

Mei/juni 1992, 11e jaargang Nummer 104

Mededelingen Opbouwwerk

Beroepsvorming
Opbouwwerker



thema

- 3: Kwalificaties opbouwwerk nodig en nuttig, *Prof. dr. Cees de Wit*
- 4: Rapport adviescommissie HSAO en het beroep opbouwwerk, *Wil van de Leur*
- 5: Nieuws onder de zon?, *Wilma Schakenraad (NIMO)*
- 7: *The Challenge of urban regeneration*, *OESO*
- 8: Is de koninklijke weg begaanbaar?, *Leo van der Ark (NIZW)*
- 11: Bekwaamheden: inhoud en minimumeisen, uit: *Beroepsprofiel Opbouwwerker*
- 15: Profiel van CMV-Breda, *Harry Broekman*
- 16: Studiedag rol bewonersorganisaties, *LOCO*
- 17: Methodiek opbouwwerk: als basis voor beroepsvorming opnieuw in kaart gebracht en beproefd, *Prof. Lambert Mulder (RUG)*
- 22: De VO-Opbouwwerk: een voorbeeld van certificatie, *Dick Bussing (LOCO)*
- 24: **Opleiding, kwaliteit, kwalificatie, certificering in het opbouwwerk, een integrale weergave van het rapport.** *Harry Broekman i.o.v. het Consilienschap Samenlevingsopbouw*
- 35: Kwaliteitszorg voortgezette opleidingen, *fragment uit de LOVO-nota*
- 37: Erasmusprogramma beroepsvorming opbouwwerk, *Theo Schuyt (VU)*
- 38: Wonen er ook vrouwen in Buitenkans?, *Ans van de Scheur (Expertisecentrum Samenlevingsopbouw)*
- 40: Kwaliteitsstandaarden Opbouwwerk, *Gui van Hooijdonk en Ad Raspe (NIMO)*
- 43: Genoteerd, *Wilma Schakenraad (NIMO)*
- 44: Samenwerkingsverband Beroepsontwikkeling Opbouwwerk, *samenvatting van het concept-werkprogramma*
- 45: Leerstoel opbouw- en activiteitswerk, *KTU Utrecht*

- 46: Migrantenwerk, een beroep in wording, *Hasan Yar (Hogeschool Eindhoven)*
- 49: Het erkennen van kwaliteit, *Fenny Gerrits*
- 50: Vraag en aanbod, Rotterdamse trends, *Anne van Veenen (RIO)*
- 53: Beroepsregister maatschappelijk werkers, *(LVMW)*
- 54: Opbouwwerk in de praktijk, *Stedelijk Bureau Opbouwwerk Den Haag*

MO is een mededelingenblad van, voor en over de lokale opbouwwerk-praktijk. Het verschijnt tenminste tien maal per jaar; zes gewone en vier themanummers.

Samenstelling en redactie: Fenny Gerrits (eindredactie), Greet Hettinga, Wil van de Leur en Kees Stuuroop.
Administratieve ondersteuning: Jolanda Tabak, Patty Schellekens en John Struiken.

Illustratie omslag: Wordt de opbouwwerker gegrepen? (zie MO nr. 86, augustus 1990)

Omslag: Stimio bv, Meteren.
Basis lay-out: Paul Kloek, Houten.
Druk: Stimio bv, Meteren.

De jaarabonnementsprijs bedraagt f 62,50 voor het eerste en f 57,50 voor het tweede en verdere abonnementen. Losse nummers kosten f 8,50 en themanummers f 12,50. MO-specials kosten f 14,50. (Prijzen exclusief portokosten.)
Opzegging van abonnementen dient schriftelijk vóór 1 december te geschieden.
ISSN: 0168-06SX.

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

In deze editie van Mededelingen Opbouwwerk wordt bestek opge maakt van de stand van zaken in de "beroepsvorming". Langs welke opleidings- en ervarings-trajecten zullen aankomende beroepsbeoefenaren opbouwwerk zich in de toekomst ontwikkelen tot voorwaardige beroepsgenoot? De kwaliteit van de beroepsuitoefening hangt in hoge mate af van het antwoord dat opleidingen, werkgevers en de beroeps-groep zelf op die vraag weten te geven.

Gelet op de ingrijpende veranderingen in het beroepsonderwijs, met name HSAO en idem bij de instellingen/werkgevers, tekent zich de volgende hoofdlijn af: beginnende beroepsbeoefenaren hebben een initiële HBO- of WO-opleiding afgesloten, dan wel een gekwalificeerde ervarings-deskundigheid opgebouwd. In vervolgtrajecten wordt "op maat" verder geschoold en praktijk-ervaring opgedaan. Door certificering van deze verdere kwalificering voor het beroep wordt de kwaliteit geborgd. Deze schets in hoofdlijn, reflecteert een voor de hand liggende optie, die echter nog geenszins realiteit is. Wel zijn er op meerdere fronten aanzetten. Het recente NIMO-Trends-rapport over Kwaliteitstandaarden in het Opbouwwerk en het eveneens recente rapport van Broekman over Kwalificeren en Certificeren leveren - naast het al bestaande Beroepsprofiel Opbouwwerker - belangrijk materiaal.

Er valt dus veel werk te verzetten voor het Samenwerkingsverband Beroepsontwikkeling Opbouwwerk - een initiatief van de Nederlandse Beroepsorganisatie Opbouwwerkers en het Landelijk Platform opbouwwerk - dat onlangs haar eerste werkprogramma uitbracht.

De redactie

Kwalificaties opbouwwerk belangrijk en nuttig

door prof. dr. Cees de Wit

Er zijn in onze maatschappij drie onderwerpen aan de orde gekomen die vooral te maken hebben met de samenlevingsopbouw:

- werk- of arbeidsverdeling
- multi-culturaliteit
- de omgang met de materiële omgeving

Sinds mensenheugenis worden relaties tussen mensen en instellingen in belangrijke mate gestructureerd via principes van de arbeidsverdeling.

De arbeidsverdeling die paste bij het industriële tijdperk heeft echter zijn langste tijd gehad. Dit, terwijl eigentijdse alternatieven nog niet duidelijk zijn uitgekristalliseerd. Arbeiders zijn straks goeddeels vervangen door robots en de geautomatiseerde dienstverlening biedt niet genoeg arbeidsplaatsen voor iedere werkwillige.

Bovendien zijn een groot aantal mensen buiten de directe invloed van de arbeidsverhoudingen geraakt. In de bekende SCP-rapporten kunnen we het nog eens nalezen; jongeren leren langer en buiten bedrijven, maar een beperkt aantal vrouwen heeft een baan en als ze die al hebben, werken ze vaak parttime. Als ze kleine kinderen hebben werken hun partners ook nog vaak in deeltijd. Tenslotte valt het voor menig werkloze vijftigplusser niet mee een betaalde baan te vinden. Met andere woorden de arbeidsoriëntatie is, in vergelijking met de hoogtijdagen van het industriële tijdperk, beperkt geraakt van drie maatschappij brede generaties (>10-25, 25-40 en 40->65 jaren) aan het werk tot twee, namelijk de 20-50 jaren.

Het vraagstuk dat er niet genoeg betaalde banen zijn die passen op de mensen die kunnen werken, heeft consequenties voor de maatschappelijke opbouw. Hoezeer we ook vervuld van het arbeidsethos, dit lijken we niet te (willen) zien. Dit is des te vreemder als men bedenkt

dat er werk genoeg is om de maatschappij kwalitatief beter te laten functioneren.

Het opbouwwerk heeft, zij het op bescheiden wijze, bijgedragen aan het inzicht van burgers en instanties dat werkorientaties naast baanoriëntaties kunnen bijdragen aan de organisatie en de opbouw van nieuwe relatiepatronen en maatschappelijke verbanden.

Het eigentijdse opbouwwerk deed dit door middel van scherpe analyses, het met betrokkenen ontwikkelen van nieuwe concepten, degelijke ondersteuning en dienstverlening aan vrijwilligers. Maatwerk en buurtconciërges zijn hier in het oog springende bekende voorbeelden.

Door migranten allereerst als buurtbewoners aan te spreken en in contact te brengen met andere buurtbewoners die ook op hun eigen identiteit gesteld waren, is menig zogeheten interetnisch conflict met behulp van het opbouwwerk opgehelderd. Bij wijze van spreken nog voor het conflict was uitgebroken. Dit betekent uiteraard niet dat het opbouwwerk verantwoordelijk is voor multicultureel Nederland zoals het nu is, noch voor de verhoudingen of het ontbreken daarvan. Wel mag op grond van de bij het uitvoerend opbouwwerk aanwezige expertise gevraagd worden aan dit aspect van de maatschappelijke opbouw een uitgebalanceerde professionele bijdrage te leveren.

Werk of niet, migrant of niet, gangbare consumptiepatronen en diversiteit; sociaal cultureel maar ook en vooral sociaal ruimtelijk brengen veranderingen in opvoeding, in waarderding, normering en sanctiëring, in criminaliteit, in vervuilingsgedrag en in de reacties daarop met zich mee. Maar, er zit veelal weinig lijn in.

Leefbaarheid, sociale veiligheid en het milieu, zowel in de beleving van burgers als in het tastende beleid



Cees de Wit

van diverse instanties, zijn daar ten nauwste mee verbonden. Ook hier speelt het opbouwwerk met bijvoorbeeld adviezen over "sociaal buurtbeheer" omzichtig op in.

Al met al kan geconstateerd worden dat het opbouwwerk in de huidige ingewikkelde tijd door inzicht in die ingewikkeldheden en met suggesties voor het ontwikkelen van alternatieven een belangrijke beroepsgroep met innovatie-expertise is geworden.

Nu is een misverstand over het opbouwwerk, dat deze beroepsbeoefenaren dergelijke vakentjes wel eens eventjes zouden wassen. Dat kon vroeger bij het integrale buurtopbouwwerk uiteraard niet en dat kan nu bij het veel gedifferentieerder werk nog niet.

Wat het betere eigentijdse opbouwwerk wel kan is een nuttige, beperkte en gearticuleerde professionele bijdrage leveren aan de ontwikkeling van benodigde alternatieven voor maatschappelijk knelpunten en stagnaties op de genoemde veranderingsterreinen. Dit kan in samenwerking met initiatiefrijke vrijwilligers in reguliere opbouwwerksituaties of in projecten van sociale vernieuwing.

In beide gevallen zullen degenen die er een opbouwwerker bij willen betrekken de volgende vragen stellen: "Wat kan ik van deze professional verwachten?" en "Is dit wel gegarandeerd kwaliteitswerk?" Men kan daarover niet zeker zijn. In elk beroep zijn er uitblinkers, mid-

Rapport adviescommissie HSAO en het beroep opbouwwerk

door Wil van de Leur

(Eerder gepubliceerd in: MO, april 1989, achtste jaargang, no. 74.)

delmatigen en beunhazen. Er zijn echter twee wegen die de onzekerheid van de gebruikers van het opbouwwerk kunnen reduceren:

- uitgaan van de werkgeversverantwoordelijkheid bekwaame mensen in dienst te hebben;
- uitgaan van gestandaardiseerde kwalificaties van de betreffende werker via certificering.

Nu hebben werkgevers in deze sector, zo ze zich al inhoudelijk opstellen, aangegeven in toenemende mate moeilijkheden te ondervinden met het opvullen van vacatures door goede krachten. Er is dus een opleidingsprobleem. Het reguliere onderwijs voor deze zware functies kijkt marktgericht naar de wensen van de studenten en minder naar het feit dat opbouwwerkers zo werk hebben. Overtuigd van het nut en de noodzaak van hun werk, bedachten de opbouwwerkers een opzet voor kwalificering van mensen met een sociaal culturele c.q. communicatieve of bestuurlijke achtergrond.

De beroepsgroep vroeg het Consultantschap voor Samenlevingsopbouw de nota: "Opleiding, kwaliteit, kwalificatie, certificering in het opbouwwerk" te produceren. Daarmee levert de beroepsgroep een innovatieve en nuttige bijdrage aan de verdere articulatie van de professionele kwaliteiten van het eigentijdse opbouwwerk.

Een zwaluw maakt nog geen zomer. Zo staat dit rapport nog niet garant voor een nog beter opbouwwerk, maar de nota ziet er, afgezien van een enkele kanttekening over de instroom, inhoudelijk veelbelovend uit. Vanuit de Dr. Gradus Hendriksleerstoel aan de Erasmusuniversiteit te Rotterdam zullen we het vervolg actief maar vooral kritisch blijven volgen. ■

Voorjaar 1989 bracht de adviescommissie HSAO rapport uit aan haar opdrachtgever, de HBO-Raad, inzake de inrichting van de hogere sociaalagogische opleidingen in de toekomst. De onder voorzitterschap van dr. G. van der Top staande adviescommissie pleitte voor herkenbare kwaliteit en voorzag voor de toekomst (onder meer vanwege bredere rollen en taken vrijwilligers) een nadrukkelijker appel op wat zij de "hardere kern van de professionaliteit" noemt; en haalde tenslotte de bezem door de brede variëteit aan opleidingen.

In de visie van de commissie resulteerden vier studierichtingen, te weten:

- culturele en maatschappelijke vorming
- maatschappelijk werk en dienstverlening
- transmurale dienstverlening
- personeel, organisatie en management.

Een en ander diende binnen een flexibele onderwijsorganisatie gestalte krijgen. Daarbij werden drie programma-typen onderscheiden, te weten:

- verbredende basis-programma's, geldend voor meerdere/alle studierichtingen;
- studierichtings-specifieke programma's, waarvan er twee zouden zijn;
- afstudeerprogramma's, waarvan er drie zouden zijn.

Op HSAO niveau zou geen specifieke afstudeerrichting opbouwwerk meer bestaan. Die moest onderdeel gaan uitmaken van de studierichting "culturele en maatschappelijke vorming". De voorgestelde "indinking" van het aantal HSAO opleidingen werd een vooruitgang gevonden. Immers, de optie een "afgeronde beroepsbeoefenaar" in het opbouwwerk af te leveren, verviel. In dat verband werd nogmaals gewezen op het rapport van Twijnsstra en Guddé over de Voortgezette Opleidingen, uitgebracht in 1987. Inzake het opbouwwerk werd daarin onder meer opgemerkt: "Als opleidingssoort hoort het opbouwwerk eigenlijk niet thuis in de eerste fase. De eisen die het werk stelt, zijn te

hoog voor een eerste fase opleiding. De studenten zijn te jong en missen de ervaring voor het volgen van een opbouwwerkopleiding. Uit de samenstelling van de beroepsgroep blijkt ook, dat een betrekkelijk groot aantal opbouwwerkers een andere opleiding dan sociale academie heeft gevolgd of zich via het volgen van allerlei aanvullende opleidingen voor het vak heeft trachten te kwalificeren. Opmerkelijk is in dit verband het hoge aantal opbouwwerkers (35%) dat een VO-opleiding heeft gevolgd."

Ook de beroepenveldcommissie gaf zich hiervan rekenschap. De commissie ging ervan uit dat het beroep opbouwwerk (evenals dat van organisatieadviseur of journalist) in beginsel een open beroep is. Daarmee gaf ze aan dat een bepaalde mate van (persoonlijke) volwassenheid, het hebben van creatieve ambitie in communiceren, mobiliseren, organiseren en oplossingsgericht handelen, alsmede het ontwikkeld hebben van meer dan oppervlakkige kennis en inzet op bepaalde samenlevingssterreinen en sectoren, onontbeerlijk zijn om het beroep uit te oefenen.

Vanuit dit vertrekpunt was de initiële beroepsopleiding naar zijn aard niet doorslaggevend. De professionaliteit krijgt immers toenemend gestalte door de feitelijk gepraktiseerde beroepsuitoefening en de in samenwerking daarmee ondernomen specifieke scholingen (zoals de voortgezette opleiding opbouwwerk), dan wel "on the job trainingen en opleidingen (relevante modules). Hiermee zou een beroeps(ontwikkelings)beeld ontstaan waarbinnen

Nieuws onder de zon?

Uit de geschiedenis van een afstudeerrichting

door Wilma Schakenraad, NIMO

ook elementen als collegiale consultatie e.d. hoger zouden scoren dan voorheen.

Dit concept kwam overeen met het sector-overstijgende karakter van het opbouwwerk. Het bood het aan het opbouwwerk ook de mogelijkheid tot een zekere distantie van de "agogisering van maatschappelijke vraagstukken", zoals die noodzakelijkerwijs in het HSAO ingebakken zat. Een bijkomende reden om het verdwijnen van een specifieke initiële beroepsopleiding niet te betreuren, was gelegen in omvang van de beroepsgroep opbouwwerk. Krachtens de aard van het ambacht (en conjunctueel zou men er aan kunnen toevoegen: krachtens de actuele marktverhoudingen) is deze beperkt.

Gebrek aan kwaliteit, inzet en produktiviteit is minder funest voor massieve beroepsgroepen dan voor in omvang kleine beroepsgroepen. Daarbij komt nog bij dat opbouwwerk voor haar financiers (bijna steeds overheden) geen "moet" maar een "kan" categorie vormt wanneer het gaat om de inzet ervan. Anders gesteld: beroepen die een juridisch of anderszins onderbouwde monopolie-positie kennen, moeten welhaast tot misdadigheid vervallen, willen zij iets te vrezen hebben. Een (stedelijk of regionaal opbouwwerkteam is bij overeenkomstig gedraging al driemaal door haar subsidiënt(en) opgerold.

Kortom, een beroepsgroep als die van het opbouwwerk, dient zich terdege te realiseren dat - naast de hoge kwaliteitseisen van het beroep zelf- factoren als gebrek aan massa en wettelijke positie nog eens extra eisen stellen aan de kwaliteit van de beroepsuitoefening.

Samengevat, het is in 1989 uitgekomen advies inzake het HSAO werd door de auteur gezien als een (indirecte, maar effectieve) bijdrage aan de mogelijkheid en noodzaak als beroepsgroep bestendig aan het beroepsprofiel en de kwaliteitsontwikkeling te werken. ■

Consulent stadsvernieuwing, F2 functionaris, Sociaalplanner, Ontwikkelingsfunctionaris, Samenlevingsopbouwconsulent, Hulpbronnenmakelaar, Community-organizer en Ondersteuningsfunctionaris. School voor Maatschappelijk Werk, Sociale Geografie, Sociologie, Sociale academie met k of c, HSAO, CMV.

De opbouwwerker: zoals de benaming en het karakter van zijn beroep aan wijzigingen onderhevig waren, zo was ook zijn opleiding qua naam, organisatievorm en niveau, wisselend.

We gaan terug naar 1962. Een commissie van (om volledig te zijn) het wetenschappelijk adviescentrum van de Stichting landelijke bestuursraad van katholieke sociaal-pedagogische opleidingen buigt zich over de vraag welke opleidingen gewenst zijn voor functionarissen in het opbouwwerk. De commissie komt tot de slotsom dat zij een afzonderlijke studierichting opbouwwerk aan de sociale academie niet relevant acht. Wel doet zij aanbevelingen voor onderwijs in de methodiek van het opbouwwerk voor alle leerlingen van de sociale academie c.q. voor een verdergaande training voor daartoe gekwalificeerde vierdejaars leerlingen.

In 1963 wijzigt het politieke klimaat ten gunste van het opbouwwerk: door het Ministerie van Maatschappelijk Werk wordt het een belangrijk middel tot verbetering van maatschappelijk welzijn van de bevolking genoemd, en de staatssecretaris van Onderwijs, Kunsten en Wetenschappen stelt in een beschikking een kernprogramma vast voor de studierichting opbouwwerk. Een nieuwe commissie van de bestuursraad wordt opgericht. In 1968 brengt zij wederom een verslag uit, getiteld: Welke opleidingen zijn gewenst voor functionarissen in het opbouwwerk?¹⁾ De commissie spreekt zich niet uit over de inhoudelijke kanten van de opleidingen: dit laat zij over aan de opleidingen zelf, in samenspraak met het Nimo. Heel praktisch gaat zij uit van de feitelijke opbouwwerkpraktijk. In een aantal uiteenlopende instellingen, elk exemplarisch voor een bepaald type opbouwwerk, onderzoekt zij

welke functionarissen er werkzaam zijn. Zij vergelijkt het werktipe en -niveau van deze functionarissen en doet daarbij aanbevelingen over de gewenste opleiding. Haar conclusie: "De Commissie ziet objectief de mogelijkheid voor een studierichting opbouwwerk aan de sociale academie".

Er zijn nog tal van andere belanghebbenden die zich in de loop van de tijd bezighouden met de kwestie van een aparte studierichting opbouwwerk, met opleidingsdoelen en met opleidingsprogramma's, nu eens vanuit het onderwijs, dan weer vanuit het ministerie of vanuit de nationale bureaus.

Zo krijgt de Nationale Raad voor Maatschappelijk Welzijn (NRMW) in 1969 van de sociale academies het verzoek hierover advies uit te brengen. In 1971 publiceert een werkgroep, bestaande uit leden van de vaste commissie Methoden, Technieken en Opleidingen én uit de Sectie Maatschappelijk Opbouwwerk van de NRMW de nota "Teams voor samenlevingsopbouw?" (2). Hier zijn de aanbevelingen wel inhoudelijk van aard:

Zowel de "doe-poot", de methodische vakscholing, als de "denk-poot", de theoretisch-filosofische kant van het beroep, moeten aan bod komen. "Een stuk maatschappij-critiek" wordt onontbeerlijk geacht. Genoemd worden Marx, Fromm, Marcuse, Etzioni, Illich. De kloof tussen theorie en praktijk kan verkleind worden door meer praktijk in de opleiding te brengen, door in-service training en training op de spot en door te werken aan theorie-

vorming, gericht op de analyse van de concrete situatie. De samenstellers van het rapport pleiten voor het voorlopig handhaven van verschillende opleidingen voor vormingswerk, sociaal-cultureel werk en opbouwwerk, omdat dit de theorievorming over die terreinen kan bevorderen. Tenslotte bevelen zij aan de opbouwopleiding niet over alle akademies te versnipperen, maar op enkele plaatsen te concentreren.

Bovengenoemde nota's gaan beide uit van de praktijk en beschrijven hoe de opleiding studenten kan afleveren die voor die praktijk bruikbaar zijn. Dit is niet zo vanzelfsprekend als het lijkt. Het Nimo-bulletin uit 1972 (3) zegt het volgende: "Bij een uitgekristalliseerd beroep ligt het voor de hand dat de opleiding zich afstemt op de behoeften van het veld. Wanneer de inhoud van het beroep nog onduidelijk is, kan men zich indenken dat het omgekeerde gebeurt: de opleiding geeft mede gestalte aan het nieuwe beroep". En dat beroep was nog nieuw en nauwelijks uitgekristalliseerd. Uit een Nimo-rapport uit hetzelfde jaar waarin de functie van opbouwwerker kwantitatief geanalyseerd wordt door verschillende functionarissen te laten tijdschrijven, blijkt dat er aan het beroep 'opbouwwerker' steeds een verschillende inhoud gegeven wordt. "Voor de opleidingen tot dit beroep is het dus moeilijk de reële tijdsbesteding van de werker in het veld als uitgangspunt te nemen, als men het heeft over het vaststellen van de inhoud van het programma".

Eén van de drie

De Agogische Akademie Friesland (AAF) in Læuwarden was één van de drie opleidingen waar een afstudeerrichting opbouwwerk gerealiseerd werd. In 1976 kreeg de academie hiervoor ministeriële toestemming, nadat een eerder verzoek was afgewezen. Samenwerking met de praktijk heeft

van het begin af aan prioriteit op de AAF. Samen met de Werkplaats Opbouwwerk Noord-Nederland (WONN) werd een nieuw stadium ontwikkeld, dat streefde naar grotere betrokkenheid van beroepskrachten bij de opleiding, en grotere kennis over de praktijk van het werk bij de school. Verder konden de studenten zich al in een vroeg stadium op de praktijk oriënteren. Er werd gewerkt aan een optimale uitwisseling van beroepsgerichte vakken en door studenten opgedane praktijkervaring.

Wat speelde er zoal in die beginjaren?

De Studiegroep opleiding opbouwwerk Noord-Nederland, samengesteld uit veldwerkers en functionarissen van de WONN en uit het onderwijs, signaleerde in haar rapport van december 1977 (4) enkele dilemma's, die sterk bepalend waren voor de programmaverschillen en polarisatie binnen de sociale akademies. Eén van die dilemma's is dat van de brede beroepsoriëntatie versus ambachtelijkheid. In het eerste geval ligt de nadruk meer op de brede inzetbaarheid van afgestudeerden en hun capaciteit om in te spelen op steeds wisselende eisen vanuit het welzijnswerk, dat zelf sterk in beweging is. De argumenten hiervoor zijn divers en kennen een langere traditie dan de argumenten voor ambachtelijkheid. Een argument voor een brede opleiding is bijvoorbeeld dat al te gespecialiseerde beroepen de bereikbaarheid van het welzijnswerk niet bevorderen. Bovendien kan de kritische distantie ten opzichte van het werk gevaar lopen als men zich teveel specialiseert. Interessant is ook het argument dat de gegroeide "akademiekultuur" pleit voor een brede beroepsopvatting. Onder akademiekultuur wordt verstaan dat het werken aan democratische verhoudingen op een sociale academie samengaat met het aanleren van een democratische houding van de toekomstige

beroepskracht; ze houdt tevens in dat individuele en groepsprocessen bespreekbaar worden, dat er dus aandacht is voor "de beleving", "de gevoelens" en "de ervaring", die bij de beroepsuitoefening ook van belang worden geacht. Tenslotte is er een didactisch argument voor de brede opleiding: het onderwijs moet uitgaan van de individuele leerbehoeften van de student en moet niet bij voorbaat wegen afsluiten. Bij de ambachtelijkheid staan de eisen van deskundigheid en vaardigheid binnen één agogisch beroep, in dit geval het opbouwwerk, centraal. Voorstanders hiervan zijn van mening dat de toenemende professionalisering en profilering van de werksoort deskundigheidseisen niet alleen mogelijk, maar ook noodzakelijk maakte. De AAF heeft gekozen voor een ambachtelijke opleiding, waarin wel plaats is voor een leermodel dat zoveel mogelijk aansluit bij de ontwikkelingsbehoeften van de student.

Deze en andere kwesties zijn exemplarisch voor de opbouwopleiding in die jaren. Maar niet alleen dan. Uit een wandeling door de literatuur blijkt dat dezelfde punten steeds opnieuw onderwerp van discussie zijn. Zo ook de kwestie van "rijpheid" van de afgestudeerde aan de sociale academie: is een pas-afgestudeerde, jonge beroepskracht opgewassen tegen de complexe eisen die het beroep van opbouwwerker stelt? De eerder genoemde Studiegroep opleiding opbouwwerk Noord-Nederland meent van wel. De opleiding moet dan echter wél in haar onderwijsprogramma een flinke plaats inruimen voor houdingsaspecten, er daar toelatings- en afstudeercriteria voor ontwikkelen. De taak van de school houdt niet op na het eindexamen: haar verantwoordelijkheid strekt zich uit tot begeleiding en bijscholing van de afgestudeerde. Twijnstra Guude gaat verder. In een rapport uit 1987 over de Voortgezette Opleidingen (5)

The Challenge of urban regeneration

wordt gesteld dat het opbouwwerk als opleidingssoort niet thuishoort bij de initiële opleiding. "De eisen die het werk stelt zijn te hoog voor een eerste fase opleiding. De studenten zijn te jong en missen de ervaring voor het volgen van een opbouw-werkopleiding".

We maken een sprong naar het heden. De zelfstandige afstudeer-richting opbouwwerk heeft plaatsge-maakt voor de afstudeervariant opbouwwerk, als onderdeel van de studierichting Culturele en Maat-schappelijke Vorming. Ook hier zijn commissies en rapporten aan vooraf gegaan. De commissie HSAO brengt in 1989 een advies uit aan de HBO-raad over de toekomst van de hogere sociaal-agogische opleidin-gen. En de Stuurgroep Onderwijsza-ken van de VOG verspreidt in dat-zelfde jaar een discussiestuk onder haar leden. Hun bezwaren tegen de oude initiële opleiding zijn dat deze teveel versnipperd is en dat onder-wijs en werkveld niet op elkaar aansluiten. Een brede studierichting kan beroepskrachten breder inzet-baar maken. Bovendien vervalt met de brede opleiding de noodzaak "afgeronde beroepsbeoefenaren" af te leveren. Bij complexe functies (als die in het opbouwwerk) zou post-initieel onderwijs ontwikkeld moeten worden. Bovendien kan zo'n bre-dere opleiding ervoor zorgdragen dat soepeler wordt ingespeeld op de eisen van de arbeidsmarkt, zo is de optie. Dezelfde problemen, andere uitkom-sten. Nieuws onder de zon? Of de nieuwe opleiding inderdaad de oude kwesties het hoofd kan bieden, zal de toekomst moeten uitwijzen.

Noten

1. Stichting Landelijke Bestuursraad van Katholieke Sociaal-pedagogi-sche Opleidingen. Welke opleidin-gen zijn gewenst voor funktionaris-sen in het opbouwwerk? Nijmegen, 1968
2. Nationale Raad voor Maatschap-

- pelijk Welzijn (NRMW). Teams voor samenlevingsopbouw? Nota naar aanleiding van een tweedaagse discussie over enkele beleidsvraagstukken inzake de organisatie van en de opleiding tot werkers in de samenlevingsopbouw. Utrecht, 1971
3. Nimo-bulletin 1972, 6e jrg. no. 3. Themanummer over opleidingen opbouwwerk.
 4. Studiegroep Opleidingen Opbouwwerk Noord-Nederland. Opleiden voor opbouwwerk: verklei-nen van de afstand tussen opleiding en praktijk. Werkplaats Opbouw-werk Noord-Nederland, Drachten, 1977
 5. Twijnstra Gudde. Onderzoek Voortgezette agogische beroepsop-leidingen: eindrapport. Deventer, 1987

Op 16 en 17 september wordt te Birmingham een conferentie georga-niseerd met als thema *The challenge of urban regeneration: strategies for community and business involve-ment*.

Deze internationale conferentie wordt georganiseerd door de Orga-nisatie voor Europese Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO) en de Community Develop-ment Foundation.

Steden en stedelijke gebieden hebben te kampen met grote pro-blemen, die lijken samen te hangen met de moderne industriële econo-mie. Men is vooral geïnteresseerd in praktische methoden die het stede-lijk verval kunnen stoppen en in de OESO landen is het belang bena-drukt van samenwerking tussen de publieke en vrijwilligers sectoren op lokaal niveau. In Engeland en in de Verenigde Staten wordt ook het bedrijfsleven steeds vaker betrokken bij stedelijke programma's. Op de conferentie zullen innovatieve praktijkvoorbeelden uit diverse landen, zoals Engeland, Italië, Nederland, Spanje, Frankrijk en de Verenigde Staten aan de orde komen. Tevens wordt ingegaan op de politieke implicaties die deze kunnen hebben voor de OESO-landen. In kleine workshops wordt de mogelijkheid geboden regionale en nationale ervaringen uit te wisse-len. Daarnaast staan diverse spe-kers op het programma.

Voor meer informatie kan men terecht bij Genevieve Lecampe, ILE Programme, OESO, 2 rue Andre Pascal, 73775 Paris Cedex 16, France, tel. 1 4524 9294. Fax: 1 4524 9098.

Is de koninklijke weg begaanbaar?

Over de ontwikkeling van kwalificaties in de sector Zorg en Welzijn

door Leo van der Ark, NIZW

Het opheffen van het versnipperde aanbod van Hoger Sociaal Agogische Opleidingen in 1989 vormde de aanleiding. Het veranderende klimaat in de discussie over de relatie tussen onderwijs en arbeidsmarkt bepaalde het kader. En het toenemend bewustzijn dat de sector Zorg en Welzijn een meer herkenbaar beeld van zijn maatschappelijke functie(s) in de samenleving moet presenteren, vormde de voorwaarde.

Werkgevers en werknemers op het terrein van Zorg en Welzijn slaan in 1990 de handen ineen om een grotere invloed op het onderwijsbeleid te krijgen. Men wil structuur in de meer dan 200 beroepen en functies in de sector en men wil overeenstemming bereiken over de ordening daarvan. Deze bundeling van krachten vormt de basis voor bedrijfstakgewijs opereren op de arbeidsmarkt.

1. Inhoud en betekenis van een beroepenstructuur

In juli 1991 is een concept beroepenstructuur voor de sector Zorg en Welzijn verschenen; vijf kernen in de beroepsuitoefening worden onderscheiden.

Aan de organisaties, verenigd in de stuurgroep beroepenstructuur¹⁾, is gevraagd met het ontwikkelde model in te stemmen. Het model is een uitgangspunt om de functies en beroepen te kunnen clusteren naar de meest kenmerkende beroeps-handelingen.

Deze clustering leidt tot een overzicht en ordening van de beroepspraktijk. De behoefte daaraan is groot: het biedt werkveldorganisaties een instrument om beleid te kunnen voeren en wensen te kunnen uiten met betrekking tot opleidingen op alle niveaus. Met dit instrument kan men vaststellen, welke kwalificaties voor functies en beroepen door het werkveld moeten worden gesteld. Het structureert bij het formuleren van meer algemene basiskwalificaties versus de meer specifieke functie-kwalificaties.

Het spreekt vanzelf dat een overzicht van de totale beroepspraktijk onontbeerlijk is. Voor een deel heeft de beschrijving van de beroepspraktijk al plaats gevonden, bijvoorbeeld in de CAO's; aanvullend, maar methodisch vaak verschillend, wordt de praktijk weergegeven in zgn.

profielen. Zowel de CAO's als de voor handen zijnde profielen bieden maar beperkt aanwijzingen als het om opleidbare beroepen en functies gaat. Een proces van standaardisering van beroeps- en functiebeschrijvingen zal moeten worden ingezet.

Wat nu is de inhoud van het in concept gereed zijnde basismodel voor de beroepenstructuur? De stuurgroep beroepenstructuur heeft als karakteristiek voor de bedrijfstak Zorg en Welzijn gedefinieerd, dat de voorzieningen behorende tot deze bedrijfstak op professionele wijze diensten verlenen en wel specifiek gericht op het bevorderen van het persoonlijk en maatschappelijk functioneren van mensen; en op het opheffen van (daarbij opgetreden) belemmeringen. Anders gezegd, de bedrijfstak Zorg en Welzijn zorgt voor het in stand houden, het ondersteunen en het herstellen van het functioneren van mensen.

