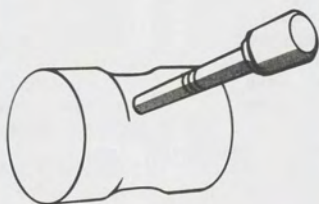


MO

mededelingen opbouwwerk

Voorzitters



ondervraagd

■
Cees de Wit:
"Kwaliteitskloof"

■
Meten is weten

■
Glasnost
in Stadskanaal

■
Geen
ongestructureerde
boel

no. **87**

SEPTEMBER 1990 - 9E JAARGANG

- 3: Ten Geleide
 4: De man met de hamer, verslag van een onderzoek onder voorzitters van welzijnsinstellingen
 7: Glasnost in Stadskanaal
 9: Het geheim
 11: "Geen gestructureerde boel"
 15: Column Cees de Wit
 16: Psychiatrie en patiënt moeten in wijk integreren
 18: Meten is weten
 21: Reparatielaw AAW, repareren of slopen?
 22: Bestrijding langdurige werkloosheid in de EG
 24: Zelfstandige opleiding wordt 'afstudeervariant'
 25: Armoede of soberheid
 Leergangen LOCO
 Bulletin sociale veiligheid
 26: Bewonersorganisaties
 Europa 1992 en uitkeringsgerechtigden
 28: Uitreiking Emilie Knappertprijs 1990

Na negen jaar en bijna negentig edities van Mededelingen Opbouwwerk neemt eindredacteur Charlotte Krop afscheid om elders een ander blad te gaan vervaardigen.

Zij stond mee aan de wieg van een eenvoudig praktisch gericht mededelingenblad, dat beoogde 'wolvrij' te informeren over opbouwwerk-aangelegenheden. Dat viel kennelijk op in een periode waarin menige wolspinnerij nog volop in productie was. Want al na het derde nummer recenseerde Bert Middel (die toen de rubriek 'Met het oog op welzijn' in Intermediair verzorgde), dat er nu eindelijk een blad was dat gewoon praktisch informeerde over en voor de opbouwwerkpraktijk.

In de afgelopen jaren heeft MO menige veranderingen ondergaan. Maar de praktijk-oriëntatie is mede dankzij Charlotte Krop voluit over-eind blijven staan. Het werk van een eindredacteur (het moet maar eens gezegd worden) is geen sinecure. Zeker niet wanneer men part-time in volstrekte afhankelijkheid van de op 'vrijwillige' basis door allerlei auteurs aan te leveren artikelen moet werken.

Het schier eindeloos - doch vriendelijk - rappeleren; het weer niet bij de post aantreffen van de teksten, die er gisteren al zouden zijn, het 'ontwollen' van bepaalde teksten, het ontknopen en in stukjes hakken van lintworm zinnen, het harmoniseren van een stapel artikelen en berichten tot een hapklare maaltijd, het lay-outen, het overleg met de drukker, het adressenbestand... Kortom, een eideloze reeks van werkzaamheden, qua type inspanning variërend van intelligent denkwerk tot en met verstand-op-nul operaties, maken dat een blad als MO telkens weer in brievenbussen kan glijden. Charlotte Krop heeft, met de zeer bescheiden middelen die voorhanden zijn, er zonder meer het beste van gemaakt, telkens weer.

Het is duidelijk dat de redactie haar met pijn in het hart ziet vertrekken. Tegelijkertijd is haar nieuwe uitdaging, het huisblad van de Gemeente

Leiden, haar van harte gegund. Trouwens, de redactie kon het ook weten, want meerdere malen verzuchtte ze nooit de honderdste MO te willen maken.

Dat is haar dus gelukt. De honderdste MO zal gemaakt worden door Fenny Gerrits, die op 1 oktober Charlotte 'naadloos' zal opvolgen.

Charlotte bedankt!

De redactie



M.O. is een mededelingenblad van, voor en over de lokale opbouwwerkpraktijk. Het verschijnt tenminste 10 maal per jaar: zes gewone en vier themanummers.

Redactie: Luc Boss, Greet Hettinga, Charlotte Krop (eindredactie), Wil van de Leur, Kees Stuurup, Willem van de Wetering, Jolanda Tabak, Gerald van Wilgen en Fenny Gerrits.

Basislayout: Kloek Design Houten.
 Druk: Stimio Meteren.

De jaarabonnementsprijs bedraagt f 52,- voor het 1e en f 48,- voor het 2e en volgende abonnement. Losse nummers kosten f 6,50, themanummers f 8,25, excl. porto.

Opzeggingen van abonnementen schriftelijk vóór 1 december van het lopende abonnementsjaar.

Redactie en administratie:
 Prinsegracht 51, 2512 EX Den Haag,
 tel. 070-3804431, fax 070-3809973.

ISSN: 0168-065X.

Deze editie van Medelingen Opbouwwerk bevat een samenvattend rapportage van een uitgebreid onderzoek onder voorzitters van instellingen voor samenlevingsopbouw. De positie van bestuursleden vormde lange tijd een non-issue in het opbouwwerk, maar ook daarbuiten. Maar niet alléén die relatieve onderbelichting leidde tot het besluit van het bestuur van het Landelijk Platform Opbouwwerk hiernaar onderzoek te laten verrichten.

Ook de hernieuwd lopende discussie over het zogeheten 'maatschappelijke middenveld' en niet te vergeten het sociaal vernieuwingsbeleid vormden aanleidingen die schijnwerpers eens te richten op de vele vrijwillige bestuurders in de samenlevingsopbouw.

Daarbij werd ter nadere toespitsing gekozen voor de persoon van de voorzitter. Hij/zij is immers qualitate qua de institutionele belangenbehartiger bij uitstek en daarmee veelal niet alleen de eerst aangewezen om het instellingsbestuur te representeren naar politieke en andere instanties, maar dikwijls ook degene die binnen de organisatie in laatste instantie visies, standpunten en belangen moet harmoniseren of knopen moet doorhakken. "Een somtijds eenzame positie," zoals een van de voorzitters die taakstelling typeerde.

Het door het Consulentenschap Samenlevingsopbouw verzorgde onderzoek strekte zich uit over zo'n kleine 160 voorzitters van besturen, verspreid over het gehele land. In het algemeen werd zeer gemotiveerd medewerking verleend aan

Ten Geleide

de op pad gestuurde interviewers. De omvangrijke en belangeloze inzet van deze bestuurders, zoals die uit het onderzoeksverslag blijkt, kan alleen maar respect afdwingen. Zeker wanneer men daarbij nog eens bedenkt, dat heel wat van deze vrijwilligers in de afgelopen jaren ook nog omvangrijke bezuinigingen, fusie- en reorganisatieprocessen voor de kiezen kregen. Met een selectie uit de totale groep geïnterviewde voorzitters werd in besprekingen te Zwolle en Utrecht de onderzoeksverslaglegging doorgesproken.

Deze onder voorzitterschap van dr. Gradus Hendriks gehouden besprekingen leverde niet alleen inhoudelijke aanwijzingen voor de eindrapportage op, maar ook zeer geanimeerde uitwisselingen van ervaringen, bestuursstijlen, positiebestellingen in het lokale krachtenveld, alsook van problemen in de praktijk van het besturen.

De besprekingen maakten duidelijk dat de gelegenheid om als 'voorzitters-onder-elkaar' van gedachten te kunnen wisselen door een aantal deelnemers op hoge prijs werd gesteld. Inmiddels heeft halverwege september een vervolg-gesprek plaatsgevonden op een avond-bijeenkomst in Utrecht. Naast een voortgezette uitwisseling van ervaringen werden met name visies en opties besproken inzake de mogelijkheid van een voortgezette ontmoeting, toegespitst op bestuurlijke positie en functioneren. Voorstellen



daartoe zullen dezer dagen aan de geïnteresseerde voorzitters worden toegezonden, gebaseerd op de in de bespreking gebleken overeenstemming over een specifiek bestuurlijke invalshoek en enkele programmatische suggesties. Qua organisatorische uitwerking staat een licht tot zeer licht samenwerkingsverband voor ogen dat op gezette tijden (studie- en uitwisselingsconferenties) belegd, waarbij – naar gelang het programma – ook andere bestuursleden betrokken kunnen worden. Bindend en boeiend lijkt, afgezien van de overeenkomstige positie als bestuurder, vooral ook het landelijk karakter: regio-culturele verschillen, alsmede verschilpunten voortvloeiend uit klein/middelgroot/groot en taakstellingsbreedte staan zodoende borg voor een vruchtbare ontmoeting. In ieder geval staat vast dat we de komende tijd meer zullen horen van de voorzitters in de samenlevingsopbouw. ■

De man met de hamer

De kwaliteit van het besturen – management noemen ze dat tegenwoordig – is de belangrijkste zorg van voorzitters van welzijnsinstellingen. Dit is gebleken uit een onderzoek dat is uitgevoerd door het Consulentenschap Samenlevingsopbouw. Een uitgebreide samenvatting van dit onderzoek staat hieronder afgedrukt.

In opdracht van het Landelijk Platform Opbouwwerk is er een onderzoek verricht naar het functioneren van voorzitters van welzijnsinstellingen. Het onderzoek vormde een eerste algemene inventarisatie onder voorzitters in de samenlevingsopbouw. Het onderzoek werd uitgevoerd omdat in de samenlevingsopbouw de positie van het bestuur onderbelicht is. Mogelijk is er van een zekere onderwaardering sprake. Vooral als we de aandacht voor de positie van het bestuur vergelijken met de aandacht die de 'klant' of de beroepskracht in dit werk mag ontvangen. Verder is het nuttig de positie van het bestuur zichtbaar te maken in het licht van het belang dat aan het 'maatschappelijk middenveld' wordt toegekend. Veelal heeft men het dan over de vakbonden of de kerken; nooit over de talrijke besturen in deze sector. Bovendien is het van belang de

'stem van de voorzitter' te vernemen, waar het gaat om analyse en inventarisatie van de kansen en risico's van de sociale vernieuwing. Facet van de sociale vernieuwing is het denken over verantwoordelijkheidsverhoudingen en andere taaktoedelingen. Daar heeft ook 'onze' sector mee te maken.

Uiteraard is er bij een inventarisatie naar het bestuurlijk functioneren van de instellingen meer in het geding dan enkel de positie en opvatting van de voorzitter. Een bestuur telt meer leden. Om deels praktische – je moet ergens beginnen – maar ook om meer principiële redenen – als het erop aankomt, kijkt men toch altijd naar de voorzitter – zijn alleen de voorzitters van de instellingen benaderd voor een gesprek. Een onderhoud vond plaats in de vorm van een interview met een aantal concrete en open vragen. De bedoeling was om de voorzitter te laten spreken over het werk, de wijze waarop het werk wordt uitgevoerd, de bijdrage daaraan van het bestuur en tot slot hoe tegen de ontwikkelingskansen van het werk aangekeken moet worden.

Deelnemers

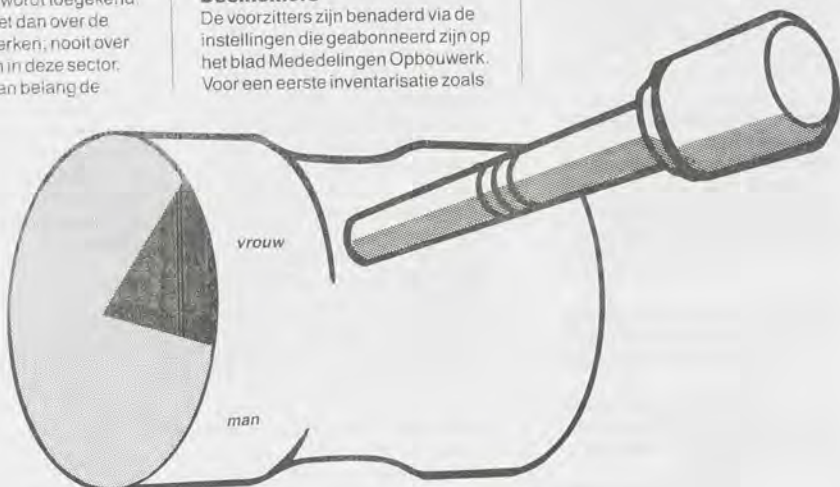
De voorzitters zijn benaderd via de instellingen die geabonneerd zijn op het blad Mededelingen Opbouwwerk. Voor een eerste inventarisatie zoals

deze volstaat dit globale en enigszins arbitraire criterium. Verwacht mag worden dat met de huidige deelnemers aan deze inventarisatie een zeer goede afspiegeling is bereikt van het totaal aan besturen van instellingen die actief zijn op het gebied van de samenlevingsopbouw. Het verschilt van gemeente tot gemeente wie nu als gevolg van het hebben van een abonnement op MO aan deze inventarisatie heeft deelgenomen. Soms is dat een overkoepelende instantie, met als gevolg dat alleen de voorzitter van de koepel is geraadpleegd. In andere gevallen is de buurtstichting de abonnementshouder, ook al is deze stichting onderdeel van een groter geheel.

Met andere woorden, als gevolg van het feit dat tevoren niet helder was hoe het bestuurlijk verband eruit ziet, waarbinnen de instelling functioneert zegt deze inventarisatie weinig tot niets over de gemeenten waar de instellingen actief zijn.

Algemene uitspraken in de trant van: "in de kleinere gemeenten lopen de instellingen tegen die en die problemen aan", zijn dan ook niet goed te maken.

Voorzitters



Eigen aan het karakter van een eerste inventarisatie was het overigens ook niet de bedoeling om op zoek te gaan naar verbanden en samenhangen. Een samenhang moet eerst verondersteld worden, alvorens de analyse van de verkregen gegevens kan uitwijzen of het veronderstelde verband ook daadwerkelijk bestaat.

Om deze reden zult u in het vervolg ook geen uitspraken aantreffen waaruit blijkt dat de voorzitter van de grote instelling anders tegen een bepaald vraagstuk aankijkt dan de voorzitter van de kleine instelling. Waar dat hier en daar wel gebeurt is dat vooral te danken aan de huidige statistische programma's, die in een handomdraai alle mogelijke significante verbanden eruit doen rollen. De eerblijheid gebiedt trouwens te zeggen dat de gehanteerde begrippen in de vragenlijst soms zo voor meerdere uitleg vatbaar waren, dat alleen al om deze reden een nadere zoektocht zinloos bleek.

Maar nogmaals, het ging er in deze eerste verkenning niet om de instellings-werkelijkheid scherper te omlijnen. De uitspraken die de voorzitters gedaan hebben zijn maatgevend voor het bestuurlijk functioneren van de eigen instelling. Daarmee zijn voldoende aanknopingspunten aangereikt om na te denken over de vraag, wat voorzitters, of nu weer ruimer, besturen voor elkaar zouden kunnen betekenen.

Het merendeel (78 procent) van de voorzitters is man en is tussen de dertig en vijftig jaar oud (84 procent). Men is goed opgeleid (76 procent HBO/WO) in diverse beroepsrichtingen (technisch, sociaal, commercieel).

In een eerste bespreking van de resultaten vroeg een van de deelnemers nadrukkelijk de aandacht voor het feit dat "toch maar mooi" in 35 van de gevallen het een vrouw voorzitter is.

