het taxibedrijf is inmiddels omgezet in een vast dienstverband.

*José Knippen, C.B.B., Buitenrustlaan 9, 2012 BL Haarlem, tel. 023-312771.*

## **Arnhem**

# **Invloed van het Arbeidsbureau**

## **Startperiode**

Vanaf de start van het AGB in Arnhem in 1985 is ernaar gestreefd om een integrale, wijkgerichte en waar mogelijk vernieuwende aanpak te realiseren. Nogmaals, in dit kader wordt daar onder verstaan de samenhang tussen de 4 w's van wonen, werken, weten en welzijn.

Een pretentieuze beleid dat in de praktijk slechts moeizaam en in beperkte mate gestalte kon krijgen.

Niet in de laatste plaats is dit te wijten aan barrières die worden opgeworpen door de verkokering, op rijksniveau tussen departementen en in het bijzonder op lokaal niveau, waar een dergelijk veel sectoren omvattend beleid wordt gekonfronteerd met een

structuur en cultuur die voor een zodanige aanpak niet altijd even ontvankelijk zijn. Eén en ander vergt aanpassingen en gaat gepaard met het opzetten van experimenten, waarmee tijd gemoeid is en waarvan de uitkomst en het effect niet altijd direct en op korte termijn zichtbaar zijn.

Na de al in een vroeg stadium door BiZa gereduceerde, zo niet afgestoten, bemoeienis met de AGB-praktijk op lokaal nivo heeft de afwikkeling hiervan eigenlijk vooral in het teken gestaan van de relatie tussen gemeente en Gewestelijk Arbeidsburo. Het lijkt zinvol om hier enig licht over te laten schijnen, vooral omdat uit de intergemeentelijke contacten en informatiewisseling is gebleken dat deze verhouding van plaats tot plaats sterk kan verschillen en waarschijnlijk één van de belangrijkste factoren is welke de onderlinge verschillen tussen de programma's kan verklaren.

Bij globale vergelijking van de inhoud van het AGB tussen de betrokken gemeenten vallen de overeenkomsten het eerst op. Er zijn, begrijpelijk, veel gelijksoortige programma's ontwikkeld. Uiteraard ten dele juist op grond van de onderlinge communicatie en het omgaan met soortgelijke problematieken.

Interessanter zijn daarom de verschillen.

## Relatie gemeente-GAB

In het navolgende zal in het kort worden ingegaan op de relatie tussen gemeente Arnhem en GAB in het kader van het AGB en op de vraag of deze relatie voor wat betreft de doelstellingen van het AGB bevruchtend en stimulerend dan wel belemmerend heeft gewerkt.

Gesteld kan worden dat Arnhem als een van de 'voorlopergemeenten' uit de AGB-startblokken is vertrokken. Daarvan heeft het zowel voor- als nadelen ondervonden. Van belang is dat de relatie tussen Gemeente en GAB en de vorm en inhoud van het AGB er in sterke mate door zijn beïnvloed.

De basisstructuur van het Arnhemse beleid is gelegd in een periode dat er door het coördinerend ministerie nog werd voorgehouden dat het AGB met name in financieel opzicht en qua interdepartementale medewerking een groei-beleid zou zijn. Al in 1985 was de bijdrage van SoZaWe duidelijk en voor een periode van zelfs 5 jaren toegezegd.

In deze periode is door gemeente en GAB vooruitlopend op de formele convenant reeds het nodige voorwerk verricht en is feitelijk in hoofdlijnen de besteding van de middelen en daarmee het gezicht van het beleid in hoofdtrekken vastgelegd.

Van betekenis is dat dit is gebeurd vanuit

het gezichtspunt en de oorspronkelijke doelstellingen van het door het rijk voorgestane probleem-cumulatie-gebieden beleid.

Met andere woorden het Arnhemse actieplan is gekenmerkt door het nastreven van een redelijk evenwichtige verdeling van de middelen tussen de 4 w's, waarbinnen werd gezocht naar een versterking van wat wordt genoemd 'de hardere sectoren'. Ondanks het feit dat in 1985 uitsluitend middelen van SoZaWe beschikbaar waren (hoewel ook dan al een geringe gemeentelijke bijdrage is vrijgemaakt) is door de coulante opstelling van het GAB, vooruitlopend op de in het vooruitzicht gestelde bijdragen van andere departementen, door gemeente en GAB en verdeelsleutel overeengekomen is in de geest van de oorspronkelijk AGB-doelstellingen.

De verdere uitwerking, verfijning en aanpassing van het beleid heeft in de volgende jaren binnen de dan gelegde contouren plaatsgevonden.

## Onderhandelingstafel

*Het periodiek overleg gemeente-GAB* heeft van meet af aan een centrale plaats in het beleid ingenomen, naast het functioneren van de (uitsluitend gemeentelijke) werkgroep achterstandsgebiedenbeleid waarin GAB en particuliere instellingen niet zijn vertegenwoordigd.

Het overleg gemeente-GAB is te beschouwen als een onderhandelingstafel, waarbij de AGB-coördinatie in hoofdzaak de ideevorming voor haar rekening neemt en de GAB-funktionarissen met een zeker mandaat en handelingsruimte ten aanzien van de besteding van de p.c.g.-middelen de voorgelegde ideeën toetsen en beoordelen. Voor wat betreft de beleidsontwikkeling en -uitvoering en idee-ontwikkeling neemt het GAB veelal een afwachtende houding aan. De gemeente levert materiaal aan, waarover vervolgens aan de onderhandelingstafel het oordeel wordt geveld. Daar de bijdrage van SoZaWe staat voor het merendeel van de AGB-middelen kan worden gesteld dat aan deze tafel in belangrijke mate het AGB vorm heeft gekregen. De werkgroep achterstandsgebiedenbeleid fungeerde in deze als bewaker van de beleidslijnen en als klankbord naar de relevante gemeentelijke afdelingen en diensten. De AGB-coördinatoren onderhielden de communicatie met de betrokken particuliere instellingen en uiteraard met de betrokken wijken. Behalve als afwachtend is de houding van het GAB als coöperatief en als coulant te kenschetsen. De gemeente werd de vrijheid gegeven om bestedingsplannen te ontwikkelen voor wat in feite is te beschouwen als een (niet gering) deel van het totale GAB/ARBVO-budget.

## AGB als wegbereider

Het gevolg hiervan is in ieder geval geweest dat de banden tussen gemeente en GAB zijn verbeterd en geïntensiveerd, waardoor het AGB als het ware als katalysator en als wegbereider gefungeerd heeft op de periode eind jaren tachtig, waarin er zoveel meer aandacht ontstaan voor (her)intreding van langdurig werklozen en bijzondere doelgroepen op de arbeids- en scholingsmarkt. De goede relatie tussen gemeentelijke overheid, GAB en scholingsinstellingen is essentieel om op de terreinen van werk en scholing succes te boeken. Gaandeweg heeft het AGB mede de stoot gegeven tot een betere coördinatie tussen de velerlei activiteiten en initiatieven op deze terreinen.

Gelijktijdig met de toenemende aandacht voor de herintreding wordt echter ook aan het AGB het criterium van doorstroom naar arbeids- of scholingsmarkt als beoordelingsmaatstaf voorgehouden.

Met het voorgaande wordt nog eens duidelijk gesteld dat de doelstellingen van het AGB breder zijn en dat met name in Arnhem de investeringen in het beleid ook vanuit dat gezichtpunt zijn gedaan. Bij beoordeling van het beleid dient deze rekening mee gehouden te worden.

## Versterking opbouwwerk

Een andere karakteristiek van het Arnhemse actieplan is dat door de snelle start het in de eerste fase een in sterke mate 'van bovenaf opgelegd' beleid is, waarin de inbreng vanuit de betrokken wijken gering is.

De idee-vorming is een aangelegenheid van gemeente en stedelijke instellingen. Wel wordt van meet af aan de 'inbreng van onderaf' (bottom up) nagestreefd en gestimuleerd. Hiertoe wordt met name in een aantal gebieden het opbouwwerk versterkt. In de loop der jaren verschuift hierdoor het zwaartepunt wel, maar de balans is zeker niet naar de andere zijde doorgeslagen.

## Conclusies

Concluderend kan worden gesteld dat het Arnhemse AGB niet is gereduceerd of 'afgegleden' tot wat kan worden genoemd een orthodox arbeidsvoorzieningsbeleid (AGB als 'dependance' van het GAB) hoewel de "letterlijke" overeenkomst verwarrend is.

In hoofdlijnen is vastgehouden aan de verdeelsleutel welke in 1985 werd overeengekomen en vastgelegd in de bestuursovereenkomst, te weten 1/3 beroepsgerichte edukatie, 1/3 leer-werkervaringsprojecten

en 1/3 t.b.v. projecten met een sterk onderwijs- en of welzijnsstempel. Over het algemeen zijn de middelen traditioneel bekend, gebruik makend van bestaande voorzieningen en instellingen. Incidenteel is er sprake van een vernieuwende activiteit.

Het GAB heeft zich in het algemeen soepel opgesteld met betrekking tot de toepassing van regelgeving en ARBVO-instrumentarium. De houding van het GAB is in deze constant geweest ondanks dat de bijdragen van andere departementen relatief gering bleven.

Vermeldenswaard in dit kader is nog dat de middelen van meet af aan zijn bestemd voor autochtonen en allochtonen, waarbij wordt gestreefd naar evenredigheid. Dit laatste is niet gelukt. Toch lijkt deze aanpak een goede zaak, daar in meerdere projecten blijkt dat integratie langs deze weg meer kans lijkt te hebben. Voor wat betreft de deelname van kulturele minderheden wordt vooralsnog het beeld hersteld door een aantal kategoriale maatregelen.

Tenslotte, naast de genoemde verdeling van de beschikbare middelen over de vier w-velden is er sprake van een spreiding van de aandacht over de deelgroepen binnen de totale doelgroep kansarmen uit de AGB-wijken:

De mate van achterstand, c.q. geschiktheid voor (her)intrede op de arbeids- of scholingsmarkt neemt van boven naar beneden af.

*relatieve bovenlaag*  
aard van de activiteit:  
meerjarige beroepsgerichte edukatie/toepassing plaatsingssubsidie

*middenlaag*  
aard van de activiteit:  
kortlopende beroepsgerichte edukatie

*midden- en onderlaag*  
aard van de activiteit:  
leer-werkprojecten op wijknivo/arbeids-poolprojecten

*onderlaag*  
aard van de activiteit:  
- oriëntatie- en schakelprogramma's op stedelijk nivo en wijknivo  
- buurtleerwerkplaats  
- diverse onderwijs- en welzijnsinstellingen

H.C. Tomassen, p.c.g.-coördinator gemeente Arnhem, Postbus 9029, 6800 EL Arnhem. ■



## Eindhoven

## Maatwerk Arbeidsinpassing

In het kader van p.c.g.-activiteiten heeft het GAB een aparte subsidiestroom beschikbaar gesteld voor werkgevers, die "moeilijk plaatsbare" werklozen in vaste dienst nemen.

De uitvoering van dit traject is in handen gelegd van ondergetekende, als reeds in de wijk werkzame arbeidsinpassingsconsulent (AIC).

Daar het gaat om een vrij complexe materie en andere in de wijk werkzame beroepskrachten op een aantal terreinen kennis in huis hebben en betrokken zijn bij de belangen van bewoners is er een samenwerkingsverband aangegaan.

### Overeenkomst GAB - werkgever

Indien een werkgever een werkloze van de doelgroep een vast dienstverband biedt wordt in het kader van de Regeling Bijzondere Regionale Projecten een overeenkomst gesloten. In de overeenkomst wordt een subsidietegemoetkoming van f 4000,- beschikbaar gesteld voor inwerken, training/scholing en begeleiden van de werknemer door de werkgever. De AIC stelt in overleg met werkgever en werknemer een inwerk- en begeleidingsprogramma op. Voorts krijgt de werkgever een bijdrage in de loonkosten, die afhankelijk is van factoren als leeftijd, het aantal te werken uren, werkloosheidsduur, geschatte plaatsbaarheid, opleiding, etc.

De AIC is vrij om met de werkgever te onderhandelen over het toe te zeggen bedrag voor loonkosten, waarbij het maximum f 12.000 is. Belangrijkste voorwaarde voor de werkgever is, dat het hij een schriftelijk dienstverband voor onbepaalde tijd moet bieden met de mogelijkheid van een wettelijke proeftijd van 2 maanden. In de praktijk levert dit soms onoverkomelijke bezwaren op, zodat de AIC bij een dienstverband van 1 jaar een Maatregel Ondersteuning Arbeidsinpassing (MOA) van het GAB mag toepassen. Dat houdt in dat betrokken werkgever een tegemoetkoming van maximaal f 6000,- kan krijgen. In een dergelijk geval moet er echter sprake zijn van een gerechtvaardigde verwachting dat er een mogelijkheid van continuering na afloop van dat jaar bestaat.

Bij het vaste dienstverband zie je dat zowel werkgever als werknemer de 2 maanden proeftijd zeer efficiënt en effectief benutten om te bezien of het wederzijds klikt. In een aantal gevallen heeft dit geleid tot ontslag in proeftijd.

### Doelgroep

Bij het GAB Eindhoven ingeschreven p.c.g.-werklozen, die door de AIC gemotiveerd, geselecteerd en aangewezen zijn vormen de doelgroep.

Bijzondere aandacht wordt gegeven aan leden etnische groepen, zeer langdurig werklozen, herintredende vrouwen en langdurig werkloze jongeren.

Als taakstelling wordt er naar gestreefd in twee jaar 80 extra werklozen uit de doelgroep duurzaam in het arbeidsproces te plaatsen.

In principe behoren op papier ± 700 werklozen tot de doelgroep.

Hiervan zijn er 400 tussen de 25 en 39 jaar, zijn er 120 afkomstig uit etnische minderheden, zijn er 300 vrouwen en hebben 375 alleen lagere school en afgebroken LBO.

Er is een redelijke verdeling over beroepsgroepen met uitschieters voor verkoop of administratie (125) en produktiewerk (225).

### Samenwerkingsverband

Om het "maatwerk" zo optimaal mogelijk in te vullen is een begeleidingsgroep geformeerd, waar met elkaar afspraken gemaakt worden over welke personen met prioriteit geholpen moeten worden en welke stappen ondernomen moeten worden. In vergaderingen worden de gestelde prioriteiten geëvalueerd, worden zaken teruggekoppeld en eventueel bijgesteld en worden nieuwe concrete afspraken over "wie" wat in de komende periode kan doen.

De begeleidingsgroep bestaat uit de AIC, diens administratief assistente, twee opbouwwerkers, twee buurtplaatsbegeleiders, twee sociaal-cultureel werkers en een arbeidsconsulente van het GAB.

Om een beeld te krijgen van de wensen en mogelijkheden van potentiële kandidaten uit de doelgroep worden alle 700 personen benaderd. In principe worden ze eerst namens het arbeidsbureau aangeschreven en gevraagd of ze geholpen willen worden bij het zoeken en vinden van een passende baan.

Indien ze hier positief op reageren wordt in een gesprek met de AIC een interviewlijst ingevuld.

Mensen die niet reageren of aangeven om een bepaalde reden niet te kunnen gaan werken, worden bezocht door iemand uit de begeleidingsgroep.

Voor degenen die wel willen werken, maar nog tekortschieten of nog niet aan een stringent arbeidsritme toe zijn, zijn er diverse scholingsmogelijkheden in de buurtwerkplaatsen.

De AIC en assistente gaan actief aan de slag om geschikte vacatures op te sporen voor een concrete bekende groep werklozen. Daarvoor hebben ze dagelijks de be-

schikking over alle vacatures die bij het GAB worden gemeld en sporen ze geschikte vacatures op via diverse kranten en dagbladen.

De AIC legt de contacten met bedrijven en instellingen om ze te attenderen op het aanbod werkzoekenden met de bijbehorende subsidiemogelijkheid.

Indien een concrete vacature openstaat voor iemand uit de doelgroep dient deze zelf in een sollicitatiegesprek met de werkgever tot overeenstemming te komen over een mogelijk dienstverband. De AIC gaat daarna op bedrijfsbezoek om de overeenkomst te sluiten en het inwerk- en begeleidingsprogramma op papier te zetten.

Werkzoekenden die in de procedure te horen hebben gekregen, dat het "maatwerk" voor hen toegepast kan worden, kunnen zelf bij eventuele contacten met werkgevers wijzen op deze mogelijkheid.