In het model worden vijf domeinen onderscheiden waarin mensen functioneren:

- Activiteiten die mensen dagelijks verrichten om levensprocessen in stand te houden en gezond te blijven (vitale levensverrichtingen).
- Activiteiten die te maken hebben met primaire alledaagse levensbehoeften, zoals eten, drinken, was- sen, kleden, wc-gang, gaan staan,

liggen en zitten en met de interne verzorging van het eigen lichaam (algemene dagelijkse levensverrichtingen).

- Activiteiten die mensen ondernemen die in het teken staan van de behoefte aan huisvesting, opvang, bescherming, contact, spel en ontwikkeling (functioneren in de primaire levenssituatie).
- Activiteiten die mensen ondernemen in het kader van de interacties met hun omgeving. Deze interacties hebben betrekking op de verhouding tussen personen, maar kunnen ook van doen hebben met de relatie tussen personen en de voor hen relevante sociale verbanden en maatschappelijke instanties (functioneren in de directe sociale omgeving).
- Activiteiten die mensen als individu of als groep ondernemen om zelfstandig vorm te geven aan hun cultureel en maatschappelijk leven (functioneren als lid van de samenleving²⁾).

De veronderstelling is nu, dat het beroepsmatig handelen van functionarissen/beroepskrachten in elk van de domeinen eigenaardige kenmerken vertoont. Aldus is er sprake van beroepsdomeinen, waarbinnen beroepen en functies een wezenlijke overeenkomst vertonen. Voor alle binnen een domein voorkomende beroepen en functies gelden gelijke basiskwalificaties.

De beroepenstructuur probeert dus niet - hoewel het daar in een fase van de ontwikkeling even naar heeft uitgezien - een aantal (deels nieuwe) beroepen te construeren. De (beroepen)structuur voorziet in een ordeningskader, dat kan uitmonden in overeenstemming over de basiskwalificaties voor de uitoefening van functies en beroepen in een gedefinieerd beroepsdomein. Dit door de stuurgroep gehanteerde begrip beroepsdomein moet dus onderscheiden worden van wat in de (algemeen aanvaarde) definitie van een beroep is neergelegd: "een beroep is een samenhangend

geheel van arbeidstaken en arbeidsomstandigheden, dat een aantal mensen tegenover anderen beschouwt als een domein dat hen toebehoort" 3)

De stuurgroep is er in geslaagd om in het concept van de beroepsstructuur omschrijvingen op te nemen van de beroepsdomeinen, die het mogelijk maken de beroepen en functies in de bedrijfstak te gaan ordenen. Mogelijk dat aan het eind van het proces van ordening, dat aanstands start, aanleiding is om de definitie van het begrip beroepsdomein enigszins bij te stellen.

II. Aansluiting onderwijs - werkveld

Het primaire proces van hulp en dienstverlening voltrekt zich in de vorm van professionele arbeid door gekwalificeerde beroepskrachten. Vrijwel uitsluitend wordt die arbeid verricht in het verband van (georganiseerde) voorzieningen. De beroepskracht vervult in deze arbeidsorganisaties een functie, dat wil zeggen een geheel van werkzaamheden, dat binnen een bepaalde arbeidsorganisatie door één persoon pleegt te worden verricht.

Wat nu maakt dat bepaalde beroepskrachten voor bepaalde functies naar behoren zijn gekwalificeerd?

En wanneer we dat weten voor de sector Zorg en Welzijn, is er dan een zodanige sturing van het onderwijs mogelijk dat de ideale kwalitatieve aansluiting bereikt zal worden? Is er een zodanig rechtstreekse relatie tussen onderwijs en beroepsuitoefening denkbaar, dat ook kwantitatief een perfecte aansluiting tussen beide mogelijk wordt?

Enkele jaren geleden, ten tijde van de afronding van het project "Profiel van het jeugdwelzijnswerk" formuleerden de leden van de projectadviesgroep regels voor die

aansluiting. Deze regels hadden voornamelijk betrekking op de kwalitatieve aspecten van de aansluiting van het onderwijs op de behoeften van het werkveld. De route die men voor zich zag werd aangeduid met 'de koninklijke weg' en deze zag er als volgt uit:

1. het systematisch beschrijven van de feitelijke beroepspraktijk(en);
2. het (daaruit) distilleren en vaststellen van beroepsprofielen;
3. het definiëren en vaststellen van kwalificaties;
4. het formuleren en vaststellen van eindtermen;
5. het opstellen van de opleidingsprogramma's.

De onder 2 en 3 genoemde activiteiten rekende men tot de competentie van werkveldorganisaties en werden tezamen ook wel genoemd: het opstellen van de beroepsprofielen. De 4e en 5e activiteit, het opstellen van de beroepsopleidingsprofielen werden voornamelijk tot de onderwijsverantwoordelijkheid gerekend.

Later, ten tijde van het formuleren van de eerste en tweede generatie eindtermen van de sociaal-pedagogisch hulpverlener en sociaal-cultureel werker in SOGW-verband (betreft het Middelbaar Beroeps onderwijs), zijn de verantwoordelijkheden scherper omlijnd en ontstaat een situatie zoals die ook door Van Hoof4) is beschreven:

1. Het opstellen van beroepsprofielen als omschrijving van wensen en kwalificatie-eisen voortvloeiende uit de beroepsuitoefening is een taak van het bedrijfsleven.
2. Het vaststellen van beroepsopleidingsprofielen (bepalen dat inderdaad voor het beroep zal worden opgeleid) is een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor onderwijs en bedrijfsleven.
3. Het ontwikkelen van leerplannen is de taak van het onderwijs.

Het concept van de stuurgroep beroepsstructuur draagt er m.i. toe bij, dat ook in de bedrijfstak Zorg en

Welzijn mogelijkheden ontstaan om heel flexibel met het aansluitingsvraagstuk te kunnen omgaan. In hetzelfde artikel geeft Van Hoof aan, dat deze benadering effectiever is dan de directe afstemming door middel van onderwijsplanning. In de flexibele benadering wordt een onderscheid gemaakt tussen meer algemene basiskwalificaties enerzijds en functiespecifieke kwalificaties anderzijds.

De bedrijfstak kan zich bij een dergelijke beleidslijn concentreren op de basiskwalificaties die voor de beroepsuitoefening nodig zijn; het onderwijs kan de gewenste kennis, vaardigheden en beroepshouding aanbrengen en de beginnende beroepskrachten het vermogen aanleren om deze in verschillende werksituaties te kunnen toepassen. De functiespecifieke kwalificaties kunnen en moeten in een later stadium worden bijgebracht.

Dit laatste vraagt om een stelsel van functiegerichte scholingsmogelijkheden. Een stelsel dat niet alleen gekenmerkt zal zijn door de specificiteit en ook grote gevarieerdheid van (veelal kortdurende) opleidingen, maar ook mogelijkheden biedt in te spelen op actuele ontwikkelingen.

Met de voorstellen van de stuurgroep beroepsstructuur is naar mijn mening een basis gelegd voor een beleid in de bedrijfstak met betrekking tot de aansluiting tussen onderwijs en arbeid, gekenmerkt door de hier bedoelde flexibiliteit. Met de resultaten van de stuurgroep zoals hierboven weergegeven als uitgangspunt kunnen na grondige studie basiskwalificaties worden overeengekomen.

Het lijkt me dat de bedrijfstak Zorg en Welzijn haar voordeel kan doen met de ervaringen in andere bedrijfstakken. Zij kan de fase van de lineaire verbinding tussen onderwijs en arbeid overslaan en kiezen voor een flexibele wijze van bewandelen van de koninklijke weg

Een en ander zal bijdragen aan het vergroten van de herkenbaarheid en kwaliteit van de hulp- en dienstverlening. MWD-opgeleiden zullen over erkende basiskwalificaties beschikken en kunnen daardoor in verschillende maatschappelijk werk functies worden ingezet. Aanvullende functiescholing verleent hen de bevoegdheid het beroep uit te oefenen van algemeen-, jeugd-, gezinsvoogdij-, reclasserings-, bedrijfs-, of nog anders aan te duiden hulpverlenend of dienstverlenend maatschappelijk werker. Mutatis mutandis zullen CMV-opgeleiden met een aanvullende functiescholing bevoegd functies kunnen vervullen die worden aangeduid met o.a. jongerenwerker, vormingswerker, jongerenopbouwwerker, educatief werker of opbouwwerker, en waarvan de functiekwalificaties actueel en specifiek zijn geformuleerd.

III. Een weg te gaan

Of en hoe de aangeboden conceptie zijn weg zal vinden is van vele factoren afhankelijk. Werkgevers, werknemers, en onderwijs spannen zich zeer nadrukkelijk in om de aansluiting tussen onderwijs en arbeid te verbeteren. Indien zij daarbij de weg volgen van wat hierboven de flexibele benadering is genoemd, dan heeft men met het concept voor een beroepenstructuur een goed middel ter beschikking gekregen. Vele vraagstukken van organisatorische en financiële aard zullen (anders) moeten of kunnen worden opgelost. De inhoud van het initieel en post-initieel onderwijs zal veranderen.

De nieuwe taakstellingen en reorganisaties in het werkveld enerzijds, en de inhoudsvernieuwing, herstructurering en dualisering van het onderwijs anderzijds vragen om een basale overeenstemming in de bedrijfstak (werkveld en onderwijs) over inhoud en koers met betrekking

tot de aansluiting tussen beide. De stuurgroep beroepenstructuur biedt met haar concept de bedrijfstak een inhoudelijk kader, op hoofdlijnen. De tijd is aangebroken dat partners in de bedrijfstak een opdracht formuleren om de basiskwalificaties tot stand te brengen; en om functiekwalificaties te verzamelen en vast te stellen. Gesprekken te openen over hoe tot de beoogde aanpassingen in het onderwijs te komen; over de financiering van het vernieuwde functiegerichte onderwijs; over diplomering en certificering; kortom enkele fundamentele zaken die de koers bepalen.

Noten

1. Leden van de stuurgroep beroepenstructuur zijn afkomstig uit: VOG, VNB, LVT en FIAD/WDT, ABVA/KABO en CFO, NIZW, WVC (waarnemer).
2. Brochure concept beroepenstructuur voor Zorg en Welzijn, op weg naar eenduidige beroepskwalificaties. NIZW, juli 1991.
3. Grondbeginselen der sociologie. Jager, H. de, A.L. Mok. Leiden: Stenfert Kroese. 9e herziene druk, 1989.
4. 'Interfaces' en tussenschakels. J.J. van Hoof; tijdschrift voor arbeidsvraagstukken, jrg. 2, 1986/2.

Literatuur:

Alsem, F.M. en Hümmels, drs. R. (samenstelling en redactie): Afstemming onderwijs en werkveld. Beleidsuitgangspunten voor het werkveld. Discussienota. VOG, Rijswijk, mei 1989.

Ark, L.J.J. van der en Bruegel, S. van: De beroepspraktijk van het Jeugdwerkzorg, NIZW 1991.

Broekman, Dr. H. (eindred.): Beroepsprofiel opbouwwerker, Dr. Gradus Hendrik stichting, mei 1990.

Commissie Ontwikkeling Kwalificatiestelsel Zorg en Welzijn: Het kwalificatievraagstuk in de sector Zorg en Welzijn; stand van zaken en

perspectief. Interimrapport, Utrecht, 1991.

HBO-Raad: Herkenbare kwaliteit. Adviescommissie hoger sociaal agogisch onderwijs. Den Haag, maart 1989.

Hoof, J.J. van: 'Interfaces' en tussenschakels. Tijdschrift voor arbeidsmarkt-vraagstukken, jrg. 2, 1986/2.

Moerkamp, T. en Onstenk, J.H.A.M.: Van beroep naar opleiding. Inventarisatie van procedures voor het ontwikkelen van beroeps(opleidings)profielen. RVE. Utrecht, januari 1991.

Wieringen, M. van: De toekomst van sociaal-agogische opleidingen en beroepen. HRWB, Dwarskijken 13, maart 1988. ■

Bekwaamheden: inhoud en minimumeisen

Het vakbekwaam handelen, de specifieke expertise van de opbouwwerker, bevat vier elementen: kennis, houding, visie en vaardigheden. Door de inzet daarvan wordt waarde toegevoegd. De aard, de kwaliteit en de opbrengst van maatschappelijke verbeterings- en vernieuwingsprocessen wordt erdoor vergroot.

Kennis

De basiskennis van de opbouwwerker is opgebouwd uit de volgende componenten:

- ervaringskennis, opgedaan in diverse praktijksituaties en door levenservaring, persoonlijke ontwikkeling en collegiaal contact;
- kennis van methoden en technieken voor planmatig veranderen, het hanteren van posities, relaties en invloed, en het bieden van ondersteuning;
- kennis van de reikwijdte en begrenzings van methoden en technieken;
- theoretische kennis van wijsbegeerte, sociologie en sociale geografie, sociale psychologie, organisatieleer, groepsgedrag (meso en micro), voorlichtingskunde, marketing, handelings-theorieën, met name *planned-change* benaderingen, maatschappijkritiek (diverse oriëntaties), politicologie en bestuurskunde, economie en arbeidsmarkttheorie.

Deze vormen van kennis worden gebruikt om te komen tot inzicht in:

- Processen van verdeling, in het bijzonder van maatschappelijke achterstand.
- Positie en mogelijke ontwikkeling van groepen die vanuit een achterstandssituatie naar maatschappelijke verandering streven, dan wel aan belangenbehartiging doen.
- De werking van het openbaar bestuur, in het bijzonder het lokaal-politieke bestuur.
- Organisatie-ontwikkeling en inter-organisatieel opereren.
- Sociaal gedrag van mensen, met name waar het gaat om belangenbehartiging door middel van collectieve organisatie en actie.

Houding

De opbouwwerker is flexibel, leergierig en heeft voldoende incasseringsvermogen. Hij heeft inzicht in eigen kunnen, grenzen en mogelijkheden. Dit manifesteert zich in:

- betrokkenheid bij problemen en belangen van strevende groepen,
- een gerichtheid op probleemoplossing,
- een stimulerende en initiërende opstelling,
- aandacht voor zowel taakgerichte als betrekkingaspecten van beroepsuitoefening,
- bereidheid tot actie, overleg, samenwerking en/of onderhandelen, al naar gelang de probleemoplossing dat vergt,
- bereidheid tot inschakelen van extra deskundigheden,
- bereidheid zichzelf voorwerp van kritiek te maken: willen luisteren en leren,
- bereidheid verantwoording af te leggen aan strevende groep/samenlevingsverband, werkgever, financier,
- bereidheid tot het methodisch gebruiken van eigen houding en positie in de omgang met individu, groep en organisatie,
- bereidheid het eigen oordeel te toetsen aan feiten en opinies van anderen,
- bereidheid kennis over te dragen,
- bereidheid, wanneer nodig, zich methoden of technieken uit een andere branche eigen te maken en te gebruiken.

Visie

De opbouwwerker heeft een visie ontwikkeld die voor derden duidelijk is en getoetst kan worden aan de visie van anderen. De visie is samengesteld uit de volgende

elementen.

- Mensbeeld. De opbouwwerker gaat uit van de mens als een actief en sociaal wezen dat geïntereerd is op de realisering van belangen. Hij beschouwt de mens als een weliswaar uniek, maar tevens maatschappelijk wezen, dat zijn persoonlijke levensgeschiedenis tracht te integreren met de - veranderbare - condities van de maatschappij.
- Maatschappijbeeld. Dit bestaat uit ideeën over veranderbaarheid (de mate waarin problemen kunnen worden opgelost). De opbouwwerker heeft tevens aandacht voor machtsuitoefening, voor de betekenis van de directe woorn- en leefomgeving en het effect van sociale en culturele differentiatie.
- Beeld van het vak en de vakbeoefenaars. In dit beeld heeft de opbouwwerker de traditie van zijn vak verwerkt, evenals ideeën over de toekomst en over zijn eigen positie ten opzichte van de gebruiker.
- Opmvattingen over de terreinen waarop de opbouwwerker zijn werkzaamheden richt.

Vaardigheden

De opbouwwerker herkent problemen, onderzoekt deze, analyseert ze en brengt ze onder één actienoemer. Hij beschouwt individuele problematiek als mogelijk uitloeisel van maatschappelijke processen. Hij is in staat deze probleemdiagnosen om te zetten in planmatig overleg en georganiseerd initiatief. Dit impliceert dat hij beschikt over de hierna volgende vaardigheden.

Interactieve en communicatieve vaardigheden

- . stimuleren van actieve burgers
- . werven van vrijwilligers
- . ondersteuning bieden
- . motiveren
- . mobiliseren
- . activeren
- . relaties leggen tussen actoren

- aantrekken en gebruik van bronnen en benodigdheden
- overleggen, onderhandelen en adviseren
- goodwill kweken, reputaties opbouwen.

Analyse en -beleidsontwikkeling

- informatie verwerven, analyseren, interpreteren, toespitsen en verspreiden;
- kennis met visie verbinden in een doelgerichte synthese innovatie tot stand weten te brengen.

Projectontwikkelingsvaardigheden

- concrete maatschappelijke ontwerpen maken
- plannen
- organisatie- en strategieontwikkeling
- coördineren en leiding geven
- functioneren in interdisciplinaire samenwerkingsverbanden
- rapportage en evaluatie bevorderen.

Professionele ethiek

Kern van het vak omvat naast deskundigheid de dienstbaarheid. Onderdeel van de expertise is een ontwikkelde professionele moraliteit van de opbouwwerker. Ethische opvattingen bieden een oriëntatie bij keuzen die in concrete situaties tijdens de beroepsuitoefening aan de orde zijn. Het gaat om de persoonlijke verwerking van vakstandaarden. Anders gezegd; bij het nemen van beslissingen over morele dilemma's oriënteert de opbouwwerker zich op de normen en waarden van het vak waaraan hij een persoonlijke interpretatie heeft gegeven. Hij is bereid zich hierover collegiaal te verantwoorden.

Professionaliseringsbijdragen

Belangrijk is dat de opbouwwerker diverse opvattingen over de maatschappelijke functie van zijn vak onderkent. Hij bezint zich op de eigen visie en houdt ontwikkelingen bij die zich in methodiek en werkwijzen van het opbouwwerk voordoen.

Tevens levert hij een bijdrage aan de ontwikkeling van het beroep.

Dit impliceert het vertegenwoordigen en presenteren van de functie, het werk, het beroep naar derden; alsmede het deelnemen aan activiteiten van de beroepsorganisatie.

Expertise: de drie scholingsroutes

Het beroep van opbouwwerker kent niet een enkelvoudige toegangsweg. Integendeel, er zijn momenteel meerdere wegen die naar de kwalificatie van een beginnend beroepsbeoefenaar leiden. In bijna alle gevallen komt het neer op een van de hierna volgende mogelijkheden.

De toegang wordt verworven via studierichtingen in het hoger beroeps onderwijs, waarin expliciet en impliciet veel opbouwwerkelementen zitten.

Een tweede mogelijkheid is, dat de opbouwwerker eerst een andere initiele opleiding (bijv. bouwkunde of rechten) heeft gedaan.

In beide gevallen zal aanvullende training en opleiding moeten zorgdragen voor het aanbrengen van de opbouwwerkbekwaamheden.

Een derde optie is de instroom van begaafde vrijwilligers. Zij zijn in de gelegenheid gesteld om in service training te krijgen, welke met een diploma afgesloten wordt. Op deze manier kwalificeren zich bekwaame en geïnspireerde kaderleden uit bijvoorbeeld bewoners- en categoriale organisaties.

De instroom stelt in de drie gevallen verschillende eisen aan de inhoud van de opleiding, aan consultatiemogelijkheden of begeleidingsfaciliteiten en vraagt bijgevolg om een andere inzet van de studenten. Maar qua niveau van kennis, vaardigheden, visie, houding en morele opvattingen, is het streven drie gelijkwaardige diploma's te realiseren. Daarmee is de beginnende beroepsbeoefenaar geschetst. De aanvullende voortgezette opleiding (op 2e fase niveau) leidt op voor alle opbouwwerkbekwaamheden. Zij vooronderstelt ruime praktijkervaring in het

opbouwwerk.

Eisen te stellen aan de expertise

Teneinde een goede prestatie te kunnen leveren, moet de opbouwwerker kunnen beschikken over eerder genoemde kennis, houding, visie, vaardigheden en morele opvattingen over zijn professie. De geschiktheid van de opbouwwerker blijkt uit de toepassing van deze bekwaamheden in samenhang met meerdere doelgroepen en probleem- of oplossingsbetrokkenen tegelijk.

De eisen van de vakbekwaamheid van de opbouwwerker zijn integraal en onverkort van toepassing op de hoofdtaken van de opbouwwerker en alle daaruit voortvloeiende verrichtingen.

In de argumenten waartoe een bepaalde verrichting dient, waarom en wanneer deze wordt toegepast, wordt de kwaliteit en acceptabiliteit van het opbouwwerk zichtbaar. In deze argumentaties zijn de volgende maatstaven en aangrijpingspunten van belang.

Kwaliteitscriteria

Het produkt dat de opbouwwerker aflevert, dient effectief te zijn en toegepast te kunnen worden. De organisatie en de omgeving van de verrichtingen dienen efficiënt en duidelijk te zijn. De opbouwwerker onderhoudt in zijn werkomgeving een netwerk van betrekkingen. Hier is de kwaliteit zorgvuldigheid in het geding. De omgeving kenmerkt zich door haar geschiedenis en plaatselijke omstandigheden, alsmede maatschappelijke processen en ontwikkelingen die daar van buitenaf op inwerken. De kwaliteit integraliteit is hier bij uitstek van toepassing.

Ethische maatstaven voor de verrichtingen

De normen en waarden waarop de opbouwwerker aangesproken kan worden zijn in essentie ideeën over rechtvaardigheid, partijdigheid en vooruitgang. Rechtvaardigheid van

verdelingen; partijdigheid bij het realiseren van rechtvaardigheid; vooruitgang door zelfwerkzaamheid.

Aangrijpingspunten van de verrichtingen

Om de eisen in kaart te brengen worden 9 essentiële aspecten aan de expertise onderscheiden. Deze leveren aangrijpingspunten voor het stellen van morele en vaktechnische eisen:

1. Doel
2. Setting
3. Aard
4. Werking
5. Organisatie
6. Productie
7. Relaties
8. Tijd en plaats
9. Samenhang in de verrichtingen.

Functie van de vakbekwaamheidseisen

Opleidingen, opbouwkerinstellingen, financiers en werkgevers hebben, elk op verschillende wijze, houvast aan de vakbekwaamheidseisen.

Opleidingen gebruiken deze om aankomende of de verder lerende beroepskrachten te scholen en te toetsen.

Zij hebben ook een functie voor instellingen bij het werven van beroepskrachten die voor een opbouwkerfunctie gevraagd worden. De eisen kunnen eveneens benut worden bij het voeren van beoordelings- en functioneringsgesprekken met uitvoerende werkers. Tenslotte maken de eisen expliciet wat betrokkenen van opbouwkerkers globaal kunnen verwachten qua kennis, visie, vaardigheden, houding en morele opvattingen. Daarbij heeft de opbouwkerker de opdracht, nadat er overeenstemming is bereikt met de betrokkenen, om de eisen te specificeren afhankelijk van doel, plaats en omstandigheden en zijn persoon.

In geval van geschillen over de functievervulling zijn de hier geschetste eisen het referentiekader, waarbinnen een beoordeling

dient plaats te vinden, tenzij vaststaat dat anders tussen betrokkenen is overeengekomen.

De hierboven genoemde aangrijpingspunten worden hierna uitgewerkt als kwaliteitseisen die aan opbouwkerkers worden gesteld.

Kwaliteitseisen

Het doel van de verrichtingen

Een opbouwkerker formuleert het doel instrumenteel

- wanneer hij kennis heeft van de wijze waarop betrokkenen hun situatie definiëren;
- wanneer hij het proces van definitie kan begeleiden en van een extra dimensie kan voorzien door strategisch advies te bieden en de haalbaarheid van de wensen vast te stellen;
- wanneer hij de eigen verantwoordelijkheid van de betrokkenen respecteert;
- wanneer hij kan aangeven op grond waarvan het doel is gekozen;
- wanneer hij het doel kan en wil verdedigen;
- wanneer hij het effect of resultaat ervan kan inschatten.

De setting waarbinnen de verrichtingen plaats vinden

Een opbouwkerker opereert verstandig

- wanneer hij kennis heeft van het beleid van de opdrachtgever en inzicht heeft in zijn speelruimte en handelingsmogelijkheden;
- wanneer hij implicaties zoals het beleid van de doelgroep, de opbouwkerinstelling, overheids- en andere relevante instanties, evenals de beschikbaarheid en overige werkomstandigheden kan hanteren;
- wanneer hij kan aangeven onder welke belemmerende, danwel bevorderende omstandigheden de verrichting wordt gepleegd;
- wanneer hij de bestaande speelruimte optimaal weet te benutten,

De aard van de verrichtingen

Een opbouwkerker is duidelijk in zijn taakvervulling

- als hij kan aangeven wat de gewenste weg is om het doel te kunnen bereiken;
- indien hij in staat is tot het voeren van een regie;
- wanneer hij toepasselijke technieken kan inzetten;
- wanneer hij kennis heeft van de verwachtingen van de opdrachtgever en inzicht in mogelijke taakin- vullingen toont.

De werking van de verrichtingen

Een opbouwkerker functioneert effectief

- wanneer hij kennis heeft van de gewenste en gerealiseerde effecten, maar ook in staat is tot het bepalen van de feitelijke effecten, die voortkomen uit zijn verrichtingen;
- wanneer hij kan aangeven waarom een gekozen aanpak zal leiden tot de gewenste resultaten en effecten;
- wanneer hij de betekenis van de verrichtingen aan de (beleids)analyse, het gestelde doel en de optiek van de opdrachtgevers kan verbinden.

De organisatie van de verrichtingen

Een opbouwkerker gaat flexibel te werk wanneer hij kennis heeft van de mogelijke alternatieven in zijn verrichtingen. Dit impliceert:

- het kunnen kiezen uit meerdere werkwijzen, strategieën en methoden om het doel te bereiken;
- het kunnen kiezen voor een of meer posities ten opzichte van de betrokken actoren en het kunnen gebruiken van andermans posities in het netwerk;
- het kunnen kiezen voor de hantering van een of meerdere rollen in relatie tot de in het geding zijnde positie;
- het kunnen beschikken over meerdere mogelijkheden om om te gaan met arbeidsindeling en -verdeling.

Produktiewijze van de verrichtingen

Een opbouwwerker voldoet aan de eis van efficiëntie in zijn produktie wanneer hij:

- accuraat is in zijn verrichtingen,
- kennis heeft van kosten en baten van zijn verrichtingen,
- de toevoer van bronnen tijdens de interventie weet te vergroten, c.q. te optimaliseren,
- tijd en middelen weet te optimaliseren.

Het relatie-aspect van de verrichtingen

Een opbouwwerker voldoet aan de eis van functionele zorgvuldigheid in de betrekkingen die hij onderhoudt - wanneer hij kennis heeft van de relatiepatronen en omgangscultuur;

- wanneer hij in staat is betrekkingen aan te gaan, te onderhouden en af te bouwen;
- wanneer hij gevoel heeft voor onderlinge verhoudingen
- wanneer hij conflicten weet te hanteren.

Plaats en tijd van de verrichtingen

Een opbouwwerker voldoet aan de eis van integratie van tijd en omstandigheden wanneer hij:

- kennis heeft van ontwikkelingen in verleden en heden en kan anticiperen op ontwikkelingen in de toekomst, e.e.a. gerelateerd aan de lokale omstandigheden;
- in staat is deze kennis in de vormgeving en de inhoud van zijn verrichtingen te integreren.

Samenhangen tussen de verrichtingen

Een opbouwwerker brengt samenhangen aan in zijn verrichtingen wanneer hij:

- let op probleemcumulaties bij de doelgroep,
- oorzaken en gevolgen van uiteenlopende problematieken weet te verbinden,
- verband tussen positie en bewustzijn bij betrokkenen onderkent,

- gebeurtenissen interpreteert in termen van leermogelijkheden en eerdere ervaringen van betrokkenen,
- een consistente stijl van werken kan presenteren,
- problemen dynamisch en meerdimensioneel benadert,
- uitgaat van profijt, verbonden aan samenwerking en maatschap.

Morele maatstaven

Het doel van de verrichtingen

De opbouwwerker streeft naar een grotere humaniteit en een betere samenleving. Dit impliceert dat hij uitgaat van het beginsel van gelijkwaardigheid en dit grondwetartikel als een richtsnoer voor sociale verandering beschouwt.

De opbouwwerker bejegt mensen als individuen, uitvoerders van hun eigen toekomst. Praktische solidariteit is daarbij een wezenlijk onderdeel: mensen maken mede door hun handelen de ander en zichzelf tot drager van solidaire verantwoordelijkheid.

De context waarbinnen de verrichtingen plaats vinden
Het opbouwwerk zoekt aansluiting bij wensen en behoeften van mensen om maatschappelijke verbeteringen te realiseren, waaronder - in dat geval - door hen ervaren onrecht in maatschappij, c.q. georganiseerd verband te doorbreken en op te heffen.

De aard van de verrichtingen

In de uitoefening van de functie handelt de opbouwwerker in overleg met de doelgroep of zegglieden eruit. Kern van het beroep is de dienstbaarheid. Dit houdt echter niet in dat de verantwoordelijkheid voor het handelen van de doelgroep door de opbouwwerker overgenomen kan worden.

De werking van de verrichtingen

De werker kan voorts aangesproken worden op de acceptabiliteit van interventies, van de keuze van

middelen. Toetsingscriterium is een emancipatoire gerichtheid. Verstandige omgang met andermans belangen, have en goed, is richtsnoer. Vooruitgang, c.q. probleemreductie het bindend element.

Organisatie en produktiewijze van de verrichtingen

Hier speelt het concrete handelingsniveau overstijgende probleem "moet de opbouwwerker zich onder alle omstandigheden laten inhuren voor deze klus?" De omstandigheden mogen geen onderdrukkende invloeden betreffen. Daarentegen zal vrijwel altijd een herschikking van posities het oogmerk zijn. Op grond daarvan kan een opbouwwerker zich willen terugtrekken, of de opdracht niet willen aanvaarden.

Het relatie-aspect van de verrichtingen

De opbouwwerker legt verantwoordelijkheid af over de wijze waarop hij zijn functie vervult. Hij kent daarbij meervoudige verantwoordingsrelaties die niet in alle gevallen op elkaar te herleiden zijn. Over zijn handelingen en verrichtingen verantwoordt hij zich bij 1) de doelgroep, c.q. aanspreekbare betrokkenen daaruit 2) zijn werkgever 3) de financier. Kenmerkende opgave voor het vak is het integreren van deze meervoudige verantwoordingsrelaties.

De samenhang tussen de verrichtingen

In moreel opzicht richt samenhang in de verrichtingen zich vooral op het gegeven dat opbouwwerk slechts kan bestaan in een democratie. Dit verplicht de opbouwwerker democratisch te werk gaan. Dat sluit overigens conflicten niet uit. In de tweede plaats impliceert de wil tot veranderen de bereidheid zelf te willen veranderen. Wat onder meer wil zeggen dat de opbouwwerker zich van tijd tot tijd wil laten bijscholen.

Uit Beroepsprofiel Opbouwwerker, Den Haag 1990 (hoofdstuk 5) ■

Profiel van CMV-Breda

door Harry Broekman

In september 1992 zal aan de Hogeschool West-Brabant te Breda een nieuwe studierichting beginnen. Het Consulentenschap Samenlevingsopbouw adviseert op dit moment de school bij de inrichting van deze opleiding. De opleiding duurt vier jaar en leidt op voor functies in de sociale en culturele sector. Het is een brede opleiding op HBO-niveau, gericht op management- en uitvoerende vaardigheden. Educatie en samenlevingsopbouw leveren de differentiaties. Er wordt aangesloten bij landelijke richtlijnen, zodat het diploma algemeen geldig is. Binnen de hogeschool is deze studie geplaatst in de groep van het Sociaal Agogisch Onderwijs, of te wel de Academie Markendaal. Hieronder wordt uit de doeken gedaan wat de nieuwe studie inhoudt.

Een cluster van beroepen vanuit eenzelfde opleiding

Denk ter vergelijking eens aan de HTS. Een 'HTS-er' is een aanduiding voor een veelvoud aan beroepen zoals: weg- en waterbouwkundige, chemisch technoloog, elektrotechnicus, bouwkundig tekenaar. Beroepen die niet inwisselbaar zijn en in veel opzichten niet op elkaar lijken. Die desalniettemin onder één dak onderwezen worden en met één diploma prima maatschappelijk gedijen. Met de opleiding van Culturele en Maatschappelijke Vorming (CMV) is iets soortgelijks aan de hand. Deze studierichting werd augustus 1991 landelijk geïntroduceerd. De studierichting is een fusie en tegelijkertijd ook een modernisering van diverse bestaande opleidingen.

Na lang nadenken kon een commissie van de HBO-raad geen passender term vinden om de nieuwe studierichting mee aan te duiden. Dat is ook moeilijk: hoe combineer je in één woord de eigenschappen van opbouwwerkers, docenten volwassenenonderwijs en nog zo'n dertig andere beroepen en functies die het bindende element vormen voor deze opleiding? Met wat meer woorden kan het gemeenschappelijke van de CMV-beroepen omschreven worden als:

- Het zijn dienstverlenende beroepen, uitgeoefend niet zozeer als

zelfstandig gevestigd ondernemer, eerder als werknemer bij een gesubsidieerde instelling. Als algemeen kenmerk geldt dat de CMV-er zich richt op het vergroten van handelingsmogelijkheden van mensen. Het gaat om uitvoerende zowel als managementfuncties.

- Het gaat hierbij om doelgroepen waarbij een zorgbehoefte niet de aard van het contact bepaalt. Populair uitgedrukt: het gaat om gezonde mensen die wat willen, waarbij de CMV-er hen assisteert bij het realiseren van die strevingen. De CMV-er is daarmee geen hulpverlener, eerder een voorlichter, adviseur of 'ontwikkelingsfunctionaris'.

