

In haar column 'Justitie en het Titanic-effect' critiqueert Mr. Dr. Joyce Hes de opvatting dat het strafrecht allerlei vacante 'normatieve functies' in de samenleving moet gaan vervullen: justitie wordt teveel opgetuigd en de ambities zijn te hoog voor wat het waar kan maken.

Ans van der Scheur maakte een 'tour d'horizont' langs de Moedercentra over het 'zelforganisatieperspectief'. Zij inventariseert, analyseert en formuleert voorwaarden en perspectieven

Ad Simons verlaat het vak maar zet op verzoek van zijn collega's zijn praktijkkennis-erfenis nog even op schrift: de opbouwwerker als begeleider, samenwerkingsmakelaar en als aanjager en projectmanager

Verder zijn er 'digitale trapveldjes' in de maak, werd WisselWerk Amsterdam een groot succes, en is Armoede op het platteland toch anders

MO/Samenlevingsopbouw is een vakblad van, voor en over de samenlevings- en opbouwpraktijk. Het verschijnt tenminste acht maal per jaar.

Samenstelling en redactie:

Fenny Gerrits (eindredactie),
Ed Kooger, Wil van de Leur,
Chris Veldhuysen en Kees
Stuuroop.

Administratieve ondersteuning:
Patty Schellekens en John
Struiken.

Cartoon pag.15: Marnix Rueb

Foto/illustratie omslag:

LCO.

Vormgeving/DTP: John Struiken

Druk: Stimio Meteren.

Abonnementen:

De jaarabonnementsprijs
bedraagt f82,50 voor het eer-
ste en f75,- voor het tweede
en verdere abonnementen.

Losse nummers kosten f 15,-
(Prijzen exclusief portokosten.)

Opzegging van abonnementen
dient schriftelijk vóór 1 decem-
ber te geschieden.

ISSN:0929-2187.

Redactie en administratie:

Prinsegracht 51,
2512 EX Den Haag,
Telefoon: 070-380 4431,
faxnummer: 070- 380 9973.

E-mail Internet:

lcopbouw@xs4all.nl

Advertentie tarieven zijn op
aanvraag verkrijgbaar.

Kopijsluitingsdatum volgende
nr.: 20-3-'00



Een uitgave van:
Landelijk Centrum Opbouwwerk

MO/Samenlevingsopbouw maakt in het nieuwe millennium haar opwachting met een gevarieerde editie met voor elk wat wils.

Ans van der Scheur maakte een tour d'horizont langs de Moedercentra met als inzet het zelforganisatie-principe en de barrières en ambities op dit front.

Op basis van de (openhartige) gesprekken schetst Ans van der Scheur de perspectieven.

Annet de Kruif rapporteert overt een veldwerkexcursiedag opbouwwerk en milieu: Natuur en Milieu Educatie en Opbouwwerk kunnen nog heel wat van elkaar leren.

Ad Simons, veeljarig opbouwwerker in Den Bosch, verlaat het vak en heeft op verzoek van collega's nog eens zijn praktijk op papier gesteld, als een praktijkvoorbeeld en mogelijke ontwikkelingsrichting.

En Meine Henk Klijnsma, secretaris van de inmiddels ontbonden staatscommissie Dualisme en lokale democratie zet de 'duidelijke' boodschap' van de commissie-Elzinga nog eens uiteen.

Daarnaast onder meer aandacht voor het arbeidsherverdelingsinstrument WisselWerk, digitale trapveldjes, en Armoede op het platteland.



Inhoudsopgave



- Duurzaam initiatief in wijken en buurten Veldwerkexcursiedag
opbouwwerk en milieu. 4
- Justitie en het Titanic-effect, Joyce Hes 7
- Zelforganisatie in het Moedercentrum Ideaal en praktijk, door
Ans van de Scheur 8
- Woningcontrole in Charlois 15
- 'Twaalf Joegoslaven in een pand waar officieel oude vrouw woont'
Breng de politiek terug in de gemeente! Een duidelijke boodschap in een juridische verpakking 16
- door Meine Henk Klijnsma, Secretaris van de
inmiddels ontbonden staatscommissie 'Dualisme en lokale democratie' 17
- Diploma-uitreiking opbouwwerk-nascholing Noord-Nederland
Veldinitiatieven compenseren gebrek aan beroepsopleidingen 18
- Kwaliteitspanels: voorbodes van beter welzijnswerk
door Jan Foolen, Verwey-Jonker Instituut 19
- Kiosk 19
- Landelijk proefproject in Utrecht 'Studiedag voor startende
ondernemers en freelancers met arbeidshandicap' 21
- Opbouwwerk, een vak in ontwikkeling 22
- door Ad Simons, voorheen opbouwwerker St. Divers te Den Bosch
- Digitale trapveldjes in de maak 26
- Armoede op het platteland: anders? 27
- Generatiebewust beleid 29
- Onderzoeksrapport Regioplan: Wisselwerk verlaagt ziekteverzuim
en verhoogt arbeidsmotivatie 30
- Subsidie voor projectvoorstellen 32
- Regionale initiatieven voor arbocuratieve samenwerking
Studiedag Campingwonen op 17 maart 2000
- Stad en Land 33
- Advertentie 36