Na in dienst treding blijft de AIC op de achtergrond beschikbaar voor begeleiding, zowel naar de werkgever als naar de werknemer.

### Administratieve afwerking

De overeenkomst bestaat uit 4 bladzijden met gegevens en voorwaarden, waarbij de AIC samen met de werkgever ter plaatse een aantal items invult. Dit ingevulde formulier gaat naar de afdelingen Regelingen van het GAB die draagt zorg voor de administratie naar werkgever en Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

De werkgever krijgt op basis van declaratie na 6 maanden f 4000,- voor het begeleidingsplan en na elke 3 maanden een termijn tegemoetkoming in de loonkosten. De AIC werkt in nauwe samenwerking met de consultant van het GAB de uitschrijving als werkloze af.

### Resumé

Na een aantal maanden ervaring te hebben opgedaan met dit "maatwerk" zijn de volgende conclusies te trekken:

De stringente voorwaarden en het logge bureaucratische werken van een overheidsinstelling als het GAB schrikt werkgevers in eerste instantie af.

Vaste dienstverbanden zijn hedentendage een bijzonder verschijnsel aan het worden; de vraagzijde van de arbeidsmarkt is meer op zoek naar tijdelijke krachten, uitzendkrachten en oproepkrachten.

Bedrijven die een extra subsidie vanwege de eigen financiële positie goed kunnen gebruiken zijn sneller geneigd een vast dienstverband in dit kader af te sluiten.

Er ligt een duidelijk accent op kosten en baten afwegingen waarbij het lijkt dat met name volwassenen vanwege loonkosten

"eenvoudig" te duur zijn/worden voor de werkgever.

Er is werk genoeg, maar men wil of kan geen volledig loon betalen (met name een tendens in de horeca en de bouw).

Gezien het feit, dat de AIC al langer in de wijken werkt en daarbij een goed contact heeft opgebouwd met verschillende werkzoekenden, weet hij wat voor vlees hij in de kuip heeft en is het naar een werkgever toe makkelijker in te schatten of plaatsing van deze werkzoekenden perspectieven biedt.

Op het moment dat een werkgever dringend verlegen zit om personeel en hij krijgt een geschikt aanbod op een presentierblaadje aangereikt met op de koop toe een bepaald subsidiebedrag, kun je gemakkelijk zaken doen.

Als je daarbij weet wie je stuurt en de plaatsing succesvol is krijgt je steeds makkelijker ingangen bij bedrijven.

Noodzakelijke voorwaarden hierbij zijn slagvaardig, snel en zakelijk werken en afspraken nakomen.

Al met al biedt dit "maatwerk" voor de p.c.g.-werklozen een goede mogelijkheid om (terug) in het arbeidsproces te komen en is met name de ingebouwde mogelijkheid tot scholing van structureel belang.

### Resultaten

Vanaf medio februari 1988 is een 30 tal werklozen voor "maatwerk" in beeld gekomen en bemiddeld.

Via het toepassen van het prijskaartje p.c.g.-maatwerk zijn voor 10 personen overeenkomsten afgesloten. Van deze 10 overeenkomsten zijn er 4 binnen de proeftijd van 2 maanden verbroken, waarvan 3 op initiatief van de werknemer.

Binnen afzienbare tijd (concrete toezeggingen zijn reeds gedaan) worden 3 overeenkomsten afgesloten.

Twee personen zijn via de Wet Vermeend Moor geplaatst en 1 via de MOA-regeling. Vier personen zijn zonder subsidie vanuit het scholingsproject Groenewoudseweg doorgestroomd naar reguliere bouwbedrijven.

*Henk van Willigen, arbeidsinpassingsconsultant, St. Buurtwerk, Edisonstraat 67, 5621 HL Eindhoven.*

## Almelo

# Buurtbeheer en PCG

In september 1988 kwam de uitvoering van het Projekt Buurtbeheer op gang. Dit projekt heeft als doelstelling de integrale aanpak op het gebied van Wonen, Weten, Werken en Welzijn tot stand te brengen. Een essentieel onderdeel daarvan is het doorbreken van verkokering zoals dat zo mooi heet. In de PCG-gedachte wordt dit zelfs als een beleidsuitgangspunt genoemd.

### Wat levert het de buurt op?

Bewoners en zeker de actieve bewoners in commissies vragen zich vaak af wat allerlei beleid en projecten nu werkelijk voor resultaat oplevert voor de buurt of voor de mensen in de buurt.

Oftewel;

- wordt de wijk sneller en doeltreffender verlost van zwerfvuil;
- worden de plantsoenen beter onderhouden;
- of komen de verkeersdrempels er nu eindelijk;
- hoeveel mensen komen aan het werk door p.c.g.;
- wordt het huisvestingsbeleid nu ook beter?

### Het afstemmingsteam

Het afstemmingsteam (doel, samenstelling: zie hierna) zoekt naar praktische oplossingen voor allerlei problemen die in de buurt spelen. En tracht die zo snel mogelijk te verhelpen, zoals bijvoorbeeld:

- het schoonmaken van een vervuild plantsoen en er op toezien dat het onderhouden blijft;
- bijstellen ophaalschema om te voorkomen dat grof vuil door de wijk gaat slingeren;
- verbeteren verwaarloosde particuliere terreinen;
- aanpak verkeersoverlast door cursisten avondschoon;
- scheeffliggende troittoirs herstellen;
- herstellen vernielingen en opruimen vervuiling bij een leegstaande woning.

Uit de voorbeelden moge blijken dat de problemen die snel opgelost kunnen worden klein van schaal zijn. Dat neemt niet weg dat dit soort problemen grote bronnen van ergernis zijn bij veel bewoners en praktische verbeteringen direkt zichtbaar zijn in de wijk.

### Inzet middelen bij buurtbeheer

Twee projecten in het kader van p.c.g. zijn van belang voor het projekt Buurtbeheer. Het Stratenmakersprojekt neemt allerlei klussen voor zijn rekening die in de p.c.g.

wijken moeten geschieden, zoals parkeerhavens aanleggen bij een buurthuis, veranderen van een straat omdat de woonomgeving niet geslaagd is.

De extra-onderhoudsploeg repareert klein straatwerk, haalt zwerfvuil op wanneer dat snel nodig is, is dus snel inzetbaar daar waar verpaupering dreigt.

Het specifieke van beide ploegen is dat de deelnemers alle langdurig werkloze buurtbewoners zijn die op deze manier weer een kans hebben om aan het werk te komen. Bij het stratenmakersprojekt is een werkgarantie ingebouwd.

Voor de extra-onderhoudsploeg is dat nog niet het geval.

Er liggen echter voorstellen om het projekt zodanig om te bouwen dat werk gegarandeerd is. Op die manier wordt de p.c.g.-gedachte recht gedaan. Zowel verbeteringen in de buurt als verbetering voor de individuele buurtbewoner.

In de p.c.g.-wijken spelen ook problemen van bouwtechnische aard. Zoals op het gebied van mutatieonderhoud als wel op het gebied van bijzonder onderhoud. Voor dit soort onderdelen is een projekt in voorbereiding voor langdurig werklozen met de bedoeling hen uitzicht op vast werk te geven.

### Resultaat

De problemen van praktische aard kunnen op deze wijze snel verholpen worden door de steun van de verschillende p.c.g.-projecten.

Moeilijker wordt het wanneer problemen ingewikkelder oorzaken hebben en structurele oplossingen vragen. In de stuurgroep p.c.g. komen die aan de orde. De ene keer zijn het wettelijke belemmeringen die een oplossing in de weg staan, een andere keer is de capaciteit van het ambtelijk apparaat het probleem. En een derde keer ligt de prioriteit van de criminaliteitsbestrijding elders. En het moeilijke vraagstuk van een te voeren huisvestingsbeleid blijft steunen in het uitwisselen van standpunten.

Dat neemt niet weg dat het begin van structurelere oplossingen begint met het praten daarover. Het samen nadenken over hoe de leefsituatie in een buurt op een aanvaardbaar niveau gebracht of gehandhaafd kan worden. Om dat te bereiken zijn onorthodoxe methodes nodig die verder kijken dan de eigen afdelings/instillingsneus lang is. Maar daarvoor zijn ook middelen nodig zoals die nu in het kader van p.c.g. ingezet worden.

### Maatwerk p.c.g.

Het p.c.g. gebied in Almelo bestaat uit 3 wijken. Het buurtbeheer voor die wijken ziet er voor iedere wijk anders uit. De aard van de bebouwing, de samenstelling van de wijkbevolking en de situatie waarin de buurt verkeert is verschillend.

Buurtbeheer levert maatwerk per buurt. Dat geldt evenzeer voor de situatie waarin de werkloze buurtbewoner zich bevindt. Projektontwikkeling dient uit te gaan van de situatie van de langdurig werkloze en dient op maat gesneden te worden. In de praktijk betekent dat het zoeken naar mogelijkheden om leer/werkprojecten te ontwikkelen voor niet geschoolden met uitzicht op betaald werk. Dat betekent een actievere verkenning van de lokale werkgelegenheidssituatie en zelfs het opsporen van vacatures bij werkgevers. Het spreekt voor zich dat de werkloze intensief begeleid moet worden om een redelijke mate van succes te bewerkstelligen. Dat een en ander arbeidsintensief is is onontkoombaar willen we voor deze groep een toekomstperspectief ontwikkelen.

## Structuur buurtbeheer

### Afstemmingsteam

Uitgangspunt voor handelen is dat er korte lijnen zijn tussen opdracht/signalering en de uitvoering.

In het afstemmingsteam zitten dan ook mensen die dagelijks met de wijk van doen hebben. De bewoners zitten niet in het afstemmingsteam. Overigens op eigen verzoek. De contacten lopen via de gebiedscoördinatoren die wel in het afstemmingsteam zitten.

De volgende diensten zijn vertegenwoordigd: de Amelose Woningstichting, de gemeentereiniging, gemeente werken, politie en gebiedscoördinatoren p.c.g. wijken.

De ervaring na een jaar werken met het afstemmingsteam is dat op uitvoeringsniveau verkokering wordt doorbroken. De samenwerking verloopt goed. Samen weten we veel en door de regelmatige terugkoppeling met de buurtgroepen worden hiaten weggenomen.

Het afstemmingsteam heeft echter onvoldoende macht om de verkokering helemaal te doorbreken. Een andere groep met een directe invloed op het beleid moet daar iets aan doen. In het Amelose model is daarin voorzien door de stuurgroep p.c.g.

### Stuurgroep p.c.g.

Vertrekpunt van de stuurgroep is dat de knelpunten moeten worden vertaald in beleid. Bij de samenstelling van de stuurgroep is daarmee ook rekening gehouden. De samenstelling is als volgt: wethouder (coördinerend wethouder p.c.g.-beleid), gemeente werken (directie/staf), onderwijs/welzijn (directie/staf), Amelose woningstichting (directie/staf), politie (staf), wijkvertegenwoordiging (buurtgroepen p.c.g.-wijken en gebiedscoördinatoren), Gewestelijk Arbeidsbureau (directie/staf), secretariaat (p.c.g. ambtenaar).

De agenda van de stuurgroep wordt gevoed door de knelpunten die in het afstemmingsteam worden gesignaleerd en waar het afstemmingsteam zelf niets aan kan doen. Zo zijn onder andere de volgende knelpunten aan de orde gesteld: illegale bedrijfses, surveillance (intensieve), onooglijke bouwsels, woningtoewijzingsbeleid, drankverkoop, leegstand, personeelsbeleid p.c.g.-projecten.

De bespreking van deze knelpunten hebben in geen der gevallen geleid tot oplossingen, maar de knelpunten zijn bespreekbaar gemaakt. Het komende jaar moet leren of de stuurgroep in staat is door intensieve samenwerking de verkokering van beleid te doorbreken.

Bij dit alles moet voor ogen gehouden worden dat het gemeentebestuur van Almelo het p.c.g.-beleid heeft geanimeerd en dat er een overleg- en organisiestructuur ontworpen en in gebruik genomen is die de instemming had van de raad en de buurtgroepen uit de p.c.g.-wijken. Gelet op de doelstelling van het p.c.g.-beleid kan en mag de conclusie worden getrokken dat een integrale benadering van het weten, wonen en werken door betrokken partijen wordt nagestreefd. 1989 wordt voor het project Buurtbeheer dan ook een belangrijk jaar. Slagen we erin om op beleidsniveau verkokering te doorbreken?

*Rob Zeegers, Huub Isendoorn, Bureau Samenlevingsopbouw Almelo, Wierden-  
sestraat 40, tel. 05490-10161.* ■



## BIJZONDERE LEERSTOEL OPBOUWWERK AAN ERASMUS UNIVERSITEIT

"Met genoeg deel ik u namens het College van Bestuur mee dat de Universiteitsraad van de Erasmus Universiteit Rotterdam in zijn vergadering van 5 juli 1988 besloten heeft Uw Stichting de bevoegdheid te verlenen tot het vestigen van de bovengenoemde bijzondere leerstoel aan de Faculteit der Wijsbegeerte."

Zo kreeg het anderhalf jaar oude initiatief van het Landelijk Platform Opbouwwerk om tot een Bijzonder Hoogleraar Opbouwwerk te komen resultaat.

Een brede initiatiefgroep, bestaande uit personen die uitvoerend, wetenschappelijk, ambtelijk of bestuurlijk bij het Nederlandse opbouwwerk betrokken zijn, verkende in eerste aanleg wenselijkheid en mogelijkheden.

Belangrijke aanleiding was de onvrede in de kringen van het opbouwwerk over het feit, dat wetenschappelijke reflectie op en onderzoek naar het opbouwwerk uitsluitend verricht werden in de beleidssociologie en de sociale pedagogiek.

Weliswaar kunnen deze disciplines belangrijke bijdragen leveren voor de praktijk, maar zij leiden tevens tot overbeklemtoning van bepaalde aspecten van de maatschappelijke werkelijkheid en onderbelichting van andere.

De onderbouwing van de aanpak van maatschappelijke vraagstukken op het niveau van de mensen die er mee moeten leven, vraagt echter tevens samenspel met geheel andere disciplines.

De Bijzondere Leerstoel moet dan ook vooral leiden tot een meer toegesneden wetenschappelijke aandacht voor het opbouwwerk.

### Bedrijfskunde

De initiatiefgroep besloot al vrij

snel na te gaan of de Erasmus Universiteit Rotterdam tot samenwerking bereid zou zijn. Deze vestigingsplaats zou immers kunnen bijdragen tot een evenwichtiger verdeelde aandacht over de sociaal-economische en de sociaal-culturele aspecten. Dat geldt ook voor de mogelijkheid meer bedrijfskundige wetenschappen op hun bruikbaarheid voor het opbouwwerk te toetsen. Ook kan de op een aantal terreinen al bestaande wisselwerking tussen de Universiteit en bewonersorganisaties en opbouwwerk in Rotterdam een rol spelen.

De keuze viel op de Faculteit der Wijsbegeerte, gezien haar positie als centrale interfaculteit en het belang dat zij hecht aan vraagstukken van normen en waarden.

### Benoemingsprocedure

Binnenkort zullen de procedures starten, nodig om tot een benoeming te komen. Het initiatief daartoe ligt bij het Bestuur van de Faculteit der Wijsbegeerte van de Erasmus Universiteit.

Deze zal een Benoemingsadviescommissie installeren, die in meerderheid bestaat uit door het Faculteitsbestuur aan te wijzen personen. Daarnaast zullen twee personen uit het Curatorium zitting nemen in deze commissie.

Naast een oproep per advertentie zal onder meer een raadpleging van alle zusterfaculteiten in Nederland plaatsvinden.

Als er gaandeweg de procedure geen oponthoud optreedt zal de benoeming in de loop van het komend voorjaar een feit zijn.

Samen met de Erasmus Universiteit zal het bestuur van de Dr. Gradus Hendriks-stichting er naar streven een en ander zo voorspoedig mogelijk te laten verlopen.



PLATFORM OPBOUWWERK  
PRINS MAURITSLAAN 26  
2582 LS DEN HAAG  
TELEFOON (070) 521354

## Nadere initiatieven:

### ROTTERDAMS OPBOUWWERK ALERT

Het Rotterdams opbouwwerk heeft alert gereageerd op de berichten dat aan de Erasmus Universiteit Rotterdam een Bijzonder Hoogleraarschap Opbouwwerk zal worden geïnstalleerd. Het RIO (Rotterdams Instituut Bewonersondersteuning) heeft onmiddellijk contact opgenomen met de redactie van het Universiteitsblad 'Quod Novum' om ter gelegenheid van deze gebeurtenis in een 'special' ruime aandacht te besteden aan een scala van projecten in de Rotterdamse wijken en buurten; bij een aantal daarvan bestaat al samenwerking met bepaalde faculteiten, dan wel de Wetenschapswinkel van de Universiteit.