- Daarbij gaat het om het vergroten van individuele mogelijkheden, het optimaliseren van leer- en besluitvormingsprocessen binnen groepen en/of het kansrijker maken van collectieve belangenbehartiging. Een concreet motief staat niet voorop, hoewel rendementsoverwegingen en kostprijsdoorberekening niet uitgesloten zijn.

Breda beperkt zich tot de beroepen van opbouwwerker en educatief werker.

HBO-niveau essentieel

Voor zijn positie op de arbeidsmarkt is het essentieel dat de afgestudeerde herkenbaar is aan het HBO-niveau. Een HBO-er kan denken op een hoger abstractieniveau, waardoor hij innovatief opereert. HBO-

ers kunnen adviseren, consultaties bieden en leiding geven. Ze zijn geschikt voor managementtaken en kunnen de instelling naar buiten toe representeren. Waar de MBO-er voldoet wanneer die zich houdt aan de hem gegeven kaders, is dit voor de HBO-er niet goed genoeg. Een HBO-er kan de geboden kaders onder kritiek stellen, kan deze op grond van argumenten aanpassen aan de situatie. Daarom wordt de student geleerd zich een aantal algemene competenties op HBO-niveau eigen te maken.

Breda hecht groot belang aan deze bekwaamheden, ze geven de student meer kansen op de arbeidsmarkt, hij/zij is er breder inzetbaar door. Het betreft: management- en marketingtechnieken; communicatieve vaardigheden (gesprekstechnieken, vergader- en discussietechnieken, besluitvorming). Onderzoekstechnieken, projectontwikkeling, taalvaardigheid, gebruik maken van informatica.

Vakkenpakket

Deze vaardigheden en technieken noemen we de beroepsvormgevende vakken. Daarnaast onderscheiden de voorbereiders in Breda beroepsinhoudelijke vakken en beroepsopondersteunende vakken. Bij beroepsinhoudelijke lessen gaat het om de kern van de professie.

Het betreft kennis op het terrein van educatie en samenlevingsopbouw, inclusief de belangrijkste methoden, technieken en theorieën. Op stage gaan hoort hier ook bij.

Beroepsopondersteunende vakken: Het gaat hier om wetenschappelijke, respectievelijk creatieve vakken, daar waar deze het beroepsgericht denken en handelen van de student op een hoger plan brengen. Dus sociale wetenschappen (bijv. sociëtheorieën) en creatieve vakken, bijvoorbeeld spelvormen. Een en ander wordt gekozen conform de principiële opvatting in Breda over Hoger Sociaal Agogisch Onderwijs: "... een goede theoretische schooling wapent de student tegen de

waan van de dag. Daarom blijven economie en algemene sociologie, filosofie en psychologie, kunst en cultuurgeschiedenis, organisatiëkunde en managementtheorie, hoofdvakken binnen deze sector van de Hogeschool".

Wat zullen de sterke punten zijn van de in Breda opgeleide opbouwwerkers?

- Zij zullen beschikken over een grote hoeveelheid sociale vaardigheden en gedragsstijlen. Ze weten vlot relaties te leggen en mensen bij elkaar te brengen. Zij kunnen doelgericht overleggen, onderhandelen en vergaderen. Zij kunnen stimuleren, sturend optreden, zelfstandig en taakstellend werken, maar ook goed samenwerken. Zij zijn slagvaardig en kunnen prioriteiten stellen: zij zijn sterk in strategisch denken en beschikken over overtuigingskracht.
- Zij zijn creatief, handelen onorthodox, en opereren flexibel. Kunnen nieuwe ontwikkelingen in gang zetten en nieuwe gedachten vormgeven.
- Zij kunnen crises en conflicten beheersen, vertonen doorzettingsvermogen en durven door bestaande structuren heen te breken. Zij kunnen improviseren en incasseren.
- Zij zijn van veel markten thuis, maar zijn geen generalist. Zij zijn specialist in het innoveren en in het organiseren voor leer- en emancipatiebehoeften.
- Ze zeggen niet voor, nemen geen verantwoordelijkheid uit handen, handelen niet plaatsvervangend. Ze laten zich bij hun werk inspireren door de belangen van groepen die een doel nastreven of door personen die zich willen emanciperen door middel van educatie. Het naast en achter de achterban staan, het werven van vrijwilligers, en de algemene sociaal organisatorische dienstverlening, dit alles zit ook in het pakket van deze binnen CMV-Breda opgeleide opbouwwerkers.
- Ze kunnen opereren in netwerken.

steun verwerven, overtuigen op basis van feiten. Maar ook moeten ze feestjes kunnen bouwen, plezier kunnen scheppen tussen mensen en vergeet niet: op tijd kunnen relativeren.

- Hun scholing tenslotte, is in nauw overleg met de instellingen op de arbeidsmarkt tot stand gekomen en het Beroepsprofiel Opbouwwerker fungeert als bron voor de eindtermen.

Voor meer informatie en aanmelding kan men terecht bij mevr. A. Staal, studentenzaken Markendaal, tel. 076-659311.

Studiedag rol bewonersorganisaties

Steden veranderen en ook wijken veranderen. Bewonersorganisaties worden steeds vaker geconfronteerd met een nieuwe problematiek, die een veel breder terrein omvat dan gebruikelijk en waarover vaak nog onvoldoende kennis aanwezig is.

In wijken is een grote diversiteit ontstaan van woonculturen en leefstijlen; de mobiliteit neemt toe en sociale netwerken zijn meer gespreid. Bewoners wonen niet alleen in wijken, maar ook in steden. Bovendien zijn bewoners niet altijd in de eerste plaats bewoner. Naast huisvesting en stadvernieuwing worden problemen als werkloosheid, voorzieningen, vrije tijdsbesteding en emancipatie steeds belangrijker. Tot slot dwingen bestuurlijke reorganisaties en zelfstandiging

van woningbouwcorporaties tot nieuwe posities in onderhandeling.

Een belangrijke inbreng tijdens de studiedag komt van wetenschappers die onderzoek hebben gedaan naar economische, sociale, culturele en demografische veranderingen in wijken en steden. Daarnaast worden lezingen gehouden over de betekenis van de veranderingen in beleid en bestuurlijke structuren en in de rol van de woningbouwcorporaties en het opbouwwerk. In workshops wordt de mogelijkheid geboden om de aangedragen kennis te toetsen aan eigen ervaringen.

De studiedag is bedoeld voor professionele ondersteuners van de bewonersorganisaties en anderen die beroepsmatig met bewonersorganisaties te maken hebben zoals projectleiders of beleidsmedewerkers bij gemeenten en woningbouwcorporaties.

Het programma zal in loop van juli 1992 bekend worden gemaakt. De kosten van deelname zijn f 295,-. De studiedag vindt plaats op vrijdag 16 oktober 1992 in Vredenburg te Utrecht.

De studiedag wordt georganiseerd door het Landelijk Opleidingscentrum Opbouwwerk (LOCO). Voor meer informatie kan men terecht bij Maartje Martens, LOCO, G.J. de Jonghweg 34, 3015 GG Rotterdam, tel. 010-4367725.

Methodiek opbouwwerk:

als basis voor beroepsvorming opnieuw in kaart gebracht en beproefd

Een 'state of the art' anno 1992 van de hand van Harry Broekman

door professor Lambert Mulder, RU Groningen

Tussenbericht als mijnpaal

Sinds jaar en dag is het opbouwwerk in de weer om zich langs allerlei trajecten te presenteren. Het tijdschrift MO spuit in ieder nummer een diversiteit aan ervaringen en aanpakken, die een niet al te kwaadwillende buitenstaander kan overtuigen dat opbouwwerk een springlevende aangelegenheid vormt. Themanummers en brochures voegen het hunne daar aan toe met een veelkleurigheid die uiteindelijk vaak blijft steken in een gemakkelijke betoogtrant: de haastige lezer staat centraal.

Van een ander kaliber zijn de Opbouwteksten van de Gradus Hendriks Stichting, en in dat kader verscheen nu als zesde 'tekst' het nieuwe boek van Harry Broekman: 'Opbouwwerk, Methoden, technieken en terreinen' (Den Haag 1991, 442 pagina's inclusief bijlagen).

Het ging de initiatiefnemers (het Landelijk Platform Opbouwwerk en het Nederlands Instituut voor Zorg en Welzijn) om het tot stand brengen van een 'nieuw studie- en werkboek', dat beeldbepalend moest worden voor de werksoort in Nederland in de conjunctuur van de negentiger jaren. En liefst als een bruikbare inspiratiebron kan fungeren voor beroepsvorming en opleiding. Na voorbereiding door een redactie-commissie werd een productie-opdracht gegeven aan Harry Broekman, die reeds eerder blijk gegeven had van het vermogen om in korte tijd uit een veelheid van materiaal een handzame geheel te creëren.

In zijn 'verantwoording' deelt Broekman mee, dat de opdrachtgevers hem negen maanden tijd gaven om het boek te produceren. Die tijd én het beschikbare budget lieten niet toe om een aantal specialisten in te schakelen. Noodgedwongen moest hij afzien van het ontwerpen van nieuwe conceptualisaties of het op tafel leggen van controversiële standpunten. Wat hij zich wel ten

doel stelde: 'het intelligent verzamelen en ordenen van de bestaande 'body of knowledge' van het vak en dit op een leesbare wijze presenteren'. Het recent omschreven beroepsprofiel zou als maatstaf moeten gelden en bestaande teksten konden dienen als uitgangspunt voor een dergelijk handboek. Als redacteur zette Broekman zich aan het verzamelen, selecteren en assimileren van teksten. Niettemin diende er door hemzelf nog veel geschreven te worden: niet slechts verbindende teksten tussen de onderdelen, maar ook nog eens vijf van de vijftien hoofdstukken.

De vergelijking dringt zich op met het de poging die David Thomas tussen 1981 en 1983 ondernam om de ontwikkeling van het Britse opbouwwerk te analyseren en lijnen door trekken naar de toekomst ('The making of community work, London 1983'). Thomas kon aan zijn studie echter twee jaar werken en gebruikmaken van de commentaren van een schare meelezers. De beperkte mogelijkheden in acht genomen is het Broekman naar onze mening toch gelukt een studie te produceren die het opbouwwerk in de komende jaren een uitdagend profiel kan geven. In die zin een 'tussenbericht' met de allure van een kleine mijnpaal.

Oud en nieuw materiaal gerangschikt naar vijf invalshoeken: een kort overzicht

Het laatste niet meegerekend zijn de overige veertien hoofdstukken in een viertal zogenaamde 'clusters' bijeengegroept. Het eerste cluster is als 'toeleiding' bedoeld en start - kenmerkend voor de opvatting van Broekman over opbouwwerk - met een hoofdstuk over de opbouwwerkinstelling als innovatie-instituut. Als voorbeeld geldt de maatschappelijke ontwikkelingsfunctie van het Centraal Orgaan in Leeuwarden. In het tweede hoofdstuk staat 'het werken in achterstandswijken'

centraal, waarin een eerste introductie plaatsvindt van een drietal recente modellen voor een integrale aanpak van wijkproblemen.

Deze programmatische toeleiding sluit af met een korte analyse van de WAO-beweging en de assistentie die het opbouwwerk aan deze beweging levert, met name in de vorm van bronnenmobilisatie als methodisch principe.

De volgende vier hoofdstukken zijn bijeengeclusterd onder de titel 'basisvaardigheden en technieken'. Voorop gaat een hoofdstuk gericht op informatieverzameling en -analyse, met bijzondere aandacht voor beleidsanalyse en handelingsonderzoek. Als tweede basisvaardigheid wordt het 'leren organiseren' besproken (met name ontleend aan een studie over het organiseren van ouderen) met als expliciet onderscheiden onderdelen het leggen van contacten (teksten van Twelvetrees), het hanteren van conflicten en het onderhandelen. Een oriënterend kader biedt het 'managen' van organisatiegedrag. Als derde gebied van basiskennis worden een drietal beleidsinstrumenten beschreven: marketing, public relations en voorlichting in het opbouwwerk. Deze cluster sluit af met een hoofdstuk over analyse en strategie, waarin Broekman uitvoerig aandacht besteedt aan de analyse van netwerken en inzichten ontleend aan 'klassieke' Amerikaanse auteurs over strategieontwikkeling.

Inzet van de derde cluster vormen de diversiteit aan **methoden** zoals die in de praktijk van het opbouwwerk zijn ontwikkeld. Door Broekman wordt in dit verband een driedeling aangebracht: het methodisch werken binnen een territorium, de probleem- en projectgerichte werkwijze en het op beroepsmatig-methodische wijze bezig zijn met 'maatschappelijke ontwikkeling'. Het is duidelijk dat het hier vooral gaat om de ontfanging van de diverse werktradities van ontwikkeling, organisering, actie en planning. Een

nieuw aandachtsgebied wordt gevormd door het gebruik van netwerken als methode. Een tweetal specifieke doelgroepen en een viertal uiteenlopende werktuigen die 'bijzondere kennis' van de werker vragen, worden gebundeld tot één laatste cluster. Hieruit kan blijken op welke gebieden het opbouwwerk van de negentiger jaren zich concentreert en hoe omvattende doelstellingen zich laten vertalen. Als typerende doelgroepen figuren 'minderheden' en 'ouderen'. Als terreinen worden behandeld: onderwijs, werk, gezondheidszorg en milieu. Elk hoofdstuk bevat een of meerdere projectbeschrijvingen die een beeld geven hoe in concreto gewerkt kan worden. Het boek sluit af met een breed opgezet 'perspectief'. Eerst passen we een aantal maatschappelijke ontwikkelingen van de jaren '90 de revue, waarna (opnieuw) wordt ingegaan op het beleidsconcept van de sociale vernieuwing en de rol daarin van opbouwwerk. Broekman staat vervolgens uitvoerig stil bij de wijzigingen die zich momenteel in de infrastructuur en de uitvoeringskant van opbouwwerk in Nederland voltrekken, mede op grond waarvan hij een aantal kansen en inschattingen formuleert voor de komende vijf à tien jaren. 'Last but not least' wordt een instructieve bijlage toegevoegd over 'projectmatig werken' in opbouw situaties, terwijl een royale literatuurlijst, een verantwoording vanwege de auteur en een register het geheel completeren.

Een eerste appreciatie

In zijn voorwoord wijst Cees de Wit op de sterke behoefte aan studie- en werkliteratuur van opbouwwerkers in opleiding en bijscholing, die (opnieuw) langs uiteenlopende 'aanvliegroutes' in dit werk terecht komen. In die situatie zou dit 'methoden en terreinen'-boek de functie kunnen vervullen van gelijkrichter en kompas voor beroepsvorming.

Over het geheel genomen denken we dat deze verwachting ingelost wordt. De inhoud verleent vlees en bloed aan de abstracte formuleringen van het recent overeengekomen beroepsprofiel. Consistent daarmee wordt de nog steeds gangbare roloppvatting van de groepen-ondersteuner doorbroken. Het werkgebied van 'maatschappelijke ontwikkeling en innovatie' wordt als een kenmerkend en vanouds bij het werktein behorend onderdeel behandeld. Op die manier komt de kwestie van functietypes en expertise-nivo's in opbouwwerk goed herkenbaar aan de orde. Evenzo het fundamentele debat over de vraag welke normatieve criteria voor dit werk mogen gelden, wanneer in termen van een opbouwproces wordt gesproken.

Voor lezers en studenten die wat dieper willen graven naar de denktradities en ideologische strijdpunten - zoals die onvermijdelijk doorwerken én genegeerd worden in het nederlandse opbouwwereldje - heeft dit boek helaas weinig te bieden. In die zin is de kwalificatie 'werkboek' beter op zijn plaats dan die van op theorievorming gebaseerd studieboek. Gezien de productie-formule was daar ook weinig tijd voor en het resultaat is een sterke overheersing van het bij Broekman reeds aanwezige interpretatiekader.

Juist de wijze waarop methodiekontwikkeling gestuurd kan worden door theoretische concepten kan ook voor studenten op HBO-nivo uiterst relevant zijn. We hebben het nu maar niet over het consequent ontbreken van verwijzingen naar maatschappij-theoretische invalshoeken, en naar theorievorming over collectief handelen / sociale bewegingen: alsof lezers daar in het verband van methoden en technieken absoluut niet in geïnteresseerd willen worden. Dit tekort zou zeker gesignaleerd moeten zijn, als het gaat over maatschappelijke ontwikkeling en sociale vernieuwing, en zoveel zorg werd besteed aan verantwoording van gedane keuzes

en gehanteerd bronnenmateriaal. Niettemin is er ruim voldoende aanleiding in te gaan op in dit boek aangesneden thema's, juist omdat het boek programmatisch beoogt de gangbare beeldvorming van opbouwwerk te actualiseren en te redresseren.

Nuancering roloppvatting en beroepsprofiel

Programmatisch van karakter is het onderscheid tussen twee (uiteenlopende) lijnen waarlangs het opbouwwerk zich sinds de twintiger jaren van deze eeuw beweegt: als eerste de bestrijding van achterstand en de belangenbehartiging van sociaal-economisch zwakke groepen, en als tweede lijn het initiëren van nieuwe oplossingen voor maatschappelijke vraagstukken. De laatste lijn omvat institutioneel opbouwwerk en is als zodanig veel minder gebonden aan de problematiek van bepaalde gebieden. De vraag naar het ontwikkelen van een goed leefmilieu en een betere kwaliteit van samenleven is evenzeer afkomstig van 'midden-groepen', die als zodanig betrokken worden in opbouwprocessen. Een en ander betekent dat de tot nu toe op ondersteuning van bewonersgroepen toegesneden roloppvatting moet plaatsmaken voor een profiel waarbinnen ruimte is voor het vervullen van een tweede, meer afstandelijke rol. De instelling dient daartoe over een strategisch gunstige positie te beschikken. De expertise moet kunnen voorzien in het vergroten van alternatieven, waar zowel burgers als bestuurders uit kunnen putten.

Een nieuwe beroepsvariant: maatschappelijke ontwikkeling

Uiterst opvallend en tegelijkertijd voor de hand liggend is het onderscheiden van een volledig als opbouwwerk te kwalificeren taakstelling en werkvariant: 'het bijdragen aan de maatschappelijke ont-

wikkeling'. Historisch gesproken wordt verwezen naar het appèl op het opbouwwerk tijdens de wederopbouwfase na de oorlog, tijdens de stadsvernieuwing, in de realisering van sociale vernieuwing. Broekman noemt dit 'het actief ontwerpen van een beter passend samenlevingsmodel en dit vervolgens operationeel maken' (p. 242).

Deze ontwikkelingstaak - zo wordt geconcludeerd - stelt andere eisen aan de werker dan de reguliere ondersteuning van bewonersgroepen. Er wordt een ander nivo van expertise en kwalificaties gevraagd. Gezien de zwaardere functie-eisen zal het salarisnivo eveneens hoger dienen te zijn.

In 1990 werd in opdracht van het Landelijk Platform een enquête uitgevoerd naar sectoren en bezigheden van deze ontwikkelingsfunctionarissen.

Zij blijken indeelbaar in een drietal categorieën: categoriaal gebonden werk (huurdersbonden, WAO-platforms, onderwijsvoorrangsbeleid, ouderen-werk, maatschappelijk activeringswerk kerken), behartiging van bepaalde algemene belangen (criminaliteitspreventie, kleinschalige werkgelegenheid), en als laatste categorie die der 'generalisten'. Het gaat hier dus om instellingen en taakomschrijvingen die veelal niet in termen van opbouwwerk omschreven zijn, maar die naar inhoud er wel degelijk toe gerekend kunnen worden. Echter: slechts 15 procent van de geënquêteerden bleek van origine opbouwwerker te zijn. Daarnaast voert Broekman op een heel logische manier een glijdende schaal in, waarbij plaatselijke instellingen evenzeer als 'ontwikkelaar' kunnen optreden.

Er ligt hier wat betreft de beroepsvorming en afbakening van de sector opbouwwerk nog steeds een grote onduidelijkheid, die door Broekman's aanpak niet opgelost wordt. Voor een heldere beeldvorming is het nodig te kiezen: of alle 'ontwikkelingsfunctionarissen' worden qua beroepstype tot het

opbouwwerk gerekend (lieft met hun eigen instemming), of we concluderen dat er in deze sector op uiteenlopende wijze gewerkt wordt en dat een der mogelijke werkstijlen die van beroepsmatig opbouwwerk kan zijn. Ons inziens zou het de professionalisering van opbouwwerkeren goede komen, wanneer dit type werk als reguliere variant erkend werd. Mits tegelijkertijd duidelijkheid bestaat over de normatieve en methodische identiteit van dergelijke opbouwkundig georiënteerde werkers.

Terecht pleit Broekman er in zijn perspectiefschets voor om als opbouwwerk in de sector 'ontwikkeling' meer initiatieven te nemen en zo het draagvlak ervan te versterken.

Basisvaardigheden: essentie en opportuniteit

Vier hoofdstukken presenteren 'enkelvoudige, ambachtelijke handdelings-aanwijzingen, kennis en vaardigheden die in het opbouwwerk veel gebruikt worden'. Het accent wordt gelegd op 'het verzamelen van informatie en het trekken van consequenties in termen van doelgericht handelen'. Als 'hoofdbestanddeel van het vak' wordt 'organiseren' aangemerkt. Uit deze toelichting van de inhoud van het tweede deel blijkt dat getracht wordt om anno 1991 opnieuw de basisuitrusting van het vak te formuleren. Dergelijke pogingen vinden plaats binnen een beperkte ruimte die de auteur noodzaakt tot eigen keuzes en posities. Ook hier komen die naar voren: veel aandacht voor technieken van informatie-verzameling en -analyse, van conflicthantering en onderhandeling, van marketing en public relations.

De klassieke opzet van leerboeken opbouwwerk, waarin een faseringsmodel van het opbouwproces de grondstructuur biedt om de diverse basismethoden en -technieken in te delen (zie b.v. Henderson en Thomas, *Opbouwwerk in de praktijk*

(vert.), Deventer 1982), is impliciet aanwezig, maar zeker niet meer in dominante vorm. Als er sprake is van een basisstrategie, dan is dat eerder een werker die op grond van een zorgvuldige analyse van de situatie een aanbod doet ter ondersteuning in het oplossen van bepaalde kwesties, en vervolgens zich richt op het zo krachtig mogelijk organiseren van belanghebbenden. Daarbij gaat het om verbeteren van situaties 'met en voor mensen'. De werker stuit met zijn veranderingsgezinde opstelling op verschillend gemotiveerde individuen en conflicten 'in de boezem van strevende (actie)groepen'.

In essentie wordt een 'werker-centrisch' organiseringsmodel uitgewerkt waartoe dan ook alle benodigde vaardigheden voorhanden moeten zijn. De organisatieagogische kwaliteiten van de werker, zijn analytische en strategische inzichten geven de doorslag. Wil een bepaald doel bereikt worden, dan moet er een effectieve organisatie van de grond komen, die in staat is tot 'innoverend leren'. Bij dergelijke instructies (die door Broekman hoofdzakelijk uit de 'management sciences' worden gehaald) dringt zich onweersaanbaar een beeld op van een groep goed opgeleide vrijwilligers (vgl. een actiegroep uit de milieubeweging) in plaats van het moeizaam opereren met onervaren en op korte termijnbelangen georiënteerde bewoners uit achterstandswijken. Juist in die situaties manifesteert de werker zich in het model van Broekman minder als non-directief ondersteuner, maar steeds duidelijker als deskundige intermediair die wil scoren. Een uiterst legitieme en actuele werkinterpretatie, die op een aantal punten wel een breuk met het verleden betekent. Opnieuw de vraag: is dit de werkersrol in essentie of een aan de tijdgeest aangepaste, opportuun geachte interpretatie: je moet scoren op issues, anders overleef je niet.

Methodische denkwijzen: confrontatie niet aan de orde

In het derde deel staat Broekman voor de opgave om de belangrijkste methoden in het opbouwwerk te behandelen. Hij stelt om te beginnen (p. 179) dat 'er niet gestreefd is naar purisme in de terminologie rond methoden'. Vele scribenten in het verleden zorgden voor wanorde, ook werkers zijn niet consistent in hun onderscheidingen. Nu te streven naar codificatie is te voortijdig. Toch dient wel enige ordening te worden aangebracht, en - ter inleiding van het deel over 'methoden in de praktijk' - worden een aantal omschrijvingen gegeven van termen als methodiek, methode, techniek, werkprincipe en aanpak (p. 179/180).

Zij dienen voornamelijk om de opbouw en indeling van het boek helder te maken en geven inzicht in de denkwijze van de auteur. Hoewel er veel waardering op zijn plaats is voor de heldere indeling van methoden in territoriaal, probleemgericht en ontwikkelingsgericht werken, leidt de pragmatisch-analyserende benadering van Broekman er gemakkelijk toe, dat het zicht op de normatieve inbedding van de diverse methodieken benomen wordt. Broekman weet een uitstekende aansluiting te construeren tussen historische ontwikkeling van praktijken in Nederland, analyse in algemene zin van de betrokken aanpak en methodes, en het nivo van illustratieve casebeschrijvingen. Helaas wordt er nauwelijks enige aandacht geschonken aan de stilzwijgende veronderstellingen, de maatschappij-opvatting, de primaire doeleinden die met de methodieken samengingen, en die als legitimatie golden voor de nieuwe praktijken. Als voorbeeld: welke belangen kunnen schuilgaan achter opdrachten voor 'sociale interventie' en welke politiek-ideologische invullingen kunnen met het begrip 'participatie' worden verbonden?

Naar ons idee zou het gebruikmaken van de (op punten verouderde) driedeling van Jack Rothman in drie werktadities: community development, community planning en community action, de verschillen in optiek en methodische keuzes scherper in kaart hebben kunnen brengen.

Wat de Nederlandse ontwikkeling in methodisch denken betreft: die is door de literatuurstudie van Van der Waals uitstekend in kaart gebracht. Door hieraan voorbij te gaan wekt Broekman de indruk, dat het hier om overleefde en niet meer terzake doende discussies gaat, waar de lezers van dit studieboek niet mee vermoeid dienen te worden.

In dat verband is Broekman's omschrijving van het begrip 'methodiek' heel kenmerkend: 'een samenhangend geheel van methoden passend bij een vraagstuk'. Deze koppeling met historisch verschuivende maatschappelijke vraagstukken is vanuit een beschrijvende optiek acceptabel te noemen.

Zo wordt op p. 183 gesteld, dat 'het Nederlandse opbouwwerk in 1925 ontstaan is in Drenthe'. De opbouwaspecten in de werkwijze van de vooroorlogse volks- en buurthuizen zijn niet minder relevant: zij limmers richtten zich - veel sterker dan bij Opbouw Drenthe - op de activering langs educatieve weg van de volkswijk-bewoners.

De gekozen methoden weerspiegelen niet slechts problemen maar in hun nagestreefde effecten geven ze ook aan welke werking er - volgens de ontwerpers en gebruikers - van het opbouwproces op de maatschappelijke verhoudingen moet uitgaan (bij voorbeeld de samenwerkingsideologie in Drenthe). 'Territoriaal werken' kent zo vele gezichten.

Issue-gerichtheid als methodisch uitgangspunt

Op een verrassende wijze worden in één hoofdstuk de probleem-projectmethode in behandeling gecombineerd met het voeren van sociale

acties en campagnes. In de probleemgerichte aanpak richt het opbouwwerk zich op een specifieke kwestie, een 'issue', het dominante probleem waaraan de andere problemen ondergeschikt worden gemaakt. Deze aanpak leent zich uitstekend voor een projectmatige werkwijze, en sluit tactische middelen van sociale actie niet uit. Aangegeven wordt onder welke voorwaarden de rol van activist mag worden uitgeoefend; in dat verband is het goed om over een aantal actietactieken te beschikken en zo nodig ook de organisatie van een campagne op je te kunnen nemen.

Ook hier worden tegenstellingen overbrugd en uiterst principiële discussies elegant afgestopt. Toch is het duidelijk dat het hier in feite blijft gaan om het methodisch-tactisch ombuigen van een hoogst dringende, maar beperkte probleemsituatie. Broekman vermeldt verder een reeks kritiekpunten die op de PPM geuit zijn, onder meer het controleerbaar en beheersbaar maken van opbouwprocessen door de overheid. Hij gaat daar niet verder op in. Terugkoppeling naar organiserings- en onderhandelingsvaardigheden, en de relatie probleemoplossing - opbouw van een strategische positie zou deze methodische hoofdstukken grotere samenhang hebben verschaft.

Specifieke doelgroepen, nog weinig methodische kennis, agogische bekwaamheden blijken onmisbaar

Wanneer nieuwe doelgroepen en taken voor categoriaal opbouwwerk in beeld komen, constateert Broekman dat er sprake is van een geringe methodische kennis die op dit werk is toegesneden. Het opbouwwerk kan met zijn driedelige doelstelling (probleemoplossing, competentievergroting en beleidsbeïnvloeding) echter een reëel alternatief vormen voor de zorgaanpak. Methodisch gesproken ver-

Opbouwwerk Methoden, technieken en terreinen

Dr. Harry Broekman

NIZW

Nederlands
Instituut
Zorg
Wetzijn

PLANDELIJK
PLATFORM
OPBOUWWERK

6 OPBOUWTERSTEN

vaagt de grens tussen groeps- en opbouwwerk.

De WOZON-aanpak inzake 'integraal werken met ouderen' laat een combinatie zien van sociaal ondernemerschap, probleemgericht samenwerken, methoden van lokaal- en buurtgericht werken en van projectorganisatie. Aan de werksoorten vormingswerk, activiteitswerk en gecoördineerd ouderenwerk worden methodische inzichten ontleend. Kortom de gangbare methodiek van opbouwwerk wordt opgerekt en aangevuld tot 'basisprincipes voor een ontwikkelingsaanpak'.

Inzake het terrein van 'arbeid en inkomen' heeft de auteur zelf een rondgang gemaakt langs opbouwwerkers om veranderingen in houding en kennis te registreren. In de veelheid van activiteiten kan hij nog weinig algemene methodische principes onderscheiden. Wel blijkt

het agogische aspect belangrijk te zijn. Dat heeft betrekking op 'gevoel voor de individuele eigenschappen van deelnemers' en het systematisch op gang brengen van groepsprocessen met het oog op het functioneren van deelnemers buiten deze groep.

Als hij dan concludeert: 'agogische bekwaamheden zijn onmisbaar', vragen we ons af in hoeverre dit voor het beroep als geheel geldt. Broekman legt in zijn analyse van het vak met name de nadruk op de methodische vernieuwingen, die nodig bleken gezien de recente maatschappelijke ontwikkeling en relatief onbekende terreinen. Uit zijn analyse blijkt echter ook hoe sterk de continuïteit in de vakkeisen doorwerkt:

nog steeds is de persoonlijke omgang met deelnemers en de bewaarde ondersteuning van groepsprocessen een drager voor

het geheel. Dat heeft implicaties voor de eisen die aan de beroepsvorming moeten worden gesteld: zo nodig een grondige training in agogische ondersteuning en activering. Juist in deze kwaliteiten blijken werkers zich uiterst effectief te kunnen onderscheiden van vele andere dienstverleners.

Conditie voor de beroepsvorming

De grootste verdienste van deze studie is dat zij een forse stap betekent in de richting van een onderbouwd en gedifferentieerd beroepsprofiel. Een profiel waarin ruimte bestaat voor verschillende varianten van opbouw- en maatschappelijk ontwikkelingswerk. Naarmate de uitvoering ervan nieuwe en 'hardere' sectoren omvat, worden zwaardere eisen gesteld aan het strategische en beleidsdenken, maar tegelijkertijd aan communicatieve en interactievaardigheden. Kwaliteit in agogische zin zal nog steeds verwacht worden.

Mits het de vereiste kwaliteiten kan leveren, ziet het perspectief voor de werksoort opbouwwerk er in Nederland niet slecht uit. Hoe meer het werk zich echter plaatselijk en gemeentelijk differentieert, des te afhankelijker wordt het beroep als geheel van de condities voor uitwisseling van ervaringen en ideeën, van debatten die de theorievorming kunnen stimuleren. Evenals in de jaren zeventig dient weer een nieuwe generatie studenten theoretisch en beroepsgericht bij de vakontwikkeling betrokken te worden. HSAO- en universitaire opleidingen dienen daarvoor een goede opleiding te verzorgen. De sector dient ruim gedefinieerd te worden, zodat ook overstappen en carrièremogelijkheden in de ontwikkelingssector mogelijk zijn. Ook de vele opbouwwerkers die dankzij hun ervaring en de reorganisaties in evenzovele 'ontwikkelingsbanen' terecht zijn gekomen kunnen aan deze herprofilering bijdragen.

De VO-Opbouwwerk: een voorbeeld van certificatie

door Dick Bussing, docent LOCO (HR & O)

Op 15 juni 1990 vierde LOCO het 25-jarig bestaan, voorheen onder de naam Kaderkursus Opbouwwerk en sinds 1 januari 1989 onder de naam Landelijk Opleidingscentrum Opbouwwerk en Maatschappelijk Ondermenen. Met die nieuwe naam werd tevens de Voortgezette Opleiding Opbouwwerk aangeduid. Toen de VO's in Amsterdam, Groningen en Nijmegen stopten met opbouwwerk, paste Rotterdam de kaderkursus aan, en ging juist door als VO-Opbouwwerk, en werd daarmee de enige in Nederland. LOCO sloot zich aan bij het Landelijk Overleg Voortgezette Opleidingen (LOVO), waar ze zich in het gezelschap bevindt van de andere tweede fase-opleidingen voor beroepsinnovatie en methodiekontwikkeling.

Nu, drie jaar later, heeft LOCO naast de twee-jarige VO, een een-jarige Opleiding Werkgelegenheid, een Opleiding Beleidskunde en een reeks van cursussen, trainingen en activiteiten, die worden uitgevoerd in opdracht (het contractonderwijs). Inmiddels heeft ook de omschakeling naar een marktgerichte organisatie plaats gehad: LOCO moet op profit-basis werken, de stimulerings-subsidies van het ministerie van Onderwijs zijn nu weggefallen. LOCO neemt weliswaar deel aan de Faculteit Welzijnswerk, Arbeidsverhoudingen en Gezondheidszorg (WAG) van de Hogeschool Rotterdam en Omstreken, maar is thans self-supporting. De centra voor contractonderwijs zijn ondergebracht in COWAG.