Wetletjes

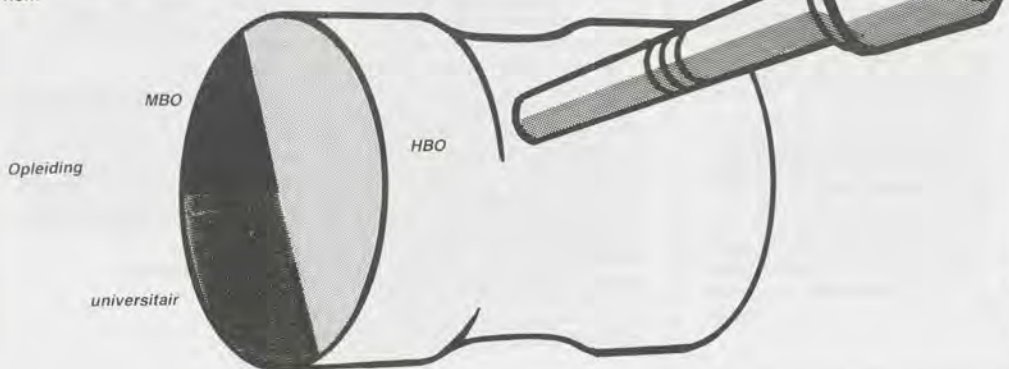
In het algemeen is men nog niet zo lang in functie (vijftig procent niet meer dan twee jaar) een kleine groep (bijna twintig procent) is al meer dan vijf jaar in functie. Ook denkt men het voorzitterschap niet lang meer te bekleden (42 procent niet langer dan twee jaar). Als reden om ermee op te houden zijn genoemd de statutair bepaalde duur van het voorzitterschap, maar ook dat na een periode van intensieve fusiebesprekingen "het wel eens wetletjes is". Bijna dertig procent weet niet in te schatten hoe lang men nog voorzitter denkt te blijven.

Voorzitter zijn is een vorm van onbetaald werk dat behoorlijk veel tijd vraagt. Zo is 55 procent van de ondervraagden meer dan één dagdeel per week kwijt aan het voorzitterschap zijn en twintig procent zelfs

meer dan twee dagdelen. Voor het overgrote deel ligt geen of een beperkte onkostenvergoeding in het verschiet. Voor enkele instellingen wordt een vergoeding overeenkomstig dat van gemeenteraadsleden gehanteerd.

De heren en dames voorzitters kregen ook vragen voorgelegd die ingingen op persoonlijke vaardigheden. Voorzitter zijn vraagt om diverse capaciteiten. De kwaliteiten die men zichzelf toedicht zijn hoofdzakelijk van persoonlijke (zoals om kunnen gaan met conflicten, goede intermenselijke relaties kunnen onderhouden, relativiseringsvermogen) of meer bestuurlijke aard (zoals bestuurservaring, politieke ervaring, managementkwaliteiten, een breed scala van contacten). Kennis van en inzicht in het werkveld wordt minder van belang geacht. Meer dan de helft van de voorzitters noemt een combinatie van kwaliteiten.

De helft van voorzitters maakt voor het uitvoeren van zijn taak gebruik van contacten die verband houden met het reguliere werk. Een ordening van de contacten die met de baan van de voorzitter te maken hebben laat zien dat de contacten met de verschillende geledingen



van de gemeente hoog scoren. Het bekend zijn met de ene instelling en het voorzitter zijn van een andere instelling komt toch niet al te vaak voor. (zestien procent)
Ook contacten met andere aanpalende instellingen (bijvoorbeeld basiseducatie) worden genoemd.

De instellingen

Er is uiteraard ook gesproken over de organisatie waar men voor werkt. Het onderzoek heeft zich over het gehele land uitgestrekt. Zowel grotere als kleinere instellingen in grotere en kleinere gemeenten zijn bij het onderzoek betrokken geweest. Een enorme diversiteit aan instellingen naar grootte, functies, activiteiten, waarbij toch enkele constanten aan te geven zijn, is het resultaat. In het onderzoek zijn instellingen uit gemeenten met enkele duizenden inwoners tot de enkele honderdduizenden (de vier grote steden) betrokken. Het merendeel van de ondervraagde instellingen bevindt zich in gemeenten tot 25.000 inwoners. Verhoudingsgewijs zijn de grotere gemeenten boven de 100.000 goed vertegenwoordigd.

De grootte van de instelling varieert sterk. Van de 158 instellingen zijn er elf 'eenmansposten', maar ook instellingen met meer dan honderd personeelsleden komen voor. Het merendeel heeft echter tussen de twee en vijftien mensen in dienst (62 procent). Hierbij is overigens geen onderscheid gemaakt naar part-time banen of full-time banen of naar de inhoud van de baan (inclusief administratief personeel en dergelijke).

Aan de voorzitters is gevraagd een omschrijving te geven van wat de instelling doet (werkterreinen, doelgroepen, functies).

Een grote diversiteit aan werkterreinen en functies zijn daarbij genoemd. Ondanks deze verscheidenheid zijn met de nodige voorzichtigheid een aantal hoofdpunten formuleren. De veelheid aan genoemde werkterreinen is teruggebracht tot een drietal hoofdcategoryen. Meer dan tachtig procent van de instellingen richt zich op of heeft te maken met specifieke doelgroepen (jongeren, vrouwen, allochtonen).

Zo'n vijftig procent richt zich ook op specifieke maatschappelijke problemen als de werkloosheid, de relaties tussen verschillende bevolkingsgroepen. Enkele instellingen hebben te maken met specifiek beleid, zoals het OVB beleid, de stadsvernieuwing of zoiets als het PCG beleid.

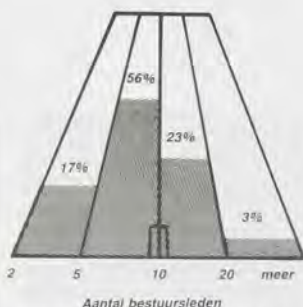
De inzet van de instelling vindt plaats vanuit de bekende werksoorten: sociaal cultureel werk, opbouwwerk en jongerenwerk. Meer dan tweederde van de instellingen kent het accommodatiegebonden sociaal cultureel werk, driekwart van de instellingen kent (ook) het opbouwwerk. Waar andere werksoorten genoemd zijn, springt met name het jongerenwerk eruit.

Functies

Naar functies is een onderscheid te maken in dienstverlenende en ondersteunende taken gericht op bepaalde doelgroepen en ontwikkelingsfuncties. Van een dergelijke ontwikkelingstaak is sprake als gericht op grond van een analyse van de zich voordoende vraagstukken een eigen aanpak of strategie wordt geformuleerd.

Een vijftien procent van de instellingen heeft de ruimte om een dergelijke ontwikkelingsfunctie uit te oefenen, naast de meer traditionele ondersteuningsactiviteiten.

Een derde hoofdgroep vormen de sociaal culturele activiteiten zoals ontmoeting en recreatie. Opvallend is dat bij veertig van de instellingen



niet in een duidelijke vorm van leiding is voorzien. De grotere instellingen kennen een directeur, veelal zelfs een meervoudig management.

Drie types

Globaal zijn op grond van de inzichten van de voorzitters drie typen van instellingen te onderscheiden. Deze typen zijn te onderscheiden door gegevens over activiteiten, doelgroepen, functies, de wijze waarop in de leiding wordt voorzien en de grootte van de instelling met elkaar in verband te brengen.

Hoewel op de gestelde vragen een grote diversiteit aan activiteiten, doelgroepen werden genoemd is door ons getracht toch enige grenslijnen aan te geven. De gegevens zijn gerangschikt langs een aantal door ons aangegeven scheidslijnen. Ideaaltypisch hebben wij onderscheiden: een instelling die zich uitsluitend bezig houdt met doelgroepen (categoriaal) en activiteiten organiseert als ontmoeting, recreatie, sport en individuele hulpverlening. Aan de andere kant een instelling die zich richt op sociale problemen, daartoe volgens de methodieken van het opbouwwerk te werk gaat.

Het eerste type instelling betreft een kleine sociaal-cultureel-achtige instelling die zich richt op diverse doelgroepen (jongeren, allochtonen, vrouwen) en functies vervult in de sfeer van ontmoeting, recreatie en ondersteuning. Vaak is er niet

Lees verder op pagina 8

Glasnost in Stadskanaal

Het voorzitterschap van de Stadskanaalster Stichting Welstad bevindt zich in ruig vaarwater. Na de fusie, twee jaar geleden, zijn alle instellingen onder een dak en een noemer gebracht. Dit samengaan bracht een aantal essentiële veranderingen met zich mee. "Een ongrijpbaar geheel is veranderd in een vertrouwd zakenrelatie," aldus de huidige bestuursvoorzitter Tineke van Dijk-van Ee terugkijkend op de afgelopen jaren. Door de fusie ontstond een geheel ander 'bedrijf' waardoor ook het beleid en de organisatiestructuur op de helling moest. Voor de voorzitter betekent dit meer dan het traditionele samenwerk.

Mevrouw Van Dijk-van Ee is, naast haar voorzitterschap, werkzaam als beleidsmedewerker onderwijs bij de gemeente Vlagtwedde en CDA-statenlid voor de Groninger Provinciale Staten. Zij rekent zich tot de voorzitters 'nieuwe stijl'; heeft zich uitstekend aangepast aan de eisen van de jaren negentig en hanteert de spreekwoordelijke hamer met verve. Zo heeft Welstad, mede dankzij Van Dijk, een uitstekende relatie opgebouwd met het gemeentebestuur. Met name de openheid heeft een goede bijdrage geleverd aan de verstandhouding tussen Welstad en het gemeentebestuur. De gemeente had vroeger inzicht noch overzicht in hetgeen zich afspeelde in het Stadskanaalster welzijns- en opbouwwereldje. Daar is nu verandering in gekomen. De plaatselijke beslissers worden bediend met prima informatie over het reilen en zeilen van de stichting. Die 'data' zijn compact en overzichtelijk. In de jaarverslagen bijvoorbeeld kunnen de



Voorzitter Van Dijk (midden) bij het te water laten van de Snikke. Rechts Harry ten Hof, hij is de bedenker van het Snikke-project

bestuurders in een oogopslag zien hoever een bepaald project gevorderd is, of als het al afgerond is, in hoeverre het doel van het project gerealiseerd is.

Het veranderingsproces – van in totaal zes verschillende 'instellingen' tot één groot 'bedrijf' – is niet helemaal te vergelijken met ontwikkelingen die zich elders in Europa afspeelen. De Stadskanaalster instelling verandert bij wijze van spreken niet van de ene op de andere dag van een plan- in een markteconomie. Maar een aantal cultuuraspecten zijn natuurlijk herkenbaar. Men werkt marktgericht en efficiënt. Bovendien wordt het belang van goed management gewaardeerd.

Snikke

Men is in Stadskanaal op de goede weg. Het tastbare bewijs is de trots van Welstad, een Groninger snikke. Dat is een trekschuit die men vroeger gebruikte voor het personenvervoer. Oost-Groningen is nog niet zo heel lang geleden gecultiveerd en bestond in de vorige eeuw nog voor een groot deel uit drassige veengebieden. Het enige veilige vervoersmiddel was zo'n boot. De plannen voor de bouw van deze boot zijn ontwikkeld binnen de muren van het

voormalige schoolgebouw waarin de stichting nu is gehuisvest. De bouw van het schip was een werkgelegenheidsproject gelijk aan het VOC-schip De Amsterdam en de Batavia die in Lelystad wordt gebouwd. Projecten met langdurig werklozen die moeilijk een baan konden krijgen. En met de ervaring die ze hadden opgedaan bij de bouw van het schip kregen ze vrij snel ergens anders werk.

Terugkomend op het voorzitterschap. Projecten als deze vergen van de voorzitter en de rest van het bestuur bepaalde vaardigheden. Vaardigheden die men over het algemeen zelf moet ontwikkelen. Lobbyen bijvoorbeeld is een kunst apart en menig voorzitter beschikt niet over de kennis en ervaring om dat soort activiteiten tot een goed einde te brengen. De stichting is een van de maatschappelijke elementen geworden in het gemeentelijk politieke spectrum. Dat vergt een geheel andere benadering.

Net zoals het onderhouden van contacten met de gemeente. Van Dijk: "Wij zijn eigenlijk meer zakenpartners en zo willen we ook behandeld worden."



apart in een leidinggevende functie voorzien, soms heeft één van de werkers enkele leidinggevende, coördinerende taken toebedeeld gekregen.

Het tweede type betreft eveneens een kleinere instelling die naast een sociaal-cultureel georiënteerde werkwijze ook opbouwwerk als werksoort kent. Dit type instelling is zowel op doelgroepen gericht als op "probleemvelden" (stadsvernieuwing, buurtbeheer, werkloosheid, relatie autochtonen en allochtonen). De ondersteuning vormt hierbij een belangrijke rol. De instelling kent geen directeur of managementteam. In de vorm van toekenning van extra coördinatoren is in de leiding van de instelling voorzien.

Instelling nummer drie is de grotere instelling. Er is een tweedeling te maken. Bij de ene instelling overheerst het sociaal-cultureel-achtige, bij de andere instelling is sprake van een zeer breed terrein van ondersteuning van samenlevingsprocessen. De instellingen kenmerken zich door een duidelijke probleemveldenoriëntatie, waarbij naast ondersteuningstaken ook een initiëring- en ontwikkelingsfunctie wordt vervuld. De instelling kent een directeur, soms zelfs een meervoudig management met een duidelijke taakverdeling. De drie typen instellingen komen globaal voor in de verhouding 2:2:1

Duidelijk is dat de 'pure' opbouwwerkinstelling nauwelijks meer bestaat.

Gedragsskenmerken

Om een indruk te krijgen van het functioneren van de instelling is aan de voorzitter gevraagd een typering van de instelling te geven aan de hand van een aantal aspecten. Per aspect kon een score van nul tot honderd procent worden gegeven.

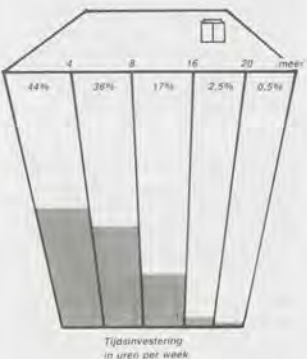
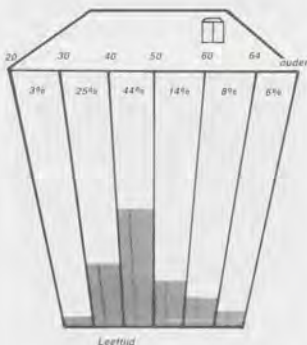
De aspecten waren 'ambtelijk', 'commercieel', 'ideeël', 'professioneel' en 'klantgericht'. Met uitzondering van de mate van professionaliteit weken de antwoorden van de voorzitters niet sterk van elkaar af.

De voorzitters kenschetsen hun instelling als:

-niet 'ambtelijk' (twintig procent) en niet 'commercieel' (24 procent).

- 'klantgericht' (tachtig procent) en 'ideeël' (67 procent).

Over de professionaliteit van het werk van de instelling bestond het meeste verschil in beoordeling, al was het gemiddelde positief (67 procent). De grootte van de instelling, de wijze van werken en de functies



die de instelling vervult zijn niet van invloed op genoemde aspecten (in het oordeel van de voorzitter). Er was dan ook geen relatie was te leggen tussen de scores van genoemde aspecten en de onderscheiden typen van instellingen. Daarvoor waren de scores op de verschillende items te weinig verschillend.