### HOMMAGE AAN DR. GRADUS HENDRIKS

Als hommage aan de naamgever van de Dr. Gradus Hendriks-stichting die het Bijzonder Hoogleraarschap verzorgt, heeft het Landelijk Platform Opbouwwerk aan dr. Harry Broekman opdracht verleend een beknopte en informatieve brochure te maken over de geschriften die dr. Gradus Hendriks heeft geproduceerd in al die jaren dat hij werkzaam was bij het directoraat-generaal Maatschappelijke Ontwikkeling en daarvoor als beleidsambtenaar op het 'jonge' ministerie van Maatschappelijk Werk. Geschriften waarvan dr. Marga Klompé in een voorwoord bij een titeloverzicht uit 1985 opmerkte: "Ik hoop dat heel veel mensen - ook studenten - kennis zullen nemen van de geschriften, die dr. Hendriks zo overvloedig en met prettig leesbare pen heeft geproduceerd. Zij kunnen er veel van leren, niet in het minst hoe je in onze turbulente, jachtige samenleving alert kunt zijn om de serviteur te blijven van de mens en zijn welzijn."

Dr. Harry Broekman, werkzaam bij de Werkplaats Opbouwwerk Noord-Nederland, promoveerde recentelijk op het proefschrift 'Sociale Innovatie in Drenthe'.

### WETENSCHAPPELIJK FONDS

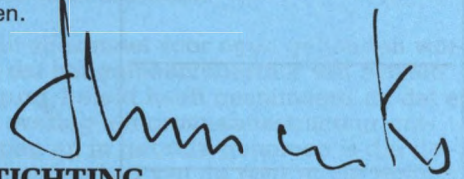
Om onder meer de activiteiten van de Dr. Gradus Hendriks-stichting te financieren heeft het Landelijk Platform Opbouwwerk een Wetenschappelijk Fonds ingesteld. Personen, instellingen en organisaties die de doelstelling welgezend zijn, kunnen dat vorm geven door een bijdrage over te maken aan: Wetenschappelijk Fonds Landelijk Platform Opbouwwerk, NMB, rek.nr. 67.47.51.051.

## UIT DE STATUTEN VAN DE DR. GRADUS HENDRIKS-STICHTING

Artikel 2. van de Statuten van de Dr. Gradus Hendriks-stichting luidt:

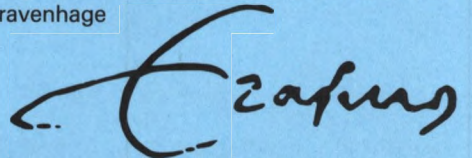
1. De Stichting heeft ten doel de bevordering van onderwijs in en onderzoek naar het opbouwwerk. In het opbouwwerk staat centraal de sociaal-organisatorische, strategische en educatieve ondersteuning van kleinschalige initiatieven en organisaties van mensen met betrekking tot de kwaliteit van het eigen woon-, werk- en leefmilieu.
2. De Stichting tracht haar doel te verwezenlijken door:
  - het vestigen en in stand houden van een bijzondere leerstoel in het opbouwwerk aan de Faculteit der Wijsbegeerte van de Erasmus Universiteit te Rotterdam;
  - het verwerven van financiële middelen ten behoeve van het onderwijs en het onderzoek op het gebied van het opbouwwerk.

Daarnaast omvat het artikel nog activiteiten die tot het gestelde doel kunnen leiden. De statuten geven, behalve regels aangaande het bestuur, ook aanwijzingen voor een reglement voor de instelling van een College van Toezicht of Curatorium. Dit College omvat twee leden benoemd namens de Faculteit der Wijsbegeerte en vijf leden benoemd namens het Stichtingsbestuur. Het College van Toezicht - waarvan de samenstelling hieronder is weergegeven - dient met name de kwaliteit van het hoogleraarschap te bewaken.



### DR. GRADUS HENDRIKS-STICHTING SAMENSTELLING BESTUUR

drs. J. van Eeden, voorzitter	wethouder gemeente Den Helder
W.M. van de Leur, secretaris	coördinator Landelijk Platform Opbouwwerk, 's-Gravenhage
drs. F.G. Stafleu, penningmeester	secretaris sectie Samenlevingsopbouw Nationale Raad voor Maatschappelijk Welzijn, Rijswijk
ir. M. Snel, lid	organisatie-adviseur, Leeuwarden
P.A.K. Vreeswijk, lid	beleidsambtenaar ministerie van Welzijn, Volksgezondheid en Cultuur, Rijswijk
dr. K.L.M. van Wely, lid	directeur Stedelijk Bureau Opbouwwerk, 's-Gravenhage
drs. D. Winkels, lid	secretaris Landelijk Samenwerkingsverband Achterstandsgebieden, 's-Gravenhage



### SAMENSTELLING CURATORIUM BIJZONDERE LEERSTOEL OPBOUWWERK VAN DE ERASMUS UNIVERSITEIT

prof. dr. R. van Engelsdorp Gastelaars,	hoogleraar aan de Gemeente Universiteit van Amsterdam;
prof. dr. H. Kimmerle,	hoogleraar aan de Erasmus Universiteit Rotterdam;
dr. B. de Muinck,	econoom, voorzitter Directie Van den Bergh en Jurgens, Rotterdam;
N. van der Pol-van den Dorpel, drs. D. Winkels,	wethouder gemeente Rotterdam; secretaris Landelijk Samenwerkingsverband Achterstandsgebieden, 's-Gravenhage;
dr. J.B.M. van Rijen,	wetenschappelijk hoofdmedewerker aan de Erasmus Universiteit Rotterdam;
drs. I. van der Zande,	wetenschappelijk medewerkster aan de Rijks Universiteit Leiden.

*Dit College dient "in het bijzonder te waken voor het behoud van een voldoende wetenschappelijk niveau bij het door de bijzonder hoogleraar te geven onderwijs en te verrichten onderzoek".*

## STICHTING GENOEMD NAAR DR. GRADUS HENDRIKS VANWEGE ZIJN VERDIENSTEN

Bijzondere Hoogleraarschappen worden bijna steeds geïnstal-  
leerd door instanties of bedrijven die gerichte wetenschappelijke  
aandacht willen voor een specifiek terrein of een bepaald specia-  
lisme. In een aantal gevallen gebeurt dat door een rechtspersoon  
in het leven te roepen, die de verzorging van een dergelijk hoog-  
leraarschap tot taak heeft.

Een rechtspersoon heeft een naam nodig. Die valt te ontleen aan de  
doelstelling of kan op fantasie berusten.

De initiatiefnemers hebben echter gekozen voor de naam van een per-  
soon die op dit werkterrein grote verdiensten heeft: dr. Gradus Hen-  
driks. Hij is thans gepensioneerd, maar was vele jaren een stuwende en  
creatieve kracht als beleidsambtenaar en later als directeur-generaal  
Maatschappelijke Ontwikkeling van het ministerie van WVC.

Dr. Gradus Hendriks heeft zijn inzichten op tal van wijzen gepubliceerd,  
waarbij - ook internationaal - zijn grote betrokkenheid op allerlei vormen  
van 'community development' en 'opbouwwerk' opvielen.

### Valse tonen

In beleid en praktijk van de maatschappelijke opbouw zijn in de afgelo-  
pen decennia overmoed, overspannen verwachtingen en overmatige  
groei van budgetten even zovele - en ook nog samenspannende - ver-  
oorzakers geweest van nogal wat valse tonen, die meer nog dan de  
aanzienlijke ambtelijke produktiviteit de aandacht trokken.

Dr. Gradus Hendriks en het opbouwwerk hebben midden in die periode  
gestaan, maar het zou een historische vergissing zijn hem - of de werk-  
soort opbouwwerk - de maat te nemen aan die valse tonen.

De maat van Dr. Gradus Hendriks - en de Stichting hoopt daaraan te  
werken in zijn naam - wordt veeleer gemeten in de woorden die dr.  
*Marga Klompé* in een Voorwoord bij de bibliografie van dr. Gradus  
Hendriks schreef:

"Hij stoeide met de samenleving en zocht naar vormen, waardoor de  
mensen in staat werden gesteld samen een gemeenschap op te bou-  
wen, waarin zij zich geborgen konden weten en verantwoordelijk voor  
elkaar."



Dr. G. Hendriks, naamgever van de stichting

## ONORTHODOXE FINANCIERING VIA BREED DRAAGVLAK

Het lag voor de hand dat de initia-  
tiefnemers ook in de financiering  
van het Bijzonder Hoogleraarschap  
onorthodoxe wegen moesten in-  
slaan. Die opzet is geslaagd, aange-  
zien niet alleen enkele maatschap-  
pelijke organisaties en instellingen,  
maar ook het bedrijfsleven en enke-  
le gemeentebesturen geïnteres-  
seerd werden.

Om praktische redenen werden eerst  
slechts twee gemeentebesturen bena-  
derd, waarvan bekend is dat zij de inzet  
van het opbouwwerk ten dienste van de  
bewoners van bijzonder belang achten,  
te weten Rotterdam en 's-Gravenhage.  
Beide zegden een donatie toe, waarbij  
het College van Burgemeester en Wet-  
houders van 's-Gravenhage in zijn  
schrijven aangeeft: "Wij vinden dit ini-  
tiatief zeer interessant. In ons beleid ge-  
richt op participatie van bewoners en  
ondersteuning van wijkorganisaties  
hebben wij een duidelijke plaats aan het  
opbouwwerk toegekend (...)"'. En  
voorts: "In een tijd dat maatschappelij-  
ke vraagstukken ingewikkelder worden  
en de beleidsvoorbereiding en beleids-  
uitvoering dichter bij bewoners wordt  
gebracht, is een goede ondersteuning  
van bewoners(organisaties), zeker in de  
relatie hard/zacht, van groot belang.  
Onderzoek naar de rol en positie van het  
opbouwwerk in dit proces vinden wij  
daarom nodig."

### Bedrijven

Naast de meerjaren-bijdragen van ge-  
noemde gemeenten en enkele maat-  
schappelijke instellingen besloot het in  
Rotterdam gevestigde bedrijf Van den  
Bergh en Jurgens tot een substantiële  
donatie voor een periode van vier jaar.  
Dit bedrijf, dat zijn zetel heeft op het  
Noordereiland, wil op deze wijze uit-  
drukking geven aan zijn maatschappelij-  
ke verantwoordelijkheid. De voorzitter  
van de directie van Van den Bergh en  
Jurgens beklemtoonde dat het de  
eerste maal was dat het bedrijf een der-  
gelijke stap nam. En hij benadrukte dat  
de 'praktische gerichtheid' van deze  
wetenschappelijke onderbouwing van  
het opbouwwerk voor het bedrijf de  
toetssteen vormt.

### Donaties

Afgezien van de bovengenoemde finan-  
ciële toezeggingen bestaat de verwach-  
ting dat ook uit ruimere kring van op-  
bouwwerk, maatschappelijke organisa-  
ties en lagere overheden bijdragen zul-  
len komen. Daartoe is een Wetenschap-  
pelijk Fonds ingesteld.

Op de laatste bladzijde van dit katern is  
een donatieformulier opgenomen.



DR. GRADUS HENDRIKS-STICHTING  
Prins Mauritslaan 26  
2582 LS DEN HAAG

# DONATIEFORMULIER

## DR. GRADUS HENDRIKS-STICHTING

Naam organisatie: .....

Naam contactpersoon: .....

Straat: .....

Postcode en plaats: .....

Telefoon: .....

verklaart hierbij het Bijzonder Hoogleraarschap Opbouwwerk aan de Erasmus Universiteit te willen ondersteunen met een

JAARLIJKSE\*

EENMALIGE\*

donatie groot: f .....

en zal dit bedrag overboeken op NMB, rek. nr. 67.47.51.051 t.n.v. Wetenschappelijk Fonds.

Ondergetekende ontvangt

WEL\*

NIET\*

gaarne regelmatig bericht over de activiteiten van de Dr. Gradus

Hendriks-stichting in het kader van het Bijzonder Hoogleraarschap.

Is getekend:

(handtekening)

(plaats en datum)

.....

\*) het niet gewenste doorstrepen.

*Indien U de aandacht wilt vestigen op specifieke terreinen, aandachtspunten of invalshoeken die U van belang acht voor het Bijzonder Hoogleraarschap, wilt U dat dan hieronder beknopt weergeven of meesturen in een bijlage.*



PLATFORM OPBOUWWERK  
PRINS MAURITSLAAN 26  
2582 LS DEN HAAG  
TELEFOON (070) 521354

Dit formulier zenden aan:  
Dr. Gradus Hendriks-stichting  
Prins Mauritslaan 26, 2582 LS Den Haag.



Leiden

## Al Mizan: geen nieuws, goed nieuws?

Sinds mei 1985 bestaat in Nederland het tweetalig Marokkaans/Nederlands maandblad Al Mizan ('De Weegschaal').

Al Mizan heeft sinds haar oprichting in 1985 een weliswaar woelige maar ook succesvolle periode achter de rug. Het is haar gelukt om overeind te blijven en zelfs uit te groeien tot een serieus, landelijk Marokkaans blad. Al Mizan telt maandelijks 16 pagina's, de Nederlandse en Marokkaanse adverteerders beginnen Al Mizan te ontdekken. Het aantal abonnees stijgt gestaag. D.m.v. het distributienet van Van Gelderen, kent Al Mizan sinds december 1987 een landelijke verspreiding. Al Mizan ligt dus van Leeuwarden tot en met Terneuzen in de losse verkoop, in stationskiosken en in winkels waar veel Marokkanen wonen. Het maandblad speelt een belangrijke rol bij het scholen van Marokkaanse jongeren tot journalisten. Dit nu blijkt in de praktijk moeilijker te zijn dan de initiatiefnemers destijds hebben verondersteld. Om betaald werk in de journalistiek te krijgen is veel ervaring en kwaliteit nodig. De scholing die Al Mizan kan bieden, samen met enige theoretische ondersteuning van de School voor de Journalistiek te Utrecht, blijkt onvoldoende. Al Mizan wil de scholing dan ook op een andere manier gaan aanpakken.

Vanaf haar ontstaan heeft Al Mizan moeten knokken voor het behoud van haar subsidie. De redactie heeft minister Brinkman er zelfs in zijn vrije tijd, tijdens het spitten van zijn achtertuin, voor moeten storen. Overigens bestaat de indruk dat hij dat wel kon waarden.

Uiteindelijk stelde zijn ministerie in 1987 een eenmalige subsidie van f 75.000,- beschikbaar voor een groter en beter redactielokaal en voor versterking van het Arabisch in de krant. Verder was, tot nog toe, de gemeente Leiden bereid de exploitatiekosten op haar schouders te nemen, althans tot eind 1988.

De gemeente Leiden stelt zich op het standpunt dat er met ingang van het volgende jaar een andere meer permanente regeling moet komen waarin de kosten van dit landelijke blad niet op één gemeente drukken.

Verder zit de journalistieke kwaliteit in de lift.

Omdat Al Mizan nu het enige geschreven medium is voor en over de Marokkaanse gemeenschap in Nederland, is er wel een

groter aanbod van goede artikelen, tips, onderwerpen, kommer en kwel. Met de groei en bloei van Al Mizan en ten gevolge van de landelijke verspreiding ervan, wordt het ook gemakkelijker meer geschoolde medewerkers aan te trekken. Vooral de Arabische artikelen worden allengs beter van kwaliteit.

De tweetaligheid, de politieke en religieuze onafhankelijkheid, het streven naar objectiviteit, de vlotte leesbaarheid en de opvallende vormgeving blijken veel mensen, Marokkanen en Nederlanders, aan te spreken. Komend jaar hoopt de redactie dit om te zetten in een sterke stijging van het aantal abonnees en adverteerders. Samen met een landelijke losse verkoop streeft Al Mizan ernaar de directe produktiekosten van het blad zelf te kunnen opbrengen. Op dit moment worden gemiddeld 1000 nummers van Al Mizan per maand verkocht à f 2,50. Kortom, Al Mizan draait goed. Natuurlijk kan en moet er nog veel verbeteren. Gezien de achterstand van Marokkaanse jongeren, meisjes en jongens, kan er aan scholing niet genoeg worden gedaan. De Nederlandse taal, de oriëntatie op de Nederlandse samenleving, dat vergt grote inspanning t.a.v. de scholing.