Bij de meeste LOCO-activiteiten is de expertise, opgebouwd middels de VO-Opbouwwerk, steeds van belang: aandacht voor de vernieuwingen binnen de beroepspraktijk, aandacht voor de noodzaak van professionele legitimering van het beroep, aandacht voor de veranderende maatschappelijke context waarbinnen de beroepsuitoefening plaatsvindt en aandacht voor de te vernieuwen politieke grondslagen voor de zorg- en welzijnssector. Kortom, professionaliteit verder ontwikkelen en profileren is LOCO's belangrijkste boodschap. De LOCO-staf is optimistisch over de toekomst. De VO startte dit cursusjaar met een kleine wachtlijst en ook het komend studiejaar worden voldoende inschrijvingen verwacht. Het

VO-getuigschrift leidt inmiddels tot registratie als *VO-opgeleid opbouwwerker*. Een landelijk register van VO-afgestudeerden is tot stand gekomen, dank zij het LOVO, in samenwerking met de HBO-Raad en het ministerie van Onderwijs. Vorig jaar juni werden de eerste certificaten aan LOCO-studenten uitgereikt.

Je bent wellicht meer opbouwwerker dan je denkt

Van meet af aan heeft LOCO zich met het VO-programma gericht op de profielkenmerken, zoals opgesteld in het *Beroepsprofiel Opbouwwerk* (Opbouwwerktaksten nr.2). Vooral na publicatie werd sterker de nadruk gelegd op de tweede kerntaak: de maatschappelijke ontwikkelingsfunctie, waarbij onderzoeken, signaleren en ontwerpen belangrijke instrumenten zijn van de werker. Bij de introductiegesprekken met studenten wordt hier aandacht aan besteed. Herkent de student deze beroepsaspecten in de eigen praktijk? Is er een verband met de taken rond bewonersondersteuning? Steeds meer beroepsrollen blijken zich te herkennen in deze profielkenmerken: naast de opbouwwerkers, buurtwerkers en coördinerend opbouwwerkers, ook de migrantenwerkers, de jongeren(opbouw)werkers, de ouderenwerkers (groeidend aantal), projectleiders sociale vernieuwing, sociale wijkopbouw, onderwijsvoor-rang e.d., consulenten zelforganisa-

ties allochtonen en sociaal cultureel werkers.

LOCO richt zich kortom op werkers in de samenlevingsopbouw, die een afgeronde HBO-opleiding hebben en die zich verder willen scholen en een bijdrage willen leveren aan verdere ontwikkeling van het werk. De aanpak van samenlevingsopbouw kenmerkt zich dan in ieder geval door:

- De betrokkenheid van de doelgroep.** Dat impliceert dat de mobilisatie, het werken met en de actieve participatie van de doelgroep tot de wezenlijke doelstelling behoort. De werkers verrichten hun interventies op een zodanige wijze, dat de cliëntgroepen de eigen belangen zelfstandig leren behartigen en andere probleemgebieden worden geactiveerd.
- De gerichtheid op structurele veranderingen.** Werkers proberen niet slechts gedragspatronen van mensen te wijzigen, proberen niet slechts de greep van mensen op het eigen bestaan te vergroten, maar doen dit door middel van het scheppen van sociale verbanden en het omzetten van maatschappelijke problemen in georganiseerd initiatief. Zij opereren in het krachtenveld tussen de systeemwereld van overheden en instituties en de leefwereld van burgers en hun belangengroepen.
- Voortdurende vernieuwing.** Samenlevingsopbouw wordt ingezet in situaties waar structuur of niet duidelijk voorhanden is, of niet blijkt te werken. Werkers op dit terrein zullen dus altijd voor en deel pioniers zijn, die voortdurend nieuwe problemen tegenkomen, nieuwe definities bedenken, nieuwe aanpakken uitproberen, in samenspraak met de doelgroep. De VO-Opbouwwerk is een prima middel om bij te dragen aan de maatschappelijke erkenning van al die beroepen, die zich bewegen op het terrein van de samenlevingsopbouw, de *community development*. LOCO richtte zich daarom in een recente advertentie uitdrukkelijk tot degenen, die zich

wellicht ook opbouwwerker zouden kunnen noemen.

Het opleidingsprogramma

Juist het feit dat bij samenlevingsopbouw "experimenteren en vernieuwen" een basiskarakter is, waarbij het zoeken naar nieuwe doelgroepen, nieuwe mogelijkheden en nieuwe methoden onderdeel van de activiteiten van de werker zijn, maakt duidelijk dat de werker behoefte zal blijven hebben aan "nascholing", aan "bijtanken", aan "uitwisseling met collega's". Weer even een frisse kijk op het werk, weer even een aantal principiële discussies, die je in je dagelijkse praktijk vergeten was of waar je niet aan toekomt. En bovendien informatie over de actuele ontwikkelingen op het gebied van het overheidsdenken, over elders ontwikkelde methoden, en nieuwe theorieën, die bruikbaar kunnen zijn voor de eigen werkpraktijk.

De VO LOCO stelt zich ten doel om op kritische wijze de ontwikkelingen met betrekking tot samenlevingsopbouw en opbouwwerk te volgen en de vakbekwaamheid van de studenten te vergroten.

Eenzijds biedt LOCO haar studenten een beproefd product: een programma gebaseerd op het beroepsprofiel, met veel aandacht voor beleid en samenleving. Anderzijds staat het programma voortdurend ter discussie, op grond van de veranderende omstandigheden in de praktijk van de studenten en de heersende beleids-vernieuwing, en wordt het jaarlijks bijgesteld. Het programma is te karakteriseren door 3 aspecten van werk en beroep:

1. **Analyse:** een deel van het programma is gericht op theoretische inleiding, analyse en diagnose. Programma-onderdelen zijn o.a. maatschappij-analyse, theorie welzijnswerk, organisatie-analyses en een introductieprogramma methodiek opbouwwerk.

2. **Reflectie op de praktijk:** veel aandacht krijgt het eigen handelen van de student. Positie en rollen kiezen, het persoonlijk functioneren en het kunnen toepassen van meerdere methodieken en strategieën in werk en organisatie. Programma's: collegiale consultatie, educatieve processen, organisatie en management, maatschappelijk ondernemen, netwerkontwikkeling en -benadering, beleidsonderzoek. Supervisie en reflectie benadrukken de persoonlijke kwaliteiten in de uitvoering.

3. **Ontwikkeling en innovatie:** vooral in het tweede studiejaar is er veel aandacht voor verdieping van het beroepshandelen en werk- en organisatieontwikkeling. De student wordt aangesproken op het ontwikkelen van creatief denken en handelen, noodzakelijk voor het vinden van nieuwe mogelijkheden daar waar bestaande oplossingen niet meer voldoen. Nieuw in de opleiding is, dat nu keuzemodules worden aangeboden, zodat de student een programma volgt, wat zoveel mogelijk aansluit bij de eigen praktijk: buurtbeheer, migranten-steunfunctie, lokale gezondheidsbevordering zijn thema's die kunnen worden gekozen. Tevens wordt een buitenlandse studiereis aangeboden, waar vernieuwende praktijken worden bestudeerd: Londen in 1993 is het plan.

De enige maar niet alleen

LOCO is als landelijk opleidingscentrum dan wel enig in haar soort, zij is echter ook een van de velen, die zich toeleggen op de kwaliteitsverbetering van het opbouwwerk, als beroep en werksoort. Vooral tijdens haar bestaan als Voortgezette Opleiding werd een omvangrijk netwerk van relaties opgebouwd. Zowel met opdrachtgevers (plaatselijke en provinciale instellingen voor welzijn en samenlevingsopbouw), als met andere opleiders en ontwikkelaars. Er zijn (samenwerkings)relaties met bijvoorbeeld het Landelijk

Platform Opbouwwerk (LPO), Nederlands Instituut voor onderzoek naar Maatschappelijke Opbouw (NIMO), de Gradus Hendriks Stichting (Leerstoel Wetenschappelijke Grondslagen van het Opbouwwerk aan de Erasmus Universiteit), de regionale Werkplaatsen Opbouwwerk, Nederlands Instituut voor Zorg en Welzijn, Landelijk Samenwerkingsverband Achterstandsgebieden (LSA), Ned. Beroepsorganisatie Opbouwwerkers (NBO) en de HBO-studierichtingen, die thans onder de naam Culturele en Maatschappelijke Vorming (CMV) een afzonderlijke studieroute Samenlevingsopbouw aanbieden. LOCO verwacht dat dit netwerk samenlevingsopbouw bijdraagt aan het up-to-date houden van haar VO-opleiding, cursussen en contact-activiteiten. Bovendien wordt samenhang tussen de verschillende diensten en producten waar mogelijk bevorderd.

LOCO is het Landelijk Opleidings Centrum voor Opbouwwerk en maatschappelijk ondernemen. Zij verzorgt opleidingen, cursussen en contractactiviteiten op 2e fase niveau.

Zij richt zich op functionarissen in de non-profitsector, die in hun werkpraktijk gespecialiseerd zijn in de ondersteuning van belangengroepen en zelfhulpgroepen of als projectleider, coördinator, ambtenaar e.d. verantwoordelijk zijn voor het entameren van initiatieven van onderop en voor participatiebevordering. LOCO is onderdeel van COWAG, centra voor contractonderwijs van de Faculteit Welzijnswerk, Arbeidsverhoudingen, Gezondheidszorg, van de Hogeschool Rotterdam & Omstreken.

Opleiding, kwaliteit, kwalificatie, certificering in het opbouwwerk

Het Landelijk Platform Opbouwwerk (LPO) heeft het Consulentenschap Samenlevingsopbouw verzocht materiaal te verzamelen ter gerichte meningsvorming en standpuntbepaling inzake de in de titel vermelde onderwerpen.

Juni 1991 vervaardigde Mr. C. Royackers hiertoe een eerste notitie: "Inleidende observatie certificering". Deze notitie draagt een probleemverkennd karakter en plaatst certificering binnen het beleidskader van kwaliteitszorg.

In een vervolgo opdracht verzocht het LPO het Consulentenschap de opgemelde begrippen nader uit te werken en te verankeren enerzijds aan lopende kwaliteitsontwikkelingen binnen het opbouwwerk, anderzijds een koppeling aan te brengen met onder meer activiteiten van de - door het Ministerie van WVC ingestelde - Commissie Ontwikkeling Kwalificatiestelsel Zorg & Welzijn.

Daarmee zijn de voornaamste documenten als basis voor onderhavige rapportage gegeven. Immers, sinds mei 1990 beschikt de sector over het *Beroepsprofiel Opbouwwerker*, samengesteld door een brede commissie van deskundigen. En onlangs, november 1991, verscheen het *Handboek Methoden, Technieken en Terreinen van Opbouwwerk*, opnieuw onder een redactieraad van sectordeskundigen.

Extern kwam najaar 1991 het interimrapport van de Commissie Ontwikkeling Kwalificatiestelsel Zorg & Welzijn beschikbaar. In dit interimrapport wordt de stand van zaken en perspectief van het kwalificatievraagstuk in de sector Zorg en Welzijn geïnventariseerd. Tenslotte is ook het rapport van De HBO-raad "Herkenbare kwaliteit in vijfvoud" uit 1990 van belang, waarin de gaande herstructurering van het Hoger Sociaal Agogisch Onderwijs wordt uiteengezet.

1.2 De verdere inrichting van deze nota

In paragraaf 2 wordt geïnventariseerd wat op dit moment de constituerende elementen zijn van de volledig gekwalificeerde opbouwwerker. In kort bestek wordt bijeen gebracht wat het impliceert om als professional te voldoen aan kwaliteitseisen.

In paragraaf 3 komen nuttige en nodige onderscheidingen aan bod. Geconstateerd wordt, dat er diverse niveau's qua kwaliteit van de vak-uitoefening zijn. Daarna wordt uiteengezet dat toeleiding tot die niveau's, bepaalde en ook gedifferentieerde eisen stelt aan het bekwalingspro-

ces. Tenslotte wordt een derde element uiteengezet. Er wordt nader stilgestaan bij de courante toegangswegen tot het beroep, met name vanuit het gezichtspunt: hoe precodeert de 'aanvliegroute' de verdere afhandeling van de kwalificatie?

In paragraaf 4 wordt de vraag beantwoord: wat impliceren de aangebrachte onderscheidingen als het gaat om een opleidingsstelsel dat adequate graduering mogelijk maakt.

In paragraaf 5 komt inrichting van een stelsel van kwaliteitsbewaking en kwaliteitsbevordering aan de orde. Welke rol kan certificatie hierbij spelen. Wat kan het opbouwwerk leren van de ervaringen van anderen hierbij? In een Bijlage worden enkele elementen van een kwalificatiestelsel nader uitgewerkt.

PARAGRAAF 2

DE ESSENTIES VAN HET METIER

2.1 Twee Hoofdtaken

Het takenpakket van de opbouwwerker heeft zich vooral langs twee lijnen ontwikkeld.

Eén lijn is die van bestrijding van achterstand bij sociaal-economisch zwakke groeperingen. In het moderne spraakgebruik wordt dit ook wel genoemd: de niet-koopkrachtige vraag naar diensten en voorzieningen organiseren. Bij deze ondersteuning van strevende groepen zijn kerntaken:

- sociaal-organisatorische ondersteuning;
- strategische ondersteuning;
- educatieve ondersteuning;
- voorwaarden scheppende werkzaamheden ten behoeve van faciliteiten of andere bronnen, zonder welke het betreffende samenlevingsverband niet in staat is het probleem op te lossen of de gewenste kwaliteitsverbetering te realiseren.

Basisbegrip is hier: ondersteuning van belangenbehartiging.

De andere lijn is het initiëren van een nieuwe aanpak voor maatschappelijke vraagstukken. Instellingen voor opbouwwerk die deze functie uitoefenen, kunnen worden gekenmerkt als innovatie-instituten. Ze zijn werkzaam als vernieuwers van de samenleving, in die zin dat ze passende antwoorden scheppen waar burgers, instanties en instituties beter mee uit de voeten kunnen. Meestal gaat het dan om het uitvinden van geschikte(re) voorzieningen, diensten, vormen van samenwerking. Termen voor deze taak zijn: institutioneel opbouwwerk, voorzieningenmakelaardij, stedelijke vernieuwing, sociale architectuur, sociale

condities innoveren. Het gaat hierbij om vragen als:

- Wat schort er aan omgevingscondities voor welzijn in het werkgebied?

- Wat voor potenties hebben burgers en instanties om een bij de plaatselijke omstandigheden passend leefmilieu te ontwikkelen?

- Hoe kunnen (landelijke) regelingen en initiatieven maximaal gebruikt worden om maatschappelijke vraagstukken in hun plaatselijke context aan te pakken?

Conform het Beroepsprofiel Opbouwwerker (1990) gebruiken we hier de term bijdragen aan Maatschappelijke Ontwikkeling.

Kerntaken zijn hier: sociale planning, intermedieren, institutionele optimalisering van vraag en aanbod ontwikkelen, innoveren. En dit mede op basis van vooral analyse, onderzoek en netwerkaanwending.

2.2 Inhoud van de kwalificatie

Wat moet de opbouwwerker kunnen en kennen om verantwoord deze taken te verrichten? Het Beroepsprofiel geeft hier op twee manieren antwoord. Er worden eisen aan de kwaliteit van de verrichtingen van de werkers geformuleerd. Aanvullend worden eisen geformuleerd aan de expertise die nodig is om die verrichtingen goed te doen. "De kern van het professioneel handelen wordt gevormd door de verrichtingen, d.w.z. doelgerichte, toepasselijke gedragingen....Het vakbekwaam handelen, de specifieke expertise van de opbouwwerker bevat vier elementen: kennis, houding, visie en vaardigheden". Later wordt in uit het Beroepsprofiel duidelijk dat er nog een vijfde element van wezenlijk belang is: een stelsel van morele opvattingen waarvan uit gewerkt wordt.

Over en naar aanleiding van die verrichtingen worden de volgende kwaliteiten genoemd in het Beroepsprofiel:

Op de organisatie en de vormgeving van de verrichtingen zijn de kwaliteiten, efficiëntie en duidelijkheid van toepassing.

De opbouwwerker werkt met een omgeving en onderhoudt in die omgeving een netwerk van betrekkingen. Hier is de kwaliteit prudentie in het geding.

De omgeving kenmerkt zich zowel door de inwerking van geschiedenis en plaatselijke omstandigheden, als door de invloed van boven-plaatselijke maatschappelijke processen en ontwikkelingen. De kwaliteit integraliteit is hier bij uitstek van toepassing.

Aan de opbrengst van de verrichtingen van de opbouwwerker worden vooral de kwaliteitseisen van effectiviteit en adequaatheid gesteld. In een Bijlage van deze nota worden deze kwaliteitseisen aan de verrichtingen nader uitgewerkt.

Kijkt men met een wat scherpere blik naar de eerdergenoemde vijf elementen van de expertise, dan laten deze zich reduceren tot een drietal. De professionele competentie van de werker wordt zo het geïntegreerd aanwenden van: kennis, vaardigheden en persoonlijk/functionele

eigenschappen.

Elk van dit drietal elementen is verder uit te werken, in het kader van deze rapportage komen we dan tot het volgende:

Kennis: Terreinen/domeinenkennis
Methoden en techniekenkennis
Theoretisch onderbouwing

Vaardigheden: Interactieve en communicatieve vaardigheden
Onderzoeks/analyse/ontwerp-vaardigheden
Leidinggevende en beheer-vaardigheden

Persoonlijk Functionele Kwaliteiten: Houding
Visie
Morele opvattingen

Het betreft een dus geheel van kennis, vaardigheden en persoonlijk/functionele competenties waarin geen element ontbreekt of ondervetegenwoordigd is. En pas wanneer zij met elkaar in verbinding gebracht zijn, komen zij volledig tot hun recht.

Een volwaardige beroepsbeoefenaar volgt niet klakkeloos aanwijzingen uit het boekje of vergeet in zijn methodisch opereren zijn persoonlijke overtuigingen en attitude. Vaardigheden krijgen kracht door ervaring opgedaan op diverse terreinen.

Een uitwerking van deze elementen wordt hieronder in kort bestek gegeven.

2.3 Kennis

De 'Body of knowledge' van de opbouwwerker is opgebouwd uit de volgende componenten:

Terrein/Domeinkennis: Regelgeving, beleidshistorie, traditie van Samenlevingsopbouw welke zich met name afspeelt tussen en binnen de volgende maatschappelijke sectoren:
Volkshuisvesting, Milieu en Ruimtelijke Ordening, Arbeid en Inkomen, dealerreinen van Onderwijs, Welzijnsvoorzieningen, het Sociale klimaat, gemeenschaps- en verenigingsleven, de werking van het Openbaar bestuur. Actuele vraagstukken hierbij zijn:

Woonlasten en Bedreigde kwaliteit van de Woonomgeving; De gebrekkige verdeling van Arbeid in de samenleving; Onderwijsachterstand; Samenwerking en het ontwikkelen nieuwe werkvormen; Veiligheid; Stedelijke Vernieuwing; Stadsvernieuwing; Sociale Vernieuwing; Democratisering, modern Burgerschap; Buurtbeheer; PPP; Milieuvulling; Vergrijzing; Integratie van minderheden; De positie van Uitkeringsgerechtigden.

Kennis van Methoden en Technieken

Met name regels en aanwijzingen voor planmatig veranderen. Algemeener: Het instrumenteel hanteren van posities, relaties, invloed en het bieden van ondersteuning. Belangrijk is daarbij de reikwijdte en begrenzingen van methoden en technieken te kennen. Technieken, die de opbouwwerker ten dienste staan zijn: situatie-, probleem- en positie-analyse, sociale kaartanalyse, krachtenveldanalyse, netwerkanalyse, het laten verzorgen van scholingen, cursussen, onderzoekstechnieken om informatie te verzamelen en te vertalen, technieken voor overleg, onderhandelen, conflicten hanteren, vergadertechnieken, het doelgericht hanteren van rollen, planning-, marketing-, evaluatie-, public relationstechnieken.

Methoden:

- het buurtgericht werken en 'community development'. Kenmerkend voor deze methoden is dat in een kleinschalig territoriaal verband bewoners aangesproken worden om van daaruit hun situatie te verbeteren.

- sociale actie, en de probleem projectmethode (ppm). Hier ligt het accent niet op gemeenschapsvorming in de buurt. Dat kan een gunstig gevolg zijn van het optreden, maar dit is niet het hoofddoel. Dat is primair gericht om in aktie bronnen te veroveren die maken dat burgers en hun achterban beter hun belangen kunnen behartigen. Collectieve organisatie is het middel waarmee de betreffende burgers hun belangen articuleren en hun wensen realiseren. Deze belanghebbenden hoeven geenszins bij elkaar in de buurt te wonen en kunnen ook in vele opzichten belangenverschillen kennen.

- het intergroepenwerk; de netwerkbenadering; public-private samenwerking; de bronnen mobilisatie aanpak. In al deze benaderingen staat het verflechten van beleid- en belangenorganisaties voorop. Het centrale idee is nieuwe, productieve verhoudingen te scheppen als antwoord op een te zeer verbrokkelde samenleving. Ruilrelaties, nieuwe verbintissen, onverwachte combinaties, met behulp van complementaire bronnen inbreng realiseren, is het doel.

Theoretische voeding vanuit:

Sociale Wetenschappen, Economie en toegepaste wetenschappen zoals: Organisatieleer; groepsgedrag; voorlichtingskunde; marketing; bestuurskunde; arbeidsmarktler. Deze kennis wordt aangewend om te komen tot:

Inzicht in processen van verdeling, in het bijzonder van achterstelling en achterblijven de samenleving. De werking van het openbaar bestuur, inzonderheid de lokale politiek hierbij. Het sociaal gedrag van mensen, met name waar het gaat om belangenbehartiging door middel van collectieve organisatie en actie. De betekenis van organisatieontwikkeling en interorganisationeel opereren bij een rechtvaardiger verdeling. De mogelijkheden om bij te dragen aan maatschappelijke ontwikkeling.

2.4 Vaardigheden

Interactieve en communicatieve vaardigheden

Het gaat hierbij om: het stimuleren van actieve burgers, werven van vrijwilligers, ondersteuning kunnen bieden, informeren, motiveren, mobiliseren, activeren, adviseren, voorlichting, p.r. en marketing technieken toepassen.

Onderzoek/Analyse en ontwerp vaardigheden

Problemen en Potenties kunnen herkennen, conceptuualiseren, analyseren en op één actienoemer brengen. Informatie kunnen verwerven, interpreteren en verspreiden. Innovatie tot stand weten te brengen, netwerkanalyse en -gebruik. Combinaties van problemen en potenties kunnen omzetten in maatschappelijke vernieuwingen.

Leidinggevende en beheer vaardigheden

Organisatie en -strategie ontwikkeling; Coördineren en functioneren in interdisciplinaire samenwerkingsverbanden; Aantrekken en gebruik bronnen; Overleggen, onderhandelen; goodwill kunnen kweken; rapportage, evaluatie.

2.5 Persoonlijk/Functionele kwaliteiten: Houding, Visie, Morele opvattingen

Houding

Een verzameling van wenselijke houdingsaspecten: De opbouwwerker is flexibel, leergierig en heeft voldoende incassingsvermogen; heeft inzicht in eigen grenzen en mogelijkheden. Zij zijn geneigd zijn tot initiatiefrijke, toepasselijk assertief gedrag en flexibele inzetbaarheid. Kunnen waar nodig improviseren, vindingrijk optreden. Vertonen doorzettingsvermogen en weten te opereren in onzekere situaties. Opereren klantgericht en leggen bereidheid tot het afleggen van verantwoording aan de dag. Vertonen een bereidheid zich tijdig bij te scholen, door het bijhouden van de ontwikkelingen in methoden en werkwijzen, of anderszins de vakbekwaamheid up to date en 'all round' te houden. Weten een kritisch-constructieve attitude in de praktijk te brengen daar waar het gaat om het functioneren van instituties in de samenleving, inclusief de instelling waarvanuit of de financier waarvoor de opbouwwerker werkzaam is.

Beelden en Opvattingen (= Visie)

De opbouwwerker heeft een visie ontwikkeld waarin hij diverse opvattingen in een toegankelijke en toetsbare vorm heeft ondergebracht. Het betreft zowel een Mensbeeld als een Maatschappijbeeld, als een zelfbeeld van het vak en de vakbeoefenaars, een toekomstbeeld en een beeld van de eigen positie als opbouwwerker t.o.v. de gebruiker.

Opbouwwerkers kunnen hun persoonlijke betrokkenheid met de mensen met of voor wie zij werken aangeven, als mede de wijze waarop zij burgers respecteren en ondersteunen bij een hun belang bij een rechtvaardiger samenleving.

Toegangsweg	Toegangsweg	LEERSTOF	TOETS	LEERPLEK	LENGTE LEERWEG
KENNIS	cognitieve beheersing	tekst modulen	tentamen	school	middellang
VAARDIGHEDEN	leren door doen	practica + coaching	proeve van bekwaamheid demonstrenen	school + praktijk	kort
PERSOONLIJK/FUNCTIONELE KWALITEITEN	vorming	ervaring + verantwoording	integriteit in crises demonstreren	praktijk	lang

Zij geven de aard van de eigen dienstverlening aan, alsmede de relatie van deze dienstverlening ten opzichte van die van anderen.

Moraliteit

Opbouwwerkers ontwikkelen en verwoorden een beroeps-ethiek en verbinden deze persoonlijke gedragscode met professionele standaarden in deze. Daarbij leggen zij niet alleen verantwoording af inzake de morele acceptabiliteit van hun handelen, maar ook inzake hun streven om, in de gegeven omstandigheden, maximaal bereikbare kwaliteit te behalen.

Ethische opvattingen bieden oriëntatie bij keuzes die in concrete situaties tijdens de beroepsuitoefening in geding zijn. Bij het nemen van beslissingen over morele dilemma's oriënteert de opbouwwerker zich aan de normen en waarden van het vak waaraan hij een persoonlijke interpretatie heeft gegeven. De normen en waarden waarop de opbouwwerker aangesproken kan worden zijn in essentie ideeën over rechtvaardigheid, partijdigheid, vooruitgang en dienstbaarheid. Rechtvaardigheid van verdelingen; partijdigheid bij het realiseren ervan; vooruitgang door zelfwerkzaamheid; dienstbaarheid als adviseur.

PARAGRAAF 3

TOELEIDING; NIVEAU; TOEGANGSWEG

3.1 Toeleiding

Kennis kan goed overgebracht worden door middel van cursorische overdrachtsituaties, aan de hand van teksten. De student leert dan uit boeken, krijgt begeleiding van de leraar in het verwerken van de leerstof en bespreekt met zijn collega- studenten zijn opvattingen en vragen. Leerdoelen zijn dan vooral gericht op het realiseren van cognitieve beheersing.

Vaardigheden daarentegen moeten ingeoeft worden. Dat kan door middel van practica, simulaties op school, of kan ook als 'learning on the job' in de praktijk. In ieder geval moet de feedback gegeven worden door een gevorderde, ervaren trainer/coach. Dat is een leraar op school of een gevorderde collega op het werk.

De persoonlijk/functionele kwaliteiten kennen de langste leerweg. Die slijpen gedurig in, worden telkens genuanceerd en dikwijls worden deze aangebracht door dilemma's, in confrontaties, bij grensverleggende situaties. Hier is sprake van een vormingsproces, herstructurering en cumulatie door rijping.

Dit proces kan wel gestuurd worden: Van tijd tot tijd kan de functionaris of student op deze disposities aangesproken worden, men kan hem/haar uitdagen zich nader te verklaren in deze. Dialoog en praktijk zijn hier onontbeerlijk: hangend boven boeken op de zolderkamer, of droogzwemmend in de praktikumzaal, wordt zo iets niet ontwikkeld.

In het schema hierboven worden deze dimensies aangegeven

Uit het schema blijken twee zaken:

- Voor vakbekwaming moeten er gedifferentieerde voorzieningen getroffen worden. Alleen op school of alleen in de praktijk lukt het niet. Slechts een samenhangend pakket is geschikt.
- Een proces van beroepskwalificering op elk niveau kan niet zonder vaste, gedifferentieerde en duidelijke verbanden met de praktijk. Dat wordt ook herkend in het beroepsonderwijs: stages worden verweven met schoolse sessies, scholen zoeken structurele contacten in school-werkveld-klankbordgroepen. Deze eisen van koppeling met de praktijk impliceren dat het opbouwwerk nader beleid zal moeten ontwikkelen over stages, in servicetraining en coaching van studenten op de werkplek. Dit als onderdeel van een totaal scholingstraject en -beleid gericht op kwaliteitsontwikkeling.

3.2 Niveau's

Vanzelfsprekend, zijn er ook in het opbouwwerk verschillende niveau's van beroepsuitoefening. In deze nota onderscheiden we vier niveau's in deze.

Niveau h.c.

Oriënterend (beginnend) vrijwilliger: al doende onder voortdurende begeleiding deeltaken verrichten

Niveau A

Aspirant: uitoefenen van taken met toezicht en incidentele

assistentie, deelbekwaamheden en vaardigheden zijn verworven door hetzij een meerjarige studie (stagiair), hetzij een meerjarige intensieve inzet als vrijwilliger
Niveau B

Beginnend Beroepsbeoefenaar; competentie is dusdanig aanwezig dat uitvoeringsverantwoordelijkheid gegeven kan worden, doch eindverantwoordelijkheid voor de taakverrichting ligt elders en de meer complexe vraagstukken worden toebedeeld aan de meer ervaren collega's. (Het Beginnend Beroepsbeoefenaar niveau figureert ook als einddoel in de vierjarige initiële HBO-opleiding.)
Niveau C

Ervaren, gekwalificeerd; de verrichtingen lopen geroutineerd, efficiënt en effectief, de beroepskracht is zelfstandig inzetbaar op alle zich voordoende vraagstukken en heeft leidinggevende capaciteiten.

(De kwalificatie **h.c.** staat voor 'hors concours'. Er is wellicht, soms, sprake van fragmenten van vakbekwaam handelen, maar men kan eigenlijk niet spreken van beroepsuitoefening. Vermelding ervan geschiedt dan ook louter om heuristische redenen, en niet vanuit beroepsbeschrijvende principes.)

3.3 De drie toegangswegen

Het beroep van opbouwwerker kent niet een enkelvoudige toegangsweg. Integendeel, er zijn momenteel vele wegen die naar de kwalificatie leiden. In bijna alle gevallen komt het neer op één van de volgende:

I Een eerste optie impliceert dat er een instroom is van maatschappelijk actieve burgers (vrijwilligers), zonder middelbare vooropleiding, bijvoorbeeld actieve kaderleden uit bewoners- en categoriale organisaties.

II Een tweede mogelijkheid is, dat de opbouwwerker eerst een andere initiële opleiding op HBO- of op WO-niveau heeft gedaan, (bijvoorbeeld bouwkunde, rechten, journalistiek, sociale geografie, maatschappelijk werk).

III Een derde optie: kwalificatie wordt verworven via een initiële HBO-opleiding, studierichting culturele en maatschappelijke vorming, met opbouwwerk als differentiatie.

In de eerste laatste gevallen gaat het om een kwalificatie als beginnend beroepsbeoefenaar, op niveau **B** dus. In het eerste geval betreft het een kwalificatie op aspirant niveau **A**.

ad I Het betreft geen groentjes deze vrijwilligers, want dan zou er sprake zijn van **h.c.** niveau. Veeleer zijn het mensen met een langdurige, intensieve inzet als voorman/voorzitter in strevende groepen of maatschappelijk initiatief organisaties als: Actiegroepen, patiëntenbeweging, uitkeringsgerechtigdenorganisaties, vrouwenstrijd of

bewonerscomités, om maar enkele 'leer-werkplaatsen' voor de deskundigheid van deze mensen te noemen. Hun kracht ligt in de resultaat-gerichte vaardigheden en praktische methodenkennis, in combinatie met specifieke deel terreinenkennis ('know how' en 'know-where'). Nadere kwalificering betekent bij hen vooral:

- Onderbouwing met complementaire kennis
- Het problematiseren en completeren ('know why') van hun vaardigheden
- Het bijschaven van Persoonlijk/Functionele Kwaliteiten.

ad II Deze mensen zijn sterk in specifieke terreinenkennis en bijbehorende theoretische onderbouwing/ eigen technieken. Het is dikwijls juist om die specialistische kennis en vermogens dat ze geïnvideerd worden hun plaats in te nemen in een opbouwbrigade. Wat zwak bij hen ontwikkeld is, is de procesdeskundigheid. Dus uitvoerend kwaliteit bij communicatieve en interactionele vaardigheden en de managementcapaciteiten van leiding geven en beheeren. Qua Persoonlijk/Functionele Kwaliteiten geldt min of meer hetzelfde als bij Type III: met name als het jonge mensen zijn of als zij stammen uit een andere beroeps wereld, zullen zij op het gebied van visie, houding, ethische opvattingen nog veel moeten leren of nog veel moeten leren én afleren. De ambitie, de gepassioneertheid voor het werk, is er wel, en dat geeft een goede ondergrond.

ad III De manifeste deskundigheid van deze mensen ligt vooral op vaardigheidsniveau, met een selectie van terreinenkennis en een initiële vorming van Persoonlijk/Functionele Kwaliteiten. Waar het hen aan ontbreekt, is loutering door de praktijk. Daarnaast is belangrijk dat zij nadere terreinkennis met een theoretische onderbouwing opdoen, op die gebieden waar de werker zijn functie uitoefent. Loutering door de praktijk betekent het toesnijden van de deskundigheid aan de hand van 'real life events' en een voortgaand vormingsproces van de Persoonlijk/Functionele Kwaliteiten.