Het bestuur

De grootte van de besturen varieert sterk en hangt samen met de grootte van de instelling en ook met de grootte van de gemeente waar de instelling zich bevindt. Grotere instellingen met meerdere bestuursleden zijn te vinden in de grotere gemeenten. Het merendeel heeft zes tot tien bestuursleden (56 procent); vijf instellingen hebben meer dan twintig leden, waarvan vermoed kan worden dat zij een 'vertegenwoordigend' bestuur kennen: de verschillende aangesloten instellingen (veelal afzonderlijke buurthuizen) vaardigen eigen bestuursleden af naar het bestuur van de overkoepelende instelling. Een onderscheid tussen een dagelijks en een algemeen bestuur (72 procent) is zeer gebruikelijk onder de besturen. Het algemeen bestuur vergadert gemiddeld niet meer dan zes keer per jaar. Het dagelijks bestuur meer dan zes keer per jaar. In bijna alle gevallen zijn personeelsleden aanwezig bij de vergaderingen van het algemeen bestuur en dagelijks bestuur. In hoofdzaak betreft het de directeur, maar ook werkers en/of administratief personeel nemen deel aan de vergaderingen. In de enquête zijn enkele vragen opgenomen naar het soort en de frequentie van contacten van het bestuur in verhouding tot die van de instelling zelf. Het bestuur is voor het onderhouden van de belangrijkste externe contacten zeer belangrijk, in driekwart van de gevallen heeft het bestuur of apart of

Lees verder op pagina 10

Het geheim

Na tien jaar voorzitterschap legde de heer Van de Berg van de Stichting Welzijn Gouda zijn functie naast zich neer. Terugkijkend op een decennium 'vechten' kan Van de Berg toch zeggen "een goede tijd" achter de rug te hebben. Bepaalde zaken heeft hij echter onderschat, andere heeft hij uitstekend gedaan.

"Nooit is er een vergadering afgesloten met ruzie en nooit is er in de tijd dat ik er zat iemand uit onvrede opgestapt. We hadden een fantastisch bestuur, ik kan het niet anders zeggen," aldus Van de Berg, die met een zekere voldoening op 'zijn' jaren tachtig terugkijkt. Hij spreekt over zijn voorzitterschap dan ook niet over 'baan' of 'functie' maar noemt het liefdewerk, hobby. "Zo voelde ik het, en zo voelden de anderen het ook. Na een langdurige, zeer intensieve vergadering die dan ergens midden in de nacht eindigde, zeiden we soms tegen elkaar: wat is het toch leuk om dit werk te doen. We hadden dan weer iets tot een goed einde gebracht en daar waren we blij mee. En dat positieve gevoel had weer uitwerking op de staf en de uitvoerende medewerkers."

Vooral de sfeer in het bestuur en organisatie maakte het mogelijk de moeizame jaren tachtig door te komen. Het Goudse gemeentebestuur heeft voor nogal wat tegenwind gezorgd. De omvang van bezuinigingen en de bekende PvdA-driften – welzijnswerk is gemeentewerk – vormden de grootste strijdpunten. Het 'vijandbeeld' zorgde voor een groter saamhorigheidsgevoel onder de medewerkers en maakte de organisatie sterker.

Het geheim van dat 'succes-decennium' ligt volgens Van de Berg verborgen in het gedrag van de diverse bestuurs- en stafleden. *Tongue in cheek* noemt hij dat; terughoudende openheid. Met andere woorden: het geheel is belangrijker dan individuele belangen. Als er problemen zijn moeten ze ten alle tijde op tafel ge-



bracht worden, maar men dient er persoonlijk niet al te zwaar aan te tilen. Relativeren van het persoonlijke belang, kunnen zeggen: "ach het is allemaal niet zo belangrijk".

Afstand

Tegenwoordig kijkt Van de Berg op een afstand en nog steeds met grote interesse hoe de Stichting het doet en constateert dat men op de goede weg is. De Goudse stichting, ooit begonnen als experiment in het kader van de raamwet Welzijn (die er nooit is gekomen), is gefuseerd met het club- en buurthuiswerk in Gouda en behoort nu tot een van de grotere organisaties in het land.

Dat 'met de voeten op tafel' terugkijken brengt natuurlijk ook een aantal filosofische bespiegelingen met zich mee. Over de toekomst van het werk bijvoorbeeld: "Ik geloof in een aantal grondgedachten van de sociale vernieuwing. In de eerste plaats moeten er voorwaarden worden gecreëerd zodat mensen zelf aan de slag gaan met de problemen die zich in de buurt voordoen. Dat betekent een sterke decentralisatie van alle eerstelijns voorzieningen. Er moet een 'netwerk' worden geschapen dat herkenbaar is voor de bevolking. Dat netwerk van deskundigen op wijkniveau moet borg staan voor een in sterke mate geïntegreerde vorm van hulpverlening. De coördinatie, het management, moet zeer professioneel vanuit een centraal punt gecreëerd worden. Daar geloof ik in. En als er niet al teveel bezuinigd wordt, voorzie ik nog wel zo'n vorm van welzijnswerk." De professionaliteit van de coördinator brengt volgens Van de Berg nogal wat kwaliteitseisen met zich mee: "Er zijn zaken waar ik haast nooit bij stil heb gestaan. Neem bijvoorbeeld het lobbyen. Ik heb me nooit gerealiseerd hoe belangrijk dat eigenlijk is. Bovendien was het voor mij praktisch gezien moeilijk om me in de 'wandelgangen' te bewegen. Mijn gewone werk stond dat niet toe. Toch is het belangrijk om met name rondom de 'beslissers' een netwerk van contacten op te bouwen. Andere instellingen doen het zo, wij kunnen niet achterblijven."

Een interview van Gerald van Wilgen.



tesamen met de instelling kontakten met andere instellingen of politiek/bestuur. Van het bestuur betreft dit vrijwel altijd de voorzitter. Van de instelling meestal de directeur.

De gemeente is de belangrijkste gesprekspartner (inhoudelijk en financieel). Kontakten vinden plaats met leden van het college (politieke partijen fracties, gemeenteraadcommissies) en ambtelijke afdelingen.

Tweederde van alle instellingen heeft daarnaast regelmatig bestuurlijk overleg met andere organisaties binnen de eigen sector of aanpalende beleidsterreinen (basiseducatie, ouderwerk enzovoort). Opvallend is dat op de vraag met welke organisaties/instellingen bestuurlijke kontakten bestaan arbeidsbureaus en woningbouwcorporaties nauwelijks worden genoemd. Deze 'harde' sectoren zijn echter belangrijk wanneer het gaat om het aanpakken van de werkloosheid, stadsvernieuwing en buurtbeheer. Voor de duidelijkheid: het gaat hier niet om werkkontakten tussen de professioneel krachten van de instelling en de medewerkers van het arbeidsbureau en/of corporaties.

Naast de directe kontakten met andere besturen bestaan ook georganiseerde kontakten waarbij besturen van meerdere instellingen betrokken zijn (44 procent). Als voorbeelden werden genoemd (regionale) werkgeversverenigingen, regionale ondersteuningsinstituten, een overleg van wijkinstellingen (Amsterdam), overlegsituaties ten behoeve van specifieke projecten en fusiebesprekingen.

Regentesk

Naast een typering van instelling-scultuur is de voorzitter ook gevraagd naar een typering van de stijl van besturen.

Gevraagd werd naar de mate waarin de bestuursstijl getypeerd kan worden als vergelijkbaar met een 'regentesbestuur', of met een 'autoritair' bestuur, of mogelijk zelfs een 'gedemocratiseerd' bestuur. Daarnaast kon men aangeven of het bestuur in hoofdzaak 'voorwaardenscheppend' is, de 'grote lijnen' in de gaten houdend, 'inhoudelijk sturend' is of enkel en uitsluitend als 'zakelijk' gekenschetst kan worden. Ook bij dit is naar een percentage gevraagd.

Hierbij lopen de meningen van de voorzitters wat meer uiteen. Echter overmatige verschillen doen zich hier ook niet voor.

Zeer stellig is men van mening dat de bestuursstijl niet als autoritair of regentesk gezien kan worden. Het duidelijkst in positieve zin is men over de typering als 'gedemocratiseerd' (76 procent)

De voorzitter vindt dat het bestuur niet inhoudelijk stuurt (gemiddeld 46 procent), maar wel de voorwaarden schept, zakelijk is en de grote lijnen in de gaten houdt (alle drie liggen gemiddeld rond de 65 procent). Het is opvallend dat de scores op deze steekwoorden zo een grote spreiding laten zien. Het gemiddelde zegt dan ook niet zoveel. Het zou aardig zijn geweest om iets van deze spreiding te kunnen verklaren, maar op een enkele uitzondering na blijkt dit niet mogelijk. Het blijkt alleen dat met name voorzitters van de grotere instellingen vinden dat hun bestuur op 'hoofdlijnen' bestuurt. Dat is bijna té voor de hand liggend.

Waardering

Aan het eind van het eerste deel van het interview is aan ondervraagden een aantal uitspraken voorgelegd. Uitspraken die een aantal belangrijke thema's van het werk als voorzitter aansnijden, zoals de relatie tussen instelling en overheid en de aangaande de inhoud van het werk. Met deze uitspraken werd gevraagd naar de positie van het werk ten opzichte van de (gemeentelijke) politiek en bestuur en is gevraagd naar

waar het werk nu eigenlijk voor staat.

In de vorm van een cijfer kon worden uitgedrukt of men het eens of oneens was met een uitspraak. Bij enkele daarvan waren de voorzitters behoorlijk eensgezind in hun oordeel, bij andere uitspraken was meer verschil in opvatting. Hieronder worden de belangrijkste thema's behandeld.

De relatie met de overheid is volgens een duidelijke meerderheid van de voorzitters (circa 75 procent) redelijk goed. Men vindt niet dat de eigen beleidsvrijheid als bestuur door de gemeentelijke overheid teveel aan banden werd gelegd en men slechts uitvoerder ('zetbaas') van het gemeentelijk beleid is. Meer verschil van mening bestaat er over de waardering van het werk door de politiek in verhouding tot de inzet die het werk vraagt. Een kleine minderheid acht die waardering te gering (circa 45 procent)

In de relatie tussen het bestuur en de rest van de instelling delven voorzitters zelden het onderspit. Ze zijn goed in staat tegenwicht te bieden aan de professionals van de instelling; men voelt zich niet door hen 'gestuurd' (75 procent).

De inhoud van het werk en het voorzitterschap geven voldoende bevrediging. Voorzitters vinden dat het werk en de instelling bijdraagt aan "kansvergroting" voor de door hen bereikte klantengroepen (tachtig procent) en dat het werk een ideële grondslag heeft (circa tachtig procent). Het interessante van het werk vindt men dat het zich beweegt op vele terreinen en sectoren en de onderlinge samenhang daarvan (circa 85 procent). Een kleine groep vindt niet dat het essentieel is om af en toe - los van de officiële overlegkanalen - rechtstreeks klanten van de instelling/organisatie te ontmoeten (circa 35 procent).

Lees verder op pagina 12

Geen gestructureerde boel

De Stichting Centrale Ondersteuning voor vrijwilligerswerk en samenlevingsopbouw (C en O) te Veldhoven is vrij klein en van het gemengde type; er werken tien personen waaronder twee opbouwwerkers en vijf cultureel werkers, daarvan houdt één zich bezig met randgroep-jongerenwerk. Daarnaast is er administratief en huishoudelijk personeel. Het voorzitterschap wordt bekleed door de heer Verrijp. Een Rotterdammer onder de rook van Eindhoven met een enorme staat van dienst wat het besturen aangaat. Geen bestuur in of om Veldhoven waar hij niet heeft ingezet.

Een aantal punten maken het werk voor hem aantrekkelijk. Verrijp: "In eerste instantie voelde ik me er toe aangetrokken omdat het heel iets anders was dan wat ik voorheen in de agglomeratie-raad deed. Daarnaast vind ik dat iedereen zijn steentje moet bijdragen. Vrijwilligerswerk is en blijft noodzakelijk in deze maatschappij. Sommige mensen worden vrijwilliger omdat ze daar zelf veel aan hebben, ze doen bijvoorbeeld maatschappelijke contacten op. Wat ik plezierig vind aan deze functie is dat ik voor de instelling het een en ander kan doen door mijn vele contacten uit andere functies. Dat is prettig voor de instelling, maar ook voor mij. Het passen en meten, het verdelen van de beschikbare personeelscapaciteit vind ik minder plezierig. Ten eerste omdat dat niet altijd volledig lukt. Maar er komen ook nog andere aspecten bij, zoals dat niet iedereen even geschikt is voor bepaalde klussen en dan wordt het moeilijk."

Echt grote problemen, zoals die in grotere steden voorkomen, kent Veldhoven niet. De belangrijkste problemen zoals vandalisme en criminaliteit hebben te maken met jongeren. We hebben bijvoorbeeld een "halt" project. Daarnaast is het opbouwwerk betrokken bij het woonwagengeruk waarbij het in Veldhoven gaat om zigeuners."

Verrijp heeft ook meegewerkt aan het onderzoek. Een politiek dier zoals Verrijp moet een mening hebben over hetgeen hem gevraagd en het vervolg daarop: "Er vielen mij een aantal verschillen met andere instellingen op: wij hebben in tegenstelling tot veel anderen geen enkele moeite met het vinden van bestuursleden. Ook de vaak voorkomende moeilijke verhouding met de gemeente kennen wij niet. Het gaat hier heel redelijk dacht ik. Wij hebben bijvoorbeeld een jaarlijks overleg met de gemeenteraadsfractie over ons werk. Wel vind ik dat de gemeente niet moet verwachten dat ons personeel een soort pseudo-ambtenaren functie heeft. Wij zijn een onafhankelijke instelling en zijn voor goed overleg met de gemeente, maar wij kunnen ook groepen ondersteunen die een conflict met de gemeente hebben over iets. Een forum zoals is voorgesteld vind ik een goede zaak mits het niet een hele gestructureerde boel wordt met vier vergaderingen per jaar en lange agenda's. Zo één keer per jaar een goede bijeenkomst met collega's vind ik prima. Dat kan werken als een soort "eye opener" en je kunt er door op ideeën komen die je zelf misschien niet bedacht zou hebben. Een dergelijke bijeenkomst kan dus een bepaalde verruiming van je blikveld opleveren."

Sociale vernieuwing

"Ik denk dat juist in kleinere plaatsen de sociale vernieuwing goede kans van slagen heeft omdat de mensen hier meer bereid zijn iets te doen. De overheid deed te veel.



Verrijp: "Forum is een goede zaak mits..."

Mensen moeten hun eigen verantwoordelijkheden weer opnemen en nieuwe verhoudingen met de overheid aangaan. Wij houden ons als instelling erg bezig met de invulling van het begrip sociale vernieuwing en geloven dat wij daar een coördinerende rol in kunnen vervullen. De instelling van een sociale raad zoals wel geopperd is, is misschien wel iets hoewel je niet meteen weer nieuwe structuren moet gaan instellen. Wij zijn samen met de gemeente bezig met een nota over vrijwilligerswerk. Ik vind het een goed idee om bijvoorbeeld een ambtenaar aan te stellen voor een soort centrale intake waar mensen terecht kunnen met hun problemen. Het mag niet voorkomen dat mensen een brief schrijven naar de gemeente en na de bevestiging van de ontvangst de eerste twee jaar niets meer horen. ■

Over het belang van een *gespreksforum* zijn de meningen het meest verdeeld. Naast een aantal duidelijke voorstanders is er ook een groep van absolute afwijzers. Iets minder dan de helft van de voorzitters vindt het bestaan van een forum waarin men met elkaar van gedachten kan wisselen belangrijk. Alleen de scores op het gespreksforum en de waardering van het werk door de politiek en het bestuur verfoonden een redelijke mate van spreiding. Een spreiding die zich niet laat verklaren door de onderscheiden drie typen instellingen, en maar in zeer beperkte mate door persoonlijke kenmerken van de voorzitter.