Al Mizan zit verder te springen om een fulltime Arabische eindredacteur en er is administratieve hulp nodig.

De artikelen en foto's kunnen altijd beter, maar zoals Al Mizan tot nu toe alles stap voor stap heeft opgebouwd, zo zullen hopelijk ook eerder genoemde knelpunten worden opgelost.

Al Mizan weet dat ze hierin niet alleen staat:

- Het Leidse volkshuis (als werkgever en administrateur)
- Gemeente Leiden (met haar financiële ondersteuning)
- De School voor Journalistiek in Utrecht (met haar onderwijsfaciliteiten)
- De begeleidingscommissie (met deskundig advies van vertegenwoordigers van lokale en landelijke pers en kenners van de Marokkaanse gemeenschap).

Samen met de onmisbare hulp van deze personen en instellingen en dankzij de onmisbare inzet van veel enthousiaste vrijwillige medewerkers heeft Al Mizan de strijd om het bestaan tot nu toe gestreden en gewonnen.

Allerwege oogst Al Mizan lof en bijval van bestuurders, politici, zowel lokaal als landelijk.

### Slecht nieuws

Toch ziet het ernaar uit dat Al Mizan aan het eind van dit jaar zou moeten verdwijnen.

Wat is er aan de hand? Sinds 1986 houdt de gemeente Leiden Al Mizan financieel op de been met behulp van p.c.g.-gelden. Het projekt voldeed immers aan de p.c.g.-doelstellingen. Was dat in 1986 nog redelijk – Al Mizan was nog een plaatselijk initiatief – in 1987 is de krant een echt landelijk blad geworden, waarvoor de landelijke overheid medeverantwoordelijkheid zou moeten dragen. De gemeente Leiden kan en wil een bijdrage blijven leveren aan het "leerwerk" gedeelte van Al Mizan, maar de totale financiële verantwoording voor de exploitatie ( $\pm$  f 150.000,- per jaar) van dit landelijke medium kan niet alleen bij de Leidse gemeenschap blijven rusten.

Reden voor Al Mizan en de gemeente Leiden om bij herhaling de minister van WVC te vragen tot een structurele bijdrage te besluiten.

Als de journalisten van Al Mizan kans zien de minister persoonlijk te spreken, blijkt hij zeer bereidwillig, arrangeert afspraken met ambtenaren, etc. De ambtenaren van WVC, gesteerd door reorganisatie- en bezuinigingsopdrachten, zien na enkele gesprekken geen kans met middelen op de proppen te komen. Het verhaal klinkt Al Mizan angstaanjagend bekend in de oren: "Al Mizan, dat is een heel goed blad, zeer belangrijk in onze multiculturele samenleving, heeft een echte band met de Marokkaanse gemeenschap, maar een structureel subsidie – al is het maar voor 5 jaar – is niet mogelijk".

Na een jarenlange speurtocht van het ene tijdelijke subsidiepotje naar het andere, van het ministerie van Sociale Zaken naar WVC, via de gemeente Leiden naar de Provincie Zuid-Holland etc., is Al Mizan het moe haar werk steeds weer te wringen in de voor de betreffende pot vatbare termen. Een blad als Al Mizan kan niet goed functioneren als het om het halve jaar niet weet of het er over zes maanden nog wel is.

Mocht Al Mizan werkelijk verdwijnen, dan gaan zeer belangrijke functies voor de Marokkaanse en Nederlandse gemeenschap verloren. De "maatschappelijke schadepost" die hierdoor ontstaat, zou wel eens veel kostbaarder kunnen zijn dan het in stand houden van dit blad. En dat laatste kan nu eenmaal niet zonder subsidie.

Het ontbreekt Al Mizan niet aan een maatschappelijk draagvlak, maar dit draagvlak is helaas nog niet groot en sterk genoeg voor economische zelfstandigheid. Immers de doelgroep van Al Mizan heeft te maken met een maatschappelijke achterstand. Deze situatie beperkt de financiële draagkracht en noopt tot subsidiëring.

## Platform

Het is voor het eerst dat via een geschreven medium Marokkaanse organisaties elkaars standpunten kunnen nalezen. Zonder geruchten of halve waarheden op een betrouwbare en zo objectief mogelijk manier. Al Mizan maakt daarbij geen onderscheid tussen rechts en links. Zowel de mening van de Marokkaanse ambassade als die van bijvoorbeeld het Kman zijn voor de lezers van Al Mizan interessant. De lezers worden verstandig genoeg geacht zelf een oordeel te vormen, aan bevoogding heeft de redactie geen boodschap. Voorbeelden van belangrijke discussies die Al Mizan met zo objectief mogelijke informatie heeft aangekaart, zijn de vorming van het Marokkaanse inspraakorgaan, het wel of niet toekennen van Islamitische zendtijd. De bedoeling is dat door deze objectieve benadering er meer toenadering en samenwerking ontstaat in de Marokkaanse gemeenschap en dat er een sterkere belangenbehartiging tot stand komt. Ook zijn de "gewone" Marokkanen nu in staat ontwikkelingen in voor hen belangrijke kwesties te lezen, op een prettige toegankelijke manier. Bovendien bieden deze artikelen ook een aardig overzicht voor de Nederlandse overheid, die hiermee duidelijker zicht krijgt op wat zich in de Marokkaanse gemeenschap afspeelt.

Al Mizan gaat geen enkel taboe uit de weg. Veel taboes zijn bespreekbaar via de Islam, die bijna voor alle Marokkanen zo'n omvattende invloed heeft. Via de serie "Wat zegt de Islam" komen onderwerpen aan de orde zoals seksualiteit, kunstmatige inseminatie, geboortebeperving, abortus etc. Ook kwesties aangaande mishandelde vrouwen, de Amicales etc. zijn voor Al Mizan belangrijk om over te publiceren. Dat dit de nodige discussie oplevert, moge duidelijk zijn, maar over het algemeen kunnen de Marokkanen dit zeer waarderen.

## Brugfunctie

Door de tweetaligheid is Al Mizan een uniek en onorthodox middel om de Marokkaanse en de Nederlandse gemeenschap wat meer naar elkaar te brengen. Nederlanders, politici, journalisten (die regelmatig voortborduren op artikelen van Al Mizan), welzijnswerkers, onderwijzers etc. krijgen met Al Mizan een maandelijks blik in het wel en wee van de Marokkaanse gemeenschap. Al Mizan is het enige blad dat op een leesbare en prettige manier de vele aspecten van de Islam beschrijft, de geschiedenis en de achtergronden van de Marokkanen en Marokko, de heftige discussies die intern spelen etc. Uiteraard gebeurt dit op journalistiek verantwoorde wijze met behulp van op dat terrein (wetenschappelijk) erkende specia-

listen. Hierdoor komt de nu nog geïsoleerde Marokkaanse gemeenschap wat meer over het voetlicht, en ontstaat hopelijk meer begrip voor hun specifieke moeilijkheden.

Al Mizan is een spreekbuis geworden van de Marokkaanse gemeenschap, waar Al Mizan met twee voeten in staat. De Marokkaanse gemeenschap komt hiermee wat openlijker naar voren, en het sterke interne, soms behoudzuchtige circuit wordt enigszins doorbroken.

### Onpartijdig

Vanaf het begin heeft de redactie beseft dat het blad een zo neutraal mogelijke positie moest innemen. Dat gebeurt ook. Marokkaanse organisaties die er met de pet naar gooien, kunnen in Al Mizan rekenen op kritiek. Geen enkele Marokkaanse organisatie hoeft in Al Mizan te rekenen op propagandistische verhalen. Al gaat de sympathie uit naar die organisaties die zich inzetten voor een sterke belangenbehartiging, emancipatie, integratie, democratie etc., toch zal Al Mizan ook deze kritisch blijven volgen. Ook rechtse organisaties zoals UMMON (waar vooral de eerste generatie Marokkanen via de moskeeën in zijn vertegenwoordigd) en ook de Amicales kunnen in Al Mizan ongecensureerd hun mening of visie terugvinden.

De redactie hanteert het journalistieke criterium: nieuws dat interessant is voor de Marokkaanse gemeenschap. Men vindt dat ook de rechtse ideeën gehoord moeten worden. Het is opvallend dat Al Mizan in de Leidse politieke verhoudingen kan rekenen op steun van alle politieke partijen.

### Continuïteit

Vanaf het eerste nummer in mei 1985 is Al Mizan er in geslaagd elke maand een steeds beter nummer te maken. De deadline is dan ook heilig. Al Mizan ligt elke eerste dag van de maand bij de abonnees in de bus, nu al drie en een half jaar lang. Intussen verbeterden stapje voor stapje inhoud en vormgeving en raakte Al Mizan steeds meer ingebed in de Marokkaanse gemeenschap.

### Journalistiek

Al Mizan kan al op enkele bijzonder aardige journalistiek wapenfeiten bogen. Het blad dringt door in Marokko, waar een Marokkaans dagblad nu al twee keer integraal een verhaal van Al Mizan heeft overgenomen. Al Mizan wordt daarin "de stem van de Marokkaanse migranten uit Nederland" genoemd. Bladen als de Tijd, Leidsch Dagblad, Nieuws van de Dag, Het Vrije Volk, De Waarheid hebben verhalen van Al Mizan, al na niet met bronvermelding, opgepikt en soms ook verder uitgewerkt. Ook radio en tv (IOS) borduren er op voort. Ook het vakblad voor de journalisten van de

NVJ (De Journalist) beschouwt Al Mizan als een serieus journalistiek produkt.

Hetzelfde geldt voor de Marokkaanse gemeenschap. Er bestaat een goede samenwerking met de Marokkaanse NOS-radioprogramma. Marokkaanse geestelijke leiders, imams, komen naar aanleiding van een Al Mizan artikel speciaal bijeen om zich te beraden over hun standpunt.

De Amsterdamse gemeenschap was heftig in beroering nadat op raadselachtige wijze een Marokkaans meisje was verdronken. Na een overzichtelijk en feitelijk juist verhaal in Al Mizan ebde de begrijpelijke emotie weg. Al Mizan bracht verder o.a. een oplichtingsschandaal met visa in Marokko aan het licht. Dit artikel leidde tot vragen in de Tweede Kamer en was ook voor Buitenlandse Zaken aanleiding tot een uitgebreid onderzoek. Ook de Marokkaanse consul heeft via Al Mizan serieus gediscussieerd met een aantal vrouwen over de positie van de vrouw. Al Mizan bewijst met elk nummer de noodzaak van haar bestaan.

Kortom dit zijn geen vage, onduidelijke zaken, maar zeer heldere en zinvolle functies die in alle openheid en voor een ieder elke maand zichtbaar gestalte krijgen.

### Conclusie

Al Mizan is en blijft een opmerkelijk en onorthodox initiatief om de volgende redenen:

- Al Mizan is erin geslaagd drie en een half jaar constant te verschijnen en te groeien;
- Al Mizan is open en onpartijdig gebleven;
- Al Mizan is een geschreven medium, dat daadwerkelijk door Marokkanen gelezen wordt. Ook radio en televisie kunnen een belangrijke rol spelen voor migranten, maar deze media zijn per definitie vluchtiger en blijven meer aan de oppervlakte;
- Al Mizan is tastbaar en concreet. Maandelijks worden er nu 1000 exemplaren verkocht via abonnementen en losse verkoop.

Met een zeer bescheiden, maar wel constante bijdrage van Rijksweg kan de successtory van Al Mizan een mooi vervolg krijgen. Of Al Mizan en haar redactie die kans krijgen, is dit najaar helaas niet alleen van henzelf afhankelijk, maar ook nog van die politici en bestuurders die hun verantwoordelijkheid weten waar te maken.

*Cees Schouten en Jos Everaers, Leids Volkshuis, Apothekersdijk 33, 2312 DD Leiden.*

**Leerdam**

## P.C.G. beleid in Leerdam West

### Inleiding:

Als kleinste gemeente (18.500 inwoners) van alle p.c.g.-gemeenten is Leerdam gestart met de uitvoering van het p.c.g.-beleid voor de wijk West. Leerdam-West is een wijk met de bekende achterstands-karakteristieken en had jarenlang onvoldoende aandacht gekregen totdat in de jaren tachtig belangrijke stadsvernieuwingsprojecten werden uitgevoerd. Er werd veel geïnvesteerd in nieuwbouw en woningrenovatie. Die grootschalige aanpak is grotendeels afgerond en het resultaat is een duidelijke "facelift" van de wijk.

In de periode voor 1987 ging de gemeentelijke aandacht vooral uit naar de positieverbetering van de Molukse en Turkse gemeenschap. Wijkvoorzieningen voor Nederlanders waren er echter nauwelijks. Een actieve wijkvereniging zorgde voor sociaal-culturele activiteiten en deed in zekere mate ook aan belangenbehartiging voor de bewoners. De activiteiten draaiden haast volledig op vrijwilligers. Begrijpelijk dat van Nederlandse zijde signalen kwamen dat men zich benadeeld voelde.

Het p.c.g.-beleid in wijk West is gestart vanuit twee uitgangspunten:

1. het stimuleren van een wijkgerichte samenhangende aanpak van de problemen
2. het bevorderen van relatieverbetering tussen verschillende ethnische groepen.

Het coördinatiepunt sub 1. kwam bij de gemeente te liggen. Voor 2. werd een stichting opgericht met als belangrijkste taken het opbouwwerk en het raadslidenwerk. Deze stichting (de stichting Klaver-West) kreeg een onafhankelijke status, maar werd geacht op constructieve wijze met de gemeente samen te werken bij het woonomgevingsverbeteringsproject dat per 1 januari 1987 zou beginnen.

### Het woonomgevingsverbeterings/stratenmakersproject

In een periode van drie jaar zal de gemeente Leerdam een tiental straten herinrichten. Tijdens de voorbereidingen kunnen de bewoners hun wensen kenbaar maken m.b.t. het aantal parkeerplaatsen, de groenvoorzieningen, speelgelegenheden en verkeersremmende maatregelen. De nieuw opgerichte stichting "Klaver-

West" zal daarbij de bewoners ondersteunen en zal trachten van daaruit het proces van relatieverbetering in gang te zetten.

De verbetering van de woonomgeving is tevens een werkgelegenheidsproject. Een stratenmakersbedrijf neemt een vijftal Turkse, langdurige werklozen in vaste dienst om hen op te leiden tot volwaardige stratenmakers. Deze jongens zijn uit de wijk afkomstig en dienen naast het werk één dag per week naar een stratenmakersschool te gaan.

Het hele project heeft een experimenteel karakter. Tot nu toe zijn 5 straten voorbereid en is de gevolgde werkwijze enkele malen aangepast om de inspraakmogelijkheden te verbeteren. De opkomst van de bewoners varieerde van 10 % tot 40 %. Middels vertaalde enquêtes, tolken en de begeleiding van het opbouwwerk hebben ook Turkse bewoners van de inspraakmogelijkheden gebruik gemaakt.

Gebleken is dat de herinrichting van straten een goede invalshoek is om de bewoners bij de buurt te betrekken. Gevolg van de inspraak was ook dat de woningbouwcorporaties gingen deelnemen aan de voorbereidingen, omdat voor bewoners de straat en hun eigen woning niet altijd zijn te scheiden. Wel bleek uit de contacten met de bewoners dat men twijfelde aan de goede bedoelingen van de gemeente. Juist het serieus willen nemen van de bewoners door de gemeente had een positief effect op die relatie.

De samenwerking met het opbouwwerk om de bewoners bij dit project te betrekken ging gepaard met afstemmingsproblemen. De stichting "Klaver-West" bevond zich in de moeilijke positie om enerzijds met de gemeente samen te werken en anderzijds de belangen en initiatieven van de bewoners te ondersteunen. Dit spitte zich vooral toe op de afstemming van de inspraak voor bewoners als onderdeel van het technische proces en de participatie van bewoners aan het proces van relatieverbetering. Technische processen bleken makkelijker beheersbaar dan "mentale processen". De onenigheid die hiervan het gevolg was heeft een belangrijk stemgel gedrukt op het functioneren van de stichting Klaver-West. Veel tijd en energie is verloren gegaan om de hieruit voortgekomen moeilijkheden op te lossen. Vooral de stichting lijkt hiervan de dupe te zijn geworden. De looptijd van het project bedraagt in principe 2½ jaar, tot medio 1989. Doordat de moeilijkheden zich halverwege het project voordeden resteert nog weinig tijd voor het ontwikkelen van nieuwe projecten.