PARAGRAAF 4 OPLEIDING

4.1 Recapitulatie

- Er zijn drie toegangswegen tot het beroep;
- Die leiden tot 2 niveaus van kwalificatie: het aspirant niveau en het beginnend beroepsbeoefenaar niveau;
- Daarnaast zijn er nog twee niveaus, één ervoor: het niveau van vrijwilliger en een erna: het niveau van volledig gekwalificeerd beroepsbeoefenaar;
- Zich voorbereiden voor een kwalificatieniveau in het opbouwwerk impliceert altijd theoretische en praktische leermomenten;

Niveau	Kennis	Vaardigheden	Pers./Funct. Kwaliteiten	Aantal uren Werkervaring	Aantal uren Begeleiding
A	Inleidende litt. 1000 pag.	Met name: de interactieve vaardigheden	Verklaring van begeleider op B-niveau dat 't o.k. is.	Toegangsweg	20
B	Litteratuur over <u>Terreinen</u> ; resp. over <u>Meth./Tecn.</u> ; resp. over <u>Theorie</u> ; elk 1500 pag; Plus 1 Scriptie	Met name ook de onderzoeks/ en analyse vaardigheden en leidinggevende vaardigheden op groepriveau	blijkend uit diploma HSAO of uit verklaring van begeleider op C-niveau dat 't o.k. is.	1000	100
C	840 SBU, conform norm V.O.	Met name ook de Leidinggevende en beheer vaardigheden op organisatie en interorg.-niveau	Verklaring van supervisor dat 't o.k. is	4000	250

- De verschillende toegangswegen predisponeren tot verschillende vormen van theoretische en praktische na- of bijscholing zodra een functionaris zich naar een naastliggend hoger niveau van beroepskwalificatie wil bewegen.
 - Een stelsel voor kwaliteitsbeheer voor het professioneel uitgevoerde opbouwwerk houdt hier rekening mee.
- Een stelsel is overigens goed hier op te bouwen, o.a. door applicatiecursussen, begeleidertrainingen, post HBO-cursussen. Voor zo'n stelsel zijn minimaal vijf stappen noodzakelijk:

Stap 1 De niveaus als zodanig zullen bekend moeten worden. Ze horen te functioneren in relevante overleggen met de georganiseerde buitenwereld, maar ook in gesprekken tussen beroepsgenoten.

Stap 2 De eisen te stellen aan deze niveaus moeten geformuleerd worden. Een niveau is een predikaat. De vereisten om daarmee te mogen prijken dienen omschreven te worden.

Stap 3 Er moet een ontwikkelingsmogelijkheid zijn om naar een naast gelegen hoger niveau te reizen. Dat wil zeggen dat er zijn:

- cursussen;
- de mogelijkheid om werkervaring op te doen;
- er werkbegeleiding geboden wordt.

Stap 4 Tenslotte moet op gezaghebbende wijze vastgesteld worden dat (het leertraject van) een individu aan een of ander niveau beantwoordt. Bij die individuele inschat-

ting hoort tevens een aanwijzing wat ie moet doen om naar een nabijgelegen niveau te komen.

Stap 5 Een instantie zal aangewezen moeten worden om zich te bemoeien met creatie, coördinatie en onderhoud van het stelsel. Veel zaken moeten georganiseerd worden, deels bestaande zaken in een nieuw kader brengen, deels nieuwe dingen van de grond tillen.

4.2 Toelichting bij de stappen

bij stap 1 de Niveaus: Wat onderscheidt **A** van **B** van **C**?

Antwoord: De essenties zoals behandeld in Paragraaf 2:

- Meer, diverser en verdieper kennis
- Een grotere beheersing en een uitgebreider repertoire van vaardigheden
- Een grotere kwaliteit in de verrichtingen: het gaat sneller effectiever, foutvrijer.
- Een veelvormiger inzetbaarheid qua taken
- Een groei in Persoonlijk/Functionele Kwaliteiten
- Een toename in verantwoordelijkheid: van onzelfstandige, naar uitvoeringsverantwoordelijke naar eindverantwoordelijke.

bij stap 2 De eisen te stellen aan deze niveaus. Welke zijn die eisen? Die eisen laten zich als snel operationaliseren in uitspreken en toetsingen als volgt: (Zie schema hierboven)

bij stap 3 Kwalificatietrajecten: Wat houdt dat in? Er zullen **cursussen** beschikbaar moeten zijn.

We noemen ter illustratie:

- Algemene cursussen

Oriëntatiecursus; toelatingseis voor niveau A
Voortgezette cursus Opbouwwerk voor van A naar B
• Aspecten van Instrumenteel Handelen: voor Niv. B en C
Methoden en technieken; Vaardigheden training bijvoorbeeld: Onderzoek en Analyse, Management/marketing
• Terreinverdieping: voor Niveau B en C
Milieuvraagstukken en opbouwwerk; Stedelijke Vernieuwing

Daarnaast zullen er eisen aan de **werkplek** gesteld moeten worden: het opbouwwerk-karakter van de taken moet duidelijk zijn. Zo'n eis kan bijvoorbeeld inhouden, dat naast het individu in kwestie er nog minimaal een opbouwwerker werkt.

Tenslotte zullen er eisen aan de **werkbegeleiding** gesteld moeten worden. De kandidaat moet in de gelegenheid gesteld worden te reflecteren met een ervaren collega op zijn leertraject. En wel speciaal zijn voortgang inzake de kwaliteit van de verrichtingen, zoals in een bijlage bij deze nota omschreven.

bij stap 4 Indien men:

- Niveau A wil oormerken of
- Niveau B ook wil open stellen voor toegangsweg I en II, of
- Niveau C ook op een andere manier wil laten behalen dan via de VO van LOCO, dan ontkomt men er niet aan een register aan te leggen en bij te houden. En daarbij een instantie aan te wijzen die bepaalt, op grond van regels, welk niveau hoort bij welk individueel leertraject. Bovendien zal die instantie aan (laten) geven wat er nodig is om naastliggend hoger niveau te bereiken. (Zie ook de paragraaf 5.6. waar aanbevolen wordt zulks inderdaad te doen, op vrijwillige en zwaar-keef-aan basis.)

Een opleidingstelsel voor opbouwwerkers, gegeven onder meer de drie verschillende 'aanviwegroutes', zal pluriform dienen te zijn. Duidelijk is dat bij het streven naar één gelijkwaardig niveau ad C, de weg waarlangs de drie typen daar komen, verschillend is. Stijlen van omgang van de docent, coachingsvormen van praktijkbegeleiders, lesinhouden en overdracht zullen genuanceerd moeten worden. Elk der typen, I, II of III, moet op zijn manier leren, afleren en zich vormen. Elk heeft gaten, andere, in zijn kennis en/of vaardighedenbestand. Elk stelt zijn eigen didactische en programmatische eisen. Schematisch wordt dat op de pagina hiernaast nog eens aangegeven.

bij stap 5 Gelet op de samenhang van dit het organisatievraagstuk met dat van certificatie behandelen we dit in de volgende paragraaf. Doch let wel: ook zonder een zwaar gecertificeerd stelsel kan de deskundigheidsbevordering in het opbouwwerk nu reeds stelselmatig verbeterd worden met cursussen en trainingen, al dan niet in directe relatie tot HSAO of andere scholingscentra.

PARAGRAAF 5 CERTIFICATIE

5.1 Begripsomschrijving

De Raad voor Certificering definieert certificatie van beroepsbeoefenaren als: "Activiteiten op grond waarvan een onpartijdige instantie kenbaar maakt dat een persoon voldoet aan van te voren vastgestelde eisen of normen met betrekking tot de wijze van uitoefening van een bepaald beroep." Een beroepsvereniging wordt niet gezien als een onafhankelijke instantie. In zo'n geval is er sprake van 'zelf-certificatie'. De Nationale Raad voor de Volksgezondheid geeft als definitie van zelf-certificatie: "Activiteiten op grond waarvan een organisatie van bepaalde beroepsbeoefenaren kenbaar maakt dat een persoon voldoet aan van te voren vastgestelde eisen of normen met betrekking tot de wijze van uitoefening van een bepaald beroep."

Certificatie en zelf-certificatie (= in z'n meest beperkte betekenis het uitreiken van bewijzen van geslaagde toetsingen) zijn instrumenten voor externe kwaliteitsbewaking van de beroepsuitoefening.

De Commissie Ontwikkeling Kwalificatiestelsel Zorg & Welzijn verstaat onder kwaliteit: "het geheel van eigenschappen en kenmerken van een produkt, proces of dienst, dat van belang is voor het voldoen aan vastgelegde of vanzelfsprekende behoeften". Kwalificatie wordt dan het functioneel maken van kwaliteit, waarbij zich de volgende vragen voordoen:

- Hoe te komen tot duidelijke, herkenbare kwaliteitseisen of -normen, die als referentiepunt voor het werk in de sector dienen?
- Hoe de samenhang en afstemming te bevorderen in de sector, zowel horizontaal (tussen beroepen en functies) als verticaal (loopbaanmogelijkheden)?
- Hoe garanties en procedures in te bouwen, waarmee de doelmatigheid en kwaliteit van het werk worden bevorderd?

Als werkdefinitie voor kwalificatie hanteert meergenoemde Commissie: "een herkenbaar geheel van kennis, houding en vaardigheden, verbonden met één persoon, waarmee deze in staat is te voldoen aan kwaliteitseisen van de beroepsuitoefening (op een bepaald niveau) in de sector."

5.2 Wat wordt gewenst?

Bij certificatie zijn keuzes in het geding. In de eerste plaats gaat het om de vraag: Certificatie van Wat? (*Het object*).

- Mogelijkheden zijn: a) Het examen, de cursus, de praktijkervaring of een samenstelsel hiervan; het niveau predikaat, b) de werker op grond van zijn expertise.

Andere mogelijkheden: c) certificatie van het opleidingsinstituut, of d) van de opleider.

Een tweede vraag: *Wie reikt de certificaten uit?*

Voor het beginnend beroepsbeoefenaar niveau via de leerweg II en III lijkt dat simpel: dit is in de overheidsregulering voor het HBO, resp. het WO allemaal geregeld. Voor het overige zal een stelsel ontwikkeld moeten worden.

Een derde vraag: *Op grond van welke afspraken kan en mag de certificatieverschaffer dit doen?*

Je kunt aan zelfcertificatie als beroepsgroep doen of een en ander door een externe instantie laten doen.

Naast deze keuzen is er nog een vierde vraag. Bijvoorbeeld naar *de organisatie* van een en ander: *Wie doet 't?* Wie organiseert een examen, een cursus, een systematische praktijkervaring, de registeradministratie?

5.3 Relativeringen

Ook zonder zich zorgen te maken over de huidige kwaliteit kan een beroepsgroep een bloeiend bij- en nascholingscircuit van opleidingen kennen. Bijvoorbeeld de artsenstand of architecten.

En ook zonder expliciete externe beoordeling, kan een opleidingstelsel goed functioneren. (Cf de Politieacademies of de bestuursscholen).

En tenslotte zijn er andere vormen van kwaliteitsbeoordeling van opleiding en beroepsuitoefening dan certificatie. In de literatuur wordt gewezen op visitatiecommissies die een rapport uitbrengen, of Michelin-gidsachtige beoordeling-sessies. Certificatie is in principe een digitaal oordeel: verlenen/onthouden/intrekken, terwijl een beschrijvende, analoge kwaliteitsaanduiding wellicht op sommige momenten de voorkeur verdient.

Dus de prealabele vragen worden achtereenvolgens:

- 1a) Wat is je opleidingsstelsel?
- 1b) Waarom zit dat zo in elkaar voor deze beroepsgroep?
- 2) Wil je daar een of andere vorm van extern kwaliteitsbeoordeling invoeren?
- 3) Is Certificatie dan nuttig?

En als die prealabele vragen beantwoord zijn. (In paragraaf 4 deden we dit voor het opbouwwerk en vraag 1), komen de andere aan de orde: *Welke vorm van Certificatie, door wie, op grond waarvan, in welk georganiseerd verband?*

5.4 Intermezzo: Hoe doen anderen het?

We kijken naar marketingdeskundigen, makelaars, maatschappelijk werkers en psychotherapeuten.

De **marketingwereld** kent het NIMA, Nederlands Instituut voor Marketing, een beroepsorganisatie van marketeers. Deze hebben een Examencollege ingesteld met een eigen bureau/secretariaat. Dit NIMA-college organiseert de examens, stelt de eisen op, kijkt het werk na en deelt de diploma's uit.

Er zijn drie examenniveaus A, B en C. Waarbij de toegang tot A (op 25 jarige leeftijd) open is. A geeft vervolgens toegang tot B en B tot C.

De opleiding wordt **niet** georganiseerd of gecertificeerd door het NIMA. Het NIMA heeft wel uitgebreid en nauwkeurig de kwalificatie-eisen ad A, B en C, omschreven. Opleidingsinstellingen richten zich hiernaar. Je kunt het ook door zelfstudie doen, praktijkervaring is niet per se vereist. Naar verluidt is iedereen happy met dit 'lichte', maar vervolgens gedetailleerd uitgewerkte stelsel. De examens zijn nauwgezet omschreven. Met name diploma A en B worden veel gevraagd door de relevante arbeidsmarkt en fungeren daar als kwalificatie-markeringen.

De **makelaars**: Dit is een beroepsgroep met titelbescherming en registratie na kwalificatie. Qua toegang is het een open beroep (doch voor de SOM -zie hieronder- opleiding moet je moet minimaal een MBO-diploma hebben). De Nederlandse Vereniging van Makelaars in onroerend goed (NVM) hebben de Stichting Opleiding Makelaardij (SOM) en de Stichting Vakexamen Makelaardij opgericht. De eerste stichting organiseert de vakopleiding (cursussen) en de laatste de examens. Andere, commerciële, opleidingsinstellingen geven de opleiding ook. Het diploma is voorwaarde om door de rechtbank beëdigd te worden als erkend makelaar. Deze erkenning is essentieel wil men opereren als makelaar in de zin van het Wetboek van Koophandel. En is evenzeer vereist als men lid wil worden van de prestigieuze Nederlandse Vereniging van Makelaars.

De **psychotherapeuten**. De maatschappelijke en politieke positionering van deze beroepsgroep speelt al meer dan vijftig jaar. Nog is de inkadering in relevante bestuurlijke kaders niet afgerond, maar de grote lijnen van het bestel zijn wel min of meer vast komen te staan. Essentieel is een Koninklijk Besluit uit 1985 handelend over de erkenning door het Ministerie van WVC van personen als psychotherapeut. Doel van het KB is het bevorderen van de kwaliteit van de beroepsuitoefening door erkenning van gekwalificeerde psychotherapeuten door registratie van overheidswege.

Erkenning en opname in het register geschiedt door het Ministerie. Erkenning is een belangrijk fenomeen: de vergoedingen aan instellingen en functionarissen hangen af van de vraag of een therapeut erkend is. Is hij/zij niet opgenomen in het register dan worden declaraties door verzekeringsinstaties niet vergoed. Nog altijd is er sprake van een overgangssituatie met sluiproutes en tussenoplossingen in de sfeer van supervisie/delegatie, maar die zullen

steeds minder mogelijk worden.

Het Koninklijk Besluit laat een aantal opmerkelijke dingen zien:

Het stelt eisen tav vooropleiding. Die komen neer op diploma als arts, sociaal-wetenschapper of maatschappelijk werker. Maar daarmee volstaat het KB niet als het gaat om vooropleidingseisen. Er wordt aangegeven wat de inhoud van die vooropleiding op gebied van psychotherapie moet inhouden, compleet met naam en uitgever genoemde vakliteratuur. Zit deze of gelijkwaardige literatuur niet in je pakket, dan moet je alsnog die elementen uit je vooropleiding over doen.

Vervolgens wordt een uitgebreid geheel van vervolgoopleiding elementen beschreven: practica, literatuurstudie, vaardigheden, trainingen, supervisie, teambesprekingen, werkervaring, stage.

Vanuit de RIAGG's zijn er regionale opleidingsinstituten die de opleidingselementen verzorgen. De RINO's organiseren de tentamens en verschaffen cursusleiders. Overigens ook post-doctoraal aan de universiteit kunnen delen ervan gedaan worden.

De RINO's hebben een overkoepelende instantie in het leven geroepen: de CRINO. Dit Coördinatiecentrum van Regionale Instellingen Nascholing en Opleiding in de GGZ blijkt in de loop der jaren de meest gezaghebbende adviseur van het ministerie als het gaat om te beoordelen of het feitelijke opleidingstraject van een individu al dan niet gelijkwaardig is aan het model (het voorschrift) van het KB. In het CRINO zitten (erkende) psychotherapeuten van de RIAGG's.

Het Ministerie, op grond van het KB, certificeert en oormerkt bijna alles: de vooropleiding, de opleiders, de opgeleide, de inhoud en normen voor de opleidingselementen. En via de CRINO worden indirect ook goedkeuringen ontwikkeld voor opleidingsinstellingen buiten het RINO-circuit.

Er is **geen** sprake van één beroepsorganisatie. Er zijn er vele, met deels overlappende en deels concurrerende belangen. Deze beroepsorganisaties hebben in het verleden een meer of minder toonaangevende rol gespeeld bij de toen vigerende oplossingen van het erkenning- en honorerings-vraagstuk, maar spelen nu een rol op het zijtoneel. Met name zijn ze, in dit verband, nog interessant als opleidings-elementen verschaffers. En streven deze verenigingen naar het ontwikkelen en erkennen van leertrajecten in de zin van een -vrijwillig- superspecialisme, Rogeriaans psychotherapeut bijvoorbeeld. Een streven vergelijkbaar met de chirurgische praktijk van specialisten boven de inschrijving in het specialistenregister als wettelijk erkend algemeen chirurg.

De **maatschappelijk werkers** hebben een Code, een Beroepsprofiel en een actieve Beroepsorganisatie: de LVMW. Laatstgenoemde zette eind 1989 een volgende stap in de professionalisering: er werd een Stichting Beroepsregister opgericht. Vanaf september 1990 is het

register "in werking". (Dit betekent op dit moment niet veel meer dan dat de geballoteerden een stuk bedrukt papier in ruil voor hun inschrijfgeld krijgen). Voor de creatie van het register werden vier argumenten gegeven:

- Het geeft duidelijkheid aan de klant over 't eigene van het werk en biedt een garantie over de kwaliteit.
- Het helpt bij de samenwerking met andere beroepsgroepen door afbakening/profilering.
- Het helpt bij het stellen van maatstaven aan de opleidingen.
- Het versterkt de positie in het overleg over 't "Kwalificatiestelsel Zorg en Welzijn". Dat is het eerder in deze nota genoemde brede overleg dat door WVC bevorderd en door het NIZW georganiseerd wordt.

Om in het register opgenomen te worden, moet de mw-er voldoen aan eisen qua vooropleiding, werkervaring, werkbegeleiding. Opname kost enkele tientjes per jaar. Om in het register te mogen blijven, moet men de Code en het Beroepsprofiel onderschrijven, **en zich om de vijf jaar laten nascholen op cursussen die voldoen aan de eisen van de Stichting.**

Het is een register van uitvoerende werkers: zij die docent zijn of leidinggevende, of in een beleidsfunctie opereren mogen er niet in. Het is een 'eigen' register, 't impliceert geen wettelijke erkenning en is ook niet gecertificeerd door een andere externe instantie. Het register telt thans 1450 leden; er zijn ruim 2000 LVMW-ers. Heel Nederland kent naar schatting 15.000 maatschappelijk werkenden. Het werk aan het register kent een aantal beginperikelen:

- De administratie is lastiger en arbeidsintensiever dan gedacht.
- Er moest meer dan verwacht gewerkt worden met overgangsbepalingen en dispensaties.
- Een eerste proeve van certificatie-eisen te stellen aan de Nascholingscursussen, is te vroeg openbaar gemaakt, waardoor onrust is ontstaan over dit punt.

De Stichting bezint zich thans o.a. op modificaties van de toelatingseisen om tegemoet te komen aan de bezwaren. De Stichting Beroepsregistratie bemoeit zich niet met de kwaliteit van het HBO- onderwijs in het maatschappelijk Werk. Dat laat men deels aan de Hogescholen zelf over, deels is er een Bestuurscommissie van de LVMW die daar op let: deze publiceerde als lang minimum-eisen voor de HBO-opleiding van mw'-ers. De LVMW hoopt met publicatie van deze minimum eisen te bereiken dat de opleidingen er zich naar gaan richten.

De Stichting legt thans een accent op het verbeteren van de registratie en vergroten van het aantal inschrijvingen door hen die ervoor in aanmerking komen. Externe pleitbezorging vanuit het register zal gaandeweg toenemen.

5.5 Argumenten voor een kwalificatiestelsel

1) Er is op dit moment een tekort aan opgeleide bouwwerkers. Zonder maatregelen zal dit nog enkele jaren duren.

Toelichting: Diverse directeurs (Leeuwarden, Breda, Dordrecht, Rotterdam en Tilburg bijvoorbeeld) klaagden onlangs onafhankelijk van elkaar, over de moeilijkheid mensen voor vacatures aan te trekken. Daarnaast is het al enkele jaren zo, dat afgestudeerde bouwwerkers snel een baan vinden. 29 februari werd ten kantore van het NIZW een werkploegje samengesteld van opleiders en directeurs die dit probleem willen aanpakken).

2) Een goede infrastructuur voor deskundigheidsbevordering ontbreekt, zodat er onder meer sprake is van onvoldoende articulatie van de expertise van leidinggevende bouwwerkers.

Toelichting: Er is slechts één VO (LOCO in Rotterdam), er bestaat op enkele, regionaal overigens goed gespreide HSAO -instellingen de mogelijkheid om zich in het opbouwwerk te bekwalamen, het eigen bij- en omscholingscircuit is sinds de jaren zeventig alleen maar achteruit gegaan en op dit moment bijna non-existent als het gaat om andere zaken dan symposia of mini-conferenties. (Een recente uitzondering: de oriëntatiecursus van de Horst en enkele post-HBO cursussen waaronder die uit Amsterdam, Nijmegen en Rotterdam). Uit een NBO enquête van 1990 bleek een zeer grote behoefte aan bijscholing en deskundigheidsbevordering. Onder meer de VOG en het NIZW hebben in recente publicaties naar voren gebracht dat het opbouwwerk moeilijker wordt. De bouwwerker komt voor complexer vraagstukken te staan. Bijdragen aan maatschappelijke ontwikkeling vereist een hoog niveau van organisatie- en terreinkennis, anders kan men niet meedoen aan overleggen over Stedelijke Vernieuwing, Stedelijk Beheer, Sociale Zekerheid-stelsel veranderingen, PPS, om maar enkele actuele onderwerpen te noemen.

3) Er is op dit moment ook een tendens om opbouwwerk tevens weer te zien als een methode waar ook andere functionarissen van kunnen profiteren dan slechts de als zodanig aangestelde bouwwerkers. (Ter toelichting kan gedacht worden aan woningbouwcorporaties die buurtbeheer wezenlijk bij hun taakstelling gaan zien, gemeenten die op het gebied van toeliding naar de arbeidsmarkt en minderhedenbeleid vele uitvoerende taken op zich nemen, lokale bewegingen waar het gaat om consumenten/patientenparticipatie in de gezondheidszorg).

Deze op zich verheugende tendens hoort met zich mee te brengen dat én er een goed stelsel van applicatiecursussen komt en b) er helderheid ontstaat over kwalificaties en functie-niveaus van het beroep.

4) Tenslotte: In het licht van de te verwachten bemoeienissen van de WVC/NIZW commissie inzake het Kwalificatiestelsel in de sector Zorg en Welzijn, is het opbouwwerk gebaat bij helderheid in eigen huis.

5.6 Inrichting van een Kwalificatiestelsel in het opbouwwerk: Aanbevelingen

In zijn algemeenheid:

Zet de stappen die naar voren zijn geschoven in par. 4.2. Dus:

1. Maak de vier niveaus bekend,
2. formuleer de eisen,
3. zorg voor ontwikkelingskansen
4. en voor een administratie van de individuele graduering.

Naar aanleiding van de argumenten in par. 5.5. voorts:

5. Zorg voor in service-leermogelijkheden opdat mensen van h.c. niveau naar **A** kunnen. Wil zo'n route maatschappelijk gezag en aantrekkingskracht verkrijgen, dan vereist deze onder meer een landelijk erkend examen voor de oriëntatiecursus.
6. Zorg voor faciliteiten opdat aanwezige functionarissen op niveau **A** zich al werkende verder kunnen bekwalamen tot niveau **B**. Dit vereist identificatie en omschrijving van het minimumpakket (zie schema Niveau-eisen van par. 4.2.) dat op niveau **B** - onafhankelijk van de 'aanvleg-route'- gedaan moet zijn.
7. In Paragraaf 2 en de Bijlage wordt aangegeven wat de 'body of knowledge' van het vak is en wat verwacht mag worden van de individuele beroepsgenoot.
8. Er zou onderzocht kunnen worden wat er in Nederland en Vlaanderen aanwezig is qua cursussen en trainingen om van Niveau **B** naar **C** te komen, alsmede op Niveau **C** zich nog sterker te maken.
9. Zoiets hoeft niet uitputtend, een eerste begin zou het post-HBO/post-doctoraal onderwijs kunnen zijn. De uitgave van een catalogus zal nuttig zijn.
10. Een verdere stap is bewerkstelligen dat (regionale) lacunes opgevuld worden.
11. Daarbij vormt een apart punt van aandacht de selectie, training en coaching van werk-begeleiders en supervisors in de instellingen. Zonder weg te zinken in de esoterie van 'supervisie op supervisie' moet de eigenheid van de werkbegeleiding/supervisie aan bod kunnen komen. (Het gaat dan om de leerling en zijn leerproces en niet om het werk of de instelling). Overige Aanbevelingen voor een stelsel:

12. Doubleer niet: In VO verband wordt al gecertificeerd door de HBO-raad.

13. Houd het zo simpel als mogelijk is. Richt je meer op het stimuleren dat er deskundigheidsbevordering ontstaat, dan op het keuren van het bestand van opbouwwerkers of het toewijzen van individuen naar hun niveau.

14. Doe je dat laatste toch, en dat lijkt onvermijdelijk in een stelsel dat wat voorstelt, vergelijk jezelf eerder met de marketeers en makelaars dan met de maatschappelijk werkers en psychotherapeuten.

15. Open een register op vrijwillige basis. Zorg dat het echt aantrekkelijk wordt dat mensen zich gaan inschrijven. Schrijf mensen in nav. entree of een recente opwaartse beweging in het stelsel. In een situatie waar de winst voor de ingeschrevene in het register nihil lijkt, zullen groot-scheepse keurmerk-uitdelingen van personen weinig werkracht hebben.

Opbouwwerk is een open beroep met uiteenlopende aanstellingsvormen, aanvliegroutes, feitelijke kwalificaties. De winst voor de institutionele organen van de sector van het op drie niveaus vastleggen van al de bestaande functionarissen zal niet opwegen tegen de stormen van protest die zullen opsteken als een keuringscommissie - ongevraagd en zonder dat er van een recente beweging naar een naastliggend niveau of entree in de opbouwwereld sprake is- individuen gaat toewijzen aan een niveau. (Opbouwwerkers kunnen goed boos worden). Je mist het gezag, we leven niet meer in de tijd van Publiekrechtelijke BedrijfsOrganen.

Het vermogen om zo de eigen werksoort te disciplineren is er niet, ook niet wanneer er adequate administratieve ondersteuning geboden wordt. De les van de problemen bij de maatschappelijk werkers is vooral dat je jezelf niet moet overschatten om kaf en koren in het geheel van de collega's te scheiden, beroepsmogelijkheid hierover toe te staan en de zaak up to date te administreren, *zonder ook nog eens de steun van duidelijke toegangsexamens, zoals bij de makelaars en in andere mate bij psychotherapeuten en marketeers.*

16. Als je aan certificatie laat doen of het zelf toch doet, richt je dan op primair op cursussen, examens, supervisoren, typen van werkbegeleiding. Dat kan stap voor stap opgebouwd worden en gaat ook over waar het over hoort te gaan: deskundigheidsbevordering in plaats van de illusie van verdeel en heers.

17. Als je aan certificatie laat doen of het zelf toch doet, richt je dan naar de Europese Standaard en Nederlandse Norm NEN-EN 45013 inzake 'Algemene criteria voor certificatie van instellingen die certificatie van personen uitvoeren'. Dit verhoogt je gezag en vermindert de tegen-druk.

18. Als je aan certificatie laat doen of het zelf toch doet, laat de certificerende instelling zich certificeren door de Raad van Certificatie. Dit verhoogt je gezag en vermindert de tegen-druk. ■

Kwaliteitszorg voortgezette opleidingen

De commissie uitvoering kwaliteitszorg voortgezette opleidingen heeft de eerste toetsing van de agogische voortgezette opleidingen en de opleidingen gezondheidszorg afgerond. Deze toetsing vormt de eerste fase van het project kwaliteitszorg voortgezette opleidingen, waarin zowel de uitvoering van een procedure van kwaliteitszorg voor post-initieel onderwijs wordt beproefd, als een oordeel wordt gegeven over de onderwijstrajecten van de voortgezette opleidingen.

Het project kwaliteitszorg kan een belangrijke bijdrage leveren aan de profilering van de voortgezette opleidingen. Heldere kwaliteitsindicaties bieden hogescholen de mogelijkheid de arbeidsmarkt te garanderen dat de afgestudeerden van een voortgezette opleiding voldoen aan de vereisten van beroeps- en functie kwalificaties. Externe kwaliteitszorg stimuleert ook de aanbieder zelf te streven naar interne kwaliteitsverbetering. Voor de student geeft kwaliteitszorg extra zekerheid dat het onderwijs beantwoordt aan zijn of haar verwachtingen.

De commissie uitvoering kwaliteitszorg voortgezette opleidingen bestaat in meerderheid uit vertegenwoordigers van de beroepspraktijk. Als deskundigen, maar ook als afnemers van het onderwijs is de inbreng van werkgevers en beroepsverenigingen voor het project essentieel. De uitvoering van het project kwaliteitszorg biedt de beroepspraktijk niet alleen de mogelijkheid hun wensen met betrekking tot de inhoud van het onderwijs kenbaar te maken, maar geeft ook uitzicht op het realiseren van voorgestelde verbeteringen.

Het project kwaliteitszorg voortgezette opleidingen wordt uitgevoerd onder verantwoordelijkheid van het Centrum post-hbo van de HBO raad. Het project is tot stand gekomen in overleg met de hogescholen die een voortgezette opleiding verzorgen, verenigd in het Landelijk Overleg Voortgezette Opleidingen (LOVO), en na consultaties van verscheidene beroepsorganisaties. Het Centrum post-hbo verleent het keurmerk Centrum post-hbo aan de trajecten van de voortgezette opleidingen van het studiejaar 1991/1992 die positief zijn beoordeeld door de commissie uitvoering kwaliteitszorg. De afgestudeerden van deze zoge-

naamde gecertificeerde trajecten worden opgenomen in het register abiturienten voortgezette opleidingen.

Project kwaliteitszorg voortgezette opleidingen

A. Voortgezette opleidingen

Het project kwaliteitszorg voortgezette opleidingen omvat de toetsing en beoordeling van de trajecten van de voortgezette opleidingen en daaropvolgend de certificatie door het Centrum post-hbo. De hogescholen die voortgezette opleidingen aanbieden, hebben in totaal negenendertig trajecten voor het project aangemeld. Binnen het totale aanbod van post-initieel onderwijs kenmerken de voortgezette opleidingen zich door de zwaarte van het onderwijsprogramma, hun duur en doelstelling. Specifiek voor de voortgezette opleidingen is de actieve relatie in het onderwijs tussen opleiding en beroepspraktijk. De opleidingen zijn gericht op een verdieping en verbreding van de beroeps- en/of functie-uitoefening van de student. In het kader van het LOVO hebben hogescholen onderling afspraken gemaakt over onder andere studiebelasting, eindtermen, toelatings-

voorwaarden, toets- en examenregeling en de prijs van de opleidingen.

Het Centrum post-hbo heeft van zeven hogescholen aanmeldingen van trajecten ontvangen: vier agogische voortgezette opleidingen, twee voortgezette opleidingen gezondheidszorg en het onderdeel differentiatie personeel & organisatie.

De agogische voortgezette opleidingen kennen drie studierichtingen of opleidingen: methodieontwikkeling (MBI), organisatie, beleid en management (OBM) en onderwijs, supervisie en deskundigheidsbevordering (OSD).

De voortgezette opleidingen gezondheidszorg richten zich op beroepsvoorwaardelijke specialisaties en op beroepsinhoudelijke specialisaties.

De voortgezette opleidingen ondergaan de overgang naar de markt. Sinds 1990 verleent de overheid geen vaste bekostiging meer per student. De nieuwe commerciële situatie plaatst hogescholen voor de uitdaging enerzijds het niveau van het onderwijs te handhaven, anderzijds de kostprijs daarmee in evenwicht te laten zijn.

B. Fasen project kwaliteitszorg

De eerste fase van het project kwaliteitszorg voortgezette opleidingen omvat zowel de toetsing en certificatie van de trajecten van de voortgezette opleidingen van het studiejaar 1991/1992; als een evaluatie van de uitvoering van de kwaliteitszorg. De eerste fase zal worden afgerond met een studiedag ten behoeve van de hogescholen en ten behoeve van relevantie beroepsorganisaties.

De tweede fase zal plaatsvinden in 1992. Omstreeks juni zal de commissie uitvoering kwaliteitszorg een herhalings-toetsing uitvoeren. Die omvat een toetsing van de wijze waarop het onderwijs in het studiejaar '91/92 is verzorgd aan de hand van interne evaluaties, en een toetsing van de wijze waarop examens worden afgenomen, alsmede

een toetsing van de verbeteringen die in het programma voor 1992/1993 aangebracht danwel gewenst zijn.

Vooralsnog betreft het een proefproject. De uitvoering van de kwaliteitszorg zal eind 1992 worden geëvalueerd. Op basis van deze evaluatie zal worden bepaald of de uitvoering van kwaliteitszorg voor de voortgezette opleidingen zal worden voortgezet.

C. Uitvoering toetsing en certificatie van de trajecten

De toetsing van de trajecten van de voortgezette opleidingen wordt uitgevoerd volgens een stappen-schema. De eerste toetsing vindt plaats aan het begin van het studiejaar. Een positieve beoordeling leidt aansluitend tot certificatie voor het desbetreffende studiejaar. Aan het einde van de verzorging van het onderwijs vindt een herhalings-toetsing plaats. De herhalings-toetsing zal in de toekomst jaarlijks plaatsvinden.