Forum

Aan het slot van de enquête kon de voorzitter bij enkele algemeen gestelde vragen aangeven wat hij verwachtte van een bijeenkomst met collega's en welke onderwerpen daar besproken zouden kunnen worden. Tevens kon men aangeven wat voor betekenis aan de sociale vernieuwing moest worden toegekend. Veel voorzitters geven aan een gespreksforum een goed idee te vinden, zij het om uiteenlopende redenen. De verschillende aangedragen onderwerpen en vraagstukken kunnen als volgt worden geordend.

Twee thema's springen er daarbij uit; het eerste betreft aandacht voor de kwaliteit van het bestuurlijk functioneren; het tweede betreft de samenstelling van het bestuur. Het eerste thema wordt met name aangedragen door de voorzitters van de kleine instellingen. Men is van oordeel dat er veel komt kijken bij het vervullen van een bestuursfunctie; ondersteuning en of training is dan ook wenselijk.

Het tweede thema, de samenstelling van het bestuur kent een tweetal invalshoeken. Het eerste betreft de vraag hoe aan bestuursleden te komen, een vraag die vooral bij de kleinere instelling speelt. De voorzitter

van de grotere instelling brengt de vragen en knelpunten betreffende de samenstelling van het bestuur vooral in verband met:

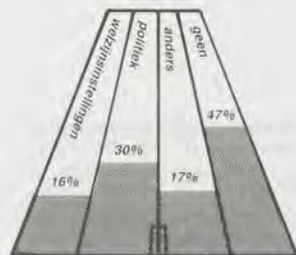
- het maatschappelijk draagvlak dat vereist is,
- de deskundigheid die nodig is of de vereiste professionaliteit
- de 'opdracht' die de instelling in de lokale samenleving te vervullen heeft.

Het bestuur moet samengesteld zijn op grond van een visie over wat je wilt bereiken en hoe je dat wilt bereiken; en niet op basis van alleen maar een vertegenwoordiging van klantengroepen.

Het personeelsbeleid is een van de onderwerpen, die in het kader van de relatie tussen bestuur en instelling is genoemd. Veel voorzitters vinden de zorg voor het personeel en alles wat daarbij komt kijken een zware opgave. "Wat te doen met een beroepskracht, die eigenlijk geen fut meer heeft", is een vaak vernomen opmerking. Een ander thema dat in dit kader genoemd wordt, houdt verband met de vraag hoe de doelmatigheid en de flexibiliteit in het werk van de instelling bevorderd kan worden.

Relatie

De relatie met de gemeente is niet zo vaak genoemd als aandachtspunt voor een forum van voorzitters. Voorzover men dat wel doet, heeft men vooral het oog op de vereiste beleidsvrijheid van de instelling ten opzichte van het beleid dat de gemeente uitstippelt en de criteria die daarbij te formuleren zijn. Nu komt ons werk alleen in de context van bezuiniging aan bod, zo verzucht een voorzitter. Het imago van het werk is niet goed. Het slechte imago maakt samenwerking met andere maatschappelijke sectoren een ingewikkelde aangelegenheid. Het is de politiek die een brugfunctie moet vervullen bij het entameren van samenwerkingsprojecten. Maar die doet dat niet.



Contact met

Een van de vragen in de enquête betrof de betekenis en reikwijdte van de sociale vernieuwing. Met name de voorzitters van de kleine instellingen, te vinden in de kleinere gemeenten, geven aan weinig ermee te maken te hebben. "Het is toch meer iets dat in de grote steden speelt".

De voorzitters die positief tegenover de sociale vernieuwing staan, hebben helder voor ogen wat er moet gebeuren. Enkele citaten: "De inzet is om morgen weer uitzicht en perspectief te bieden. Door mensen te betrekken bij een proces van vernieuwing en verbetering kunnen problemen op meerdere terreinen aangepakt worden."

"Sociale vernieuwing gaat en moet gaan over het sociale, het verbeteren van samenlevingsverbanden tussen mensen, het verbeteren van het leefklimaat. Mensen moeten zich weer veilig en thuis kunnen voelen op straat."

"Het is zinnig om de eigen cultuur en samenlevingspatroon bij tijd en wijle te evalueren. Dat is de inzet van sociale vernieuwing. De samenleving zal er niet fundamenteel door veranderen, maar een aantal taboes zoals werken met behulp van uitkering kan wellicht doorbroken worden." Deze typering van de inzet en betekenis van de sociale vernieuwing gaan gepaard met de benoeming van een reeks van voorwaarden, waaraan moet zijn voldaan, wil een sociaal vernieuwingsbeleid slagen.

Sociale vernieuwing

"Het is een serieuze opdracht voor het werk om de verantwoordelijke samenleving op te bouwen samen met andere groepen uit de samenleving, zoals vakbonden, kerken, woningbouwverenigingen, politie en

zovoort. Want het aanpakken van de onvrede in de samenleving is zeer belangrijk.'

Er zijn meer voorzitters die reppen van een opdracht; die nadrukkelijk van mening zijn dat de sociale vernieuwing grote gevolgen zal hebben voor het werk, de werksort en de bestaande 'drager', de instelling. Een mogelijk sleutelwoord in de typering van de wenselijke veranderingen is de professionalisering, verderop komt dat nog terug.

Anderen zijn eerder van mening dat het opbouwwerk altijd al sociaal vernieuwend bezig is geweest en dat het inderdaad de hoogste tijd is dat nu ook de landelijke en gemeentelijke overheid 'ontdekt' dat er nodig iets aan de samenleving moet gebeuren.

Het zijn deze voorzitters die de voorkeur geven aan een afwachterende, meer volgende, houding; in een enkel geval vergezeld van de wens dat: '... er meer subsidie verstrekt moet worden', of dat de financiële mogelijkheden van de instelling verbeterd dienen te worden.

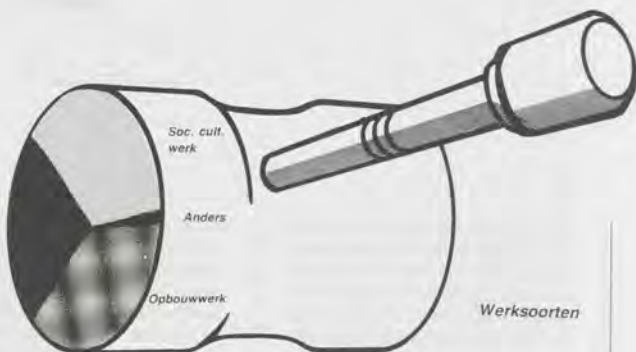
Functies

Het geheel aan uitspraken over functies die op de weg van de instellingen liggen overziend, springen er enkele uit.

Een eerste functie is het bijeen brengen van verschillende partijen rondom de probleemsigalering en de formulering van een aanpak.

'Het opbouwwerk is ideaal om meerdere personen en instanties rondom een wijk bij elkaar te brengen', zo zegt een voorzitter. Het opbouwwerk is vertrouwd met een werkwijze, waarbij per gebied een inventarisatie gemaakt wordt van de knelpunten met betrekking tot instanties die in het gebied een taak hebben en inventarisatie gemaakt wordt van de problemen, waar de mensen zelf mee kampen. In de optiek van deze voorzitter heeft

Andere werksorten



het opbouwwerk naast een coördinerende taak, ook een diagnostiserende taak; het maken van een brede diagnose van wat nu het probleem is.

Een ondersteuningstaak voor groepen waar het om gaat is een kernfunctie van opbouwwerk en sociaal cultureel werk; met hier en daar de kanttekening dat dat niet ten koste mag gaan van de ondersteuning van andere vrijwilligers-groeperingen.

Revitalisering

Sociale vernieuwing heeft ook betrekking op de werksort zelf.

Bestuurders worden geconfronteerd met een instelling, die te maken heeft met een aantal problemen. Deze problemen staan een actieve benadering van de sociale vernieuwing in de weg.

In de eerste plaats is het zo dat veel goede beroepskrachten de afgelopen jaren vertrokken zijn.

Het negatieve imago van de sector heeft bijgedragen aan een marginalisering van de beroepsuitoefening. De mensen die gebleven zijn hebben niet de neiging of de mogelijkheid om na te denken over het werk in relatie tot wat nodig en mogelijk is om bij te dragen aan een succesvol sociaal vernieuwingsbeleid.

Ook de opleidingen zijn zich nauwelijks bewust van hetgeen aan kwaliteit in de beroepsuitoefening nodig is. Met andere woorden, het klein beetje vers bloed dat in dienst is gekomen, is eigenlijk onvoldoende opgeleid. In zo'n situatie is het bijna onmogelijk het werk veld te revitaliseren. Dat is wel noodzakelijk.

Eenzijds vraagt de sociale vernieuwing om een kwaliteitsverbetering, om een aanbod vernieuwing om daarmee de doelgroepen in het

werk beter te bereiken en beter aan te spreken. Dat kun je pas doen als de eigen organisatie ook 'gevitalseerd' is. Dat lijkt een enorme druk op het werk van het bestuur.

Een vernieuwing in besturen en bij beroepskrachten is noodzakelijk om in te kunnen spelen op de nieuwe ontwikkelingen. Om het rendement van het werk aan te kunnen tonen, moeten er resultaten worden geboekt. Mogelijk kan dit bereikt worden door een verdergaande professionalisering, waarvan op dit moment de belangrijkste kenmerken lijken:

- Concreet kunnen maken wat de instelling doet, zichtbaar maken hoe binnen de instelling de effectiviteit bewaakt wordt.
- Een kwaliteitsbewaking is essentieel, daarvoor moeten mogelijk criteria worden geformuleerd.
- Het lijkt noodzakelijk om nog meer dan voorheen projectmatig te werken; de werksort als zodanig is gebaat bij een verbetering van de flexibiliteit, hetgeen hogere eisen aan het management van de instelling zal stellen.
- Het appél voor het hernoemen van de eigen verantwoordelijkheid heeft ook op onze sector betrekking; dat kan inhouden dat de instelling meer begeleidend dan uitvoerend behoort op te treden.
- Tot slot is een verdergaande professionalisering van het bestuur vereist om de uitdagingen waar te maken die in de sociale vernieuwing besloten liggen.

Wordt vervolgd

De laatste vraag van het gesprek dat met de voorzitters is gehouden, betrof of men geïnteresseerd was in



een mogelijk vervolg. Op een dergelijke bijeenkomst zou in ieder geval de resultaten van deze eerste inventarisatie aanbod kunnen komen. Degenen die daar positief op reageerden, kregen in de maand juni een uitnodiging om deel te nemen aan een bijeenkomst.

Er zijn twee van deze bijeenkomsten gehouden. De bijeenkomsten werden voorgezeten door de eminente Gradus Hendriks, voormalig directeur-generaal van het ministerie van WVC.

Hendriks acht het zeer belangrijk dat een zekere bestuurlijke structurering op welzijnsterrein gaat plaatsvinden. Het feit dat destijds de decentralisatie en de daaropvolgende ontmanteling van de landelijke koepels niet begeleid is met de ontwikkeling van structuren, waar vragen betreffende het functioneren van instellingen een plaats hadden kunnen krijgen, heeft de sector zeer veel problemen bezorgd. Alleen al om deze reden acht hij het van groot belang dat bestuurders van instellingen op maatschappelijk terrein eens samenkomen.

Op beide bijeenkomsten bleek nog eens overduidelijk hoezeer status en mogelijkheden van het werk van instelling tot instelling en van gemeente tot gemeente verschilt. Deze verschillen manifesteren zich met name bij de volgende zaken en onderwerpen.

Voorzitters van grote instellingen met een brede taakstelling op welzijnsterrein maken zich weinig zorgen over het imago van het werk.

De politiek, de wethouder, weet de instelling te vinden, anders weten zij de politiek wel te vinden; kwaliteits- en prioriteitsvragen zijn primair vragen waar de instelling zelf mee aan de slag moet.

Vormen van budgetfinanciering onderstrepen de verantwoordelijkheid van de instelling. Het is aan de instelling om te bepalen waar wat naar toe moet. Een verdergaande professionalisering van instelling en be-

stuur past in dat kader. Doelgroepvertegenwoordigers kunnen als bestuurder in het bestuur komen, niet als klant. Inzet van het werk is met minder geld meer te doen; doelmatigheid en effectiviteitsoverwegingen zijn ook van toepassing op deze sector.

Naarmate er meer aandacht komt voor die vraagstukken, hoeft de sector zich minder zorgen te maken over de status of het imago van het werk; een instelling als een Riagg worstelt daar ook niet mee.

Status

Dit streven naar een verdergaande professionalisering en kwaliteitsverbetering past bij een gemeentelijk optreden waar vertrouwen in het werk van de instelling uit spreekt; het imago en de status van het werk staan niet ter discussie.

Naast die van voorzitters van de toch wat grotere instellingen, vinden we vergelijkbare opmerkingen terug bij voorzitters van instellingen die bestaan op grond van artikel 61 van de gemeentewet. Het bestaan van deze constructie biedt goede mogelijkheden voor het onderhouden van goede contacten en is volgens een voorzitter zeer geschikt om ook voor langere termijn de financiering van het werk veilig te stellen. Dit artikel in de gemeente wet heeft betrekking op vormen van publiek of private samenwerking.

Verschillende voorzitters benadrukken het belang van een goed bestuurlijk functioneren van de instelling alvorens stappen gezet kunnen worden om de status en het imago van het werk te verbeteren. Een goed bestuurlijk functioneren houdt onder andere ook in dat de wijze waarop de instelling zich presenteert aandacht krijgt.

Beknopte en heldere informatie over wat de instelling doet en wil doen is een belangrijke voorwaarde voor het aanknopen en onderhouden van contacten. De voorzitter die dit benadrukt, geeft ook aan dat het in zijn bestuur heel goed gewerkt heeft om

regelmatig een personeelslid uit te nodigen om te vertellen over zijn werk en wat daaraan verbeterd zou kunnen worden.

Gemeenteraadsleden zijn vaak niet op de hoogte van de essentie van het werk; het is een taak van het bestuur daarin op adequate wijze te voorzien. Dan moet je natuurlijk wel weten wat er omgaat in het werk.

Een aantal deelnemers aan de twee bijeenkomsten vraagt zich af of het bestuur, dat toch in zijn geheel uit vrijwilligers bestaat, al dat werk aan kan. De deskundigheid ontbreekt, tijd is er vaak niet.

Contacten met de gemeente onderhouden hoort erbij, maar contacten met bijvoorbeeld een woningbouwvereniging is toch iets te veel gevraagd van een bestuur dat uit louter vrijwilligers bestaat. Een van de aanwezigen geeft juist aan een bestuurlijk contact met de woningbouwcorporatie ten zeerste op prijs te stellen. Het is in zijn situatie echter onmogelijk om zelfs maar in de buurt van het bestuur te komen.

Vreemd genoeg verzuimt de politiek een brugfunctie te vervullen tussen beide werelden. In deze positie kom je niet eens toe aan vragen betreffende professionalisering en kwaliteitsverbetering van het werk. Het bestuur bestuurt, maar kan dat pas doen als én gemeente én beroepskracht daar de ruimte voor bieden.

Een van de voorzitters geeft te kennen niet eens toe te komen aan het besturen van de instelling. Met name het personeel moet niets hebben van een verandering en – in de ogen van de voorzitter – een verbetering van de bestaande situatie. De verschillen in benadering van de diverse problematieken, management en mogelijkheden verschillen van bestuur tot bestuur. Alleen daarom al is een voortzetting van de gedachtenwisseling wenselijk. We praten hier over belangrijke strategische informatie die ten goede komt aan het gehele werkveld. De man/vrouw met de hamer heeft in dit geval niet het laatste, maar het eerste woord. ■

Kwaliteitskloof

"Het is met de kwaliteit van het weer niet meer wat het geweest is", grapt opbouwsterkerster Herma van Haastrecht tegen wethouder Karel de Boer in de hal van het gemeentehuis. Het is pauze. De Raadscommissie voor Maatschappelijke Aangelegenheden vergadert. In de hal staat een aantal mensen te praten met de jonge wethouder.