Ook het stratenmakersproject heeft enkele aanloopmoeilijkheden gekend. Vooral door aanpassingsmoeilijkheden vielen al snel 3 van de 5 eerste deelnemers uit. Pas toen het project kon worden ondergebracht bij de plaatselijke Stichting Werk en Welzijn Leerdam (en instelling die zich richt op de bestrijding van de werkloosheid) en de deelnemers intensief en persoonlijk konden worden begeleid kwam er continuïteit in het project.

Deze begeleiding blijkt essentieel om de overgang van langdurig werkloos zijn naar een betaalde baan mogelijk te maken. De deelnemers zijn allen Turkse jongeren die ook op het werk door de uitvoerder konden worden begeleid. In de praktijk is het voorgekomen dat bewoners het niet konden waarderen dat hun straat door werklozen werden geplaveid in plaats van door ervaren stratenmakers. Een voorlichtingsavond bleek voor de bewoners zeer leerzaam te zijn om de aard van het project te begrijpen.

De begeleiding verloopt momenteel gestructureerd, de scholing levert tot dusverre geen grote moeilijkheden op en ook de bewoners zijn redelijk tevreden over de kwaliteit van de straatverbetering.

De tussentijdse conclusie is dat dit project een gunstige invloed heeft op de verhouding tussen gemeente en bewoners. Deze invloed reikt verder dan de heringerichte straten, want deze beslaan slechts een klein deel van de wijk. Bewoners uiten zich sneller wanneer zich problemen voordoen in de woon- en leef sfeer. Ook is er een bewonersgroep opgericht vanuit de stichting Klaver-West die zich nadrukkelijk met de woonomgeving bezighoudt en naast de wijkvereniging ook een aanspreekpunt is van de bewoners. Verder kent dit project een redelijk tot goede inbreng van de Turkse gemeenschap. Het is echter nog te vroeg om vast te stellen dat het bij elkaar brengen van Nederlandse en Turkse bewoners ook inderdaad leidt tot verbeterde relaties.

Het activeren van bewoners blijft een knelpunt waaraan vooral het opbouwwerk aandacht besteedt. Diverse wervingscampagnes om mensen blijvend voor de buurt actief te maken hebben beperkt succes gehad. Er is een bewonersgroep ontstaan die daadwerkelijk deskundige begeleiding behoeft.

Nu doet zich het verschijnsel voor dat de 10 jaar oude wijkvereniging en de nieuwe bewonersgroep elkaar enigszins als concurrenten zien, wat de samenwerking niet bevordert.

Wijkvereniging en bewonersgroep proberen thans tot een betere afstemming te komen van elkaars werkzaamheden.

## P.C.G.-beleid: een integrale benadering

Het meest concrete voorbeeld van een gecombineerde aanpak van de problemen in de wijk is het stratenmakers/woonomgevingsproject.

De oorspronkelijke gedachte van een totale en integrale benadering van alle problemen in de wijk West vraagt om een andere aanpak en instelling van alle betrokkenen (bewoners, gemeente en maatschappelijke instellingen). Op zichzelf genomen is deze bereidheid er, maar de omschakeling van het werken in een eigen tempo aan een zelfstandig project naar een situatie waarin de verschillende activiteiten worden ingebed in een groter geheel met een ruimer omschreven doel (bijvoorbeeld door middel van het realiseren van woonomgevingsverbeteringen werken aan het verbeteren van relaties tussen bewonersgroepen onderling) is een proces dat veel tijd vraagt. Steeds weer blijkt dat de uitgangspunten en doelstellingen nog onvoldoende vertaald worden in een concreet "samen optrekken".

Zo heeft het opbouwwerk vaak vraagtekens bij het tempo waarin verschillende voorzieningen worden gerealiseerd (bedoeld wordt dat het tempo vaak te hoog ligt zodat onvoldoende kan worden gewerkt aan de inspraak en de versterking van de onderlinge relaties), terwijl van gemeentezijde steeds wordt gehamerd op het volgen van het tijdschema dat is vastgesteld voor de woonomgevingsverbetering om toch vooral de relatie met de bewoners die toezeggingen zijn gedaan, niet te frusteren.

Veel betrokkenen zien de wenselijkheid van het betrekken van het onderwijs bij de problemen in de buurt. Het betrekken van kinderen bij de aankleding van de straat kan het goed gebruik van die voorzieningen bevorderen.

Ook daar geldt dat dergelijke projecten moeten worden ingepast in de "normale" onderwijsactiviteiten. Niet elk moment is daarvoor geschikt, maar de planning dringt.

Overigens mag uit de beschrijving tot nu toe niet de indruk ontstaan dat het p.c.g.-beleid zich alleen richt op de verbetering van de woonomgeving.

Ook de activiteiten die worden uitgevoerd in het kader van het onderwijsvoorrangsbepaald zijn gericht op het wegwerken van achterstanden.

De aanpak van de werkloosheid dient zich ook te concentreren op de wijk West. Het overgrote deel van de langdurig werklozen woont in West. De werkloosheid is in dit stadsdeel relatief hoog, vooral ook door de grote concentratie van minderheden in deze wijk.

De gemeente Leerdam heeft al sinds jaar en dag de verbetering van de positie van werklozen een hoge prioriteit gegeven. In de wijk is een maatschappelijk begeleidster voor Molukse werklozen actief. Vele jaren achtereen heeft Leerdam speciale werkgelegenheidsprojecten opgezet, waarbij de deelnemers vooral werklozen uit West betrof.

De stichting Werk en Welzijn Leerdam is in 1984 opgericht om alle initiatieven rond de werkloosheidsaanpak te bundelen. Bedrijfsleven, vakorganisaties, vormingsinstituut en de gemeenten maken deel uit van het bestuur.

Die gezamenlijke aanpak begint zijn vruchten af te werpen. De werkloosheid in Leerdam lag een aantal jaren nog fors boven het gewestelijk, provinciaal en landelijk gemiddelde.

Thans, na een aantal jaren van extra inspanning op dat gebied, liggen die percentages in Leerdam lager dan gemiddeld.

Extra inspanningen om achterstanden weg te werken leveren dus wel degelijk resultaat op.

Per 1 juni 1988 zijn de GSD, GAB en de plaatselijke stichting Werk en Welzijn Leerdam met elkaar gaan samenwerken om de langdurige werkloosheid te bestrijden. Van de Leerdamse beroepsbevolking is ca. 10,5 % werkloos. In de wijk West is dit percentage 22 % en onder de ethnische minderheden ca. 35 %.

Van de langdurige werklozen woont 80 % (133 pers.) in West. De samenwerking tussen bovengenoemde instanties zal dus duidelijk ten goede komen aan de wijk. De te volgen werkwijze berust voor een belangrijk deel op de persoonlijke begeleiding. Hoewel het einddoel is om deze mensen op de arbeidsmarkt te plaatsen, zal veel aandacht gegeven worden aan het vinden van de juiste scholingsmogelijkheden. Daartoe zijn PCG-middelen toegevoegd aan de voorzieningen op het terrein van de basiseducatie.

De rol van de stichting Klaver-West is in dit verband nog niet gedefinieerd. De stichting beraadt zich momenteel over haar eigen toekomst mogelijkheden. De tussentijdse evaluatie door de gemeentelijke commissie voor algemeen bestuurlijke zaken heeft niet de zekerheid opgeleverd dat het functioneren van de stichting ook na medio 1989 is gewaarborgd. Gelet op de beperkte menskracht en de resterende tijd wil men de faciliteiten op de meest effectieve manier aanwenden voor de wijk. Hiervoor wordt momenteel een haalbaarheidsstudie verricht.

De p.c.g.-activiteiten zijn er mede op gericht om algemene voorzieningen beter

toegankelijk te maken voor ethnische groepen, waarbij vooral gedacht wordt aan de Turkse bewoners. Hiervoor is een werkgroep minderheden opgericht waaraan wordt deelgenomen door de onderwijsvoorrang-coördinatrice en andere veldwerkers.

Het betrekken van minderheden bij de eigen activiteiten is een probleem waar meerdere disciplines mee te kampen hebben. Gevolg van dit overleg is dat instellingen meer alert geworden zijn op de voorwaarden om minderheden te betrekken. De Turkse gemeenschap is echter vrij gesloten en met een beperkt, overbelast kader. De deelnemers hebben laten weten het zeer zinvol te vinden om gezamenlijk naar oplossingen te zoeken, maar er zijn nog weinig concrete resultaten geboekt.

### Slot

De invoering van het p.c.g.-beleid heeft daadwerkelijk een grotere betrokkenheid teweeg gebracht bij de problemen in de wijk. Op diverse terreinen wordt steeds meer geprobeerd om met elkaar samen te werken. Dit concentreert zich vooral op de gebieden van wonen, werken en welzijn. Per 1 september 1988 wordt een werkgroep gevormd rond het thema "p.c.g./onderwijs" om ook daar tot gezamenlijke activiteiten te komen.

Een groot nadeel is de korte looptijd van het project, nl. 2½ jaar.

De verwachtingen waren bij aanvang hoog gespannen en ook "politiek" Leerdam had meer concrete resultaten willen zien. Vooral de rol van de stichting Klaver-West is becritiseerd. Relatieverbetering is een proces van lange adem.

De eerste aanzetten zijn zichtbaar, maar door de onzekere toekomst van het p.c.g.-beleid is het de vraag of dit verder kan worden uitgebouwd. Meer tijd is nodig om in breder verband het relatieverbeteringsproces gestalte te geven.

De gemeente zal tot in de jaren negentig voortgaan met de woonomgevingsverbetering. Echter, zonder ondersteuning van de bewonersgroepen zal de betrokkenheid afnemen. Ook de van de bewoners integrale benadering is nog te pril om ingebed te kunnen zijn in structurele voorzieningen.

Het p.c.g.-project zoals dat in 1987 is begonnen heeft meer tijd nodig om zich waar te maken dan in eerste instantie was voorzien. Het is nog onduidelijk waar de extra middelen vandaan zullen komen om voortzetting te financieren. De gemeentelijke begroting biedt hier slechts deels de ruimte voor. Daarbij blijkt uit de praktijk dat uitbreiden van faciliteiten gewenst is met name om de positie van de Turkse gemeenschap te versterken.

Signalen uit de wijk wijzen ook in de richting om meer voorzieningen voor jongeren te realiseren. Nu zijn de jongeren grotendeels aangewezen op bars of ontmoetingen op straat. Verwacht wordt dat de wijkvereniging dit najaar een plan zal presenteren voor de bouw van een ontmoetingsruimte voor jongeren.

In het algemeen geldt voor de wijk dat er weinig ontmoetingsgelegenheden zijn. Een buurthuis ontbreekt evenals wijkcafé's.

De basisscholen hebben laten weten geïnteresseerd te zijn in het organiseren van een kinderdagverblijf voor Turkse kinderen. Deze punten zijn op dit moment nog onvoldoende voorbereid, maar zullen zeker binnenkort actueel worden.

Samenvattend kan worden gesteld dat de werkelijke effecten van de zo gewenste relatieverbetering nog maar zeer beperkt zichtbaar zijn geworden. De concrete, infrastructuurle voorzieningen worden in een hoger tempo gerealiseerd.

In het komende jaar zal moeten blijken of het mogelijk is de koppeling tussen verbeteringen van het voorzieningenniveau en de verbetering van de onderlinge relaties van de wijkbewoners geëffectueerd kan worden.

*Voor nadere inlichtingen en reacties op het tot nu toe in Leerdam gevoerde p.c.g.-beleid kunt u contact opnemen met de p.c.g.-coördinator van de gemeente Leerdam, J. Theunissen, tel. 03451-71320.* ■

## Eindhoven

### Belangrijkste ontwikkelingen

Het is niet eenvoudig de ontwikkelingen binnen het p.c.g.-beleid in de twee daartoe uitverkozen buurten te schetsen. Dit komt omdat zowel negatieve als positieve zaken te benoemen zijn die door elkaar lopen. Een grote teleurstelling voor alle betrokkenen is ongetwijfeld de beslissing van B & W om het project Groenewoudseweg voor zover het de scholing van werklozen betreft te stoppen.

In dit p.c.g.-project zouden 170 woningen door werkloze jongeren in dienst van een aannemer worden gerenoveerd met de bedoeling een vaste baan in de bouw te vinden.

Hoewel ruim binnen de geraamde tijd de eerste 8 jongeren naar een vaste baan zijn doorgestroomd en wat dat betreft goed aan de verwachtingen is voldaan, zijn de kosten dusdanig dat voorzetting niet verantwoord is.

Vooral het te lage tempo waarin gebouwd werd en de financiële gevolgen daarvan hebben dit project de nek gekost. Gelukkig ziet het er wel naar uit dat de renovatie van de 170 woningen met hetzelfde plan en in een aan de (bejaarde) bewoners aangepast tempo afgemaakt zal worden.

De consequentie in financiële zin zal zijn dat naast een geraamd verlies voor de gemeente van f 300.000,- ongeveer de helft van het bedrag van 1,6 miljoen dat binnen de SoZaWe-gelden beschikbaar was voor dit project niet besteed kan worden.

In de Eindhovense situatie functioneert een stuurgroep p.c.g., waarin gemeente, GAB, twee welzijnsinstellingen en twee bewoners-vertegenwoordigers uit p.c.g.-gebieden het GAB en de gemeente adviseren over de besteding van p.c.g.-gelden. Doordat projecten een lange weg van ontwikkeling en besluitvorming moeten doorlopen, ontstond het probleem dat sommige projecten die halverwege de p.c.g.-periode van vier jaar konden starten, nog lang na de p.c.g.-periode zouden doorlopen. Dit betrof vooral projecten met personeelskosten.

Op aandrang vanuit de buurten is toen besloten enkele projecten in te korten en alle projecten toch zoveel mogelijk in de p.c.g.-periode '86-'89 uit te voeren.

De volgende argumenten lagen daaraan ten grondslag:

De p.c.g.-periode beslaat vier jaar. In deze periode is extra geld beschikbaar ter verbetering van de positie van de bewoners in de twee p.c.g.-gebieden.

De uitgangspunten daarbij zijn, dat op de terreinen aangeduid met wonen, weten, werken, elkaar versterkende en innovatieve aanpakken zullen leiden tot die positieverbetering. Het p.c.g.-beleid heeft dus een begin en een eind; ergens in die periode moet gemeten worden of al die maatregelen tot positieve resultaten hebben geleid. Projecten die nog jaren na de p.c.g.-periode doorlopen zijn dan niet te evalueren.

Bij alle projecten is het risico aanwezig dat tussentijds blijkt dat het niet zinvol is om door te gaan. Als dat buiten de p.c.g.-periode zou vallen zouden daarmee de gereserveerde gelden niet meer besteedbaar zijn.

Uiteindelijk zullen een paar projecten tot in 1990 doorlopen, terwijl de effecten van het totale beleid in 1989 geëvalueerd zullen worden.

Er staat nog een aantal nieuwe projecten op stapel:

- particuliere woningverbetering;
- vertaalwinkels;
- project rond criminaliteit en gokverslaving van met name Turkse jongeren.

Vooraf de voorbereiding van het project particuliere woningverbetering is een moeizame aangelegenheid. Het is de bedoeling zowel noodkopers uit de nood te helpen op een realistische manier, als zeer slecht onderhouden woningen met een extra p.c.g.-bijdrage op te knappen. Struikelblok vormen de criteria die gehanteerd zouden moeten worden bij het beoordelen van de inkomenssituatie van eigenaar-bewoners.

Binnen de nog beschikbare ruimte in het Biza-budget zal vooral de nadruk liggen op projecten met minderheden.

Geconstateerd moet worden dat het gebrek aan vooronderzoek in Eindhoven op grond waarvan maatregelen genomen kunnen worden een misser is die op het hele p.c.g.-beleid rust, maar vooral ten nadele van minderheden heeft gewerkt.

Nu in Eindhoven een aantal nationaliteitswerkers met p.c.g.-geld is aangesteld is de toegankelijkheid tot dit beleid voor minderheden groter geworden en komen - veel te laat - plannen en projecten tot ontwikkeling.

Ook is er het laatste jaar een toename van met name (basis) educatieve activiteiten voor minderheden zoals alfabetisering eigen taal, Nederlands en Engels.

Er vinden momenteel pogingen plaats om deze activiteiten vanaf 1989 uit de p.c.g.-geld die binnen de basis-educatie beschikbaar zijn te financieren.