Voor de uitvoering van het project kwaliteitszorg voortgezette opleidingen is aansluiting gezocht bij de procedure van certificatie van het Centrum post-hbo voor alle cursussen en post-initiële onderwijs. Het project omvat de volgende stappen:

Hogescholen delen het Centrum post-hbo mee dat trajecten van hun voortgezette opleidingen ter toetsing worden aangemeld.

Zij vermelden daarbij titel van het traject, contactpersoon, doelstelling en doelgroep, eindtermen, globale inhoud, opbouw en organisatie van het onderwijsprogramma, studiebelasting, relevantie voor de beroeps- en functiepraktijk, toelatingsvoorwaarden, interne kwaliteitszorg, toets- en examenregeling en informatie aan studenten.

Het Centrum post-hbo zendt de gegevens naar de leden van de commissie uitvoering kwaliteitszorg. De commissie toetst de gegevens aan de toetsingscriteria. Wanneer de

commissie van mening is dat elementen uit het aanbod moeten worden bijgesteld, meldt zij dat beargumenteerd via het Centrum aan de betrokken hogeschool. De commissie draagt aan de hand van een adviesrapport de betreffende trajecten ter certificatie aan het Centrum post-hbo voor. De rapportage per traject wordt vertrouwelijk aan de hogeschool verzonden. Het Centrum post-hbo toetst het adviesrapport marginaal. Indien het rapport daartoe aanbeveelt zal certificatie volgen en verleent het keurmerk Centrum post-hbo.

Aan het einde van het studiejaar toetst de commissie de resultaten van interne evaluatie van de studenten en van de betreffende voortgezette opleiding zelf, alsmede de wijze waarop examens worden afgenomen. In een beknopt rapport wordt beschreven of het traject aan de verwachtingen heeft voldaan. Suggesties voor verbetering kunnen worden gegeven. In het uiterste geval kan de commissie adviseren het keurmerk te ontnemen. De commissie kan besluiten tot visitatie van een voortgezette opleiding. Het LOVO heeft de wens uitgesproken dat periodiek vergelijkbare trajecten worden gevisiteerd. Daarbij kan de commissie vertegenwoordigers vanuit het betreffende beroepenveld of werkveld betrekken.

Leidraad toetsingscriteria

De criteria zijn vastgesteld door het Centrum post-hbo in overleg met het LOVO en na consultatie van verscheidene beroepsorganisaties. In de criteria zijn opgenomen de landelijke afspraken die de in het LOVO participerende voortgezette opleidingen hebben opgesteld en waaraan zij zich confirmeren. Ten behoeve van de eerste toetsing van de trajecten omvatten de criteria onderwijskundige, vakinhoudelijke (beroeps- en functiegerichte), en overige aspecten.

De toetsing en beoordeling van de trajecten van de voortgezette opleidingen wordt uitgevoerd door een commissie van acht deskundigen. De commissie is zodanig vastgesteld dat de leden afkomstig zijn uit voor de opleidingen relevante werkvelden. Twee leden zijn voorgedragen door de betrokken hogescholen. De leden zijn op persoonlijke titel door de HBO-raad benoemd. Op 11 juni jl. is de commissie geïnstalleerd.

De leden van de commissie hebben van alle traject van het studiejaar 91/92 een ingevuld gegevensformulier en een studiegids ontvangen. Van enkele trajecten daarnaast ook brochures.

Uit praktische overwegingen heeft de commissie ervoor gekozen de uitvoering van de toetsing van de trajecten te verdelen onder de commissieleden, zodanig dat elk traject door twee rapporteurs wordt getoetst. Bij de verdeling is rekening gehouden met de specifieke deskundigheden van de leden.

De rapporteurs hebben individueel en onafhankelijk van elkaar de ter beschikking gestelde gegevens de trajecten aan de toetsingscriteria getoetst. De toetsing van de trajecten richt zich op de logica en consistentie van de door de hogescholen gemaakte keuzes voor elk traject.

De toetsing leidt tot opmerking en vragen van elk lid. Deze worden ter bespreking aan de plenaire vergadering voorgelegd. Gebleken is dat het commentaar van de twee rapporteurs over een traject niet vaak van elkaar afwijkt.

Naar aanleiding van de vragen en opmerkingen van de rapporteurs heeft de commissie het noodzakelijk geacht aanvullende vragen aan de hogescholen te stellen, zoals bijv.: de motivering van de ontwikkeling van een traject als onderdeel van een studierichting; de relatie van het onderwijsprogramma met de eindtermen; de motivering van didactische werkvormen; de deskundig-

Erasmusprogramma beroeps- vorming opbouwwerk

Theo Schuyt, V.U. Vakgroep Sociologie

heid van docenten van specialistische trajecten; het resultaat van de inbreng van externe deskundigen, het percentage dat niet aan de formele toelatingsvoorwaarden voldoet, en de gevolgen daarvan voor het concurrencykarakter van het onderwijs, het niveau en de samenhang van het programma; de wijze waarop intern aan kwaliteitszorg vorm wordt gegeven. In een vierde vergadering worden de antwoorden van de hogescholen bekeken.

Elk traject wordt beoordeeld op basis van het commentaar van de rapporteurs en de beantwoording van de vragen. Trajecten die tot een zelfde studierichting behoren, kunnen vergeleken worden. De commissie geeft per traject een positief of negatief oordeel. Bij het oordeel kan de commissie aanbevelingen doen. Wanneer de commissie een negatief oordeel geeft, wordt zo mogelijk aangegeven welke elementen noodzakelijk gewijzigd dienen te worden om alsnog in aanmerking te komen voor het keurmerk.

Op basis van de beoordeling tijdens de laatste vergadering is de rapportage vastgesteld, bestaande uit een algemeen, openbaar gedeelte over de voortgezette opleidingen, en een beoordeling per traject, dat vertrouwelijk aan de hogeschool is toegezonden.

De commissie wordt bij haar werkzaamheden ondersteund door het centrum post-HBO.

Het rapport **Kwaliteitszorg voortgezette opleidingen** (januari 1992) is schriftelijk te bestellen bij de HBO-raad, besteldadministratie, postbus 123, 2501 CC, bestelnr. 92.0001. Het rapport kost f 8,50 ■

In verband met de Europese integratie is het Erasmusprogramma ingesteld. Dit programma beoogt de mobiliteit van studenten van universiteiten en hoger beroepsonderwijs te vergroten. Het programma stelt studenten in de gelegenheid circa vier maanden aan een buitenlandse universiteit te studeren. Omdat studenten van betrokken onderwijsinstellingen worden uitgewisseld, kunnen vacante kamers over en weer worden gebruikt; studenten zijn vrijgesteld van collegelgeld voor het (buitenlandse) onderwijs en men krijgt een tegemoetkoming in de reis- en verblijfkosten. De hoogte ervan verschilt enigszins per programma. Onderwijsinstellingen kunnen een Erasmusprogramma beginnen door met buitenlandse instellingen een uitwisselingsprogramma op te zetten en dit als een voorstel in te dienen bij de EEG in Brussel.

Sinds een jaar maak ik deel uit van een programma "Social Policy and Social Work". Hierin wordt samengewerkt door de universiteiten van Leeds, Cork, Dublin, Amsterdam (V.U.), Bordeaux en de hogescholen ("Schools of Social Work, Fachhochschulen") van Dortmund, Kreta en Parijs. Daarnaast ben ik samen met mw. Blondin een aantal jaren actief geweest in het starten van een European School of Social Work aan de K.U.B., welk initiatief is gestrand op het gebrek aan studenten. Op basis van deze ervaringen, wil ik een enkele evaluatieve opmerking maken tegen de achtergrond van het thema "beroepsvorming".

Uitwisseling tussen studenten van universiteiten heeft zin als de studenten in het buitenland vakken kunnen volgen die voor hun opleiding relevant zijn. Dit veronderstelt dat onderzoekseenheden en onderzoekers/docenten van de betrokken universiteiten elkaar kennen en weten wat de inhoud van de vakken is. Ook is het van belang dat studenten zich

terdege op de studieperiode voorbereiden.

Uitwisseling tussen studenten van Hogescholen heeft zin als de instellingen interessante vakken verzorgen of indien zij betrokken zijn bij interessante praktijkontwikkelingen. Uit deze suggesties mag men opmaken dat aan deze condities nog in geringe mate wordt voldaan. Buitenlandse studieperioden van vier maanden zijn mijn inziens voorts minder geschikt voor supervisie of "monitoring" door de oorspronkelijke docenten. Ik had onlangs twee Erasmus-stagiaires uit Cork die tijdens hun korte verblijf door twee Ierse docenten werden "gemonitord". Dergelijke vormen van "tutor-tourism" zijn wellicht bevorderlijk voor het reisgenot van de dames en heren docenten, maar ze gaan ten koste van het studenten-budget. Een laatste opmerking betreft de moeite die de Nederlandse instellingen hebben om buitenlandse stagiaires die Engels, Duits of Frans spreken te plaatsen binnen een Nederlandse praktijkinstelling. Overleg tussen Nederlandse onderwijsinstellingen zou op dit punt gewenst zijn. ■

Wonen er ook vrouwen in Buitenkans?

Ans van de Scheur, Expertisecentrum Samenlevingsopbouw

'Buitenkans' is de fictieve buurt die Harry Broekman creëert in zijn handboek 'Opbouwwerk, methoden, technieken en terreinen' om er de actuele opbouwwerkpraktijk aan te illustreren. In Buitenkans wonen: mensen, kinderen, WAO-ers, minderheden, ouderen, gezinnen, werklozen, jongeren... maar vrouwen?

Het is opvallend hoe weinig aandacht er in actuele publikaties over opbouwwerk is voor positie en belangen van (buurt)vrouwen.

Bestaat er nog zoiets als 'vrouwen-opbouwwerk'? Is vrouwenemancipatie inmiddels gerealiseerd en daarmee achterhaald? Of heet het tegenwoordig anders, doet men het anders, maar is die aandacht er wel? En wat vind je van vrouwenbelangen, vrouwenmethodiek terug in de huidige opleiding en bijscholing?

Om dit themanummer over beroepsvorming te vrijwaren van dit eventuele manco, wil ik enkele actuele tendenzen in het opbouwwerk met betrekking tot de klantgroep 'vrouwen' in kaart brengen.

'Tendenzen' suggereren een ontwikkeling, gunstig danwel ongunstig. Een korte terugblik in de voorgeschiedenis van vrouwenopbouwwerk lijkt daarom zinvol.

Zo'n tien jaar na het ontstaan van de tweede feministische golf verschijnen begin jaren tachtig twee publikaties (1) die laten zien dat ook in het opbouwwerk een feministische visie op positie en belangen van vrouwen (doelgroep én beroepskrachten) ingang heeft gevonden. Analyses, methoden en strategieën vanuit de vrouwenbeweging (en het vormingswerk) worden vertaald naar, c.q. toegevoegd aan de bagage van het opbouwwerk. De neiging bestaat om nogal polariserend de 'vrouwenbenadering' diametraal te zetten tegenover de voor het opbouwwerk zo typerend geachte 'mannenbenadering'. Niet duidelijk is hoe breed en hoe structureel deze feministische invloed is. Binnen een aantal (grotere) instellingen veroveren buurtvrouwen samen met opbouwwersters taakuren, soms zelfs specifieke functies 'vrouwenopbouwwerk'. Achteraf kun je dit als het begin van het categoriale opbouwwerk traceren; 'vrouwen' zijn de eerste specifieke

doelgroep naast het algemene opbouwwerk. Daar waar vrouwen invloed krijgen in het management van de instelling, vindt verdere verbreding van de 'vrouwenbenadering' en verankering plaats. Op een enkele opbouwwerkopleiding, afhankelijk van toevallig aanwezige feministen, wordt een programmablok of specialisatie 'vrouwenwerk' ontwikkeld. De meeste know-how over werken met vrouwen komt het opbouwwerk binnen via aanverwante HBO-studies met een specialisatie vrouwenwerk en via persoonlijke feministische netwerken. Mijn indruk is dat ook in deze periode het vrouwenwerk marginaal blijft binnen opbouwwerk. Wel lijkt er een indirecte uitstraling door enerzijds de getalsmatige groei van het aantal vrouwen onder actieve bewoners en anderzijds de toename van het aantal vrouwelijke opbouwwerkers.

In 1989 zegt Monique Jongerius bij haar afscheid van het WOZH (2): "Er zijn allerlei perspectieven ontwikkeld wat betreft taakverlichting, medezeggenschap, netwerkvorming, emancipatie en scholing". Ze moet helaas constateren dat het vrouwenopbouwwerk zich vooral op deelaspecten heeft ontwikkeld en dat er binnen het opbouwwerk niet of nauwelijks sprake is van een integrale aanpak, noch van beleid m.b.t. de verbetering van de positie van

(buurt)vrouwen. Ook merkt ze op dat het vrouwenwerk nog grotendeels een witte aangelegenheid is. Vervolgens somt ze de bijdragen op die het vrouwenwerk in de jaren tachtig leverde aan de methodiek van het opbouwwerk:

- we kozen voor een doelgroep (met name de thuisvrouwen)
- probleembenoeming: zaken die dicht bij huis spelen, problemen die immaterieel van aard zijn
- resultaatbenoeming: bijvoorbeeld dat iemand het woord durft te voeren, het ontwikkelen van (in)formele netwerken, persoonlijke groei.

Ook wat betreft de werkwijze noemt ze een aantal nieuwe benaderingen:

- mens en zaak niet scheiden
- het stellen van procesdoelen
- oog voor het welzijn van individuen
- oog voor verschillen in motieven en belangen van mensen
- aanpassen aan degenen met minder ervaring
- aandacht voor specifieke functionele positieomstandigheden van vrouwen
- aandacht voor taakverdeling
- een frequenter gebruik van directe, andere actiemiddelen en werkvormen
- evenredige waardering van onzichtbare en zichtbare taken
- spreiding van taken
- het stimuleren van leerprocessen.

Veel van deze zaken klinken ons nu bekend en vertrouwd in de oren. Zowel in het algemene opbouwwerk als in het werken met andere categoriale groepen zijn elementen uit het vrouwenwerk terug te vinden. En thema's als sociale veiligheid, wonen op gif, gezondheid, zijn inmiddels veralgemeniseerd.

We zijn nu drie jaar verder. Om mijn eigen ideeën over 'vrouwenwerk' in het opbouwwerk te toetsen, hield ik een telefoonronde langs vijftien 'vrouwendelijke' opbouwwerker/sters. Ik vroeg ze naar hun taakomschrijving met

betrekking tot vrouwen als categoriale groep, de bagage die ze in dan wel buiten hun opleiding mee kregen op het gebied van vrouwenwerk, hun huidige leervragen en knelpunten in het werken met vrouwen.

Er zijn nog altijd vrouwen-opbouwsterkers (3 van de 15) met een specifieke aanstelling (deeltijd) met nadruk op het werken met allochtone vrouwen. Daarnaast zijn er 3 opbouwsterkers/sters die aangeven dat hun instelling beleidsmatige prioriteit geeft aan vrouwen. De overige 9 benadrukken de extra aandacht voor vrouwen binnen hun algemene opbouwsterkerfunctie. Dne van hen ondervinden weinig steun daarbij van de rest van de instelling. Helaas zegt dit niets over de aandacht voor vrouwen binnen 'het' opbouwwerk; daar was mijn enquête te klein en te selectief voor. Deze ronde leverde wel meer inzicht op in de vragen, knelpunten en scholingsbehoefte van opbouwsterkers/sters die met buurtvrouwen werken.

Benadrukt wordt het belang van een procesbenadering, van voldoende aandacht en tijd voor 'het voortraject', de fase van bewustwording van vrouwen. Veel vrouwen zetten hun eerste stappen binnen bewonersorganisaties met een wankel zelfvertrouwen t.a.v. eigen capaciteiten en deskundigheid. De werkwijze van het opbouwwerk zal dan ook steeds weer gericht moeten zijn op versteviging daarvan. De, in mijn ogen nogal kortzichtige, manier waarop projectmatig werken doorgaans wordt gepraktiseerd, heeft geen oog voor dit 'voortraject' en voor het bewustwordingsproces dat vrouwen doormaken. Zeker bij zich emanciperende groepen gaat het er om een proces zo te structureren dat alle betrokkenen mee sturing kunnen geven en controle kunnen uitoefenen op werkwijze, inzet van middelen en resultaten.

Het werken met allochtone vrouwen wordt belangrijk maar ook moeilijk gevonden. Men voelt zich onvol-

doende toegerust om deze vrouwen te bereiken en op haar eigen belangen te ondersteunen. Zo lang er nog nauwelijks allochtone opbouwsterkers zijn, hebben witte vrouwen extra scholing nodig om haar werk goed te kunnen doen.

Veel (jonge) vrouwen haken af als vrijwilligster vanwege de dubbele belasting met baan en zorgtaken. En de opbouwsterkers moeten carrière maken, hun loopbaan plannen en je vindt nu eenmaal geen 'hogere' banen in het vrouwenwerk! Daarmee lijkt de last van het over-eind houden, het verder ontwikkelen van inhoud en methode vrouwenwerk op steeds minder schouders neer te komen. Het gevaar is niet denkbeeldig dat daarmee een negatieve spiraal wordt versterkt van steeds minder prioriteit voor vrouwenwerk.

Haaks hierop staan opmerkingen dat veel bewonersorganisaties en buurtgroepen drijven op de inzet van vrouwen. Het belang van vrouwen bij een leefbare woon- en leefomgeving past uitstekend in de ontwikkelingen rond buurtbeheer. Enthousiast vertellen de opbouwsterkers/sters over vrouwen die gaandeweg hun kracht en kwaliteiten ontdekken en ontwikkelen, vrouwen die 'doorpromoveren' naar opleidingen en betaalde banen. Opbouwwerk en vrouwen hebben elkaar kennelijk veel te bieden. Ook de opkomst van Buurtvrouwenplatforms met hun nadruk op belangenbewustzijn en politieke invloed, hun vernieuwende invulling van begrippen als 'leiding nemen' en 'onderlinge steun' is een signaal van vitalisering van vrouwen op buurt- en wijkniveau.

Op het terrein van economische zelfstandigheid, herverdeling van betaald en onbetaald werk en de waardering van zorg in relatie tot andere maatschappelijke functies, stellen vooral vrouwen de vraag naar 'de kwaliteit van het leven'. 'Zijn we er wel?' en 'waar zijn we?' als elk volwassen lid van onze samenleving economische zelfstan-

digheid veroverd heeft? Zinnolle vragen bij het huidige primaat van de arbeidsmarkt.

En niet ter vergeten de 'grijze golf' van zeer gemotiveerde 50-plus vrouwen; zij hebben tijd, zij zoeken nieuwe perspectieven dicht bij huis, zij ontdekken groepsbelangen en de kracht van je organiseren.

Bovenstaande tendenzen zijn niet los te zien van beroepsbeeld, opleiding en ondersteuning.

Het beroepsbeeld van de opbouwsterker lijkt ook anno 1992 nog overwegend door mannen te worden vormgegeven en uitgedragen, ondanks een forse stijging van het aantal vrouwen in deze beroepsgroep. Interessant (en nieuw?) is dat er nu ook mannen zijn die in hun takenpakket expliciet de opdracht hebben om met vrouwengroepen te werken. De meeste instellingen wijzen categoriaal opbouwwerk af. Beleidskeuzen ten gunste van vrouwen, zo die al gemaakt worden, zijn dan ook beperkt tot aandachtsvelden/thema's, waarbinnen vrouwenbelangen evident zijn (bv. sociale veiligheid, kinderopvang, vrijwilligersbeleid) of waar vrouwen sterk vertegenwoordigd zijn. Op zich prima, maar mijns inziens onvoldoende zolang vrouwenvisie en methodiek niet werkelijk geïntegreerd zijn in het algemene werk. En dat laatste valt niet te rijmen met een 'mannen gedomineerd beroepsbeeld'. Wellicht levert een gericht onderzoek naar de feitelijke aandacht voor buurtvrouwenzaken in het opbouwwerk een veel gevarieerder beeld op dan uit functieomschrijvingen en taakuren van de mensen die ik belde blijkt. Dan nog blijft het probleem dat met vrouwenwerk politiek en financieel in deze tijden moeilijk te scoren valt.

In de opleidingen, een enkele uitzondering daargelaten, ligt de nadruk op algemene benadering, integrale aanpakken, projectmatig werken en management. Er is te weinig aandacht voor de proces-

kant. Er zijn weinig raakvlakken met methoden uit het vormingswerk, groepswerk en de hulpverlening, terwijl dat onmisbaar is in het werken met vrouwen. Methodieken en benaderingen die ontwikkeld zijn vanuit het vrouwenwerk komen niet of sporadisch aan de orde. '...De aanduiding 'buurtvrouwen' is in mijn opleiding onbekend' zegt één van de opbouwwerksters. Nieuwe generaties opbouwwerkers/sters missen de bagage die hun voorangsters kregen bij een specialisatie, werkgroep of V.O. Vrouwenwerk. Ook de docenten, lesprogramma's en didactische werkvormen zijn afgestemd op overwegend mannelijke docenten en studenten. "...tussen al die mannen kwam ik nauwelijks aan de beurt". Zo lijkt het beroep zich in z'n eigen mannelijke imago te bevestigen.

Een categorische benadering mag dan weinig populair zijn; ouderen, jongeren en migranten zijn belangrijke aandachtsgroepen in opleiding en praktijk. Daarbinnen wordt nog onvoldoende aparte aandacht gegeven aan de positie van vrouwen en de bij hen passende methodiek. De helft van de ondervraagde opbouwwerksters zou zich graag inschrijven voor een stevige cursus vrouwenmethodiek (met extra aandacht voor het werken met allochtone vrouwen).

Enkele provinciale steunfuncties kennen een vrouwenwerkoverleg; daarbinnen vindt vnl. uitwisseling en praktijkgerichte ondersteuning plaats. Er is ook behoefte aan informatie (databank?) over methoden en werkvormen/materialen die bruikbaar zijn in het werken met vrouwen en aan gerichte bijscholing (zie boven).

Als laatste is er behoefte aan uitwisseling en brainstorm over perspectieven voor vrouwenwerk en vrouwen-opbouwwerksters. Dat zal moeten gebeuren in bestaande landelijke en provinciale netwerken van vrouwen. Naar ik hoop is dit stuk een bijdrage om die perspectieven te ontwikkelen.

Moet het opbouwwerk in Buitenkans zich (nog) apart richten op de vrouwen in de buurt? Mijs inziens zullen de keuzes voor integraal dan wel categoriaal werk per situatie gemaakt moeten worden, afhankelijk van doelen, vragen en prioriteiten. Opbouwwerkers/sters moeten deskundig zijn in beide manieren van werken.

Noten

1. *Opbouwwerk in Vrouwenhanden*, NOW-werkgroep Vrouwen en Opbouwwerk; *Vrouwen en Opbouwwerk*, uitgave WOZH.

2. *Uitgangspunten vrouwen en opbouwwerk zijn nog steeds actueel*, MO no 76, 1989. ■

Kwaliteitsstandaarden Opbouwwerk

Gui van Hooijdonk en Ad Raspe, NIMO

Onlangs verscheen bij het NIMO de publicatie *Trends '91. Kwaliteitsstandaarden Opbouwwerk*. Hieronder volgt een weergave van de samenvatting en conclusies uit dit rapport.

De profilering van opbouwwerk staat en stond in het teken van maatstaven voor de kwaliteit van de beroepsuitoefening. Bovendien wordt momenteel de discussie over de kwaliteit van welzijnsinspanningen vanuit verschillende invalshoeken gevoerd. Met dit onderzoek willen de auteurs proberen die discussie te voeden met noties die zijn ontleend aan het beroepshandelen van werkers zelf.

Medio 1990 verscheen het *Beroepsprofiel Opbouwwerker*. Voor het eerst was er een publicatie, waarin kenmerken en achtergronden van het beroep opbouwwerker op een rij waren gezet en die ook door een breed scala aan organisaties gedragen werd. Dit verheugende feit nam echter de noodzaak van verdere profilering van het beroep niet weg.

De samenstellers van het beroepsprofiel wezen daar ook zelf al op. Tegen deze achtergrond is het Nederlands Instituut voor onderzoek naar Maatschappelijke Opbouw (NIMO) nagegaan, op welke manier het trendonderzoek van 1991 (de negende editie inmiddels) voor die verdere profilering bouwstenen op zou kunnen leveren. We hebben dit onderzoek *Kwaliteitsstandaarden Opbouwwerk* genoemd.

Met het trendonderzoek van 1991 hebben we ons ten doel gesteld om aanwijzingen voor kwaliteitsstandaarden in het opbouwwerk op te sporen. We hebben dat gedaan door een onderzoek onder zestien opbouwwerkers, die vanaf 1989 schriftelijk over hun beroep hebben nagedacht in het tijdschrift *Mededelingen Opbouwwerk*. We hebben ze gevraagd over voorwaarden, conti-

nuiteit en de kern van hun beroeps-
uitoefening.

Het geheel overziend is ons opge-
vallen, dat de werksituaties van de
bevroegde opbouwwerkers zeer
uiteen lopen. Dat geldt voor het
overheidsbeleidsregime, waarbinnen
ze opereren; voor de bestuurlijke
situatie, waarin ze moeten werken;
voor de veelheid van aanpakken, die
ze aandrigen; voor het uiteenlopend
scala van onderwerpen, waaraan ze
werken. Betekent dit, dat het gebrek
aan standaardisering, dat Van Wijk
en Van der Zee in de jaren zeventig
constateerden, nog steeds levens-
groot aanwezig is? Of betekent het
dat de eigenheid van het beroep in
andere zaken gelegen is?

Het *Beroepsprofiel Opbouwwerker*
uit 1990 heeft op de praktijk van de
door ons bezochte werkers niet al te
veel invloed gehad. Misschien is het
ook nog te vroeg om nu al enige
doorwerking te willen constateren.

In de omgang met de subsidiënt en
dan met name de **gemeente** teke-
nen zich een aantal duidelijke ten-
denzen af. In veel gevallen is van
budgetfinanciering sprake of is
budgetfinanciering in de maak. Daar
waar dat niet het geval is, wordt dit
door de werkers negatief beoor-
deeld. Budgetfinanciering gekop-
peld aan een duidelijk geformuleerd
welzijnsbeleid vormt een belangrijke
voorwaarde om kwaliteit te leveren.
In de meeste situaties die we aan-
troffen, is het opbouwwerk redelijk
onomstreden, door de inbreng in
sociale vernieuwing, door de speci-
fieke deskundigheid en door de 'trait
d'union'- functie van het werk.

Wat betreft de aard van de contac-
ten die werkers met de gemeente
hebben, tekent zich uit het onder-
zoeksmateriaal een soort schaal van
vier punten af:

- werkers die contacten met ambte-
naren en op college-niveau hebben,
maar die contacten beperken zich
tot het welzijnsterrein;
- werkers met tot welzijnsterrein
beperkte contacten met ambte-
naren, op college-niveau en met
raadsleden;

- werkers met contacten op welzijn-
sterrein en op andere beleidsterrei-
nen met ambtenaren en op college-
niveau;

- werkers met contacten op welzijn-
sterrein en op andere beleidsterrei-
nen met ambtenaren, op collegeni-
veau en met raadsleden.

De **bestuurlijke situatie**, waarbin-
nen de werkers opereren, is niet
eenduidig. Ze functioneren rechtst-
reeks onder verantwoordelijkheid
van een instellingsbestuur of ze
functioneren op wijkniveau. In het
laatste geval is er soms een aan dat
wijkniveau aangepast bestuurlijk
kader, soms ook niet.

Qua type bestuur konden we onder-
scheid maken tussen een afstands-
bestuur met een scheiding tussen
beleid en uitvoering, een bestuur
met (eind)verantwoordelijkheid met
onderlinge betrokkenheid tussen
beroepskracht en bestuur, een
inhoudelijk bestuur met een aan de
inhoud van het werk ontleende
verantwoordelijkheid, een werkbe-
stuur waarin werker en bestuur de
verantwoordelijkheid zoveel mogelijk
delen.

Wat betreft de samenstelling van
besturen is de neiging te bespeuren
om besturen kwalitatief op te vullen,
dat wil zeggen met mensen, die op
bepaald terrein deskundig zijn. Dit
geldt dan echter weer niet zozeer
voor werkers op wijkniveau, die
veelal vertegenwoordigende gremia
boven zich weten.

Binnen de instellingen is kwaliteit
vooralnog een fragmentarisch
aandachtspunt, hoewel er ook
tekenen zijn, dat omstandigheden
(budgetfinanciering, beheer) als het
ware vanzelf tot een kwaliteitsdis-
cussie nopen.

Wat de kern van het beroep betreft
hebben we gekeken hoe in het
beroep zich strategisch en commu-
nicatief handelen tot elkaar verhou-
den, of het model van Clark aangrij-
pingspunten bood om de beroeps-
uitoefening nader te objectiveren en
of kwaliteit als aandachtspunt op

diverse niveau's in discussie is.
Ten aanzien van de **verantwoor-
ding van het beroepsmatig hande-
len** is de opstelling van de werker
veelal strategisch: zij of hij verant-
woordt een keuze eerst achteraf
naar de groep waarmee gewerkt
wordt. De mate waarin de werker
deze opstelling kiest is echter
afhankelijk van de organisatorische
structuur, de aard van het probleem,
de schaal waarop iets speelt en het
doel dat gesteld wordt.

Het **model van Clark** is aan de
hand van -zij het Schotse- opbouw-
werkpraktijken ontwikkeld en gaat
ervan uit dat het beroepshandelen
bepaald wordt door handelingsop-
vattingen en disposities, die als
dimensies hebben:

- een complex van persoonlijke
opvattingen, houdingen en motiva-
ties om dit werk te doen;
- abstracte en theoretische kennis;
- een mengeling van kennis, opvat-
tingen en bekendheid met situaties,
die noopt tot een bepaalde benade-
ring, die steeds door ervaring wordt
verrijkt;
- sociale problemen, die werkers als
belangrijk beschouwen om aan te
werken.

We zijn nagegaan of die elementen
of kenmerken bij de zestien werkers
herkenbaar zijn. Wat die persoon-
lijke opvattingen, houdingen en
motivaties betreft is in de meeste
gevallen de belangstelling voor
opbouwwerk tijdens de opleiding
gewekt. Daarna zijn het sociaal-
politieke motieven, die een belang-
rijke rol hebben gespeeld. Het komt
ook voor dat vanuit een andere
discipline belangstelling voor
opbouwwerk is ontstaan. De keuze
is soms ook toevallig, hoewel er van
enige affiniteit met belangenbehartig-
ing sprake was. Tenslotte waren
het in één geval negatieve evenin-
gen in een vroegere werkkring, die
iemand in het opbouwwerk deden
belanden. Ondanks geprononceerde
motivaties is anno jaren negentig

van overspannen hoogdravendheid weinig sprake op de markt van welzijn en geluk.

Op het gebied van kennis en theorie benadrukken veel werkers kennis vanuit de opleiding, waarbij de nadruk ligt op strategische kennis en specifieke, onderwerpgebonden kennis. Net zoveel werkers noemen hier echter ook kennis die aan praktijken of aan een mix van opleiding en praktijk wordt ontleend: kijken, luisteren, reflecteren al of niet onder begeleiding van ervaren mensen. De behoefte aan super- of intervisie werd ook naar voren gebracht, toen we vroegen welke kennis men miste.

Er is nogal wat variatie in de literatuur, die voor de werkers van belang is geweest. Slechts Beck met z'n *Democratie in de wijken* en Henderson en Thomas met *Opbouw-werk in de praktijk* komen met enige regelmaat terug. Wat tijdschriften betreft zijn het *Mededelingen Opbouwwerk* en het *Tijdschrift voor de Sociale Sector*, die vaak genoemd worden. Je zou kunnen concluderen, dat er behoefte is aan steeds geactualiseerde kennisproductie.

De mengeling van kennis, opvatting en ervaring is door ons vertaald in het woord aanpak. De vraag om aanpakken te benoemen leverde een veelheid van gegevens op, waarin niet zonder meer enige lijn te ontdekken viel. Wijzigingen in aanpak werden gesignaleerd in de professionele rol in relatie tot bewoners, projectmatig werken en gehanteerde instrumenten, in de verhouding tot overheid en instituties en in de werkinhoud. Over het algemeen konden werkers in aanpakken vrij vlot kennis-, opvattings- en ervarings-elementen aanwijzen. Het model van Clark is dus hanteerbaar. Bij elkaar genomen laten die kennis, opvattings- en ervarings-elementen echter geen eenduidig beeld zien.

In de sociale problemen die werkers als belangrijk beschouwen zit nogal

wat variatie, ook al hebben problemen met betrekking tot woning en woonomgeving de overhand. De toepassing van het model van Clark heeft wel enig zicht gegeven op de verstrengeling van kennis en praktijk, op de veelheid van kennisbronnen en op de veelvormigheid van die praktijk, maar het is moeilijk om daaruit de conclusie te trekken dat beroepshandelen strikt langs deze lijnen tot stand komt. Wellicht dat wat dit aangaat het nader onder de loep nemen van een aantal nauw omschreven activiteiten en het nagaan welke aanpakken zich daarbij hebben uitgekristalliseerd meer eenduidigheid op zullen leveren.

Voorzover op het moment sprake is van discussie over de kwaliteit van het beroepshandelen zit er in die discussie met gemeente, binnen instellingen, tussen beroepskrachten en met cliëntgroepen weinig lijn. Het is op al die niveaus wel enigermate aanwezig, maar is niet ingekaderd in een kwaliteitsbegrip, waarover ieder het eens is.

Wanneer we nagaan welke kwaliteitsstandaarden op zetten tot kwaliteitsstandaarden deze zoekactie heeft opgeleverd, dan komen we op basis van onze interpretaties tot de volgende punten:

- Het *Beroepsprofiel Opbouwwerker* zou kwaliteitsbevorderend kunnen functioneren, maar momenteel is dat (nog) niet het geval.
- Als kwaliteitsstandaarden kunnen dienen de breedte van de contacten van de werker op gemeentelijk niveau en de mate, waarin die contacten verschillende beleidsterreinen betreffen.
- Een kwalitatief goed opgevoeld bestuur houdt de werker enigermate vrij van de druk van de subsidiegever en dat op zich vergemakkelijkt het leveren van kwaliteit.
- Kwaliteit is een beredeneerde keuze tussen communicatief en strategisch handelen, waarbij de eenzijdige nadruk op het communicatieve het zicht op de kwaliteit van

het handelen ontleemt.