"Hoezo?", vraagt de nieuwbakken wethouder. "Wat noemt u kwaliteit?"

"Ik bedoel dat we zo'n mooie, zonnige zomer hebben gehad. En nu die natte koude dagen, bah!"

"Dus, dat noemt u kwaliteit", zegt De Boer. "Mooi zonnig en droog, oh. Nou mevrouw, u weet, straks discussiëren we over mijn nota over het welzijnswerk in Nergenshuizen; naar kwaliteitsproducten en output-financiering en dan zult u ongetwijfeld horen wat wij onder kwaliteit verstaan. Dit kan ik u alvast verklappen: een hete langdurige droge zomer kan niet deugen. Is dus slecht. Weet u waarom?"

Herma en de andere omstanders kijken verbaasd.

"Nee? Dat dacht ik al!" De wethouder beantwoordt zelfvoldaan zijn eigen vraag. "Nou het is heel simpel. Gras op het land hoort groen te zijn. Dit is gewoon mijn natuurwetenschap: kwaliteit laat zich wel degelijk objectiveren."

"Ja maar..." zegt Herma. "Kwaliteit is de te waarderen eigenschap, de deugdelijkheid van iets. Met een kwalitatieve redenering kan men iets belangrijks begrijpelijk maken. Er inzicht in geven, zonder het per sé kwantitatief door te rekenen. Dat doen natuurwetenschappers ook al jaren. Neem nou bijvoorbeeld de dubbele DNA-spiraal, dat beeld is ook langs kwalitatieve weg ontstaan en blijkt toch maar mooi belangrijk voor de landbouw en gezondheidszorg, beide voor u geen onbekende terreinen."

"Prachtig hoor", zegt de bewindsman, "maar dat interesseert me niet zoveel. Veel te ingewikkeld. Voor een gemeentelijke begroting moet ik gewoon kunnen optellen en aftrekken."

"Nou ja zeg!" Roept Herma verontwaardigd. "Er zitten toch keuzes achter die sommetjes. Het gaat er toch om een aantal essentiële dingen te benoemen en de rest in een afgeleid perspectief te plaatsen!"

"Ik hoor het al", zegt De Boer, "vage politiek en welzijnsverhalen. Alles wat daarbij belangrijk wordt gevonden, is je mond maar open doen, een keel opzetten, vragen en claimen en denken dat het helpt. Mijn ambtenaren hebben me als bestuurder rationaliteits- en doelmatigheidsbesef bijgebracht."

"Dat hebben wij al jaren", zegt de voorzitter van de buurtorganisatie schamper. "We kunnen ons nauwelijks iets anders veroorloven".

Alsof hij niets gehoord heeft zegt De Boer: "Weet u waardoor in de politiek en het welzijnswerk de mond makkelijker opengaat dan dicht? Nee? Dat dacht ik wel. Door de zwaartekracht natuurlijk! Ha-ha-ha".

De omstanders vinden het niet het juiste moment voor grappen.

Een van hen roept: "Verkeerde wetenschap!"

"U wilt overgaan tot output-financiering per kwaliteitsproduct", zegt Herma "en u stelt voor het komend jaar te gaan werken met het systeem ontwikkeld door bureau Jonkvrouw en partners uit IJsselstad. Nou ik denk dat dit weinig realistisch is als ik kijk naar de eigenschappen, zeg maar de kwaliteit van het opbouwwerk; sociaal organisatorische, educatieve en strategische procesadviesing. Als die goed verwerkt kan worden, dan is het belangrijkste: betekenisproductie. Betekenis is dan dat wat mensen (weer) belangrijk zijn gaan vinden, wat ze brengt tot deelname aan het maatschappelijk verkeer om samen met anderen iets te doen. Uiteraard kan daarbij het professionele handelen van opbouwwerkers worden geperfecto-

neerd en ik wil dat best kwaliteitsverbetering noemen. Om Bertrand Russell eens te parafraseren; de moeilijkste opgave voor een opbouwwerker is: het plezier in het leven van de mensen, waarmee wordt gewerkt, niet te bederven, dat kan door ze niet tot afnemers van producten en diensten te degraderen maar ze te blijven erkennen als producenten van betekenis die ze herkennen en begrijpen.

Ik bedoel maar. Wat gij niet wilt dat u geschiedt doe dat heel voorzichtig, Karel!"

Gelach.

De Boer wil er vanaf zijn en zegt bits: "Weet u wat het is mevrouw? Er gaapt een onoverbrugbare communicatiekloof over kwaliteit tussen ons..."

De bel redt hem, hoewel...

De commissie wenst met de kleinste denkbare minderheid vastgesteld te zien dat outputfinanciering op veel punten kan, maar dat opbouwwerk hier kwaliteits qua van is uitgezonderd. Er komt wel een overlegorgaan "Weerwerk en kwaliteitsbehoud i.o." Hierin komt de professionele kwaliteit van het opbouwwerk aan bod.

Zegt De Boer na afloop, in het café, tegen Herma: "Ik heb nu pas begrepen wat u daarnet bedoelde." Perplex giet zij haar cassis over haar blouse. De volgende dag gaat Herma een nieuwe blouse halen. In een boetiekje past ze een aantal exemplaren die haar wel leuk lijken. De ene is te rood en ook te krap, de groene met die geinige kraag is te flodderig en dat mediublauw is goed gesneden maar te hard, te M.O. Ze kan niet besluiten. Vraagt de verkoopster: "Wat doet u eigenlijk voor werk?"

"Ik ben opbouwster" zegt Herma, enigszins verbaasd terwijl ze een paarse blouse over haar hoofd trekt. "Oh, dan bent u in een kwaliteitskloof gevallen."

Cees de Wit

Psychiatrie en 'patiënt' moeten in wijk integreren

Miny Oegema en Wim van 't Veer hebben als afronding van de 2e fase opleiding opbouwwerk van het Landelijk Opleidingscentrum Opbouwwerk (LOCO) een onderzoek gedaan naar de integratie van psychiatrische patiënten in de buurt. Miny is maatschappelijk werker en als coördinator verbonden aan het ontmoetingscentrum voor psychiatrische patiënten 'SPOOR' aan de Rotterdamse Bergweg. Wim is maatschappelijk activeringswerker bij het Katholiek Centrum Welzijnsbehartiging in Rotterdam en betrokken bij de soortgelijke voorziening 'Zijspoor'. In hun onderzoeksverslag 'Bij ons in de buurt' proberen ze een antwoord te formuleren op de vraag wat de rol van het opbouwwerk bij de integratie van psychiatrische patiënten kan zijn.

Dat er voor opbouwwerk hier een terrein braakligt is voor de samenstellers een uitgemaakte zaak. In breder verband geldt dat ten aanzien van 'zorg in de buurt'. Er is een ontwikkeling gaande om de zorgverlening beter te laten aansluiten bij de behoefte, door afstemming en samenwerking tussen disciplines 'zorg op maat' te leveren, patiënteninvloed te vergroten en de lokale samenleving meer te betrekken bij vormgeving en uitvoering van gewenste voorzieningen. In de geestelijke gezondheidszorg wordt al geruime tijd gewerkt aan deinstitutionalisering en dehospitalisering. In de nota Geestelijke Volksgezondheid uit 1984 wordt er

onder andere van uitgegaan dat de hulpverlening dichterbij de maatschappelijke leefomgeving van de cliënt dient plaats te vinden en dat er meer opname-voorkomend gewerkt dient te worden. Doelstelling is een reductie in 1992 van 2000 bedden in Algemene Psychiatrische Ziekenhuizen en de totstandkoming van nieuwe, kleinschalige voorzieningen.

Miny Oegema: "Die doelstelling wordt bij lange na niet gehaald. Maar de ontwikkeling gaat wel door; de inrichting gaat de wijken in. Mensen met een chronisch-psychiatrische handicap, de zgn. verblijfspatiënten in een APZ, komen (terug) in de buurt. En dat betekent nogal wat voor onze samenleving."

Integratie vanzelfsprekend?

Voor Wim van 't Veer en haarzelf was het in eerste instantie vanzelfsprekend dat deze mensen geïntegreerd worden in de wijk en zo weer een menswaardige plaats in de samenleving krijgen. Toch bleken er wel vraagtekens te plaatsen bij de vraag wie er baat heeft bij integratie. Miny: "We kwamen tot de conclusie dat dit voornamelijk bij geen van de betrokkenen het geval lijkt. De psychiatrische patiënten moeten hun veilige plekje, dat een ziekenhuis toch voor hen is, verlaten. En de mensen in de buurten willen lekker rustig wonen. Ze zijn bang voor lawaai-overlast, de veiligheid van de kinderen, verlies van het imago van de buurt, enz. De psychiatrisch ziekenhuizen doen er alles aan om hun bedden capaciteit te behouden. Ze tonen met allerlei cijfermateriaal aan dat beddenreductie niet mogelijk is. In alle ziekenhuizen in de Randstad bestaan wachtlijsten."

Van de hulpvoorzieningen in de buurt wordt een speciale aanpak gevraagd. Miny: "Als mensen met een psychiatrische handicap in de wijk wonen, zullen ze een beroep doen op de 1e-lijnsvoorzieningen als huisarts, maatschappelijk werk, gezinsverzorging, enz. Om 'zorg op maat', een andere slogan van de overheid,

te kunnen bieden, zullen instellingen over hun grenzen heen moeten kijken. Er zal meer functie- dan instellingsgericht gewerkt moeten worden. Hoe problematisch dat is, weet iedere hulpverlener."

Ook de geestelijke gezondheidszorg zal anders moeten gaan werken. Miny: "De psychiatrie moet evenals de 'patiënt' in de buurt integreren. Men zal meer buurtgericht moeten werken om mensen te kunnen behandelen in hun sociale context. Een psychiatrische handicap is een communicatie-stoornis. Het is dan ook een vreemde zaak dat behandeling geïsoleerd plaatsvindt. Er zal meer aandacht moeten komen voor omgevingsfactoren, zoals wonen, relaties en werk. Dat kan alleen als hulpverleners kennis hebben van deze factoren."

Kortom, er moet nog heel wat tegenstand worden overwonnen en verkokering worden doorbroken. "Maar hoe we met z'n allen ook tegenstribbelen, het substitutiebeleid zet door" stellen Miny en Wim. Ze vinden dat het opbouwwerk daarop moet inspelen. In hun onderzoeksverslag concluderen ze dat er op dit terrein heel wat taken liggen voor opbouwwerk (zie kader).

"Het zijn taken die goed passen binnen het beroepsprofiel. Het betreft een achtergestelde groep in de samenleving. Het gaat om woonvoorzieningen in de buurt. Het sociale draagvlak van een buurt is in het geding. Welzijnsvoorzieningen moeten op elkaar afgestemd worden. Er moeten netwerken worden gevormd voor de opvang, ondersteuning, belangenbehartiging en emancipatie van deze mensen."

Volgens Miny en Wim kan mogelijk een deel van de taken worden opgepakt door het categoriaal opbouwwerk. Maar een verbinding

met de buurt is ook voor een categoriaal opbouwwerker van het grootste belang.

Sociaal draagvlak

Niet alle wijken zullen overigens geschikt zijn voor integratie van mensen met een psychiatrische handicap. Miny: "Veel psychiatrische patiënten zullen naar de steden verhuizen. Daar zijn de meeste voorzieningen. De vraag is dan wel, waar moeten ze wonen? In gebieden waar al een cumulatieve van problemen is? Kunnen de bewoners van die wijken nog meer aan?"

In de praktijk blijken ze wel in die wijken terecht te komen. In de Bijlmer kwam een heel paviljoen uit Santpoort in één flatgebouw te wonen. Hoewel er bij dit project 'De Kempering' veel is misgegaan aldus Miny, is het wel gelukt om tot een integratie met de buurt te komen. De projectbewoners worden in de buurt geaccepteerd en maken net als de anderen gebruik van de buurtvoorzieningen. In het onderzoeksverslag staan ook andere voorbeelden, onder andere van kleine woonvoorzieningen in de omgeving van het Delta-Ziekenhuis in Vlaardingen. In een wijk in Poortugaal is de integratie totaal mislukt. De buurtbewoners, veelal behorend tot de midden en hogere klasse, zijn tolerant 'op afstand'. In Rhoon daarentegen waren bewoners van sociaalwoningen, net als de buurtbewoners behorend tot de arbeidersklasse, snel geïntegreerd. Miny: "Men loopt bij elkaar in en uit, helpt elkaar in de huishouding en zorgt bij vakanties voor elkaars planten en hond."

Belangrijk in dit verband is om rekening te houden met het sociale draagvlak van een buurt en met de tolerantie van de bewoners. Als mogelijke bijdrage van het opbouwwerk aan het vergroten van de zgn. actieve tolerantie in een buurt, kijken Wim en Miny in hun onderzoeks-



Twee bezoekers van ontmoetingscentrum Spoor

verslag vooral naar het opkomende buurtbeheer. "In het bijzonder het sociaal beheer, het voorkomen of wegnemen van grote sociale onveiligheid in een buurt, versterkt de sociale structuur. Zodra bewoners meer inspraak krijgen in het beleid in hun wijk en bijvoorbeeld de kleinschalige woonvoorzieningen in overleg met bewonersorganisaties worden gepland, verkleint het de kans op problemen tussen mensen met verschillende leefstijlen, of bijvoorbeeld tussen normalen en gek-

ken. Het opbouwwerk kan hier een bemiddelende rol in spelen. En buurtbeheer zou ook aandacht voor voldoende hulpverlening in de wijk kunnen gaan omvatten en een ingang kunnen bieden voor gezondheidsbevordering op maat."

Charlotte Krop

Het rapport 'Bij ons in de buurt' is verkrijgbaar bij LOCO, Nieuwstraat 15, 3011 GM Rotterdam, tel. 010-4004138/4004141.

Taken opbouwwerk

- *Mobilisator* ten aanzien van de doelgroep. Psychiatrische patiënten mobiliseren in een platform van waaruit zij hun belangen kunnen behartigen.
- *Vraagbaak*. Als vertrouwenspersoon van de doelgroep en als adviseur van andere disciplines.
- *Katalisator*. Binnen de doelgroep meewerken aan het democratiseringsproces. De meeste betrokkenen zijn door jarenlang verblijf in psychiatrische ziekenhuizen erg afhankelijk geworden. De opbouwwerker kan hierbij een rol spelen van stimulerend expert.
- *Koersbepalend ontwikkelaar*. De opbouwwerker kan situaties, behoeften, enz. van psychiatrisch patiënten analyseren en op grond daarvan projecten tot ontwikkeling brengen, bijv. op het gebied van kleinschalige woonvoorzieningen, dagbestedings- of arbeidsprojecten, zelfhulpgroepen, sociale netwerken. Ook kunnen netwerken worden ontwikkeld ten aan-

zien van hulpverleningsdisciplines.

- *Bemiddelaar* tussen mensen uit de doelgroep en andere buurtbewoners en tussen psychiatrische patiënten en instanties als gemeente, buurthuizen, enz.
- *Pleitbezorger*, bijvoorbeeld naar sleutelfiguren in de wijk, bewonersorganisatie, gemeente. Door gebrek aan vaardigheden bij de meeste betrokkenen zal dit nog vrij vaak moeten gebeuren.
- *Activist*. Nog regelmatig zal de actie-methode gebruikt moeten worden om bijvoorbeeld wantoestanden aan de orde te stellen omtrent o.a. de psychiatrische behandeling, slechte woon- of financiële situaties waarin men verkeert.
- *Educatief werker*: mensen behulpzaam zijn bij het aanleren van vaardigheden waardoor zij meer greep krijgen op hun bestaan. Bijvoorbeeld op het gebied van de financiën, contacten leggen, de huishouding doen, het vinden van een woning.