Na onderwijsvoorrang is dit echter weer een nieuw voorbeeld waarbij in Eindhoven althans zowel op ambtelijk als op het ni-

veau van betrokken instellingen afstemming in de praktijk uiterst moeizaam blijkt.

## Arbeidsinpassing

Verreweg het grootste gedeelte van het beschikbare p.c.g.-geld wordt beheerd door het GAB.

Naast de teleurstellende ontwikkeling bij het project Groenewoudseweg, waardoor een gedeelte van het beschikbare budget niet besteed zal worden, is de samenwerking met het GAB op beleidsniveau het afgelopen jaar moeizaam verlopen.

De maatwerkconstructie (zie hierna) is met enkele maanden vertraging pas in februari/maart 1988 gestart. De oorspronkelijke opzet was in aangepaste vorm de methode die Helmond gebruikt wordt, toe te passen. Daarbij zouden buurtwerkers en opbouwwerkers ingeschakeld worden. Dit is door het GAB afgehouden.

Alle werkzaamheden worden nu in feite alleen door de arbeidsinpassingsconsulent uitgevoerd. Daarmee is het aantal personen dat bereikt kan worden beperkt.

De argumenten vanuit het GAB hiervoor zijn niet zo duidelijk, maar hebben te maken met de bescherming van de privacy en waarschijnlijk met afscherming van het eigen terrein, de arbeidsbemiddeling. Gelukkig zijn op uitvoerend niveau de contacten zodanig dat er toch veel mogelijk is.

*Henk Cornelissen, Stichting Opbouwwerk Eindhoven, Dommelstraat 9, 5611 CJ Eindhoven.* ■



**Enschede**

## Journalistiek project Turkse en Marokkaanse jongeren

Het leerwerkproject Journalistiek is in Enschede opgezet in het kader van PCG om Turkse en Marokkaanse jongeren een kans te bieden op een arbeidsplaats binnen de journalistiek.

Jongeren uit deze doelgroep komen bij de bestaande academies voor journalistiek voorlopig nauwelijks aan bod. Door taal- en cultuurverschillen hebben ze vaak een onoverbrugbare achterstand. De doelgerichte aanpak in dit project beoogt deze verschillen op te heffen door intensieve begeleiding van deze kleine groep, met extra aandacht voor het taalonderwijs, zowel in de Nederlandse taal als in de moedertaal. Door middel van een vakgerichte opleiding, stages bij kranten, het opzetten van een migrantenkrant en het meewerken aan PCG-buurtkranten, zal een aanzienlijke hoeveelheid journalistieke ervaring worden opgedaan. Doorstroming naar een arbeidsplaats binnen de journalistiek behoort hierdoor tot de reële mogelijkheid.

Het spreekt vanzelf dat de opleiding er in een aantal opzichten anders uitziet dan de programma's op de Nederlandse scholen voor journalistiek. Er wordt immers gewerkt met mensen voor wie het Nederlands niet de moedertaal is, die zich weliswaar bewegen in de Nederlandse cultuur maar hun wortels hebben in een andere, eigen cultuur.

De opleiding zal zeer intensief zijn gedurende een periode van 3 jaar, met een projectmatige aanpak en een speciale gerichtheid op de doelgroep Turkse en Marokkaanse jongeren.

Er wordt deelgenomen door 15 Turkse en Marokkaanse jongens en meisjes. In verband met de zwaarte van het programma is bij de aanname erop gelet dat het niveau vergelijkbaar is met Havo. Voorts hebben toetsing- en selectiegesprekken plaatsgevonden. De voormalige adjunct-directeur van de school voor de Journalistiek te Utrecht is als mentor/kerndocent aange trokken voor het project. Samen met docenten/oud-docenten van scholen voor journalistiek, journalisten en taal- en informaticadocenten, zal hij het programma voor dit voor Nederland toch wel unieke project samenstellen en uitvoeren.

Het project wordt uitgevoerd onder verantwoordelijkheid van het Cultureel Centrum in nauwe samenwerking met een plaatselijke krant waar ook een groot deel van de daadwerkelijke opleiding zal plaats vinden.

De inhoudelijke verantwoordelijkheid voor het project ligt bij een stuurgroep, die bestaat uit vertegenwoordigers van de doelgroep, de plaatselijke journalistiek en de subsidiënten. Hieruit is een dagelijks bestuur gevormd met de kerndocent en de coördinator van het project.

In juni j.l. is het project van start gegaan met een introductieweek voor de deelnemers.

In september begint het daadwerkelijke opleidingsprogramma. Gedurende 9 semesters van tenminste 20 uur per week, een snuffelstage en een grote stage, dienen de cursisten het handwerk zodanig te gaan beheersen dat zij een entree kunnen vinden bij de media in de regio.

In het laatste cursusjaar worden tevens enkele nulnummers gemaakt van een migrantenkrant. Er wordt ernaar gestreefd om vanuit dit experimentele stadium een vooruitgevatbaar blad te creëren. Aangezien het project 3 jaar bestrijkt en gebruik wordt gemaakt van de meest moderne communicatieapparatuur is er een fors bedrag met het project gemoeid.

Door subsidies van het Europees Sociaal Fonds, PCG-sozawe, gemeente Enschede en mogelijk nog een provinciaal subsidie, is het project financieel gedekt en kan de Nederlandse pers in een aantal jaren Turkse en Marokkaanse jongeren als aankomend journalist en college verwelkomen.

Een uitgebreide projectbeschrijving, waarin ook het leerwerkplan is opgenomen is op te vragen bij: *S. Kleisen, Stichting Cultureel Centrum, Oude Markt 26, 7511 GB Enschede, tel. 053-300999.* ■

## Nijmegen

### Enkele projecten

Inmiddels is het alweer bijna drie jaar geleden dat in Nijmegen het Achterstands Gebieden Beleid (AGB) van start ging. Na een wat moeizaam begin en een periode waarin de verschillende partijen zich op het nieuwe beleid moesten oriënteren, zoals in de meeste andere p.c.g.-gemeenten, begint er nu toch schot te komen in de verwezenlijking van de oorspronkelijke doelstelling van het AGB: een integrale aanpak van de opeengestapelde problemen op het gebied van wonen, weten, werken en welzijn in de zgn. achterstandswijken.

In Nijmegen is met name aandacht besteed aan de aanpak van de werkloosheid, vooral onder etnische minderheden. Daarbij wordt zoveel mogelijk getracht projecten te ontwikkelen die ten goede komen aan de leefbaarheid van de wijken.

Ook is gezocht naar een samenwerkingsstructuur, waarin zowel het opbouwwerk, bewonersorganisaties, gemeente als het GAB participeren.

Sinds januari 1988 functioneert een coördinatieteam AGB, waarin zitten hebben een stedelijk ondersteuningsfunctionaris van het opbouwwerk, de teamcoördinatoren van het opbouwwerk van de betreffende wijken, de AGB-coördinator van de gemeente en de AGBcoördinator van het GAB. Dit coördinatieteam toetst nieuwe ideeën op hun haalbaarheid, draagt zelf nieuwe ideeën aan en begeleidt de lopende projecten. Verder zorgt dit team voor de afstemming en informatie uitwisseling tussen het uitvoerende werk en de beleidsvoorbereiding.

Via de teamcoördinatoren van het opbouwwerk wordt de aansluiting gezocht met de bewonersorganisaties van de betreffende wijken.

De afgelopen drie jaar zijn er verschillende projecten van start gegaan, waarvan in onderstaand een aantal genoemd worden.

Vanwege de beperkte ruimte is het onmogelijk alle projecten te noemen.

De meeste projecten kenmerken zich door hun kleinschaligheid, een decentrale uitvoering, d.w.z. het liefst in de wijken zelf, en een praktijk gerichte aanpak.

Door deze manier van werken kunnen zij een aanvulling vormen op reguliere opleidingen.

#### Het project tekstverwerking en moderne kantoorpraktijk

Dit project richt zich op laaggeschoolde, werkloze meisjes en vrouwen. In de beschermde en vertrouwde omgeving van het

buurthuis worden ze voorbereid op het IVIO-examen "Tekstverwerking en Moderne Kantoorpraktijk". Ze hebben de mogelijkheid om in het project praktijkervaring op te doen, waarbij ze veel individuele aandacht krijgen. Na afloop van de projectperiode pleegt het GAB een extra bemiddelingsinspanning. Van de zeven cursisten uit het eerste jaar hebben er vijf een administratieve functie op WVM-basis gekregen. Deze werkwijze heeft geleid tot enthousiaste en gemotiveerde deelname. Momenteel telt het project 21 deelnemers, verdeeld over drie groepen.

#### Kleermakerij Maatwerk

Evenals het vorige project richt dit project zich op laaggeschoolde, werkloze meisjes en vrouwen. Dit beoogt enerzijds de deelnemers een opleiding op het gebied van de confectie te bieden: in een periode van twee jaar worden de deelnemers opgeleid tot "assistent medewerkster naaizaal" via het leerlingwezen.

Anderzijds wordt de in het project gemaakte kleding, waarbij men zich met name richt op de grote maten, tegen een lage prijs verkocht aan de buurtbewoners. Ook dit project wordt uitgevoerd in de wijk zelf, waardoor juist die groep vrouwen bereikt wordt, die normaal vrij hoge drempels kent om aan scholings- en werkervaringsprojecten deel te nemen. Op dit moment nemen er 15 meisjes en vrouwen deel aan dit project. Door de projectleiding wordt doorstroming naar het bedrijfsleven actief nagestreefd.

#### Werk- en scholingscoördinator

Geconstateerd werd dat voor de doelgroep van het AGB de verschillende mogelijkheden voor scholing en het opdoen van werkervaring een onbegrijpelijke wirwar vormen. De drempel naar reguliere instellingen en het GAB is in eerste instantie te hoog voor deze doelgroep. Een centraal punt in de wijk van waaruit men voorgelicht en individueel begeleid kan worden richting betaald werk is de achtergrondgedachte achter de werk- en scholingscoördinator. Per werkloze wordt in overleg met de betrokkene een individueel traject uitgestippeld, dat stapje voor stapje richting arbeidsmarkt leidt. Tijdens het doorlopen van het traject wordt de betrokkenen ondersteund en begeleid door de werk- en scholingscoördinator.

Deels heeft de coördinator zijn werkplek in de wijk om de drempel voor de deelnemers zo laag mogelijk te houden. Deels werkt de coördinator op het GAB om zodoende gebruik te kunnen maken van alle faciliteiten van het GAB.

## Stimuleringsproject buitenlandse vrouwen

Stimuleringsprojecten hebben een tweeledig doel. Aan de ene kant wordt aan iemand uit de doelgroep van het AGB de mogelijkheid geboden om werkervaring op te doen voor een periode van minimaal één jaar. Aan de andere kant moeten de werkzaamheden van die persoon een positieve uitstraling hebben naar scholing en werkgelegenheid onder de doelgroep. Bij het Internationaal Vrouwen Centrum is een dergelijk project aangehaakt. Allochtone vrouwen worden voorgelicht over de mogelijkheden en gestimuleerd om scholing en werkervaring op te doen. Daarnaast worden nieuwe mogelijkheden voor scholing- en werkervaringsprojecten voor deze groep ontwikkeld, zoals bijv. een banen- en beroepenoriëntatie voor Surinaamse en Antilliaanse vrouwen.

## Nieuwe ontwikkelingen

Naast een aantal lopende projecten wordt er natuurlijk ook gewerkt aan de ontwikkeling van nieuwe projecten.

Zo wordt er op dit moment een Turks gezinsverzorgingsproject ontwikkeld. In dit project zullen acht tot twaalf Turkse vrouwen scholing en werkervaring opdoen in de gezins- en bejaardenverzorging. Zij zullen de tweejarige opleiding voor gezins-hulp volgen, waarbij voor de praktijkcomponent een leer/arbeidscontract gesloten zal worden met een instelling voor gezinszorg en bejaardenhulp.

Bij goed functioneren van de deelnemers is de instelling bereid na afloop van de projectperiode hen een vast dienstverband aan te bieden.

Verder wordt er gewerkt aan de ontwikkeling van een project Buurtbeheer.

De doelstelling van dit project is drieledig:

- ten eerste zullen in dit project een aantal arbeidsplaatsen geboden worden aan werklozen uit de AGB-wijken
- ten tweede wordt met dit project gepoogd vervuiling en vandalisme tegen te gaan
- ten derde beoogt men met dit project de betrokkenheid van buurtbewoners bij hun wijk te vergroten en hen meer invloed te geven bij het verhogen van de leefbaarheid van de wijk.

Het project zal zich richten op de groenvoorziening, het klein onderhoud en het zgn. sociale beheer van de wijken.

We zijn een eind op de goede weg, maar nog lang niet waar we wezen moeten. Juist nu het AGB wat vastere vormen begint te krijgen en de periode van zoeken en vallen en opstaan achter de rug is, zou het

jammer zijn als besloten zou worden dit beleid niet te continueren. De samenwerking tussen opbouwwerk, bewoners, gemeente en het GAB biedt de mogelijkheid om iets op te zetten dat aansluit op de behoeften en wensen van alle partijen.

*Linda Ho, beleidsmedewerkster AGB Gemeente Nijmegen, Postbus 9038, 6500 JW Nijmegen.* ■

## Utrecht

### Stichting Werkplan

In het kader van o.a. p.c.g. opereert sinds 1986 in Utrecht de Stichting Werkplan. Werkplan is een (gesubsidieerd) adviesbureau, dat zich beweegt op het terrein van arbeidsprojecten, die met name additionele werkgelegenheid ontwikkelen. Een tweede poot van Werkplan is het terrein van de (advisering en ondersteuning) van startende ondernemers.

Een heel scala aan projecten en bedrijven in het Utrechtse wordt door Werkplan geïnitieerd en ondersteund.

Een wat willekeurige greep uit het onlangs verschenen jaarverslag:

- milieu-projecten
- instroomproject gezinsverzorging
- woningverbetering Utrecht-West
- fietsenstallingen
- Hamman (mediterrane badhuis)
- vliegerproject.

Het zou interessant zijn op enkele van deze, zo op het eerste gezicht spektakulaire projecten, wat dieper in te gaan maar daarvoor ontbreekt de tijd en ruimte.

### Arbeidspools

Een wat breder initiatief dat dit jaar in uitvoering moet komen is de Utrechtse Arbeidspool.

Wij nemen de uitgangspunten en werkwijze uit genoemd jaarverslag over.

#### Uitgangspunten

- Een arbeidspool is een onderneming die twee soorten omzet kent. De eerste soort is de opbrengst uit aangenomen of verhuur van haar deelnemers, een geldbedrag. De tweede soort is het aantal deelnemers dat jaarlijks financieel onafhankelijk van de pool wordt. Op beide omzetten werkt zij taakstellend.
- Een arbeidspool biedt haar deelnemers een rechtspositie, begeleiding, vorming, bemiddeling, praktijkervaring en scholing. De rechtspositie, een arbeidskontrakt, maakt dat het aanbod van de pool naar haar deelnemers niet vrijblijvend is, deelname en inspanning zijn verplicht, op uiteindelijke straffe van ontslag.
- Een arbeidspool werkt sektorgewijs. De sectoren waarin een pool wordt opgericht, evenals de beroepen waartoe de pool opleidt, volgen uit onderzoek naar arbeidsmarktrelevantie; er wordt dus vraaggericht gewerkt.

- Een arbeidspool richt zich met name op deelnemers uit kansarme groepen.
- De pools werken naadloos samen met GAB, Uitzendburo's, Gemeente EZ, GSD, PBVE/Leerlingstelsel en overig onderwijs, Werkplan, COP, Arbeidsprojecten, Vormingswerk etc.
- De pools samen vallen onder een centrale stichting, die zowel de rechtspositie als de aansluiting op het arbeidsmarktbeleid regelt.