- Opleidingen moeten enig bouw-werkprofiel hebben en niet plaatsvinden onder diffuse noemers.
- De noodzaak van toetsing van elementen van opbouw-werkonderwijs aan deskundigheidsbevorderingsprogramma's uit de praktijk.
- Een bewuste hantering van de kwaliteitsaspecten, die met de persoonlijke stijl van de werker verbonden zijn.
- Een beredeneerde keuze voor bepaalde thematieken in het werk gekoppeld aan initiatief om die thematieken publiek en politiek te legitimeren.
- Onder aanpak dient voorsnog te worden verstaan: een bepaalde manier van opereren, waarbij inzicht, opvattingen en bekendheid met bepaalde situaties een rol spelen.
- Kwaliteitsstandaarden zijn voor cliëntgroepen het kunnen creëren van een vertrouwensbasis en zich kunnen verplaatsen in de positie van mensen.

Wat wij hebben aangetroffen, zijn werkers, die binnen gegeven situaties inventief voor problemen oplossingen zoeken en die met enige afstandelijkheid de maatschappelijke omgeving waarbinnen ze functioneren omschrijven. Ze doen dat vanuit de wetenschap dat er altijd wel situaties zullen zijn, waarin op interventies vanuit een zijlijnpositie wordt aangedrongen. Dat neemt niet weg, dat met gemeenten die ieder op hun manier aan welzijnsbeleid vorm geven en met instellingen, waarbinnen verantwoordelijkheden per situatie anders vastliggen, op die inventiviteit wel een erg eenzijdige wissel wordt getrokken.

In *Zorg en de staat* schetst De Swaan het beeld van het 'terughoudende imperialisme' van de medische professie. Hij duidt met dit beeld op een ontwikkeling binnen de medische wereld om weerstand te bieden aan medicalisering; het in medische termen verwoorden van

Interessante artikelen voor het werkveld, genoteerd door Wilma Schakenraad (NIMO)

morele en sociale problemen. 'Het maakte de medische machtsuitoefening tot voorwerp van openbare discussie en politieke kritiek', aldus de Swaan. Ook het welzijnswerk heeft aan de verleiding bloot gestaan om zich op allerhande terreinen als inzetbaar aan te bieden met publieke hoon en spot als nevenproduct.

Aan het begin van de jaren negentig ziet alles er wat prozaischer uit. Er is in het opbouwwerk een ontwikkeling zichtbaar naar een meer zakelijke, op samenwerking gerichte aanpak. Het pleidooi van Egas en anderen uit 1990 voor een heldere werkgever/werknemer verhouding, voor meer intervisie en collegiaal overleg en voor een gedeelde visie op kwaliteit wordt met de bevindingen van dit trendonderzoek onderstreept.

Er is alle reden de aandacht nadrukkelijk te vestigen op de relatie tussen kwaliteit van het werk en de kwaliteit van de arbeidsplaats. Een benadering als de PKR-meting (prestaties, kwaliteit, resultaten) beziet het kwaliteitsprobleem op instellingsniveau en gaat uit van wat het produkt van het werk genoemd wordt. De situatie waarin dergelijke metingen worden verricht moet echter wel helder zijn: heldere afspraken met de subsidiënt, een doorzichtig werkgeverschap en ruimte voor deskundigheidsbevordering. We denken dat opbouwwerkers die zoals de door ons geïnterviewde werkers zonder uitzondering gemotiveerd waren om hun werk uitgebreid op kwaliteitsaspecten door te lichten, daar recht op hebben.

Het bovenstaande is een samenvatting uit het onderzoeksrapport van Gui van Hooijdonk en Ad Raspe **Kwaliteitsstandaarden Opbouwwerk. Zestien werkers over hun vak. Trends 91**, nr. 9.

Het rapport kunt u bestellen bij het NIMO, Havensingel 8, 5211 TX Den Bosch, tel. 073-137295. De prijs is f 22,50 incl. verzendkosten. ■

Baart, Andries en Jan Zuidgeest. **Woonwagenjongeren via een zeventrapsraket in een baan...** Sociale Interventie 1992, jrg. 1, nr. 1, p. 27-34

De leer- en werkplaats Solidariteit in Zwolle is opgericht op initiatief van de kerken en is een zogenaamd VAI-project (Vraag en Aanbod Internationaal). Woonwagenjongeren met slechte arbeidsmarktperspectieven werken hier samen aan het opknappen van niet meer gebruikt materiaal, dat vervolgens ten goede komt aan derde wereldlanden. Na de beschrijving van dit schoolvoorbeeld van sociale vernieuwing, worden vanuit een methodisch gezichtspunt enkele aspecten van het project nader belicht, zoals het vraagstuk van arbeidsbemiddeling van woonwagenjongeren.

Butter, Frank den en Hans Vijlbrief. **Arbeidsparticipatie en sociale zekerheid.** TPE: tijdschrift voor politieke economie 1992, jrg. 14, nr. 3, p. 37-49

De sociale zekerheidssector in Nederland is gedurende de laatste decennia sterk gegroeid, zowel wat betreft het aantal uitkeringsgerechtigden, als wat betreft de uitgaven voor sociale zekerheid. De arbeidsparticipatie is te laag en het produktieve draagvlak te smal. De auteurs schetsen de complexe samenhang tussen werk en welzijn, arbeidsparticipatie en sociale uitkeringen, en geven mogelijke beleidsmaatregelen aan om de negatieve spiraal te doorbreken.

Empowering older people? Community Development Journal 1992, vol. 27, nr. 2

De enorme, wereldwijde groei van het aantal 60- en 80-plussers heeft vergaande consequenties op het economische en sociale vlak. In geïndustrialiseerde landen worden ouderen gestigmatiseerd als zijnde non-productief, in ontwikkelingslan-

den verliezen zij door moderne invloeden hun status. In dit themanummer van CDJ wordt geïnventariseerd wat het opbouwwerk betekent en kan betekenen voor ouderen. Naast algemene artikelen zijn er artikelen waarin projecten worden besproken in Ghana, Argentinië, Duitsland, Canada en Australië.

Heymann, Fanny V. **Arbeidsoriëntatie voor herintreedsters met een lage opleiding: beginnen bij het begin en analyse op maat.** Sociale Interventie 1992, jrg. 1, nr. 1, p. 18-26

Arbeidsoriëntatie is een proces waarin het beroepsbeeld, het zelfbeeld en het mens- en wereldbeeld een rol spelen. Dit artikel, gebaseerd op literatuurstudie en empirisch onderzoek, gaat in op de vraag hoe dit proces op gang komt, waardoor vrouwen met een geringe opleiding gemotiveerd raken en hoe het aanbod van zowel de algemene instanties als de Vrouw en Werkwinkels op deze groep is afgestemd.

Tinnemans, Wil. **Gevaarlijke tolerantie.** Buitenlanders bulletin 1992, jrg. 17, nr. 5, p. 15-18 (Eenheid in verscheidenheid, deel 2)

Een samenleving waarin groepen met verschillende cultureel-levenskijde identiteiten naast elkaar even kunnen vanuit diverse ideeënstelsels begrijpen en sturen. Vanuit het relativisme: alle groepen zijn principieel aan elkaar gelijk, de ene is niet beter of slechter dan de andere. Maar ook vanuit het pluralisme, waarin het beginsel van de 'menselijke waardigheid' voorop staat en waarin plaats is voor interactie tussen de diverse culturen. ■

Samenwerkingsverband Beroepsontwikkeling Opbouwwerk

Het Samenwerkingsverband Beroepsontwikkeling Opbouwwerk is opgericht op initiatief van de Nederlandse Beroepsorganisatie Opbouwwerkers (NBO) en het Landelijk Platform Opbouwwerk (LPO) tijdens een gezamenlijke vergadering op 31 januari 1992. Het Samenwerkingsverband vindt haar vertrekpunt in de beroepspraktijk en wil activiteiten ontwikkelen, die bijdragen aan de verbetering en vernieuwing van die beroepspraktijk.

De Algemene taken bestaan uit:

- Het Denken over beroepsvraagstukken op het gebied van het opbouwwerk. Het ontwikkelen van nieuwe concepten.
- Het organiseren van activiteiten, die verdieping en verbreding van de beroepspraktijk ten doel hebben: kwaliteitsverbetering.
- Het fungeren als (ad hoc) platform van personen en instellingen, die een rol kunnen spelen bij de ontwikkeling van de opbouwwerk-professie.

In het kader van deze taakstelling zijn een aantal prioritaire projecten ontworpen die in de loop van 1992/1993 vorm moeten krijgen. Allereerst de Regionale Kringgesprekken. Vanuit de overweging dat bij de aanpak van samenlevingsvraagstukken en bij de activering van samenlevings-mogelijkheden het opbouwwerk een specifieke bijdrage kan leveren (zoals door de Conferentie in de Beurs van Berlage is gebleken) moet het opbouwwerk gesprekken aangaan met tal van andere disciplines/beroepen die bijdragen aan maatschappelijke ontwikkeling. Als vorm wordt gekozen voor een Regionaal Kringgesprek tussen een groep van 10 à 15 opbouwwerkers met 3 à 5 vertegenwoordigers van een ander beroep/andere discipline. (zie ook het artikel van Gerard Nijssen *Een wereld van verschil*, MO nr. 101, 1992). De Regionale Kringgesprekken vinden plaats onder auspiciën van het Samenwerkingsverband Beroepsontwikkeling Opbouwwerk, de feitelijke organisatie en uitvoering is in handen van opbouwwerkers in de betreffende regio. Beroepsgroepen die ter invitatie

worden overwogen zijn:

- Preventie-functionarissen RIAGG's;
- Hoofden Bewonerszaken Woningcorporaties;
- Politie/mensen Criminaliteitspreventie;
- Hoofden Basisscholen;
- Journalisten/redacteuren regionale media;
- Huisartsen;
- Arbeidsbemiddelaars.

De beoogde effecten zijn onder andere: inzicht in de werking van en mogelijke raakvlakken met andere beroepen en een verbeterd inzicht in de positie, reikwijdte en betrekkelijkheid van het eigen beroep.

Het Consultatie-project

De ontwikkeling van vormen van Collegiale Consultatie is één van de mogelijke antwoorden op het probleem dat nieuwe/jonge vakgenoten nogal eens in een professioneel isolement verkeren. Dit laatste vanwege de verschraving van de opbouwwerk-infrastructuur enerzijds; en de 'inbedding' van de professie in instituties die lang niet altijd stimulerend inwerken op de professionele ontwikkeling van het opbouwwerk.

Binnen het Samenwerkingsverband Beroepsontwikkeling Opbouwwerk wordt een Werkgroep Consultatie-cursus ingesteld, bestaande uit 3 personen. De uitvoering van het project ligt (was al eerder contractueel overeengekomen) in handen van het Consulentenschap Samenlevingsopbouw, dat daartoe in samenwerking met externe experts de cursus zal ontwikkelen en coachen, alsmede daarover rapport zal uitbrengen.

Deelnemers die de Consultatie-cursus tot tevredenheid van de cursusleiding hebben doorlopen, ontvangen een Certificaat van Deelname van het Samenwerkingsverband Beroepsontwikkeling Opbouwwerk en de cursusleiding. Certificaat-houders moeten na afloop bereid en in staat zijn deel uit te maken van de Consultatie-kring van het Samenwerkingsverband. Beoogde effecten zijn onder meer de installatie van een aan de professionals zelf gebonden kwaliteitsinstrument, dat los staat van institutionele contexten en bijdraagt aan het collegiaal verkeer en het vertrouwen in kennis en kunde van de vakbeoefenaren. Ook de ontwikkeling van een forum-functie wordt beoogd.

Hoeksteen-publicaties

In de afgelopen paar jaar is een degelijk, modern en toegankelijk Beroepsprofiel uitgekomen, alsmede een Methodieboek dat 'the stae of the art' in het opbouwwerk reflecteert.

Het Samenwerkingsverband Beroepsontwikkeling Opbouwwerk verzoekt het NIMO een evaluatieonderzoek in te stellen naar waarde en feitelijk gebruik van het Beroepsprofiel in een aantal settings, zoals:

- Opleidingen, twee HSAO-opleidingen, alsmede LOCO-Rotterdam en de Bijzondere Leerstoel aan de Erasmus Universiteit;
- Werkgevers, te weten een grote, RIO-Rotterdam en twee middelgrote, Rijstad-Arnhem, De Twern in Tilburg;
- Opbouwwerkers, een steekproef onder de Nederlandse opbouwwerkers.

De centrale vraagstelling die het meest belangwekkend lijkt is: Bestaat er een discrepantie tussen het kwalitatief taakstellende Beroepsprofiel enerzijds en de ervaren/waargenomen praktijk anderzijds. Een tweede activiteit met betrekking tot het Beroepsprofiel is het voorne-

Leerstoel opbouw- en activeringswerk

men van het Combined European Bureau for Social Development om het Beroepsprofiel Opbouwwerker te vertalen in het Engels. De beoogde effecten zijn onder meer het verkrijgen van inzicht in doorwerking van Beroepsprofiel in de contexten waarvoor het bedoeld is; en het realiseren van aanzetten tot internationalisatie van beroepsstandaard en opportuniteiten op EG-niveau in zake uitwisseling en scholing.

Aanvliegroutes

Wie de historie van het Nederlandse opbouwwerk kent, weet dat gedurende lange tijd de herkomst van de beroepsbeoefenaren opbouwwerk zeer divers was. Te noemen vallen: sociaal-geografen, onderwijzers, juristen, ingenieurs, theologen, journalisten, sociologen, maatschappelijk werkers etc. Feitelijke monopolisering van de aanvliegroutes tot het beroep door de HBO-opleidingen voltrekt zich eerst in de zeventiger jaren. In relatie tot de centrale 'missie' van het opbouwwerk met haar generalistische oogmerken, die in beginsel samenlevings-breed zijn, was die ontwikkeling meerdere opzichten een verarming.

In het Beroepsprofiel, maar ook in de opzet van het Methodiekboek, wordt hernieuwd uitgegaan van het bestaan van meerdere aanvliegroutes. Voor het verwerven van maatschappelijke respectabiliteit, de ontwikkeling van een vitale beroepsgroep en 'know-how'-vergroting liggen hier grote kansen. Dit te meer nu er momenteel een grotere vraag naar opbouwwerkers is, dan er (nieuw) aanbod is en de beroepsgroep toch ook de kwaliteits- en kwalificatie-paragraaf meer in eigen hand wil nemen.

Het project 'Certificering', waar dit themanummer van MO aan is gewijd moet duidelijk in verband worden gebracht met bovenstaande overwegingen. ■

Per 1 januari 1992 is dr. A.J. Baart aan de Katholieke Theologische Universiteit te Utrecht benoemd tot bijzonder hoogleraar "Opbouw- en activeringswerk, toepassingsgebied kerk en samenleving". De leerstoel is ingesteld door de Stichting Maatschappelijke Activering te 's Hertogenbosch.

Dr. A.J. Baart (1952) studeerde andragologie aan de Universiteit van Amsterdam, specialiseerde zich in het kerkelijke opbouwwerk aan de Katholieke Universiteit Nijmegen en promoveerde in de wijsbegeerte aan de Erasmus Universiteit te Rotterdam. Sinds 1977 is hij werkzaam in het maatschappelijk activeringswerk, aanvankelijk als veldwerker in de provincie Gelderland bij het Katholiek Centrum voor Maatschappelijk Activeringswerk in Arnhem, vanaf 1987 als wetenschappelijk functionaris bij de Katholieke Landelijk Vereniging voor Maatschappelijke Activering in 's Hertogenbosch.

De leeropdracht van de bijzonder hoogleraar behelst het aandacht geven aan en onderzoeken van grondslagen, inrichting, methodieken en effecten van een bepaald type kerkelijk en welzijnswerk. Daarbij gaat het om kerkelijk en welzijnswerk waarin wordt bevorderd dat met name vrijwilligers zich vanuit hun levensbeschouwelijk geïnspireerde waarden en normen inzetten voor de oplossing van maatschappelijke vraagstukken. Vrijwilligers worden veelal geactiveerd zich in te zetten op terreinen als sociale gerechtigheid, milieu, landbouw, armoede, arbeid, leefbaarheid, dakloosheid, vrede, de maatschappelijke participatie van vrouwen en jongeren, van bewoners van kansarme wijken, van migranten en vluchtelingen etc.

Van de ca. 340.000 katholieke, parochiële vrijwilligers zetten zich er jaarlijks ca. 60.000 op bovengenoemde terreinen in. Hun aantal neemt de laatste decennia sterk toe

en hun bereik is aanzienlijk. Ongeveer 300 beroepskrachten (omgerekend naar fulltimers) begeleiden dit werk. Een specifieke opleiding voor hen was er tot nog toe niet. Een belangrijk oogmerk bij het instellen van de leerstoel is dan ook in deze lacune te voorzien en een wetenschappelijk kader te scheppen voor de opleiding van beroepskrachten die met vrijwilligers samenwerken.

Op 14 januari 1993 houdt dr. A.J. Baart zijn oratie om 16.15 in het Academiegebouw van de Rijksuniversiteit Utrecht. Voorafgaand aan de oratie wordt de Bijzondere Leerstoel publiekelijk gepresenteerd.

Nadere informatie is te verkrijgen bij St. Maatschappelijke Activering, drs. J.H. Vermeer, tel. 073-134134 en prof. dr. A.J. Baart, tel. ma/di/wo 073-134134, do/vrij 030-531994. ■

Migrantenwerk, een beroep in wording

Hasan Yar, ex-stafmedewerker Expertisecentrum Samenlevingsopbouw, thans docent politicologie Hogeschool Eindhoven

In onderstaand artikel kenschetst Hasan Yar een werksort binnen het welzijnswerk in Nederland, die gezien de doelgroep, migrantenwerk wordt genoemd. Zowel op de werkvloer als bij de methodiekontwikkelaars rijzen er nogal wat vragen met betrekking tot het typeren en situeren van werken met en voor migranten in Nederland.1)

De term migrant kan als volgt afgebakend worden:

Een individu en/of groepen van individuen die van niet-Nederlandse afkomst zijn en voor wie een of meer van de volgende factoren een aanzet hebben gegeven om naar Nederland te emigreren:

- sociaal-economische factoren in land van herkomst en in Nederland;
- politieke factoren in land van herkomst en in Nederland;
- culturele factoren in land van herkomst.

Bepaalde groepen, zoals EG-onderdanen, Japanners en Amerikanen, laat ik buiten deze definitie, gezien de praktijk van het migrantenwerk.

Na deze definitie van de term migrant kan ik de term "migrantenwerker" ook afbakenen: een werker die sociaal-organisatorische, educatieve en strategische ondersteuning geeft aan de migranten, al dan niet in een georganiseerd verband. Hierbij kan nog opgemerkt worden dat de migrantenwerker in veel gevallen zelf ook een migrant is.

Historische ontwikkeling

De migratie is begonnen met de strijd tussen traditionalisme en modernisme. Een dimensie van die strijd was de verandering in de produktiemiddelen. Een paardenploeg maakte plaats voor de tractor in de landbouw. De landbouwmechanisatie heeft er onder andere toe geleid dat de bevolking die traditioneel zelfvoorzienend was, zonder werk kwam te staan. In de derde wereldlanden, waaruit ook migranten afkomstig zijn, kwam eerst een interne migratie, van dorp naar de stad, op gang. Daarna ontstond een

externe migratie; van de derde wereldlanden naar het rijkere noorden.

In het rijkere noorden draaiden de machines op volle toeren en op een gegeven moment ontstond een tekort aan arbeidskrachten. Het kapitaal had er geen bezwaar tegen om het eigen vraagoverschot aan arbeid te dekken met het arbeidsaanbod buiten de grenzen van het vaderland. De problemen die deze migratie na 15 à 20 jaar met zich mee zou brengen, interesseerden de kapitaalbezitters bitter weinig. Uiteindelijk is er in Nederland een nieuwe vorm van arbeid ontstaan: 'gastarbeid'. Een gast blijft niet continu, die komt, blijft een tijdje en gaat verder of gaat terug.

Penninx e.a.2) hebben het bij de beschrijving van de ontwikkeling van de Islam in Nederland over een gastarbeidersperiode en een periode daarna. Deze tweedeling kunnen we ook gebruiken voor de ontwikkeling van het migrantenwerk in Nederland. In de eerste periode van 'gastarbeid' bleven de gastarbeiders binnen de woonorden en bedrijven. Daarbuiten was van de gastarbeiders weinig te merken. Dat werd anders naarmate de aanwezigheid van 'gastarbeiders' meer het karakter kreeg van permanente vestiging en de omvang en samenstelling van hun groepen veranderde.

In de tweede helft van de jaren zeventig tekende zich een ontwikkeling af die later tot de groei van het aantal migranten in Nederland zou leiden, namelijk de gezinshereniging van de gastarbeiders van toen. Op dit moment bestaat de Nederlandse bevolking voor ruim 4 procent uit migranten.3)

Verkenning

Zoals elke groep van mensen kennen migranten ook levensdomeinen waarin de zaken zeer goed, goed, minder goed en/of zeer slecht gaan. Dit feit kent eigen interne en externe oorzaken. De analyse van deze oorzaken valt buiten het bestek van dit artikel. Maar er zijn ook migrant-specifieke problemen. Een deel van die problemen kan met behulp van de algemene methoden en technieken van hulpverlening, ondersteuning, organisatie aangepakt worden. Maar een ander deel van deze problemen behoeft een specifieke benadering en aanpak. Voor deze specifieke benadering en aanpak wordt waarschijnlijk het 'migrantenwerk' ingezet.

Het migrantenwerk is een nieuwe functiesoort binnen het welzijnswerk in Nederland. Het ligt echter wel dichtbij het opbouwwerk en daarom wordt ook wel de term 'migrantenopbouwwerk' gebruikt. Migrantenopbouwwerk is een koepelbegrip waarin een aantal uiteenlopende taken en clusters van taken geplaatst worden, die weer binnen uiteenlopende instellingen uitgevoerd worden, bijv. welzijnsinstellingen (opbouwwerk, sociaal cultureel werk), categorieale instellingen en gemeenten.

Mijn inziens is het Hoetmer aardig gelukt om de meest voorkomende taken van het migrantenwerk te beschrijven:

- Individuele maatschappelijke hulpverlening (uiteenlopend van uitvoerende individuele hulpverlening, via een voorpostfunctie van het maatschappelijk werk tot een simpele doorverwijsfunctie.
- Procesmatige en projectmatige ondersteuning van migranten zelforganisaties en migrantenwerkgroepen (o.a. kadervorming, kadertraining, steun bij de financiële administratie).
- Werken aan relatieveverbetering

tussen bewonersgroepen.

- Voorbereiden en mede-uitvoeren van sociaal-culturele activiteiten.
- Vertaal werkzaamheden ten behoeve van de eigen instelling en andere algemene instellingen.
- Specifieke taken ten behoeve van de stadsvernieuwing e.d. (voorlichting en activering van migranten i.v.m. stadsvernieuwing, inspraakbegeleiding, verzorgen van woonlasten sprekeuur, migranten en particuliere woningverbetering).
- Deskundigheidsbevordering van algemene instellingen. Het gaat hier vaak om een vraagbaakfunctie binnen het welzijnsnetwerk (de migrantenwerker wordt door allerlei verschillende instellingen geconsulteerd over hoe om te gaan met migrantendoelgroepen).
- Belangenbehartiging van de doelgroep en beleidsbeïnvloeding richting de algemene instellingen (dit betekent vaak openbreken van de instellingen en/of aanpassen van werkmethode aan de specifieke gegevens van de migrantendoelgroepen).
- Interne taken, zoals administratie en verslaglegging, overleg met collega's en bestuur.4)

Aan deze lijst kunnen we nog een aantal taken toevoegen, zoals specifieke taken rondom de sociale vernieuwing: het opzetten van projecten op het gebied van werkgelegenheid (denk bijvoorbeeld aan banenpoolprojecten), gezondheidszorg (denk bijvoorbeeld aan wao-platforms), onderwijs (oudercomite's, ovb-projecten m.b.t. migrantenkinderen). En het leveren van een bijdrage aan de beleidsontwikkeling van algemene instellingen en van gemeenten als het gaat om migrantenaangelegenheden.

De doelgroepen van het migrantenwerk verschillen intern. Deze verschillen hebben betrekking op de achtergronden van de migratie, de oriëntatie op de Nederlandse samenleving, de juridische status van de migranten aan de ene kant

en de sociaal-culturele, politiek-ideologische uitgangspunten, de religieuze sekten, de sociaal-economische positie aan de andere kant. Deze inter- en intra-etnische verschillen kunnen belemmerend zijn voor het functioneren van de migrantenwerkers, maar dat hoeft niet altijd. Dezelfde verschillen kunnen ook als basis fungeren voor een etnisch of groeps-bewustzijn. Het negeren van de verschillen kan tot het ontstaan van een onveilige sfeer tussen werker en doelgroep leiden. Om van verschillen geen strijdpunten te maken, dient de werker flexibel te zijn en tegenover iedere partij onpartijdig en gelijkwaardig op te treden.

Functioneren van migrantenwerkers

Cultuur beïnvloedt op de een of andere manier de wijze waarop de mensen met elkaar, met hun taak, de leiding, de tijd en dergelijke omgaan in een organisatie. Zo heeft iedere organisatie eigen cultuurtypen en eigen omgangscodes. Het functioneren van de migrantenwerkers kan niet los worden gezien van de cultuurtype en het klimaat van de organisatie waarin hij/zij werkzaam is. De cultuur van de migrantenwerkers verschilt met die van hun autochtone collega's. Culturele verschillen kunnen zeker een meerwaarde hebben. Men kan bepaalde problemen vanuit meerdere invalshoeken bekijken. Men vraagt elkaar om raad bij bepaalde cultuur-specifieke problemen. Er dient structureel tijd en ruimte ingebouwd te worden om het aspect 'cultuur' en de rol van cultuurverschillen met elkaar te bespreken. Migrantenwerkers moeten het gevoel kunnen krijgen dat er werkelijke interesses voor hun culturele inbreng bestaat en dat ze de ruimte krijgen om hun culturele achtergrond tot zijn recht te laten komen. Alleen het feit dat mensen in een gebouw voor dezelfde organisatie werken zegt niet genoeg. Een

groeps-cultuur ontwikkelt zich uit het samen delen van ervaringen en het samen zoeken naar oplossingen aldus Schein(1985).

Hieronder zal ik een aantal factoren noemen die de samenwerking tussen migrantenwerkers en autochtone werkers belemmeren.

- Het blijkt dat in de praktijk de algemene werkers de planmatige, organisatorische kant van het werk, denkwerk (beleidsvaststelling, boekhouding, rapportage etc.) naar zich toetrekken. De allochtone werkers worden als nogal chaotisch en ongeregeld getypeerd (vgl. Adler, 1986:p.4). De migrantenwerker houdt zich niet altijd aan gemaakte afspraken en vastgestelde regeltjes worden niet altijd nageleefd. De migrantenwerkers daarentegen typeren de algemene werkers als overgereguleerd, ordelijk en geprogrammeerd. Dit kan een hindernis zijn voor samenwerking tussen migrantenwerkers en de algemene werkers.
- Er is een verschil in de benadering van de doelgroep. De migrantenwerkers werken meer naar bewustwording van de doelgroep en voelen zich daarmee moreel verbonden, terwijl de autochtone algemene werkers meer beroepsmatig optreden.
- Een situatie waarin een meerderwaardigheidscomplex of minderwaardigheidscomplex bij de werkers overheerst.
- Een situatie waarin de communicatie tussen migrantenwerkers en de rest niet goed verloopt en tot misverstanden leidt.
- Een token-positie in de organisatie. De migrantenwerker moet, als een token in een organisatie, vaak extra presteren hetgeen tot stress, ziekte en falen kan leiden. Een migrantenwerker als token in een organisatie kan vergeleken worden met vrouwen als token in een organisatie.
- In navolging van Hoetmer(1992) kan er nog een punt genoemd worden dat vermeldenswaard is.

Het ontbreken van een overkoepelende methodische visie op het migrantenwerk. Datgene wat aan methodiek ontwikkeld is, vormt een gefragmenteerd en onvolledig geheel. Dat betekent dat bij reflectie op het werk en bij onderhandelingen daarover binnen de eigen instelling, met andere instellingen of met overheden, niet teruggevallen kan worden op een min of meer geaccepteerde algemene visie, aldus Hoetmer.

- Van een migrantenwerker wordt door de collega's vaak verwacht dat hij/zij zich slechts met de zaken betreffende migranten bezighoudt. De migrantenwerker kan lastig worden gevonden als hij/zij over alles meedenkt en meepraat.

Een werker heeft een probleem wanneer hij/zij in een door hem/haar ongewenste situatie verkeert. Een werker verkeert eveneens in een problematische situatie wanneer zijn handelingen door zijn omgeving ongewenst worden gevonden. Iedere werker kan weleens vast zitten in zijn functioneren binnen een organisatie. Dat kan zowel door externe als interne factoren veroorzaakt worden. Uit onderzoek (Yar, 1992) blijkt dat de migrantenwerkers specifieke problemen kunnen hebben, die door een aantal voor een migrant specifieke factoren veroorzaakt zijn. Deze zijn o.a.:

- de migratie op zich;
- een andere cultuur (waaronder de taal, geschiedenis, ervaring, beleveniswereld, religie, gewoontes en tradities);
- de sociaal-economische klasse waar zij (vaak) uit afkomstig zijn;
- de structuur en de cultuur van de organisatie waarin zij werken.

Deze vier factoren kunnen elkaar versterken. De macht van de migrantenwerker kan voor een belangrijke deel beperkt zijn door de mix van deze 'toebehorende' en 'verworven' eigenschappen en factoren. Vanuit mijn eigen praktijk en ervaring kan ik zeggen dat zowel

de organisaties waarin de migrantenwerkers werkzaam zijn als de onderwijsinstellingen die de migrantenwerkers opleiden, weinig rekening houden met deze eigenschappen en factoren.

Bij de evaluatie en de functiebeoordeling van het migrantenwerk dient men met deze factoren rekening te houden.

Conclusie

De methodiek migrantenwerk is nog lang niet volmaakt. Op dit moment staat het beroep nog in de kinderschoenen. Door het inzetten van migrantenwerkers zijn positieve ontwikkelingen tot stand gebracht. Om een compleet beeld te krijgen van wat er allemaal hier en daar gebeurt, is een grondig exploratief-kwalitatief veld-onderzoek nodig. De methodiek migrantenwerk maakt grotendeels gebruik van de door andere beroepsoorten gehanteerde ideologie -know about-, theoretische noties -know why-, en concrete handelwijzen -know how, zoals opbouwwerk, vormingswerk en maatschappelijk werk.

De opleidingen voor de professionele werkers zijn onvoldoende afgestemd op de benaderingen van de allochtone doelgroepen. Mede hierdoor zijn er tekortkomingen bij de autochtone werkers (onvoldoende achtergrond kennis, moeilijke taalgebruik, beperkte flexibiliteit, starre houding etc.).

Refererend aan mijn eigen ervaringen kan ik wel zeggen dat de informatie die door de migrantenwerkers met betrekking tot migranten versprekt wordt, meestal geselecteerde, gekleurde informatie is. Het gevaar bestaat dat de informant de situaties stereotypeert en etiketteert, dit vooral wanneer eigen belangen in het geding zijn.

Wat de positie van de migrantenwerker betreft, kunnen we concluderen dat de migrantenwerker

zijn/haar grenzen duidelijker moet stellen. Hierbij zal hij een onderscheid moeten maken tussen hetgeen hij aan categoriaal werk verondersteld wordt te doen en hetgeen hij integraal kan doen.

Er is in het algemeen een verschil waar te nemen tussen de positie van de migrantenwerker en die van hun Nederlandse collega's binnen organisaties. De meest plausibele verklaring hiervoor is de tokenisme theorie. Het startpunt voor migrantenwerkers is ongelijk. Ze beginnen als 'migrant'. Ze moeten een reeks van belemmeringen overwinnen willen ze een gelijk startpunt bereiken waar hun autochtone collega's al zijn. Hiervoor moet nog heel wat in opleidingen en in instellingen ontwikkeld worden.

Noten

1. Bij het schrijven van dit artikel heb ik vrij veel gebruik gemaakt van het onderzoeksrapport *Migrantensteunfuncties. Een onderzoek naar de methodiek en de positie van migrantenwerkers in welzijnsorganisaties.*, Yar, H., januari 1992, Expertisecentrum Samenlevingsopbouw Dordrecht en het Landelijk Opleidingscentrum Opbouwwerk (LOCO) te Rotterdam.
2. Penninx, R., e.a., *Migrantenstudies 1992/1*
3. Centraal Bureau voor de Statistiek, *Jaarboek 1990*, p.33 e.v.
4. Hoetmer, B., *Terreinverkenning van het migrantenwerk* uit: Yar, H., *Migrantensteunfuncties*, januari 1992.

Het erkennen van kwaliteit

door Fenny Gerrits

Dit artikel is gebaseerd op een vraaggesprek met de heer P.H.H.G. Schröder, stafmedewerker bij de Raad voor de Certificatie te Driebergen. De Raad voor de Certificatie houdt zich bezig met het erkennen van gecertificeerde instellingen oftewel accreditatie. Dit laatste onder exact geformuleerde voorwaarden, de erkenningscriteria.

Certificering is een nieuwe trend. Geboren uit het afstoten van verantwoordelijkheden door de overheid naar het 'veld', raakt certificering meer en meer ingeburgerd.