Meten is weten

Opbouwwerkers hebben grote behoefte aan kwaliteitsverbetering en -ontwikkeling, maar het begrip kwaliteit is nog niet hanteerbaar, werd in het vorige nummer van Mededelingen Opbouwwerk gesignaleerd. De waardering van het produkt door klanten en opdrachtgevers komt niet aan de orde bij tot nu toe gemaakte instrumenten en dat zou wel moeten als de vraag naar de kwaliteit van het welzijnswerk wordt gesteld. Als je klanten en opdrachtgevers je werk laat waarden dan heb je het over de kwaliteit van het werk. Maar ook over de resultaten ervan en wellicht zelfs over effecten. Wie of wat bepaalt de kwaliteit, het resultaat, of de effecten van het welzijnswerk?

Uit vragen die Weson, een sociaal-wetenschappelijk onderzoeksbureau gevestigd in Deventer bereiken, blijkt dat er een groeiende behoefte is aan instrumenten voor het meten van het welzijnswerk. Echter, op het moment dat de vraag naar dit soort onderzoek wordt gesteld, is lang niet altijd duidelijk wat men nu eigenlijk zou willen meten. De kwaliteit van het werk? De resultaten? Of de effecten? Het helder formuleren van een onderzoeksvraag is nooit gemakkelijk. Het is aan de onderzoeker om die vraag zo scherp mogelijk geformuleerd te krijgen om te voorkomen dat na afloop van het onderzoek een produkt geleverd wordt dat niet aan de verwachtingen voldoet. Ook dat is overigens kwaliteit! Bij vragen naar meetinstrumenten ontstaat het probleem van het formuleren van de vraag ook door begripsverwarring. De begrippen kwaliteit, resultaat en effect worden veel

gebruikt, maar waar hebben we het eigenlijk over? Als er wordt gevraagd om effectmeting, maar eigenlijk resultaatmeting wordt bedoeld, zijn problemen in de loop van een onderzoek haast onvermijdelijk.

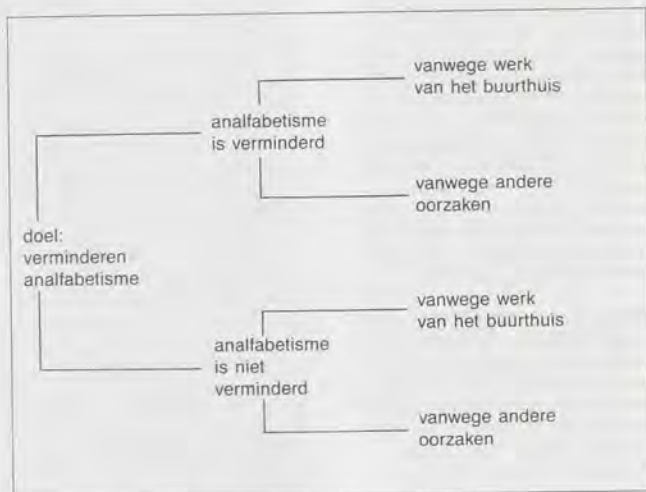
In dit artikel wordt eerst ingegaan op de achtergrond van waaruit de behoefte aan meting van het werk ontstaat, zowel bij welzijnswerkers als bij subsidiegevers. Vervolgens wordt aandacht besteed aan het ontwikkelen van normen. Daarna worden de begrippen effectmeting, resultaatmeting en kwaliteitsmeting onder de loep genomen en tenslotte wordt een eerste schets voor een meetinstrument gepresenteerd.

Ontwikkelingen

In het bedrijfsleven is het kwaliteitsdenken al geruime tijd in zwang. Dit gaat gepaard met vaak groot-scheepse kwaliteitsacties en het ontwikkelen van slogans die zowel intern als naar buiten toe worden gebruikt. Zo hanteert de KLM bijvoorbeeld de kwaliteits slogan: betrouwbaar, punctueel, zorgzaam, vriendelijk.

De aandacht voor het kwaliteitsdenken is terug te zien in een enorm aanbod aan studiedagen, congressen, seminars en leergangen. De ontwikkelingen in het bedrijfsleven werden al snel gevolgd door de overheid. Meer dan eens werden acties bekoord met reorganisaties waarbij "flexibiliteit", "klantgerichtheid" en "outputverantwoording" hoog in het vaandel stonden.

Na bedrijven en overheid is de gesubsidieerde welzijnssector aan de beurt. Daar groeit nu de belangstelling voor het produktgerichte kwaliteitsdenken. Aan de ene kant is dit een gedwongen belangstelling omdat, als gevolg van bezuinigingen, de belangstelling voor het produkt sterk is toegenomen. Aan de andere kant hebben veel welzijnswerkers langzamerhand zelf ook behoefte aan inzicht in de resultaten en de beoordeling van hun werk. Je zou dat een behoefte aan feedback van de doelgroep kunnen noemen. Daarnaast is zichtbaar dat de overheid de bij zichzelf tot stand gebrachte veranderingen ook wil doorvoeren bij de instellingen die zij financiert. Veel gemeenten zijn

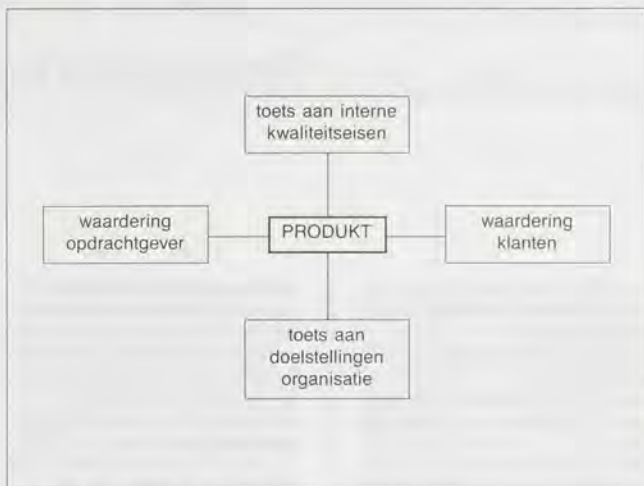


Schema 1, effecten inspanning

overgegaan van inputfinanciering naar budgetfinanciering. Als financier van de welzijnssector wil de overheid echter wel zicht houden op wat er met het geld gebeurt. In die redenering is de stap naar outputfinanciering al snel gemaakt. Een welzijnsinstelling die zelf een helder overzicht kan geven van de output van het werk is daarmee de subsidiegever een stap voor.

Metten is normeren

Wie effecten, resultaten of kwaliteit gaat meten, ontkomt uiteindelijk niet aan het stellen van normen. Wanneer ben ik tevreden met het behaalde effect? Op basis van de gestelde normen wordt getoetst. Het stellen van normen is echter niet eenvoudig. Niet alleen wat betreft het vinden van indicatoren, maar ook wat betreft het omgaan met normen. Als een norm gemakkelijk gehaald is, moet je die dan daarna hoger gaan stellen? Als een norm niet gehaald is, moet je dan sancties gaan uitvoeren? In het bedrijfsleven zijn vele voorbeelden te vinden van fouten die gemaakt zijn bij het hanteren van normen. Dat maant dus tot voorzichtigheid. Maar wat op dit moment nog veel belangrijker is, is dat vóórdat normen gesteld kunnen worden, eerst gemeten moet worden. Daar waar nog geen gegevens bekend zijn over behaalde resultaten, kan niet vastgesteld worden hoe hoog het resultaat moet zijn. Pas als sprake is van een bepaalde stabiliteit kunnen reële eisen worden gesteld aan de te behalen productie en de kwaliteit daarvan. Dan gaat het niet alleen om stabiliteit in de tijd gezien, binnen één instelling, maar ook om een vergelijking met andere instellingen. Pas als dergelijke gegevens bekend zijn, kan uitgesproken worden wat binnen reële marges van een instelling verwacht mag worden.



Schema 2, resultaat- en kwaliteitsmeting

Bij het meten van effecten zijn drie begrippen van belang: nulmeting, formuleren van het beoogde effect en nameting. Een nulmeting wordt gehouden voordat een maatregel, een instrument of een activiteit wordt ingezet. Van de maatregel wordt vooraf bepaald wat er voor wie mee bereikt moet worden en wanneer. Na afloop van de afgesproken periode wordt een nameting gehouden om na te gaan of de doelstelling gehaald is. Zowel nulmeting als nameting worden uitgevoerd bij de doelgroep die de maatregel voor ogen heeft.

Analfabetisme

Als voorbeeld nemen we een buurthuis dat zich onder andere als doel stelt het analfabetisme binnen de wijk te verminderen. Daartoe worden cursussen lezen en schrijven aangeboden. In een nulmeting wordt nagegaan hoe het gesteld is met het kunnen lezen en schrijven in de wijk. Het blijkt, bijvoorbeeld, dat 10% van alle volwassenen in de wijk valt onder de definitie 'analfabeet'. Gedurende een jaar worden de cursussen aangeboden en daarvoor wordt intensief geworven. Na dat jaar wordt een nieuwe meting gehouden. Het blijkt dat het percentage analfabeten is gedaald tot 6%. Dit lijkt een heel duidelijk effect. Helemaal weten we nog niet of het behaalde effect ook werkelijk toe te schrijven is aan het werk van het buurthuis.

Zoals we in Schema 1 kunnen zien kan het gebeuren dat de doelstelling wel is bereikt maar niet door de in-

spanning van het buurthuis. Misschien is er in dezelfde tijd wel een cursus op de televisie geweest waar veel mensen uit de wijk aan meegedaan hebben. Andersom geldt ook dat als het beoogde effect niet is bereikt dit niet hoeft te komen doordat het buurthuis geen goed werk heeft geleverd. Want misschien is het analfabetisme onvoldoende afgenomen omdat heel veel mensen die bij het buurthuis leerden lezen en schrijven verhuisd zijn naar een andere wijk.

Nu is analfabetisme vrij gemakkelijk vast te stellen. Probeer deze exercitie echter eens met de veel abstractere doelstelling 'verhogen van leefbaarheid'. Aan leefbaarheid zijn bijzonder veel aspecten verbonden die beïnvloed kunnen worden door ontwikkelingen die het buurthuis niet in de hand heeft. Dit maakt het meten van effecten bijzonder moeilijk, zij het dat het zeker mogelijk is, als de vraagstelling maar beperkt wordt gehouden.

Resultaatmeting

Bij een resultaatmeting kiezen we niet de doelgroep als door te lichten eenheid, maar het geleverde product. Daarvoor moeten we eerst definiëren wat het te leveren product is. Bovendien kijken we wat ervoor gedaan moet worden om het product te kunnen leveren. Niet alleen de uitkomst, maar het hele productieproces is meetobject. →

→

Het productieproces bestaat bij het welzijnswerk uit:

input: ingezette middelen en personen
proces: verrichte werkzaamheden
output: aangeboden activiteiten en diensten.

Dit productieproces heeft effecten tot gevolg. Bij een resultaatmeting worden deze gevolgen niet bekeken met een voormeting en een name-ting, maar wordt gekeken naar de 'maatschappelijke impact' van het produkt. Voor het nagaan van deze maatschappelijke impact hebben we het oordeel nodig van de gebruiker van het produkt.

Resultaat

Een systeem voor resultaatmeting kent een cyclisch verloop. Het productieproces wordt doorgelicht en op basis van de uitkomsten kunnen we één of meer onderdelen van het proces bijstellen. Kijken we weer naar het voorbeeld van het analfabetisme, dan nemen we nu de aangeboden cursussen als uitgangspunt. Stel dat het resultaat van het productieproces is dat in een jaar tijd vier cursussen aangeboden zijn en daarmee 60 mensen bereikt zijn. Van deze 60 geven 45 mensen te kennen dat ze erg veel geleerd hebben van de cursus; tien mensen vonden het te gemakkelijk en vijf zijn gestopt omdat ze het niet konden bijbenen. Het geven van de cursussen heeft een docent 100 uur voorbereiding gekost (inclusief werving) en 250 contacturen. De docent concludeert op basis van de gegevens dat er verschillende cursusniveaus aangeboden moeten worden, maar dat dan iemand anders de werving moet verzorgen, omdat de voorbereidingstijd anders te veel tijd zal gaan kosten.

Het voorbeeld is wellicht triviaal maar geeft duidelijk aan dat resultaatmeting andere gegevens oplevert dan een effectmeting. Voor het uitvoeren van een resultaatmeting zijn enerzijds productiegegevens nodig en anderzijds waarderingsgegevens van gebruikers.

Kwaliteitsmeting

Bij het meten van kwaliteit is de eerste vraag die moet worden beantwoord: kwaliteit waarvan? Aan een *instelling* kun je bijvoorbeeld als kwaliteitseis stellen dat ingespeeld dient te worden op actuele ontwikkelingen in de wijk en op het beleid van de gemeente. Aan het *produkt* alfabetisering kan een deelnemer als kwaliteitseis stellen dat hij of zij werkelijk leert lezen en schrijven, maar bijvoorbeeld ook dat de cursus plaatsvindt in een goed leslokaal en dat de koffie lekker is. Kwaliteit van een *medewerker* tenslotte uit zich in de manier waarop deze het werk doet.

In de (commerciële) dienstverlening worden drie aspecten van de kwaliteit van een dienst onderscheiden. Kwaliteit in technisch opzicht, in functioneel opzicht en in relationeel opzicht. Dit onderscheid is ook bruikbaar als we kijken naar de welzijnssector. We nemen de ontmoetingsruimte van een buurthuis als voorbeeld:

- technische kwaliteit: voldoet de ruimte in technisch opzicht aan de eisen? Is er bijvoorbeeld voldoende ruimte, zijn er voldoende stoelen, is de ventilatie voldoende?
- functionele kwaliteit: wordt de ruimte gebruikt waarvoor deze is bedoeld, namelijk ontmoeting?
- relationele kwaliteit: hoe is houding en gedrag van de dienstverleners: is men vriendelijk, kan men luisteren, is er tijd voor iemand?

Met het geven van voorbeelden hebben we ook al aangegeven dat voorafgaand aan het meten van kwaliteit eerst kwaliteitseisen geformuleerd moeten worden. En voordat dat kan gebeuren moet het produkt en het daarvoor te leveren werk uiteen gelegd worden in kwaliteitselementen. In de praktijk kan de ontwikkeling van een instrument voor resultaatmeting goed samengaan met kwaliteitsmeting. Voor resultaatmeting moet het hele productieproces toch al ontrefeld worden. Daarbij kan dan tegelijkertijd, door de betrokken welzijnswerkers en door de klanten, worden aangegeven welke kwaliteit-aspecten van belang zijn. In het totale systeem wordt dan een aantal toetsen en waarderingsmomenten losgelaten op het produkt. Schema 2 geeft duidelijk aan dat daarbij het produkt centraal staat.

Weson ontwikkelt momenteel een instrument zoals in het schema wordt geschetst. Dit gebeurt in opdracht van Rijnstad in Arnhem. Het instrument wordt ontwikkeld voor de methodiek opbouwwerk en voor het sociaal-cultureel werk en zal in de loop van het volgende voorjaar samen met de eerste testresultaten worden opgeleverd.

Fransien Attema, onderzoeker Weson, Pikeursbaan 2, 7411 GV Deventer. ■

Reparatiewet AAW repareren of slopen?