#### Werkwijze

- De pool krijgt een budget dat is afgeleid van de tijd die het kost om deelnemers naar een nivo te trekken dat voor werkgevers interessant is.
- Op een vastgesteld aantal deelnemers worden daar de kosten van overhead aan toegevoegd.
- Er wordt voor iedere deelnemer een scholingsplan ontwikkeld in samenwerking met en onder regie van PBVE. Aan deze scholing kan 1 à 2 dagen per week besteed worden.
- De overige 3 à 4 dagen wordt gewerkt. Afhankelijk van het nivo van betrokkenen worden de deelnemers geschakeld tussen:
  - . simulatie- of oefenwerkplaats
  - . stage
  - . jeugdwerkgarantieplan \*
  - . arbeidsprojecten\*
  - . gelegenheidsprodukten die de pool (commercieel) verwerft \*
  - . uitzendbanen (in samenwerking met uitzendburo's) \*
  - . tijdelijke plaatsing bij werkgever in dienst van pool \*
  - . definitieve plaatsing bij werkgever in dienst van pool \*
  - . definitieve plaatsing in dienst van werkgever.
- De gevallen waarin de pool een vergoeding vraagt voor haar detachering staan boven met een \* aangegeven. Het tarief dat wordt berekend is afhankelijk van de verdienkapaciteit van de deelnemer, deze curve (in de tijd uitgezet) wordt per deelnemer opgesteld, en de bedrijfsleider van de pool kan hierover individueel onderhandelen met werkgevers. Het totale budget van de pool werkt hierin echter wel taakstellend.
- Essentieel is dat de pool altijd praktisch aan kan bieden; mislukt het op een bepaald nivo, dan wordt tijdelijk teruggeschakeld, tot het nivo bereikt is. Ditzelfde geldt voor de scholing. De pool laat niet los, tenzij er volgens het ontslagrecht duidelijke redenen zijn om betrokkene te ontslaan. Omgekeerd kan de pool de werkgever ook steeds een werknemer aanbieden. Als het niet klikt wordt een andere kandidaat voorgedragen.

- Gelegenheidsproductie wordt tegen marktтарieven aangenomen, de pool zal er langer over doen dan anderen, maar dat komt niet in de prijs tot uiting. Dit voorkomt oneerlijke concurrentie.
- Bemiddelaars van de sectoren van het GAB, het loonkostensubsidie-team, en arbeidsprojecten proberen primair mensen uit de pools te plaatsen op zich aandienende vakatures.

*Uitgebreidere informatie bij: Stichting Werkplan, Lange Nieuwstraat 10, 3512 PH Utrecht, tel. 030-322292* ■  
030 - 32 22 92.

## Enschede

# Uitzendbureau Minderheden

Dit artikel heeft in feite geen rechtstreeks verband met het p.c.g. beleid, maar omdat het hier naar de mening van de redactie om een interessant project gaat, dat wel nauwe verwantschap heeft met p.c.g.-doelstellingen is deze bijdrage geplaatst. Het artikel is grotendeels gebaseerd op een notitie van de afdeling Werkprojecten van de gemeente Enschede. Het onderdeel doelstelling van de betreffende notitie is door de redactie ingekort tot het weergeven van de hoofddoelstelling. Alle neven-doelstellingen komen in de tekst verspreid terug.

## Inleiding

Uit talloze onderzoeken die zijn verricht naar de positie van etnische minderheden op de Nederlandse arbeidsmarkt blijkt dat zij, veelal buiten hun schuld, in een aanmerkelijke achterstandspositie verkeren. Het behoort tot de verantwoordelijkheid van de overheid om minderheden tegen onrechtvaardige achterstelling te beschermen en om ervoor zorg te dragen dat zij geen systematische en voortdurende achterstandspositie innemen.

Het uitzendbureau etnische minderheden, welke wordt mogelijk gemaakt door de initiëring en ondersteuning van de lokale en provinciale overheid, alsmede het Rijksconsulentenschap voor de sociale zekerheid, richt zich in eerste instantie met name op het wegwerken van achterstanden op de arbeidsmarkt van onderhavige bevolkingsgroep als gevolg van het niet hebben van werk (instroomvergroting).

Een andere achterstandssituatie; namelijk die van het oververtegenwoordigd zijn in de laagste posities op de arbeidsmarkt is uiteraard eveneens van groot belang, doch gelet op het nijpende probleem van de grote werkloosheid wordt de nadruk gelegd op de "instroomvergroting".

Uit de evaluatie van het gebruik van arbvo maatregelen door minderheden blijkt dat minderheden wel (en soms zelfs meer dan) evenredig deelnemen aan allerlei bij- en omscholingsmogelijkheden, doch dat hun uiteindelijke plaatsing in dienstverband sterk achterblijft bij die van vergelijkbare autochtone bevolkingsgroepen.

Het uitzendbureau etnische minderheden wil via de uitzendformule en via een gering stimuleringsbeleid de plaatsing op de arbeidsmarkt van etnische minderheden bevorderen (instroomvergroting), te beginnen op uitzendbasis; met het oogmerk te

komen tot vaste dienstverbanden. Op deze wijze tracht zij bij te dragen tot een proportionele vermindering van het aantal werklozen onder deze, door de werkloosheid zwaar getroffen groepen.

## Situatieschets

### Achtergronden

In Enschede zijn ongeveer 10.000 leden van etnische minderheidsgroepen woonachtig. Onder etnische minderheidsgroepen verstaan wij alle mensen van allochtone komaf, inclusief vluchtelingen en mensen afkomstig uit Suriname en de Nederlandse Antillen.

De werkloosheidssituatie onder minderheden is ook in Enschede zeer zorgelijk. Een onlangs door de gemeentelijke afdeling Informatie en Onderzoek uitgevoerd onderzoek onder Turken en Marokkanen (in totaal  $\pm 50\%$  van alle allochtonen en tezamen met de Nederlandse werklozen  $95\%$  van het totale aantal werklozen) wijst uit, dat het werkloosheidspercentage onder minderheden tot 3x zo hoog is dan dat onder de autochtone bevolkingsgroep.

Tevens wijst genoemd onderzoek uit, dat daar waar het percentage onder Nederlanders afneemt, dit percentage onder de Turken en Marokkanen hoog blijft en dat de duur van de werkloosheid Turken en Marokkanen veel langer is dan die onder Nederlanders.

Naast de "aanbodgerichte factoren" die betrekking hebben op de werkloze zelf zijn er onder etnische groepen extra problemen ten aanzien van de vraagzijde van de arbeidsmarkt.

1. Bedoelde discriminatie: discriminatie door werkgevers die geen "buitenlanders" in dienst willen nemen; onlangs nog weer aan het licht gekomen door een onderzoek dat is uitgevoerd onder uitzendbureau's.
2. Onbedoelde discriminatie: als gevolg van een aantal sollicitatiemethoden:
  - adverteren in het Nederlands;
  - adverteren in Nederlandse kranten en tijdschriften;
  - het stellen van Nederlandse taaleisen.

Het rapport van Bovenkerk ("Een eerlijke kans") geeft hier een interessante beschouwing over. Zijn conclusies komen in grote lijnen overeen met onze bevindingen. Kort samengevat concludeert Bovenkerk het volgende:

- De etnische minderheden in Nederland hebben te maken met een aanzienlijke achterstand op de arbeidsmarkt als we kijken naar het werkloosheidsgetal en naar ondervertegenwoordiging in middelbare en hogere functies.

- Deze achterstand wordt niet of maar weinig opgeheven door retourmigratie, omdat deze terugkeer klein is van omvang en bovendien minder wordt.
- Deze achterstand heeft zich in het geval van de Molukkers reeds voor een belangrijk deel in een tweede generatie voortgeplant; het is waarschijnlijk dat sommige nieuwe immigrantengroepen eenzelfde ontwikkeling doormaken.
- Deze achterstand wordt niet slechts veroorzaakt door bijzondere omstandigheden per etnische groep; dezelfde ontwikkeling is over de hele linie bij etnische minderheden aanwijsbaar.
- Deze achterstand kan niet volledig gereduceerd worden tot een kenmerk van het behoren tot de zwakke sociaal-economische categorie van de bevolking in het algemeen, omdat:
  - a. etnische minderheden voor wat betreft hun immigrantenachtergrond in een specifiek ongunstige uitgangspositie verkeren;
  - b. etnische minderheden anders dan blanke Nederlanders, te maken hebben met discriminatie.

Daarnaast moet worden opgemerkt dat door de hoge werkloosheidspercentages de meeste etnische groepen niet in de informele bemiddelingscircuits geraken; via deze circuits worden de meeste bemiddelingen voor lagere functies gerealiseerd.

Ondanks de vele en goede maatregelen die genomen worden ten behoeve van groepen werklozen om hun aanbodpositie te versterken, blijken deze zich met name voor etnische bevolkingsgroepen niet te vertalen in een verbeterde positie aan de vraagzijde.

Hierdoor geraken etnische bevolkingsgroepen, als groep, in een vicieuze cirkel die meer en meer leidt tot langdurig werkloosheid en een zeer slecht toekomstperspectief. Al de bovengenoemde factoren leiden tot een structurele achterstandspositie voor de etnische bevolkingsgroep op de arbeidsmarkt.

### Maatregelen elders

In Amerika heeft men een regulerend stelsel opgezet om deze ontwikkeling om te buigen. In het systeem van de "affirmative action" wordt ondernemers opgedragen al het mogelijke te doen om de werkgelegenheid voor zwarte Amerikanen te bevorderen. Deze bepalingen hebben betrekking op het aannemen van personeel, ontslag, salaris, secundaire arbeidsvoorwaarden en het lidmaatschap van vakbonden. Een speciaal ingestelde konmissie vaardigt hiertoe richtlijnen uit, stelt eisen aan werkgevers en ontwikkelt een jurisprudentie waardoor het beleid concreet inhoud krijgt. In het Amerikaanse systeem gaat het steeds om

het verwijderen van (negatieve) discriminatie (waarbij sprake is van een omkeer van de bewijslast) en niet om positieve discriminatie.

In Nederland is het (nog) niet zover. Hier hebben wij tal van specifieke maatregelen, gericht op groepen werklozen. Wat echter in het geval van minderheden van belang is, is een aparte "etnische" aandacht, waarbij de nadruk wordt gelegd op daadwerkelijke bemiddeling.

Dit laatste gaat Enschede proberen te realiseren middels het uitzendbureau minderheden.

## Het Uitzendbureau

### Doelstelling

De gemeente Enschede heeft naar aanleiding van een Amsterdams voorbeeld en mede op initiatief van de Provincie Overijssel en het Rijksconsulentschap sociale zekerheid, een opzet gemaakt voor een "uitzendbureau" voor minderheden met als concrete hoofddoelstelling daadwerkelijke uitzending, liefst gevolgd door een vast dienstverband, danwel bemiddeling door het Gewestelijk Arbeidsbureau.

### Opzet

Het uitzendbureau heeft als lokatie de gemeente Enschede. Uitzending van minderheden in het regionale bedrijfsleven gevolgd door een vast dienstverband is de hoofddoelstelling van het project. De begeleiding van minderheden in de opleiding, alsmede op de werkvloer is daarbij van groot belang. Voor het project worden een aantal kwalitatief hoogstaande bemiddelaars in dienst genomen door de Stichting Arbeidsvoorziening Start, die zich gaan belasten met het uitzenden van minderheden. Een samenwerking met het Gewestelijk Arbeidsbureau is gewenst.

Door de vanaf het begin bestaande band met Start Uitzendorganisatie wordt voor het project onmisbare deskundigheid ingebracht zoals:

- contacten met werkgevers (met name personeelsfunctionarissen),
- bemiddelings-vermogen;
- kennis regionale arbeidsmarkt;
- bestandsgegevens;
- kennis scholingsmogelijkheden;
- interne contacten;
- test-mogelijkheden;
- administratief vermogen.

### Ondersteunende activiteiten

1. kortlopende scholing en begeleiding: Gelet op het opleidingsniveau van een aantal leden van de etnische bevolkingsgroep zal het voor hen problematisch zijn direkt geplaatst te worden bij regionale werkgevers.

In voorkomende gevallen is kortlopende scholing en begeleiding tijdens, danwel voorafgaande aan, uitzendwerk noodzakelijk.

Naast scholing en begeleiding in het betreffende vakgebied is het ook uitermate zinvol om een aantal trainingen te organiseren in verband met de onzekere houding van etnische minderheden bij sollicitaties (sollicitatie-, motivatie- en presentatietraining).

2. geregeld overleg bedrijfsleven: Persoonlijke contacten met het bedrijfsleven en met name de daarin werkzame personeelsfunctionarissen zijn van evident belang. Via een zeer persoonlijke benadering kan medewerking van personeelsfunctionarissen worden verkregen.
3. continue onderzoeksmogelijkheden in lagere functies: Bij de bemiddeling van leden van etnische bevolkingsgroepen zal er meestal gesproken worden over werk in lagere functies (ook als er scholing wordt aangeboden). Het valt te overwegen (in combinatie met 1 en 2) een continue onderzoek te laten instellen door de aan te stellen medewerkers van het uitzendbureau naar de mogelijkheid tot plaatsing in lagere functies van minderheden in het bedrijfsleven/bij de overheid.

### Personele bezetting

Een dergelijke opzet van het uitzendbureau verwacht nogal wat van haar toekomstige werknemers: zij moeten erg deskundig en gemotiveerd zijn:

- kennis van de "markt" (aanbod, vraag marktinfo, commerciële bemiddeling)
- ingang bij het bedrijfsleven
- inzicht in de doelgroep
- managementkwaliteiten en bedrijfsvoering
- inzicht in scholings- en begeleidingsmaatregelen en opleidingen zijn onontbeerlijke kwaliteiten.

In eerste instantie worden hiertoe 3 bemiddelaars aangesteld bij Stichting Arbeidsvoorziening Start.

### Huisvesting

Het uitzendbureau zal duidelijk herkenbaar worden ondergebracht binnen vestiging Start Enschede. De ruimte ligt centraal en biedt voldoende ruimte voor de personele formatie.

Van hieruit kan de serviceverlening naar het regionale bedrijfsleven goed gestalte worden gegeven.

### Organisatie

Het uitzendbureau zal worden opgezet in projectvorm voor de periode van drie jaar. De commerciële doelstelling zal in deze periode ondergeschikt zijn aan het ideële doel: het bieden van werk aan etnische minderheden.

Na afloop van deze drie jaar kan worden nagegaan of het uitzendbureau commercieel, danwel kostendekkend, zelfstandig verder kan opereren.

Het project is een Enschedees initiatief dat streeft naar een regionale opzet.

Het project zal worden uitgevoerd met behulp van de mogelijkheden die de Start-uitzendorganisatie te bieden heeft.

De Stichting Arbeidsmarktinitiatieven voor Etnische Minderheden (SAEM), waarin verenigd zijn: de Gemeente Enschede, de Provincie Overijssel, het Rijksconsulentschap voor de Sociale Zekerheid, alsmede vertegenwoordigers van de doelgroep en sociale partners gaan aldus een samenwerking aan met Start.

SAEM is verantwoordelijk voor het te voeren beleid en draagt zorg voor het eigen inzicht van de uitzendorganisatie. De in de statuten opgenomen doelstellingen worden door haar bewaakt middels regelmatig terugkerende evaluaties. Ook stelt zij kwantitatieve doelen ten aanzien van het aantal uitzendingen. De Start-uitzendorganisatie zal in opdracht van de stichting zorgdragen voor:

1. het uitzenden van leden van minderheidsgroepen;
2. de afhandeling van de voor het uitzenden vereiste administratieve en financiële werkzaamheden (waaronder de voorfinanciering van onder andere lonen en belastingen).

SAEM draagt, indien mogelijk en noodzakelijk, tevens zorg voor een voortraject voor de uit te zenden werknemers. In dit voortraject vormt het scholings- en begeleidingsonderdeel een belangrijk element.

*Informatie: Marijke v.d. Brink, gemeente Enschede, afdeling Werkprojecten, Postbus 20, 7500 AA Enschede* ■



## Informatie

# Relatie p.c.g. en tripartisering

Wat heeft de tripartisering van de arbeidsbureaus te maken met het p.c.g.-beleid, zoals dat nu wordt uitgevoerd? Veel, zoals zal blijken.

## Tripartisering van arbeidsbureaus

Dit houdt kortweg in, dat de GAB's onder een regionaal bestuur arbeidsvoorziening (R.B.A.) komen, waarin vertegenwoordigers zitten van werkgeversorganisaties, werknemerorganisaties en de gemeentelijke overheid/overheden, iedere geleding 3 zetels. De huidige bestaande kleine 70 arbeidsbureaus worden ondergebracht in regio's, 28 in getal, althans als het voorstel, zoals het er nu ligt, wordt gerealiseerd.

Landelijk komt er een Centraal Bestuur Arbeidsvoorziening (C.B.A.) met 9 bestuursleden, waarbij weer 3 voor de Centrale werkgeversorganisaties, 3 voor de Werknemerscentrales FNV en CNV en namens de overheid de ministeries van Economische Zaken, Sociale Zaken en Werkgelegenheid en Onderwijs, met ieder 1 zetel.