Als de norm voor kwalitatief goed en 'to-the-point' beroepsgericht onderwijs niet meer door het de overheid kan worden bepaald, moeten de marktpartijen zelf de (relevantie van) opleidingen gaan bepalen. De Raad voor de Certificatie opereert vanuit het besef dat de normen voor de certificatie van onderwijs nog niet door de markt zijn gaccordeerd. Dit kan verwarring scheppen omtrent de kwaliteit van opleidingen. De Raad voor de Certificatie tracht de certificatie van onderwijs trajecten in goede banen te leiden via de instelling van een coördinatie commissie 'Beroepskwalificering'. In deze commissie zullen de verschillende certificerende instellingen en activiteiten worden gecoördineerd. Een van de hinderpalen van certificering is het prijskaartje dat er aan hangt. Ook is het een langdurig proces. In onze vercommercialiseerde maatschappij moet een branche al een zeer sterke hang naar kwaliteit vertonen alvorens met dit moeilijke proces te beginnen. Toch zijn er bedrijven/bedrijfstakken, die de moed hebben om voor de lange termijn te investeren in certificering. Alom leeft de opvatting dat certificering 'verstandig' is en zelfs gewenst, ook al is het lastig.

Marktherkenning

Certificatie is op passend indien het gaat om langerlopende opleidingen, met vastliggende, door de markt controleerbare stof. Hier is validatie van het examen traject gewenst, vanuit de optiek van vragers en aanbieders. Certificering kan dan de

marktherkenning bevorderen. Vaak zijn echter de financiën een probleem. Het proces van certificatie is langdurig, dus duur. Je hebt er een flink aantal auditoren voor nodig, die moet je betalen. De prijs die dan moet worden betaald moet wel enige marktrelevantie bezitten. Je kunt mensen niet veel geld laten betalen voor een opleiding als die opleiding niet kwalificeert voor een beroep dat perspectief biedt op compensatie van de gemaakte kosten.

Voor bedrijven is certificatie vaak een onderdeel van een veranderingsproces. Door hun al of niet gedwongen heroriëntatie onstane problemen moeten worden opgelost. Certificatie stelt een externe norm. Een 'verbetersysteem', dat gebaseerd is op het onder elkaar vaststellen van de validiteit van een systeem. Hier werkt certificatie op vergelijkbare wijze als de zgn. visitatie-commissie, die in een andere cultuur wel wordt toegepast. Certificatie geeft een zekere mate van zekerheid. Maar het is meestal niet voldoende. Het moet worden begeleid door een bedrijfsinterne pendant, in de vorm van individuele training. Certificatie die niet digitaal is, maar ruimte laat voor interactie van interne en externe normen is zinvoller. De bijdrage van certificatie aan een veranderingsproces, binnen een bedrijf(stak) is niet altijd de oplossing. Certificatie is relatief statisch. Veelal moet de verandering, die aanleiding vormt voor een bedrijf om orde op zaken te stellen, eerst uitgekristalliseerd zijn.

Coördinatie commissie

De Raad voor de Certificatie is een stichting waarin op bestuurlijk niveau zeven ministeries zijn vertegenwoordigd. Certificatie is in feite het vastleggen van een procedure om te bepalen wat wel en niet kwalitatief door de beugel kan in een bedrijf of bedrijfstak. De werkzaamheden van de Raad voor de Certificatie bestaan uit het coördineren en harmoniseren van verschillende certificatiesystemen op eenzelfde terrein. De overheid neemt afstand van bepaalde aspecten van het maatschappelijk leven, certificatie is er één van. De Raad voor de Certificatie coördineert en harmoniseert via de oprichting van coördinatie commissies. Een coördinatie commissie wordt samengesteld uit alle belanghebbende partijen: de certificerende instelling (de derde partij), de certificaathouders (producenten, vertegenwoordigers uit de beroepsvereniging), en de afnemers (klanten, de overheid). Daarnaast kunnen enige deskundigen uit het veld worden uitgenodigd. Een coördinatie commissie bestaat minimaal uit vier personen.

Men kan via de Raad voor de Certificatie (direct) een coördinatie commissie oprichten of via een externe organisatie die echter door de Raad voor de Certificatie is erkend (indirect). Certificatie heeft een geldigheidsduur van twee à drie jaar, na die termijn moet de zaak opnieuw door de molen. De heer Schröder acht het van belang dat de Raad voor de Certificatie van het begin af aan betrokken is bij coördinerende activiteiten. Dit is efficiënter en duidelijker voor de belanghebbende partijen. Het belangrijkste is dat certificatie moet geschieden door een onpartijdige instelling. Dit is ook de reden waarom de Raad zelf-certificatie niet van harte aanbeveelt, hooguit als 'opstapje' naar derde partij-certificatie.

In een paper van de hand van Mr. Drs. H.C.W. Gundlach, directeur van de Raad (*Certification bodies, their*

competence, evaluation and accreditation) staat het volgende te lezen: *The Dutch Council for Certification concerns itself with third-party certification as opposed to self-certification, which is in line with the philosophy of the International Organization for Standardization (ISO). In this sense the Council is of the opinion that certification is a service to manufacturer and consumer for the benefit of both. The activities of the Council are to a great extent directed at establishing fair play between these two parties. Dat fair play wordt bevorderd door het ontwikkelen van een methodiek voor beoordeling, die van te voren moet vastliggen en openbaar gemaakt. Voor de profit- en non-profitsferen kan dezelfde structuur worden gehanteerd. De Raad is oorspronkelijk opgericht (in 1981) voor certificering in de profiitsfeer, tegenwoordig beweegt men zich ook op diffusere terreinen zoals milieu en gezondheid. Ook vertegenwoordigt de Raad voor de Certificatie certificerend Nederland in allerlei buitenlandse circuits zoals de European Organization for Testing and Certification.*

Als opbouwwerkers hun beroepskwalificaties willen certificeren kunnen ze houvast zoeken bij de NEN-EN 45013. Dat is een Europese norm voor algemene criteria voor certificatie instellingen die vakbekwaamheid van personen certificeren. De lasser en de niet-destructief onderzoekers zijn beroepsgroepen die op die wijze (op Europees niveau) gecertificeerd. Opbouwwerkers kunnen een coördinatie commissie(tje) oprichten. Het hoeft geen vermogen te kosten. Inmiddels bestaan er al coördinatie commissies ten dienste van de bouwsector, (vooral nog voornamelijk bouwproducten, later ook systeemcertificatie), loit (ter harmonisering van systemen voor informatie technologie) en Uniso (harmonisatie van kwaliteitssystemen van organisaties). Ook kunnen de opbouwwerkers zich aansluiten bij de coördina-

tie commissie 'Beroepskwalificering' in oprichting.

In het profit-circuit is het gebruikelijk dat de afnemers de kosten dragen. Leuke vraag is hierbij natuurlijk wie eigenlijk de afnemers van de opbouwwerkers zijn. Opbouwwerkers werken immers ten behoeve van de niet-koopkrachtige vraag. In dit vakgebied is het waarschijnlijk niet mogelijk om de overheid volledig buiten schot te laten. Die overheid (gemeenten?) vertegenwoordigt immers, vanuit de zorg voor het algemeen belang, die niet-koopkrachtige vraag.

Zelf-certificatie?

De Raad voor de Certificatie vindt het doelmatiger, maar ook principieel beter om van meet af aan

extern te laten certificeren. Dit met het oog op eventuele toekomstige ontwikkelingen naar een situatie waarin alsnog op externe certificatie wordt overgegaan. In dat geval kun je maar beter goed beginnen om problemen in de toekomst te vermijden.

Opbouwwerkend Nederland moet maar eens goed nadenken over beide opties. Misschien heeft het wel iets uitdagends om maar meteen je hele handel door een externe club te laten certificeren. En misschien werkt dat wel positief op het imago van de opbouwwerker. Een intern verbeterstelsysteem (validiteit onder elkaar bepalen) kan 'bijiendheid' stimuleren. Dat laatste hoeft niet, maar het is wel leuk om het bij voorbaat uit te sluiten. ■

Vraag en aanbod Rotterdamse trends

door Anne van Veenen, directeur Rotterdams Instituut Bewonersondersteuning

Er is meer vraag naar opbouwwerkers dan aanbod vanuit de opleidingen. Dat is kort samengevat de situatie als je kijkt naar de ontwikkeling van opbouwwerk en bewonersondersteuning in Rotterdam. Om te beginnen wat cijfers over het Rotterdams instituut bewonersondersteuning, Rio, de stedelijke werkgevers- en ondersteuningsorganisatie.

Het aantal formatieplaatsen waarover het Rio beschikt (gegevens voor 1991, exclusief administratieve medewerkers en stedelijk werkparaat) is 127.

De financiering komt uit diverse bronnen:
- sector stadsvernieuwing/volkshuisvesting en wijkbeheer : 56

- sector welzijn/deelgemeenten : 41
- sector culturele minderheden : 17
- arbeidsburo : 8
- diverse projectsubsidies
- (onder meer woningbouwcorporaties) : 5

In de financiering doen zich een aantal ontwikkelingen voor: die zich naar verwachting zullen doorzetten:



- de deelgemeenten worden een steeds belangrijker financier; de uitgaven van deelgemeenten voor opbouwwerkondersteuning zijn in de afgelopen jaren toegenomen, en daarnaast worden enkele stedelijke budgetten gedecentraliseerd naar deelgemeenten (met name budgetten voor ondersteuning in het kader van wijkbeheer); - ongeveer de helft van de onder-

steuning die gefinancierd wordt vanuit de sector stadsvernieuwing/volkshuisvesting (stadsvernieuwingfonds) wordt omgezet in beheerondersteuning; - andere instanties dan de gebruikelijke investeren in ondersteuning: Arbeidsburo/RBA, woningbouwcorporaties; - projectsubsidies uit diverse bron worden belangrijker.

Sociale vernieuwing levert geen aparte bron voor financiering op. Er is nadrukkelijk voor gekozen in Rotterdam om van sociale vernieuwing geen subsidieloket te maken met een eigen geldstroom. Financiering van programma's voor sociale vernieuwing komt grotendeels uit de reguliere budgetten. Indirect is sociale vernieuwing natuurlijk wel van belang voor de financiering van de ondersteuning omdat het een herwaardering meebrengt voor de aanpak van sociale problemen 'van onder-op'. Dat wordt vooral vertaald in extra aandacht voor wijkbeheer. De bezuinigingen in de volkshuisvesting beginnen ook door te werken in het budget voor de ondersteuning. De inpraaksubsidies zijn dit jaar afgeschaft, en eerder verdween het budget voor woonconsummentensubsidies. Verder wordt ook in Rotterdam weer een bezuinigingsronde ingezet, waarbij een fors deel van de rekening wordt gelegd bij de deelgemeenten die een groot deel van de eerstelijnsvoorzieningen onder hun hoede hebben. Er zijn echter geen aanwijzingen dat dit zal leiden tot substantiële bezuinigingen op opbouwwerk en bewonersondersteuning.

Het ziet er naar uit dat de omvang van de ondersteuning in de komende jaren ongeveer op het hetzelfde nivo zal blijven. Dat betekent dat er jaarlijks zo'n 30 vacatures te vervullen zijn, waarvan ongeveer 20 opbouwwerk-functies.

Kwalitatieve ontwikkeling

Er zijn een aantal ontwikkelingen in de inhoud van het werk:

- er vindt een differentiatie plaats binnen de functie; behalve uitvoerende functies op wijkniveau zijn er coördinerende functies en functies van projectleider;
- naast ondersteunende taken naar groepen belanghebbenden worden ontwikkelingstaken steeds meer van belang;
- het terrein waarop het opbouwwerk zich beweegt verbreedt ;

naast 'wonen' worden ook andere gebieden van belang zoals wijkbeheer, werkloosheid, zorg en gezondheid.

Opbouwwerk in Rotterdam is van oudsher team-work. Er wordt gewerkt vanuit multi-disciplinaire teams op wijkniveau, die kennis en kunde op verschillende terreinen in huis hebben. De teams werken ten behoeve van de op wijkniveau opererende bewonersorganisatie. Binnen deze werkschikking is een differentiatie ontstaan van de opbouwwerkfunctie, met een coördinerende functie en uitvoerende functies.

Een belangrijke factor voor de positionering van het opbouwwerk is verder dat de wijkgerichte bewonersorganisaties zich steeds meer ontwikkelen tot paraplu-organisaties voor uiteenlopende en relatief zelfstandig werkende groepen. De centralistische organisatie uit de stadsvernieuwingsperiode maakt plaats voor een netwerkorganisatie. De wijk blijft het centrale domein van het opbouwwerk in Rotterdam, maar daarnaast ontwikkelen zich ook categorale en probleemgerichte projecten die niet wijkgebonden zijn. Naast 'ondersteuning' (van groepen) worden 'ontwikkeling' en 'probleemoplossing' steeds belangrijker elementen in het werk. Conflict- en probleemsituaties op pleinen en binnenterreinen, onveiligheid, vragen een andere aanpak dan een woonlastenactie. Bij conflicten over het gebruik van de buitenruimte wordt van het opbouwwerk een initiërende rol gevraagd bij het maken van afspraken over gedragsregels en het opzetten van projecten.

Het terrein waarop het opbouwwerk zich beweegt verbreedt. De stadsvernieuwing, in de afgelopen 15 jaar focus van de organisatie van bewoners, is in de zgn. eerste-rings wijken voltooid. De aandacht verschuift naar het beheer van woningen en woonomgeving, samenlevingsopbouw, scholing en werk. Daarbij komen tevens nieuwe

instanties in beeld waarmee relaties ontwikkeld worden, zoals woningbouwcorporaties, politie, midden- en kleinbedrijf en arbeidsburo. Stadsvernieuwing blijft in de tweede ring en in de na-oorlogse wijken de komende jaren een centraal thema. Er zal tegenspel geboden moeten worden tegen de omslag in het volkshuisvestingsbeleid en een dreigende verloederend van delen van de stad. Ook hier zal echter gewerkt worden op een breder front dan alleen huisvesting. Initiatieven rond wonen zullen gekoppeld worden aan ontwikkeling van bedrijvigheid, scholing en samenlevingsopbouw.

Werkgelegenheidscoördinator

Een van de terreinen waarop het opbouwwerk de afgelopen jaren initiatief genomen heeft is de werkloosheid. Dat heeft geleid tot een voor Rotterdam nieuwe type 'institutioneel' opbouwwerker. Start lag na de sterke groei van de werkloosheid begin jaren '80 bij het opzetten van projecten waarin gewerkt wordt met behoud van uitkering (sleutelwerkplaatsen, wijkbus voor ouderen, klussendienst e.a.). Volgende stap was de ontwikkeling van aanvullende werkgelegenheid in samenwerking met de banenpool: het opbouwwerk zorgt voor de recrutering van banen, en de ontwikkeling van projecten waarin arbeidsplaatsen worden gecreëerd. Daarnaast vervult het opbouwwerk een schakelfunctie tussen instituten voor scholing en werkervaring, en organisaties en instellingen in de wijk die contacten hebben met langdurig werklozen. Doel is een netwerk te vormen binnen het welzijnswerk van waaruit activering en toeleiding naar scholing en werk plaats vindt. Het opbouwwerk vervult op dit terrein een makelaarsrol tussen wijkinstellingen, arbeidsvoorziening en, in een aantal gevallen, werkgevers. De functie wordt overigens niet omschreven als

'opbouwwerker' maar als 'werkgelegenheidscoördinator', en wordt gefinancierd door het Arbeidsburo cq. het RBA.

Opleiding

Het aanbod vanuit de opleidingen blijft zoals gezegd achter bij de vraag. Inhoudelijk kunnen de gevraagde kwalificaties worden aangeduid met 'proces-kennis' en 'terrein-kennis'. Beide zijn vereist om als opbouwwerker een toegevoegde waarde te hebben. Er wordt geopereerd op een veld met groepen belanghebbenden/ betrokkenen enerzijds, en instanties op het terrein van huisvesting, wijkbeheer, arbeidsvoorziening e.a. anderzijds. Doel van het opbouwwerk is problemen op deze velden om te zetten in georganiseerd initiatief, samen met direct betrokkenen. Daarvoor zijn geen specialisten nodig op de verschillende beleidsterreinen, maar een oriëntatie op maatschappelijke vraagstukken, de werking van het openbaar bestuur, en groot-stedelijke problemen is wel noodzakelijk. Daarvoor zou meer ruimte gemaakt moeten worden binnen de studierichting Culturele en Maatschappelijke Vorming van de hogescholen. Om inhoud te geven aan de nieuwe afstudeerrichting 'samenlevingsopbouw en educatie' is verder een nauwe samenwerking nodig tussen instellingen en hogescholen. ■

Beroepsregister maatschappelijk werkers

Na de totstandkoming van de Code voor het Maatschappelijk Werk en het beroepsprofiel van de maatschappelijk werker is vanaf september 1990 het Beroepsregister van Maatschappelijk Werkers in werking getreden.

Dit register is opgezet om alle maatschappelijk werkers in Nederland te registreren met als doel de kwaliteit van de te leveren dienstverlening door maatschappelijk werkers te blijven garanderen en hen te ondersteunen bij een, waar mogelijk, verdere versterking van een kwalitatieve dienstverlening.

Beroepsregistratie schept hiermee duidelijkheid over: kwaliteitsnormen voor de beroepsuitoefening. De cliënt weet waar het maatschappelijk werk voor staat; goede werkbegeleiding voor maatschappelijk werkers - ook op eenmansposten; goede periodieke nascholingscursussen.

Geregistreerde maatschappelijk werkers zijn erkende maatschappelijk werkers.

Beroepsregistratie is niet typisch Nederlands. Ook andere landen, bijv. de Verenigde Staten, kennen registratie. Het beroepsregister volgt zo de internationale ontwikkelingen. De registratie is bedoeld voor alle maatschappelijk werkers in Nederland. Het register is niet alleen voor die maatschappelijk werkers met een vaste werkring. Ook degenen die net zijn afgestudeerd aan een hogere beroepsopleiding en werkloze maatschappelijk werkers kunnen zich inschrijven.

Tot 1 september 1991 gold een overgangsregeling. Bij de aanvang van het beroepsregister kon niet iedereen voldoen aan alle voorwaarden voor inschrijving. Daarom golden voor n jaar overgangsvoorwaarden voor inschrijving. Deze waren: bezit HBO-MW, na diplomering 1280 uur als uitvoerend maatschappelijk werker hebben gewerkt. De 1280 uur ervaring mocht niet meer dan vijf jaar geleden zijn opgedaan, uitgaande van de datum van aanvraag tot inschrijving. Naast deze voorwaarden voor inschrijving gold er een aantal voorwaarden waaraan men moest voldoen nadat men was ingeschre-

ven. In het kort zijn de belangrijkste:

- het eens per vijf jaar volgen van beroepsgerichte nascholing
- het uitoefenen van het beroep volgens het Beroepsprofiel maatschappelijk werker
- het uitoefenen van het beroep volgens de in de Code vastgelegde gedragsregels.

Personen die nog niet of niet meer voldeden aan de voorwaarden, konden een voorlopige inschrijving aanvragen wanneer ze in het bezit waren van het diploma HBO-MW, het beroepsprofiel MW en de gedragscode onderschreven.

Inschrijvingsvoorwaarden

Diploma HBO-MW. Minimaal 16 uur per week werkzaam zijn als uitvoerend maatschappelijk werker, met minimaal 2 ervaringsjaren na diplomering. De ervaringsjaren mogen, uitgaande van datum van inschrijving, niet langer dan vijf jaar geleden zijn. De aanvrager dient een verklaring te overleggen waaruit blijkt dat tijdens de genoemde 2 ervaringsjaren werkbegeleiding heeft plaatsgevonden van minimaal eenmaal per twee weken één uur. Deze verklaring dient door de werkbegeleider te worden ondertekend. Daarmee geeft deze aan dat hij de beroepsbeoefenaar in staat acht zelfstandig te kunnen werken.

De stichting beroepsregister maatschappelijk werkers beheert het bestand. Gegevens worden slechts aangewend in overeenstemming met de doelstelling van het register.

Jaarlijks wordt het ledenregister als publicatie uitgebracht en toegezonden aan alle geregistreerden. Iedere geregistreerde maatschappelijk werker ontvangt een op naam gesteld bewijs van inschrijving.

Veel gestelde vragen over het register

"Waarom moet ik een taakomschrijving opsturen?"

Op basis van een taakomschrijving kan door de commissie registratie worden beoordeeld of de aanvrager feitelijk het beroep uitoefent. Gebleken is echter dat vele maatschappelijk werkers geen officiële taakomschrijving bezitten. De commissie registratie zal aanvragen waarbij geen taakomschrijving is bijgevoegd niet zonder meer afwijzen. Van belang is dan echter dat op het formulier duidelijk wordt omschreven waaruit de dagelijkse beroepsbeoefening bestaat.

De taakomschrijving is niet alleen van belang voor het register. Het is een document dat de maatschappelijk werker waarborgt dat hij zijn beroep kan uitoefenen volgens de uitgangspunten van dat beroep. Zo kan daarin bijvoorbeeld worden vastgelegd dat de maatschappelijk werker zich in zijn functioneren laat leiden door de beroepscode. Een goed opgestelde taakomschrijving kan de maatschappelijk werker ondersteunen in zijn dagelijkse beroepsuitoefening. Het is een afspraak tussen hem en de werkgever over de wijze waarop het maatschappelijk werk wordt ingezet in de instelling, c.q. organisatie.

"Kan ik mij inschrijven als ik geen werkbegeleiding heb gehad?"

Deze voorwaarde tot inschrijving wordt gesteld omdat werkbegeleiding van groot belang is voor met name beginnende maatschappelijk werkers. Zij worden dan ondersteund in hun dagelijks beroepsmatig functioneren. De voorwaarde werkbegeleiding is dan ook niet zozeer een dwingende eis naar de

maatschappelijk werker toe, alswel een eis naar hun werkgevers toe. Werkbegeleiding dient een vanzelfsprekende zaak te zijn. Het gaat om de kwaliteit van het werk.

"Hoe moet ik nascholing regelen?"

Voor de bewaking en bevordering van de kwaliteit van de beroepsuitoefening is het van groot belang dat regelmatig nascholing wordt gevolgd. De wijze waarop nascholing qua vorm en inhoud kan worden geregeld, staat momenteel sterk in de belangstelling.

Het doel van de voorwaarde nascholing, is het instandhouden van de beroepsdeskundigheid die tijdens de beroepsopleiding is verworven. Nascholing bouwt zo voort op de kennis en vaardigheden die tijdens de initiële opleiding zijn verworven. In die zin is er ook een onderscheid met deskundigheidsbevordering. Nascholing is niet primair gericht op kennisvermeerdering ten behoeve van de functie die wordt uitgeoefend, maar op het beroep. De meerwaarde daarvan is dat kennis genomen kan worden van ontwikkelingen die voor alle maatschappelijk werkers van belang zijn - bijvoorbeeld op het gebied van methodiek en beroepsethiek.

Er wordt gewerkt aan een pakket van eisen waaraan die nascholing moet voldoen. Nagegaan zal worden of hogescholen bereid zijn op basis daarvan nascholing aan te bieden die specifiek gericht is op maatschappelijk werkers. In het verlengde daarvan streeft de stichting er ook naar een overzicht op te stellen van nascholing die van belang is voor maatschappelijk werkers. Door de hogescholen wordt tegenwoordig zoveel soorten scholing aangeboden, dat een goede keuze geen eenvoudige zaak is. De stichting hoopt zo ook een service te kunnen verlenen aan geregistreerde maatschappelijk werkers.

"Leidt registratie tot wettelijke erkenning?"

Deze vraag houdt veel maatschappelijk werkers bezig. Het eerlijke antwoord is: nee. Het beroepsregister is een initiatief van de LVMW en is daardoor een particulier initiatief. De wettelijke erkenning is in principe ook niet het allerbelangrijkste. Waar het in eerste instantie om gaat is dat het wordt erkend door de maatschappelijk werkers zelf. Wanneer dat het geval is en duizenden van hen zich laten registreren zal de stichting beroepsregister een belangrijke partij kunnen worden binnen de sector Zorg en Welzijn. In die zin gaat het om een erkenning die kan worden afgedwongen naar verschillende partijen toe, zoals overheid, werkgevers en beroepsopleidingen. Dat het beroepsregister kort na de start al serieus wordt genomen, blijkt uit het feit dat vanuit een hogeschool het verzoek is binnengekomen om een overzicht te geven van functies die door het register niet als maatschappelijk werk wordt erkend. Dit in verband met het adviseren van studenten bij het kiezen van stageplaatsen. Daarnaast worden advertenties geplaatst waarin de registratievoorwaarden expliciet als functie-eisen worden genoemd.

Uit: LVMW Nieuws, herfst 1990. ■

Onlangs is bij Stedelijk Bureau Opbouwwerk een brochure verschenen getiteld *Investeren in mede verantwoordelijkheid*.

Opbouwwerk in de praktijk verschenen. Deze publicatie geeft een beeld van het opbouwwerk in de praktijk. Het biedt zicht op het concrete handelen van de opbouwwerker en de thema's waar hij/zij zich mee bezig houdt. En het laat de resultaten daarvan zien.

Van verschillende opbouwwerkers, die werkzaam zijn in heel verschillende delen van de stad, wordt een project beschreven. Alle projectbeschrijvingen bij elkaar geven een betrouwbaar beeld van het werk van een opbouwwerker.

De publicatie geeft geen uitgebreide analyse van problemen en behelst geen theoretische verhandelingen of abstracte doelformuleringen. Voor wie daarin geïnteresseerd is, verwijzen wij onder andere naar het Werkprogramma dat de Stedelijke Commissie Opbouwwerk jaarlijks uitbrengt.

De projectbeschrijvingen laten zien wat een opbouwwerker concreet doet en wat het belang daarvan is. Het Stedelijk Bureau Opbouwwerk vindt het belangrijk om dat onder de aandacht te brengen. In discussies met beleidsmakers blijkt regelmatig dat men zich geen concrete voorstelling kan maken van de aard en de resultaten van het werk van opbouwwerkers.

Uit de projectbeschrijvingen blijkt dat, zonder ondersteuning van het opbouwwerk, bewoners niet op grote schaal zaken zelf ter hand nemen en niet bereid zijn verantwoordelijkheid te dragen voor hun directe leefomgeving.

Het is van belang bewoners te betrekken bij het inrichten van de samenleving. Het opbouwwerk staat

mede garant voor een voldoende democratisch gehalte van onze samenleving.

Spoorwijk

In Spoorwijk bestaat de bevolking voor ongeveer 35% uit migranten. De migranten wonen geconcentreerd in bepaalde delen van de wijk, zodat sommige delen voornamelijk 'wit' zijn en andere delen voornamelijk 'zwart'.

Migranten hebben net als Nederlanders ruimtes nodig om hun geloof te kunnen praktiseren. Zo zijn in een oude school een Hindoestaanse tempel, een Turkse en een Marokkaanse gebedsruimte ondergebracht. Deze school staat in een wit gedeelte van de wijk en moet in de toekomst gesloopt worden. Reden om naar een andere lokatie om te zien voor de gebedsruimten en tempel. Er werd een nieuwbouwplan ontwikkeld waarmee de gebruikers akkoord waren. De direct omwonenden tekenden echter protest aan tegen de vestiging van een dergelijke voorziening in hun buurt. Een ander resulteerde erin dat uiteindelijk met de gemeente overeenstemming werd bereikt over nieuwbouw op een andere plek. Inmiddels is duidelijk dat die nieuwbouw ook geen doorgang zal vinden (te hoge kosten).

Tijdens de hele gang van zaken ondersteunde het opbouwwerk de verschillende migrantengroepen. Ondersteuning die nodig was om het hoofd te kunnen bieden aan weerstanden in de buurt en anderszortige weerstanden bij de gemeente.

Tijdens deze hele 'moskeekwestie' werd duidelijk dat de verhouding tussen allochtonen en autochtonen op zijn minst moeizaam te noemen was, en dat er in enkele situaties sprake was van verstoorde verhoudingen. Er ontstond behoefte om de inspanningen niet uitsluitend te richten op de religieuze huisvesting, maar vooral op verbetering van de relatie tussen allochtonen en

autochtonen.

Dat heeft ertoe geleid dat het opbouwwerk ook aandacht heeft besteed aan activiteiten met betrekking tot relatieverbeteringsaspecten en -projecten. Dankzij deze aanpak van opbouwwerk bestaat het bestuur van bewonersorganisatie nu uit 4 allochtone en 5 autochtone leden. De allochtone leden zijn sleutelfiguren binnen de eigen groep.

In het najaar 1991 is er een open dag georganiseerd met een multicultureel karakter. Die dag werd druk bezocht door zowel allochtonen als autochtonen.

In samenwerking met diaconaal werk, bewonersorganisaties en migrantengroepen wordt nu gewerkt aan de voorbereiding van het project 'gelooven in de buurt'. Gelooven in de religieuze betekenis en geloven in de zin van vertrouwen hebben in de leefbare toekomst voor de wijk. Op vier thema-avonden komen de Islam, het Christendom, Hindoesme en Humanisme aan de orde. De avonden worden wisselend georganiseerd in de ruimte van de gastgroep. De bedoeling is dat er informatie wordt gegeven en dat er verbanden worden gelegd tussen de verschillende godsdiensten/levensbeschouwingen. Eveneens wordt aandacht besteed aan de vraag hoe religieuze beleving zich verhoudt tot de manier van omgaan met een aantal knelpunten in de wijk. Alle instellingen, scholen, organisaties worden voor deze avonden uitgenodigd. Het project gaat in mei van start. Het opbouwwerk neemt de organisatie van deze activiteiten voor zijn rekening.

Individuele bewoners deponeren ook regelmatig klachten omtrent storend gedrag van medebewoners bij het opbouwwerk.

Een voorbeeld: Marokkaanse schoolkinderen stelen in de zaak van een autochtone winkelier. De winkelier beklagt zich bij de opbouwwerker. De opbouwwerker brengt de winkelier in contact met de voorzitter van de organisatie van

Marokkaanse bewoners. De voorzitter op zijn beurt praat met de kinderen en de imam. Resultaat is dat de problemen zich niet herhalen. Zo'n directe aanpak is belangrijk. Kenmerkend voor de georganiseerde activiteiten is dat er een hechtere samenwerking is ontstaan tussen migrantengroepen, bewonersorganisatie en diaconaal werk.

Duindorp

De Meeuwenhof bestaat uit 60 woningen, rond 1915 gebouwd om een binnenterrein. Vanuit de omliggende straten kan men langs drie kanten via een poort de hof betreden. Zo rond 1989 kwamen de eerste signalen dat er nogal wat problemen waren in dit woongebied. Bewoners uitten anoniem hun klachten bij de bewonersorganisatie en het opbouwwerk. De klachten betroffen de inrichting van het binnenterrein, de vervuiling, vernielingen door jongeren. Er was sprake van dagelijkse overlast van groepen jongeren tussen 14 en 21 jaar. Deze jongeren voetbalden op het binnenterrein, maakten lawaai, richtten vernielingen aan, vervulden de boel. De meesten kwamen uit andere delen van de wijk.

Op de Meeuwenhof wonen nogal wat gezinnen met jonge kinderen. De reden waarom men het terrein heringericht wilde zien. Voor kleine kinderen bood de hof geen geschikte speelgelegenheid. Na verloop van tijd diende zich nog een probleem aan: jongeren centrum De Meeuw dreigde gesloten te worden. Nog meer jongeren hingen rond op de Meeuwenhof. Later brandde het gebouw af.

Na een periode van anonieme telefonische klachten heeft het opbouwwerk in najaar 1989 contact gezocht met de bewoners. In gesprekken werden de klachten concreter. De contacten leidden ertoe dat drie bewoonsters zich aanboden om samen met het opbouwwerk een avond voor de bewoners te organiseren (juli 1990).

BEWONERSONDERSTEUNING MOET!



Bewoners van 30 adressen (50%) waren aanwezig. Tijdens de bijeenkomst werden de klachten over inrichting, vervuiling, gedrag jongeren nog eens bevestigd.

Tijdens de avond besloten drie vrouwen zich aan te sluiten bij het bestaande actiegroepje. Zes bewoonsters vormden nu een werkgroep die de naam "Meeuwenhof" kreeg. Deze werkgroep werd ondersteund door het opbouwwerk en voerde geregeld overleg met de bewonersorganisatie en de huurdersvertegenwoordigers van de gemeentelijke woningbouwvereniging.

De werkgroep deed verslag van activiteiten en vorderingen in een nieuwsbrief. Alle bewoners bleven zo op de hoogte. Daarnaast werkte het opbouwwerk samen met de werkgroep en een aantal overlast veroorzakende jongeren aan het opnieuw openen van het jongeren centrum "De Meeuw". Dat is gelukt. De Meeuw ging weer open. Het samen optrekken met jongeren in dit verband bood tevens de mogelijk-

heid om hun gedrag in het hof aan te kaarten.

Ondertussen ging met ook voort op het pad van de herinrichting. Dankzij de pot sociale vernieuwing konden de plannen worden uitgevoerd.

Tekeningen werden vooraf aan bewoners voorgelegd. De heropening van de Meeuwenhof ging gepaard met een actieweek (bloembakken, schoonmaken, fototoonstelling, kindermiddag, enz.). Dit alles was het resultaat van de inspanningen van de werkgroep Meeuwenhof. Herinrichting, het opknappen van de poorten, het open blijven van het jongeren centrum zijn de meest tastbare resultaten.

Maar gaandeweg kregen de mensen steeds meer contact met elkaar. Bewoners durven elkaar en de jongeren aan te spreken op storend gedrag. Omdat de inzet beloofd is met herinrichting voelen bewoners zich meer verantwoordelijk voor het reilen en zeilen in het hof. Er is een beheerscommissie gevormd, die bestaat uit bewoners,

gemeentereiniging, politie, jongeren en opbouwwerk. Doel is het behaalde resultaat vast te houden.

Als het plein goed gebruikt wordt en op orde wordt gehouden, zullen er na een jaar meer speeltoestellen komen en meer groen worden aangebracht. Dat is de afspraak met stadsbeheer. Een andere taak is verder te werken aan de oplossing van het overlastprobleem. Het aanbod in het jongeren centrum moet adequater worden. Stappen in die richting zijn al gezet.

Zonder de leiding en vasthoudendheid van het opbouwwerk zouden deze resultaten niet behaald zijn. Het opbouwwerk heeft een cruciale rol gespeeld in het leggen van contacten tussen bewoners onderling, tussen bewoners en jongeren, tussen bewoners en instellingen en gemeentelijke diensten.