"De gevolgen van de Reparatiewet AAW blijken de-sastreus te zijn voor veel méér mensen dan destijds was berekend. Het lijkt erop dat de gehele AAW gesloopt wordt." Dat stellen de samenwerkende WAO-platforms in Nederland in het rapport "Is dit repareren of slopen?"

De reparatiewet werd in mei '89 ingevoerd om de financiële gevolgen van rechterlijke uitspraken over de reikwijdte van het zgn. 'BUPO'-verdrag zoveel mogelijk te beperken. Op grond van dit verdrag hebben o.a. mannen en vrouwen gelijke rechten. Om te voorkomen dat 60.000 arbeidsongeschikte vrouwen alsnog een uitkering zouden krijgen, koos de toenmalige staatssecretaris De Graaf met de reparatiewet voor het principe 'even slecht is ook gelijk'.

De WAO-platforms hebben een inventarisatie gemaakt van gevolgen voor gedupeerden. Zo blijkt o.a. dat, in tegenstelling tot de bedoeling van de reparatiewet AAW, juist weer vrouwen hun uitkering verliezen en met name de arbeidsongeschikten die al jaren (van vóór 1979) een AAW-uitkering hadden. Mensen worden voor het blok gezet door in 1990 te moeten aantonen wat ze jaren geleden verdiend hebben. In sommige gevallen gaat men zelfs terug tot 1954! Terwijl het bewijsmateriaal er niet (meer) is. Gevolg van het intrekken van de AAW-uitkering is bijvoorbeeld dat mensen hun huis niet langer kunnen aanhouden. En dat men er nu achter komt dat men beter niet had kunnen trouwen. Voor sommi-

gen staat de hele inrichting van het bestaan op het spel. Door herkeuring worden mensen nog zieker dan ze al waren. Vroeg gehandicapten die korte tijd gewerkt hebben, vallen nu helemaal buiten de werking van de AAW. Maar de handicap blijft wel! Uit gegevens van de bedrijfsverenigingen blijkt dat uiteindelijk circa 6.700 vrouwen met succes een beroep op het BUPO-verdrag hebben gedaan. Daartegenover staan voorts nog in ieder geval 6.200 intrekkingen van uitkeringen van mensen volgens de reparatiewet. In circa 4.650 van deze gevallen (75%) gaat het om vrouwen. Hoeveel van de vrouwen die op grond van het BUPO-verdrag een AAW-uitkering hebben gekregen en deze ook weer kwijtraken is onbekend, maar het aantal zal aanzienlijk zijn. Het percentage van 75 is dus een minimale schatting.

Tevens blijkt dat de uitvoering van de reparatiewet bijna ondoenlijk is. Gegevens blijken moeilijk of zelfs helemaal niet te achterhalen, denk bijvoorbeeld maar eens aan iemand die aan geheugenverlies lijdt. Het gevolg van intrekking van de AAW-uitkering kan een inkomensachteruitgang van ongeveer f 1.000,- per maand betekenen, een gevoel van rechtsonderzekerheid veroorzaken en het isolement waar arbeidsongeschikten in terecht komen, vergroten.

Een groot aantal van de betrokken vrouwen belandt in de Bijstand (naar schatting 40%), een ander deel heeft daar geen recht op, of maar een beperkt recht. Bij de laatste groep gaat het naar schatting om 45% van de mensen die in de inventarisatie zijn betrokken. En de Bijstand is niet uitgerust voor de begeleiding van arbeidsongeschikten.

Zij worden aan hun lot overgelaten. Er wordt dus een nieuwe lichter toegevoegd aan de groep arbeidsongeschikten in de Bijstand. Daarmee wordt het probleem van de 'verborgen arbeidsongeschiktheid' vergroot.

Tot zover het rapport. Terwijl de reparatiewet AAW nog niet geheel is uitgevoerd, staan al weer nieuwe reparaties op stapel, die naar verwacht nog nadeliger zullen uitwerken voor arbeidsongeschikten. Volgens de WAO-platforms dreigen steeds meer groepen buiten de werking van de AAW te vallen. Ze zijn van mening dat de reparatiewet moeten worden ingetrokken en er een fundamentele bezinning moet plaatsvinden over het volksverzekeringskarakter van de AAW.

Het rapport "Is dit repareren of slopen" bevat een inventarisatie van de gevolgen van de reparatiewet AAW en een uitgebreide uiteenzetting van de problematiek. Het is verschenen als themanummer van het blad WAO-berichten en is verkrijgbaar het landelijk samenwerkingsverband regionale platforms arbeidsongeschiktenorganisaties, Prinsegracht 51, 2512 EX Den Haag, tel. 070-3804431. ■

Bestrijding langdurige werkloosheid in de EG

Momenteel wordt in Nederland, evenals in de andere lidstaten van de Europese Gemeenschap, het ERGO-onderzoeks- en actieprogramma uitgevoerd. Met dit Europese programma beantwoordde de Europese Commissie de oproep van de Raad van Ministers om 'positieve ervaringen die deel kunnen uitmaken van landelijke programma's ten behoeve van langdurig werklozen te stimuleren'. ERGO zelf is geen financieringsprogramma. Het is ontworpen om het werk van het Europese Sociale Fonds aan te vullen en te versterken. Dit Fonds geeft financiële ondersteuning aan projecten en programma's op plaatselijk, regionaal en landelijk niveau binnen de lidstaten.

Het ERGO-programma werd opgezet door het Directoraat Generaal voor Werkgelegenheid, Industriële Verhoudingen en Sociale Zaken (DG V) en is verantwoording verschuldigd aan de Afdeling voor Werkgelegenheids- en Arbeidsmarktbeleid in dat Directoraat. ERGO is een driejarig programma dat in 1989 werd gestart. De Europese Commissie heeft voor de organisatie een tweetal contracten afgesloten. Eén met CEI Consultants Ltd., die verantwoordelijk zijn voor het 'actie' programma, en één met PA Cambridge Economic Consultants (PACEC), die verantwoordelijk zijn voor evaluatie onderzoek.

In elk van de 12 lidstaten zijn landelijke correspondenten aangezocht om met CEI en Pacec samen te werken. In Nederland zijn hiervoor het NIMO (Nederlands Instituut voor onderzoek naar Maatschappelijke Opbouw) en het LOW (Landelijk Overleg Werkloosheid) benaderd. Hun

belangrijkste taak is informatie te verzamelen over acties en projecten ter bestrijding van langdurige werkloosheid en deze initiatieven op plaatselijk en landelijk niveau te ondersteunen.

Informatie

ERGO is een actie- en onderzoeksprogramma. In de loop van het eerste jaar zijn de fundamenteën gelegd voor een informatiesysteem dat in de toekomst legemoet kan komen aan de behoeften van het programma. Dit systeem berust op twee belangrijke principes:

- het informatiesysteem moet niet overdoen wat al bestaat in de Europese Commissie of in de door de Commissie gesteunde programma's;
- de verzamelde informatie moet onmiddellijk bruikbaar zijn voor de diverse deelnemers aan het ERGO programma. Het komt er niet op aan de informatie omwille van de informatie te verzamelen, maar informatie als instrument voor onderzoek en actie.

Voorrang wordt gegeven aan het verzamelen van informatie over plaatselijke projecten en activiteiten die zich bezighouden met langdurige werkloosheid in de lidstaten. Hiertoe voeren de nationale correspondenten in samenwerking met CEI momenteel een enquête uit waarin zoveel mogelijk plaatselijke projecten worden ondervraagd door middel van een vragenlijst. Deze enquête dient twee belangrijke doelstellingen:

- opstellen van een inventarisatie van plaatselijke projecten en activiteiten ten gunste van de werklozen;
- aanleggen van een documentatiebestand dat kan worden geraadpleegd door CEI en PACEC voor identificatie van speciale projecten die het onderwerp zullen vormen van gedetailleerde evaluatie.

Projecten die geïdentificeerd en geanalyseerd zullen worden omvatten een breed scala van activiteiten; het gaat bijvoorbeeld om bevorderen van werkgelegenheid, arbeidsoriëntatie en -bemiddeling, opzetten van eigen bedrijven of coöperaties; informatie, advies en begeleiding, trainingen, scholing, basiseducatie, gezinshulp, gezondheid en welzijn. Sommige programma's zijn niet uitsluitend bestemd voor langdurig werklozen, en richten zich vaak tot een veel breder publiek op plaatselijk en regionaal niveau.

Communicatie

De uitwisseling van ideeën, ervaringen en beleidsmaatregelen zijn van essentieel belang als ERGO succes wil hebben in het beïnvloeden van structuur en ontwikkeling van langdurige werkloosheid binnen Europa.

Het communicatiebeleid van ERGO is gericht op vier doelgroepen, nl. het ERGO-team en diegenen die daarbij betrokken zijn inclusief de Commissie, de Stuurgroep, de landelijke correspondenten, de ERGO-contracten en andere nauw betrokkenen.

Mensen betrokken bij werkloosheidsprojecten, waaronder beleidsmakers, projectleiders, personen werkzaam in de praktijk in plaatselijke projecten en acties. Opinieelers op Europees, landelijk en plaatselijk niveau, waaronder politici, ambtenaren, hooggeplaatste personen in zowel de openbare als particuliere sector, vakbonden, maatschappelijke- en onderwijsinstanties, journalisten, omroepers en anderen. Het publiek in het algemeen.

Alle door ERGO verzamelde informatie uit de EG landen en vier bij ERGO betrokken landen (Oostenrijk, Zweden, Canada en de VS) wordt verspreid via haar kwartaalblad Ergo News (verkrijgbaar in Engels, Frans of Duits), folders, verslagen, gidsen, dia's en video. Sommige uitgaven zijn ook in het Nederlands verkrijgbaar. Alle uitgaven zijn te bestellen bij het NIMO of het LOW.

Activiteiten en evenementen

Het ERGO programma is ontworpen om praktische hulp te bieden aan groepen en besturen op plaatselijk, regionaal en landelijk niveau binnen de lidstaten, en aan de Europese Commissie zelf.

Via de landelijke correspondenten worden er, in samenwerking met ERGO en de relevante plaatselijke en landelijke sponsors, activiteiten en evenementen georganiseerd die betekenisvol zijn voor de betrokken landen en de aard van de plaatselijke langdurige werkloosheid.

ERGO's rol kan bij zulke evenementen verschillende vormen aannemen: financiële steun (gezamenlijke financiering); deelname aan voordrachten en discussies; verspreiding van informatiemateriaal (ERGO NEWS, video, etc.).

In Nederland zijn met steun van ERGO reeds conferenties georganiseerd over 'Meisjes en arbeidsmarkt' (LOW), over Arbeidsmarkt en reïntegratie, Nederland en Europa (NIMO) en training over 'leadership-support Networks', vrouwen steungroepen op lokaal niveau (NIMO).

Evaluatie

PA Cambridge Economic Consultants (PACEC) is verantwoordelijk voor de evaluatie, een belangrijk onderdeel van het ERGO programma.

De voornaamste aspecten van PACEC's taakomschrijving zijn: de evaluatie van acties (projecten, programma's en initiatieven) en de uitvoering en toepassing van een gecoördineerd onderzoeksprogramma op Europees niveau. Deze evaluaties, die door de nationale correspondenten worden uitgevoerd, hebben de vorm van plaatselijke case-studies, gebaseerd op een methodologie die in het ver-

hulp van opgedane ervaring uit de case-studies. Het doel is om de sterke en zwakke punten in projectontwerp en implementatie te leren onderkennen;

- ontwikkeling van een internationaal onderzoeksnetwerk binnen de lidstaten teneinde fundamenteel onderzoek en informatie over de behoeften van langdurig werklozen dichterbij elkaar te brengen.

WERKLOOSHEID EN LANGDURIGE WERKLOOSHEID ALS % VAN DE ARBEIDSBEVOLKING BINNEN DE EGG



den reeds veelvuldig is toegepast in internationaal onderzoek met betrekking tot regionaal beleid en werkgelegenheidsmaatregelen.

In 1990 staat op het programma:

- de uitvoering van nogmaals vier case-studies in ieder land;
- het samenstellen van een informatiepakket over de evaluatiemethodologie van werkgelegenheidsmaatregelen, voor gebruik door landelijke en regionale instanties;
- het opstellen van een handboek van goede praktijkvoorbeelden van plaatselijke acties, met be-

Voor meer informatie kan men contact opnemen met de landelijke correspondenten: NIMO (Sima Nieborg), Havensingel 8, 5211 TX 's-Hertogenbosch, tel. 073-137295 (m.n. voor de evaluatie) en LOW (Hans van Zanten, Vincent Janssen), Postbus 1508, 8001 BM Zwolle, tel. 038-213366 (m.n. voor de enquête).

Zelfstandige opleiding wordt 'afstudeervariant'

De part-time opleiding opbouwwerk (pto) aan de Haagse Hogeschool is verdwenen. Eind mei rondde de laatste groep studenten haar opleiding af. In de plaats daarvan krijgen studenten een brede basis-opleiding en kunnen ze kiezen voor de afstudeervariant 'samenlevingsopbouw/opbouwwerk'. Hieronder een impressie van Ank Breugem, Jannie Marck en Henk van Zanten, drie van de laatste pto-studenten en verder nog enige informatie over de nieuwe opleiding.

'Toen we aan de Katholieke Sociale Academie (KSA) met onze opleiding begonnen was niet te voorzien dat we de laatsten zouden zijn. We begonnen als 'bevlogen' vrijwilligers in september 1986; een tijd die nu achterhaald lijkt. Van KSA naar Haagse Hogeschool, sector Gedrag & Maatschappij. Terugkijkend op onze schoolperiode kunnen we zeggen dat we begonnen zijn met een opleiding waarin vooral het groepsproces belangrijk was. Opbouwwerk was, naast het leren van theorieën en methoden om met mensen aan de slag te kunnen gaan, vooral agogisch inzicht verwerven, zowel in de praktijk van de stage- of werkplek als wel binnen de lesgroep zelf. Met de veranderingen in de sociale sector werden de eisen aan de opleiding bijgesteld: zakelijkheid en meer kennisgericht. De wensen uit onze groep ten aanzien van het lesprogramma en de ontwikkeling van de opleiding, sloten naadloos op elkaar aan. Toeval of tijdgeest?

De wisselwerking tussen wensen van studenten en het lesprogramma was in ieder geval vruchtbaar. Na het tweede schooljaar trad daardoor een verschuiving op in het lesaanbod: het ging veel meer om het samen leren en kennis verwerven. We prijzen ons gelukkig dat we de goede elementen uit beide manieren van opleiden konden oppikken. De combinatie leidde tot een bijzondere manier van werken. Jammer dat nu met ons de zelfstandige part-time opleiding opbouwwerk ophoudt te bestaan. Maar we zijn er van overtuigd dat vele elementen van 'onze' manier van werken zullen doorklinken in de opleiding nieuwe stijl. Naast aandacht voor de op kennis gerichte vakken blijft het belangrijk voldoende aandacht te besteden aan de brede opbouwwerk-praktijk. Daarbij is contact met diegenen die in de praktijk werkzaam zijn onmisbaar'.

Ank Breugem, Jannie MARck en Henk van Zanten.