Het gehele budget van Arbeidsvoorzieningen, dat nu zo'n 1,5 miljard beslaat, wordt naar deze getripartiseerde structuur overgeheveld. De verantwoordelijkheid voor de taken m.b.t. de arbeidsvoorziening, die nu nog liggen bij de overheid, zal straks gedragen worden door de drie arbeidsmarktpartijen: wergevers, werknemers en overheid.

Het Directoraat Generaal Arbeidsvoorzieningen van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, waar de GAB's nu nog onder vallen, wordt opgeheven.

Het betreffende wetsontwerp ligt momenteel bij de Tweede Kamer en zal dit najaar worden behandeld. Invoering 'ergens in 1989' is te verwachten.

## Arbeidsmarkt-onderdeel p.c.g.

Het p.c.g.-beleid beoogt onder meer te bewerktstelligen, dat 'kansarmen' op de arbeidsmarkt een betere positie krijgen: groepen die met het traditionele scholings- en arbeidsvoorzieningen-beleid niet of nauwelijks worden bereikt. We zien dat in het kader van het p.c.g.-beleid er zeer creatief en vindingrijk, met grote inzet en bekwaamheid projecten worden ontwikkeld, die bewijzen effectief te zijn op dit arbeidsmarkt-onderdeel.

Ook is er nog veel in een eerste uitvoeringsstadium en kan de rendementswaarde

nog niet worden 'bewezen'; maar deze projecten zien er veelbelovend uit en verdienen het ten volle uitgevoerd te worden. Globaal gesproken gaat het dan om een aantal wezenlijke kenmerken:

- ofwel individuele arbeidsinpassing, met een zeer gerichte, intensieve begeleiding, wijkgericht georganiseerd;
- ofwel projecten in de voortraject-sfeer, met een toeleidingsfunctie naar scholings- en arbeidsmarkt;
- waar mogelijk is er sprake van een koppeling van buurtprofijt en persoonlijk profijt voor de betreffende (wijk)bewoners.

## Uitvoeringstijd te kort

Iedere p.c.g.-betrokkene weet hoe kwalijk het gesteld is geweest met de invoering van dit beleid. Het heeft hier geen zin dat nog eens uitvoerig te belichten, maar een feit blijft, dat voor verreweg de meeste gemeenten het beleid pas kon worden uitgevoerd toen uiteindelijk de overeenkomst met het Rijk was getekend, en dat was in december 1986. *Goed beschouwd is het p.c.g.-beleid dus in z'n volle omvang voor de meeste gemeenten nu pas een krappe twee jaar bezig.* Officieel loopt het beleid tot en met 1989.

Voortzetting na 1989 wordt door lokale betrokkenen gezien als een must! Er is veel in gang gezet, dat het verdient afgemaakt te worden, in die zin dat er nog geen slotkonklusies uit de resultaten tot nu kunnen worden getrokken.

Overigens wordt ook hier weer duidelijk, dat een 'projecten' beleid met een complex karakter, als het p.c.g.-beleid - naast de bekende invoeringsproblemen - een langere tijd vergt dan de vaak gestelde 4 jaar. Het ontwikkelen van nieuw beleid op een onorthodoxe wijze heeft een lange voorbereidingstijd nodig, ook op lokaal niveau. (Nog afgezien van de voorbereidingstijd, die de rijksoverheid nodig heeft). Naast de voorbereiding vergt ook de besluitvorming de nodige tijd. Pas dan kan e.e.a. worden uitgevoerd. Veelal is er dan al 1 à 1,5 jaar verstreken. En dan moeten er geen fouten worden gemaakt, want 'herstel' of 'bijstellings-tijd' blijft er dan nauwelijks over.

## Elkaar versterkende geldstromen

Binnen het p.c.g.-beleid is er sprake van een koppeling van verschillende geldstromen. Landelijk gesproken gaat het dan t/m 1988 om de zgn. BiZa-gelden (totaal 11,5 miljoen) en de zgn. SoZaWe-gelden (totaal ca. 52 miljoen). Vanaf 1989 komen hier dan nog de basis-educatie-gelden bij. Over 5 jaar oplopend tot een bedrag van 11,4 miljoen voor de gezamenlijke p.c.g.-wijken. Maar

alleen als het p.c.g.-beleid na 1989 wordt voortgezet.

De koppeling van deze genoemde geldstromen (vaak nog met gemeentelijke financieringsstromen) werkt uiteraard versterkend naar elkaar.

### Besluitvorming over voortzetting

De besluitvorming over al dan niet voortzetting van het beleid zal - op grond van een evaluatie-onderzoek, dat momenteel wordt uitgevoerd - begin 1989 worden genomen. Echter, de beslissingsbevoegdheid over de 52 miljoen SoZaWe-gelden ligt na 1989 bij het getripartiseerde Centrale Bestuur Arbeidsvoorziening, het C.B.A.. Dit betekent, dat niet meer Minister de Koning, niet meer de Tweede Kamer, maar bestuurders van werkgevers-organisaties, werknemers-organisaties en de rijksoverheid gezamenlijk besluiten of de 52 miljoen centraal voor p.c.g. bestemd blijft.

### Werkgroep tripartisering

Enige tijd geleden heeft het L.S.A. het initiatief genomen tot het vormen van een werkgroep met als doel te bezien wat de gevolgen van de tripartisering voor het p.c.g.-beleid (na 1989) zal zijn. En welke stappen eventueel kunnen worden ondernomen richting C.B.A.

De werkgroep heeft allereerst de wetgeving bestudeerd. Op zichzelf biedt de wet geen 'gegarandeerde aandacht' naar de doelgroepen, die binnen het p.c.g.-beleid centraal staan. De werkgroep schatte het als politiek onhaalbaar in om te trachten de wetgeving zo te beïnvloeden, dat (kansarme) doelgroepen alsnog apart in de wet aandacht krijgen.

Wel leek het de moeite waard na te gaan in hoeverre het toekomstige C.B.A. centraal het p.c.g.-budget onder (min of meer gelijke) voorwaarden wil handhaven.

Een delegatie van de werkgroep heeft hiertoe vlak voor de zomervakantie gesprekken gevoerd met vertegenwoordigers van de werkgevers- en de werknemersorganisaties. Er is ingegaan op de inhoud van het p.c.g.-beleid, waarbij met name van maatwerk mogelijkheden binnen p.c.g. aan de orde is gesteld. In beginsel stonden de gesprekspartners positief tegenover de pleitbezorging voor continuering. Een gesprek met het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid staat voor september op het programma.

### Een convenant-constructie na 1989

De werkgroep tripartisering stelt voor dat, om centraal het beleid ook na 1989 over-

eind te houden, er een convenantconstructie wordt ontwikkeld met als partners enerzijds de Ministeries van Binnenlandse Zaken (11,5 miljoen) en Onderwijs en Wetenschappen (de oplopende 11,4 miljoen b.e.gelden) en het C.B.A. (52 miljoen arbeidsvoorzieningen-geld) en anderzijds de 18 p.c.g.-gemeenten.

Deze mogelijkheid is reeds met de vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers in eerste aanleg besproken.

De Tweede Kamer behandelt de wetgeving dit najaar. De werkgroep zal gesprekken voeren over deze materie met de woordvoerders van de verschillende fracties, en een en ander onder de aandacht brengen. Ook zal het voorstel van de convenant-constructie worden voorgelegd.

Om een goed beeld te geven van de betekenis van het p.c.g.-beleid wordt er momenteel hard gewerkt aan het vervaardigen van een speciale magazine, waar op de inhoud en de effecten van het beleid wordt ingegaan. Middels dit magazine kunnen onder andere C.B.A.-partners en Kamerleden kennis nemen van de betekenis, ontwikkelingen en effecten die zich plaatselijk voordoen binnen het p.c.g.-beleid.

### Wat lokaal te doen?

Ook is het uiteraard van belang om nu al te beginnen - voor zover dat nog niet gebeurt - om de p.c.g.-projecten plaatselijk op het netvlies te krijgen van de toekomstige bestuurders van de regionale besturen arbeidsvoorziening, de R.B.A.'s. Het is derhalve aan te bevelen contacten te leggen met vertegenwoordigers van de lokale werkgevers- en werknemersorganisaties. Het geven van informatie en voorlichting over het p.c.g.-beleid vanuit de wijken en projecten maakt de toekomstige bestuurders vertrouwd met p.c.g.-aanpakken.

Het is van eminent belang om de in gang gezette ontwikkelingen te kunnen continueren en belangwekkende ervaringen niet verloren te laten gaan dat p.c.g. lokaal bekend wordt bij die geledingen, die straks de Gewestelijke Arbeidsbureaus besturen!

*Dorine Winkels*

*(Dit artikel is - in enigszins gewijzigde vorm - ook opgenomen in LSA-Berichten nr. 2) ■*

## Minister van Dijk op Bewonersdag in Almelo

Deelnemers en bezoekers van de Tweede Open Bewonersdag, die op zaterdag 29 oktober a.s. zal worden gehouden in het stadhuis van de gemeente Almelo kunnen zich verheugen op het feit, dat de coördinerend minister voor het p.c.g.-beleid, de heer van Dijk, eveneens aanwezig zal zijn.

Het L.S.A. heeft Minister van Dijk per brief verzocht om zijn persoonlijke medewerking aan de dag in de vorm van een toespraak over zijn visie op de ontwikkelingen op het p.c.g.-beleid. Het verheugt het L.S.A. dan ook zeer dat de Minister hierop positief heeft gereageerd. Zoals het zich nu laat aanzien, zal het officiële ochtendgedeelte aanvangen na aankomst van de Minister, om 11.00 uur. Burgemeester van Roekel van Almelo zal de aanwezigen welkom heten, waarna de Almelo'se wethouder mevrouw van der Kooij een inleiding zal houden. Hierna volgt dan de toespraak van Minister van Dijk.

De bedoeling van de dag is geënt op de succesvolle formule van vorig jaar.

Bewoners-organisaties, actief in de p.c.g.-wijken, zullen elkaar informeren via presentaties op een informatiemarkt. Er zullen tevens video's te zien zijn, die gemaakt zijn in de wijken over specifieke aanpakken en projecten.

Ook worden er belangrijke thema's aan de orde gesteld in 4 werkgroepen, die zowel 's morgens als 's middags zullen draaien.

De onderwerpen zijn: 1. werkgelegenheid(sprojecten), 2. wonen en woonomgeving, 3. samenwerking buitenlanders en Nederlanders, 4. hoe verder met p.c.g. na 1989.

De dag zal met multi-culturele optredens worden omlijst.

De voorbereidingscommissie heeft alle bij haar bekende bewonersorganisaties tevens gevraagd om de ervaringen met p.c.g. van de afgelopen jaren op papier te zetten. Deze ervaringen zullen dan aan het eind van dit jaar gebundeld aan 'politiek Den Haag' worden aangeboden. Hierover zullen op 29 oktober precieze afspraken worden gemaakt.

De officiële uitnodiging naar anderen dan de betrokken bewonersorganisaties voor het bezoeken van deze dag zal begin oktober worden verzonden. ■

### LSA-activiteiten

## Bewonersdag in Almelo

Op zaterdag 29 oktober vindt de tweede Open Bewonersdag p.c.g. plaats in het stadhuis van de gemeente Almelo. Het programma is voor een deel gebaseerd op de goede ervaringen van vorig jaar, toen de eerste landelijke bewoners-kontaktdag werd gehouden in Deventer.

Bewoners-organisaties, actief in de p.c.g.-wijken, zullen elkaar informeren via presentaties op een informatie-markt. Er zullen tevens video's te zien zijn, die gemaakt zijn in de wijken over specifieke aanpakken en projecten.

Ook worden er belangrijke thema's aan de orde gesteld in 4 werkgroepen, die zowel 's morgens als 's middags zullen draaien.

De onderwerpen zijn: 1. werkgelegenheid(sprojecten), 2. wonen en woonomgeving, 3. samenwerking buitenlanders en Nederlanders, 4. hoe verder met p.c.g. na 1989.

De dag zal met multi-culturele optredens worden omlijst.

De voorbereidingscommissie heeft alle bij haar bekende bewonersorganisaties tevens gevraagd om de ervaringen met p.c.g. van de afgelopen jaren op papier te zetten. Deze ervaringen zullen dan aan het eind van dit jaar gebundeld aan 'politiek Den Haag' worden aangeboden. Hierover zullen op 29 oktober precieze afspraken worden gemaakt.

De officiële uitnodiging naar anderen dan de betrokken bewonersorganisaties voor het bezoeken van deze dag zal begin oktober worden verzonden.

### LSA-brochure nr. 1

Onder de titel: Maatwerk, arbeidsinpassing van moeilijk plaatsbare werklozen door een intensieve wijkgerichte aanpak, is de eerste brochure in de LSA-reeks verschenen.

De brochure beschrijft hoe effectief te werk gegaan kan worden bij het helpen van langdurig, cq. moeilijk plaatsbare werklozen aan een baan. Deze methodiek-beschrijving is gebaseerd op de ervaringen, zoals die in Helmond Noord zijn opgedaan, aangevuld met ervaringen van elders. In de loop van de maand september zal de brochure aan LSA-participanten worden toegestuurd.

Andere belangstellenden kunnen de brochure bestellen bij het secretariaat: L.S.A., Pr. Mauritslaan 26, 2582 LS Den Haag, tel. 070-521354. Prijs: f 10,- incl. verzendkosten.

De bij dit materiaal behorende video-film "Onbemiddelbaar, vergeet het maar" kan worden gehuurd bij het NIMO, Havensingel 8, 5211 TX Den Bosch, tel. 073-137295. Prijs: U-matic fl. 55,-, VHS f 45,- excl. verzendkosten.

### Maatwerk introductie-trainingen

In de loop van de maand oktober komt het LSA met een aanbod voor de verzorging van trainingsdagen ter introductie van de Maatwerkmethodiek. Plaatselijk kan een dergelijke dag worden aangevraagd door personen, die willen gaan werken aan een wijkgerichte arbeidsbemiddeling van moeilijk plaatsbare werklozen. De training is zo opgezet, dat de deelnemers aan het eind van de dag met elkaar een 'plan van aanpak' met elkaar hebben geformuleerd, dat de stappen aangeeft, die er in die betreffende plaatselijke situatie gezet moeten worden om tot uitvoering te kunnen komen.

### LSA-brochure nr. 2

Inmiddels zijn er stappen gezet tot de vervaardiging van een tweede LSA brochure, die zal gaan over de methodiek, die wordt toegepast in de zgn. Buurt-werkleerplaten met een arbeidsinpassend karakter. De brochure wordt gebaseerd op materiaal dat er deels al ligt, nl. het Inventarisatie-rapport over de buurt-werkleerplaatsen in Groningen, Deventer en Eindhoven. Tevens zullen bij het samenstellen van deze brochure de resultaten worden betrokken van de werkconferentie die over dit onderwerp is gehouden op 17 juni jl. te Groningen. Genoemde werkplaatsen werken mee aan de tot stand koming van de brochure. Verschijnt eind 1988.

### LSA-Berichten 2 verschenen

Het tweede nummer van LSA-Berichten is inmiddels verschenen. LSA-Berichten verschijnt 3-4 maal per jaar.

LSA-Berichten geeft informatie aan bij het p.c.g.-beleid betrokken op zowel wijk-, gemeentelijk als landelijk niveau. Het bevat echter informatie, die ook interessant kan zijn voor belangstellenden uit andere dan de p.c.g.-steden waar ook vormen van achterstandsgebieden beleid worden ontwikkeld.

Het tweede nummer bevat o.a. een artikel over de 11,4 miljoen basis-educatieve gelden p.c.g., die m.i.v. 1989 worden ingesluit in de p.c.g.-gemeenten. Ook wordt er ingegaan op de tripartisering van de arbeidsbureaus. Door de veelheid van dit soort beleidsinformatie is de berichtgeving over projecten ed. in dit nummer wat verdrongen. Maar dit nummer van M.O. ondervangt dit gemis. LSA-Berichten is verkrijgbaar bij het secretariaat te Den Haag, Pr. Mauritslaan 26, 2582 LS Den Haag, tel. 070-521354. Kopij voor volgende nummers kan altijd worden gezonden aan het redactie-adres: Henk Cornelissen, S.O.E., Dommelstraat 9, 5611 CJ Eindhoven, tel. 040-444214. ■