Nieuwe studierichtingen

De Haagse Hogeschool, sector Gedrag & Maatschappij kent vanaf september 1990 vier studierichtingen. De studierichting Cultureel- en Opbouwwerk zal voortaan Culturele en Maatschappelijke Vorming genoemd worden. Daarmee volgen wij in grote lijnen het advies van de Commissie Van der Top (HBO-raad). Een en ander betekent dat een zelfstandige opleiding Opbouwwerk, een aparte afstudeerrichting met eigen diploma zoals dat voorheen voor de voltijdse en part-time opleiding aan de KSA gold, verdwenen is (al is er nog onduidelijkheid over het diploma). De staf van de studierichting heeft gemeend dat opbouwwerk wel een zekere zelfstandigheid in de vorm van een afstudeervariant zal blijven behouden. Een afstudeervariant betekent dat studenten

voltijdse opleiding en deeltijdse opleiding door middel van hun stages of werk, en door een specifiek onderwijsaanbod dat vijftien procent van het totale aanbod in beslag neemt, zich kunnen specialiseren. Wij zijn uitgegaan van vier specialisaties zoals die zich als werkerterrein laten onderscheiden: volwassenen-educatie, recreatie en vrije tijd, kunst en cultuur, samenlevingsopbouw/opbouwwerk. Wij gaan uit van een brede basis-opleiding die brede kwalificaties binnen de Culturele en Maatschappelijke vorming tot uitgangspunt neemt. Dit terug te vinden in de methodische handelingsconcepties die wij na het propedeuse jaar aan bod laten komen. Organiseren, arrangeren, informeren, animeren en leren zijn methodische handelingsconcepties die ook in de opbouwwerk-praktijk uitgeoefend worden. In het laatste studiejaar staan de vier werkerterreinen centraal en wel zodanig dat de studenten zich op deze vier terreinen zowel theoretisch, beleidsmatig als methodisch, specialiseren. Een afstudeerontwerp (scriptie) levert dan uiteindelijk een aantekening op het diploma op.

Gert-Jan van Dijk, stafdocolent Culturele en Maatschappelijke Vorming, Haagse Hogeschool, Saffierhorst 105, 2592 GK Den Haag, tel. 070-3108888.

'Armoede of Soberheid'

Aldus luidt de titel van het proefschrift van Raf Janssen die hiermee op 7 juni jl. de doctorsgraad verwerft aan de Rijksuniversiteit van Leiden.

Raf Janssen begint met de stelling dat armen in heden en verleden afgeschilderd worden als mensen waar iets 'mee is', mensen die achterblijven bij de maatschappelijke ontwikkeling en diens gevolge geleidelijk aan buiten de samenleving terecht komen. De remedies die de samenlevingen in heden en verleden hebben toegepast variëren van 'verlichting' (men denke hier aan liefdadigheid in allerlei vormen) tot 'een oplossingsgerichte begeleiding' (herintegratie door opheffing van armoede, via verbeteringen van het voorzieningsniveau, belangenbehartiging en werk bv.). Uit die verschillende attitudes blijkt dat armoede wordt (en werd) gezien als een toestand van gebrek. Maar ook vooral als een individueel probleem van de arme in kwestie.

Volgens Janssen mist de samenleving hier een kans om tot ingrijpende sociaal-economische veranderingen te komen. Want de armen geven de samenleving het goede voorbeeld. Soberheid immers, leidt tot een schoner milieu en een gezonder leefklimaat voor allen (ook voor toekomstige generaties).

Het 'male model of work', d.w.z. het streven naar een full-time betaalde baan is nog steeds de heersende norm voor allen en dus ook voor de armen. Het verrichten van betaalde arbeid wordt nog steeds gezien als de meest complete vorm van maatschappelijke participatie. Dit traditionele streven houdt ons economische stelsel, met alle vervuulende gevolgen van dien, in stand. Vol-

gens Raf Janssen moet dit veranderen. Het middel om te komen tot deze paradigmatische verandering is de individuele beïnvloeding (bewustwording). Vervolgens moeten de maatschappelijke instituties om. Een herwaardering van de verhouding tussen betaald en onbetaald werk kortom, die zal leiden tot versobering van de maatschappij. Goed voor het milieu, goed voor ons allemaal. De armen worden minder arm omdat de rijken minder rijk zullen zijn. Men kan zich afvragen of de representanten van de moderne armoede het een aanlokkelijk idee vinden om af te zien van hun streven naar opheffing van hun armoede. Milieuverontreiniging is immers iets waar de samenleving als geheel een veer voor moet laten. Of het de armen zijn die hierin een voortrekkersrol moeten of zelfs kunnen spelen kan men zich afvragen. Maatschappelijke verandering komt meestal op initiatief van andere instanties in de samenleving tot stand.

Het boek Armoede of soberheid (250 pagina's) kan besteld worden door f. 30,- over te maken op girorekening 2607454 t.n.v. Commissie Oriënteringsdagen, Biltstraat 101c 3572 AL, Utrecht.

Leergangen LOCO

Het Landelijk Opleidingscentrum voor Opbouwwerk en Maatschappelijk Ondernemen LOCO te Rotterdam organiseert dit najaar twee leergangen.

De eerste leergang is ontwikkeld i.s.m. de Werkplaats Opbouwwerk Noord-Nederland (WONN) en betreft de *Ondersteuning van patiëntenorganisaties*.

Het doel van deze leergang is het verwerven van kennis, inzichten en werkwijzen waarmee op adequate wijze ondersteuning kan worden ge-

boden aan patiëntenorganisaties.

De tweede leergang heeft betrekking op *Sociale Informatiekunde*. De informatievoorziening aan burgers op lokaal niveau laat veel te wensen over. Een veel gehoorde klacht is dat informatie vaak verouderd en/of in het geheel niet voorhanden is.

Geïnteresseerden kunnen van beide leergangen of van het complete cursusoverzicht een folder aanvragen bij LOCO, tel. 010-4004138/4004141.

Bulletin sociale veiligheid

Tweede nummer: Half november verschijnt het tweede nummer van het bulletin 'Sociale Veiligheid', een uitgave van het Werkcentrum Opbouwwerk Zuid-Holland.

In dit nummer twee onderwerpen: Hoe houd je de aandacht voor sociale veiligheid blijvend vast binnen buurtbeheer? en Welke argumenten zijn belangrijk bij de keuze voor een vrouwen- dan wel gemengde groep bij het starten van een cursus/werkgroep sociale veiligheid? Verder de vaste rubrieken met onder andere recensies, berichten over acties, aankondigingen en andere informatie over sociale veiligheid.

Losse nummers zijn verkrijgbaar d.m.v. bestelling bij het Werkcentrum Opbouwwerk Zuid Holland, Singel 272, 331 HK Dordrecht, tel. 078-141443 of door overboeking van f. 4,50 incl. porto op girorekening 3533198 t.n.v. het Werkcentrum onder vermelding van SV-bulletin nr.2.



Bewoners-organisaties

Als vervolg op een conferentie over zgn. samenwerkingsprojecten – een verzamelbegrip voor al die vormen van Publiek-Private Samenwerking waarin juist de nadruk ligt op de inbreng van bewonersorganisaties – is een publikatie verschenen die zowel visies als voorbeelden bevat. Samenwerkingsprojecten zijn te beschouwen als een antwoord op de enghartige PPP (public-private-partnership)-constructies die in de jaren tachtig zijn opgekomen als samenwerkingsverbanden tussen overheid en bedrijfsleven, waar meestal geen burger aan te pas komt, zelfs als het gaat om belangrijke stedelijke vernieuwingsprojecten die veel invloed hebben op het dagelijkse woon- en leefmilieu van veel mensen. De voorbeelden zijn verdeeld over een zestal thema's: grootschalige stedelijke projecten, kleinschalige stedelijke ontwikkelingsprojecten, voorzieningen, werk, samenwerken in beheer woning en woonomgeving en ten slotte buurt- en wijkontwikkelingsmaatschappij. De voorbeelden bevatten aanwijzingen waarmee bij navolging rekening dient te worden gehouden. De Derde Partner, bewonersorganisaties in samenwerking met bedrijfsleven en overheid. Amsterdam juni 1990, Uitgeverij De Balie. ■

Europa 1992 en uitkeringsgerechtigden

Deze publikatie is de neerslag van een tweetal studieconferenties over de gevolgen van Europa 1992 voor uitkeringsgerechtigden. In de conferentie van december 1989, die in het teken stond van een verkenning van de consequenties van de Europese eenwording, werd o.a. ingegaan op de invloed van de Europese economische integratie op het gevoerde en te voeren Nederlandse sociaal-economisch beleid, in het bijzonder op de bedreigingen die uitgaan op het Nederlandse sociale zekerheidsstelsel. De studiedag van mei 1990 was voor een deel gewijd aan de positie van arbeidsongeschikten, voor een ander deel aan een vergelijking van de sociale zekerheidsstelsels in Europa en de omvang en kosten van het Nederlandse sociale zekerheidsstelsel in Europees perspectief.

A. den Broeder geeft een gedetailleerde uiteenzetting van de actuele problemen en discussies rond de arbeidsongeschiktheidsverzekeringen, terwijl Van Hilten de belangrijkste verschillen van een aantal Nederlandse sociale verzekeringen met vergelijkbare regelingen in andere E.G.-lidstaten bespreekt. In de bijdrage van Weijnen wordt een analyse gegeven van de kosten van de collectieve sector in Nederland in vergelijking met andere landen. Hier is fundamenteel werk verricht om de beschikbare internationale statistische gegevens over de kosten van de collectieve sector, in het bijzonder de sociale zekerheidsuitgaven, te corrigeren voor een aantal systeemfouten en vertekeningen als gevolg van verschillen in gedekte risico's en kring van verzekerde personen voor de verschillende takken van sociale zekerheid. De uitkomst is dat Nederland wat betreft de totale

uitgaven voor de collectieve sector in de Europese rangorde aanzienlijk naar beneden opschuift en dat een aantal sociale zekerheidsuitgaven, die thans politiek het meest onder druk staan, tussen 1984 en 1988 relatief (in % van het BBP) zijn afgenomen, t.w. uitgaven voor ziekte, arbeidsongeschiktheid, werkloosheid en bijstand. De publikatie wordt afgesloten met een samenvatting van de discussies op de studiedag van mei, waarin vooral ingegaan is op de krachtsverhoudingen in de huidige discussie over een neerwaartse aanpassing van het Nederlandse sociale zekerheidsstelsel en hoe uitkeringsgerechtigden zich daar tegenover teweer kunnen stellen. De bijlage bevat een overzicht van de arbeidsongeschiktheidsregelingen in een aantal Europese landen. H. Weijnen, A. den Broeder, E. van Hilten, Europa 1992 en uitkeringsgerechtigden. NIMO, juli 1990, 90 pp. Prijs: f 11,50 excl. verzendkosten. ■

Het Nederlands Instituut voor Maatschappelijke Opbouw (NIMO) verricht onderzoek op het gebied van maatschappelijke ontwikkelingen. Het zet zijn deskundigheid in op terreinen als sociale zekerheid, lokale economie, sociale infrastructuur en openbare ruimte. Hiermee richt het zich op professionele werkers uit de sociale sector, op belangengroepen, zoals uitkeringsgerechtigden, en op beleidsfunctionarissen. Een lijst van publicaties is te verkrijgen bij het NIMO, Havensingel 8, 5211 TX 's-Hertogenbosch, tel. 073-137295.



stimio

A large, stylized graphic consisting of a thick black outer curve and a thinner blue inner curve, both arching from the bottom left towards the top right, framing the text on the right side of the page.

WORDT UW CONGRES EEN SUCCES?

Stimio kan u op dat punt geruststellen. Per jaar organiseren wij een groot aantal congressen voor non-profit organisaties. Tot nu toe zonder uitzondering met succes. Ook volgens onze opdrachtgevers en de bezoekers.

De oorzaak? Stimio heeft als enig congresbureau in Nederland alle faciliteiten in eigen huis: het schrijven van draaiboeken, het opstellen van begrotingen, fondsenwerving, deelnemers-registratie, p.r.- en publiciteitsadviezen, tekstschrijven, media-contacten, fotografie, grafische vormgeving, zet- en drukwerk, enz. enz.

Daarnaast zijn wij op een aantal terreinen ook inhoudelijk goed ingevoerd, bijvoorbeeld gezondheidszorg, onderwijs, welzijn en volkshuisvesting. Dat blijkt in de praktijk een groot extra voordeel. Bel eens voor een vrijblijvende offerte. Of vraag onze gratis full colour brochure aan.

Stimio b.v.
Den Bommel 2A
4194 TZ Meteren

Telefoon: 03456 - 9844
Telefax: 03456 - 9825



Emilie Knappert

Uitreiking Emilie Knappertprijs 1990

De Emilie Knappertprijs is dit jaar uitgereikt aan Ria de Groot. De Eindhovense kreeg de prijs voor haar scriptie 'Succesvol ouder worden, kansen en bedreigingen'. Cees de Wit, hoogleraar opbouwwerk te Rotterdam, reikte de prijs uit. Hij vertelde zeer verguld met het onderwerp van deze scriptie te zijn. "De relatie opbouwwerk en ouderen is een onderbelicht thema in het opbouwwerk. Het is belangrijk dit onderwerp onder de aandacht te brengen."

"U ging de uitdaging aan, u leerde nieuwe mogelijkheden zien. De promotie van de Stichting Welzijn Ouderen Eindhoven en die van 'uw' Hogeschool Eindhoven mogen er zijn", aldus De Wit, in zijn toespraak. De jury, zo zei hij, heeft unaniem gekozen voor de scriptie 'Succesvol ouder worden'. Ook al waren er en aantal kleine minpunten. De uitreiking van de Emilie Knappertprijs is een jaarlijkse gebeurtenis. De prijs (1500 gulden) wordt beschikbaar gesteld door het Volkshuis en de stichting TMW; uitgever van het Welzijnswaekblad en het Tijdschrift voor Sociale Sector. Het geld wordt betaald aan degene die de beste scriptie schrijft over een aspect van het sociaal-cultureelwerk. De doelstelling van de prijs is het vergroten van de belangstelling en de waardering voor het sociaal cultureelwerk. In principe kunnen alleen studenten meedingen naar de prijs.

Het initiatief van de Emilie Knappertprijs ontstond naar aanleiding van het negentig jarig bestaan van het

Volkshuis in Leiden. Het is daarmee een van de oudste instellingen op het gebied van het sociaal-cultureel werk. Emilie Knappert was de eerste directrice van het Volkshuis. Zij wordt tevens beschouwd als een van de grondlegsters van het welzijnswerk. Niet alleen omdat de voormalige godsdienstlerares 25 jaar in Leiden heeft gewerkt maar ook omdat ze later directrice werd van de eerste school voor maatschappelijk werk in Amsterdam.

Klassiek thema

De jury was van mening dat De Groot een klassiek thema op vaardige wijze heeft geactualiseerd. Zij heeft de natuurlijke ongelijkheid – die menig oudere in de dop bij het sporten al begint te ervaren – tot uitgangspunt van haar werkstuk genomen. Hoe de daarmee verbonden non-participatie in het Eindhovense op welhaast exemplarische wijze tot stand is gekomen vormde bij de winnares onderwerp van heldere beschrijving, analyse en werkontwikkeling.

De Eindhovense werkt in haar scriptie het hulpverlenersperspectief uit door een beargumenteerd pleidooi tegen vrijblijvendheid en door te wijzen op het hulpbegrip. Zij onderscheidt aan helpen twee kanten: zorgen en activeren. Zorgen beperkt handelingsalternatieven en helpen als activering ziet zij als het verruimen van handelingsalternatieven en het verruimen van mogelijkheden om niet geïsoleerd of vereenzaamd ouder te worden. Dit laatste omschrijft ze als 'succesvol ouder worden'.

Een van de sterkste punten in haar scriptie is de professionele afweging van betrokkenheid en distantie, ze weet op een evenwichtige manier van het persoonlijke naar het maatschappelijke te gaan. Om De Wit nog eens te citeren: "dit is sociale vernieuwingsinspiratie van het zuiverste Limbeekse water". ■