Duurzaam initiatief

Veldwerkexcursiedag

Annet de Kruijf, journalist
Opbouwwerk en NME (Natuur- en Milieu Educatie). Dat zijn de twee onderwerpen die centraal stonden op de veldwerkexcursiedag op donderdag 2 december in Rotterdam. Maar niet als twee losstaande thema's: het doel van de dag was juist om te bekijken wat opbouwwerk aan NME kan hebben en andersom. Van de ongeveer 40 aanwezigen is de helft werkzaam in het opbouwwerk en de andere helft NME'er. De dag is georganiseerd door Jet de Jonge en Gerwine Wuring van Lamigo/LCO, de Landelijke Adviesgroep Milieugericht Opbouwwerk en het Landelijke Centrum Opbouwwerk, Roel van Raaij van de Dienst Recreatie Rotterdam en Rosa Lucassen van Bureau NME Diensten/IVN.

Doe-projecten in het oude westen

Het programma is zo samengesteld dat door het bekijken en bespreken van milieu-projecten van het opbouwwerk en specifieke NME-projecten in wijken, de overlappenden en verschillen naar voren kunnen komen.

De dag begint met een inleiding en rondleiding van opbouwwerkster Henny Grootaers. In de buurtwinkel van Aktiegroep 't Oude Westen vertelt zij over de wijk, waar zij werkzaam is. De wijk ten westen van het centrum, vlakbij het Centraal Station, is een oude wijk, die men na de Tweede Wereldoorlog eigenlijk plat wilde gooien. Eind jaren zestig zorgden vooral moeders met kinderen, dat de wijk opgeknapt werd met betaalbare acties. Daar waren ontzettend veel bewoners bij betrokken. In de jaren tachtig kwam er in plaats van de verpaupering een andere gemeenschappelijke vijand: het drugsprobleem.

Toen die gemeenschappelijke vijand niet meer bestond heeft het opbouwwerk gekozen voor doe-projecten, zoals volkstuintjes, het verhuren van tennisbanen tegen een lage prijs, een dierenhof in het wijkpark en de ruilwinkel, waar mensen goederen en diensten kunnen ruilen. Er is ook campagne gevoerd met als thema duurzaamheid en het schoonhouden van de wijk. Henny laat de posters zien die toen in de wijk zijn opgehangen, de posters gaan over stickers

tegen drukwerk in de bus, etensresten, vuilniszakken en hondenpoep.

Henny vertelt ook hoe weinig ruimte er letterlijk in de wijk is voor groene projecten. Tijdens het bezoek aan de volkstuintjes en het wijkpark daarna kunnen de aanwezigen dat met eigen ogen zien. De tien volkstuintjes zijn samengepakt op een binnenterrein, waar eerst loodsden stonden. Hoewel het niet heel duidelijk zichtbaar is, omdat er in de winter natuurlijk niet zoveel bloeit en groeit in de tuinen, is duidelijk dat de tuintjes allemaal anders ingericht zijn. Volgens Henny kun je daaraan aflezen dat de tuinen door mensen met verschillende nationaliteiten worden gehuurd. De tuintjes zijn erg in trek, mensen die ervoor in aanmerking willen komen moeten zes tot acht jaar wachten. Het huren kost naast een vast bedrag van fl.75,- gulden per jaar, fl.10,- per maand. Het beheer gebeurt door een vrijwilliger, de heer Mehmet, die vertelt dat hij het terrein onder andere schoonmaakt en dat hij het gras maait.

Op de vraag of er ook iets aan milieuvriendelijk onderhoud wordt gedaan, antwoordt Henny dat er bijvoorbeeld collectief mest wordt ingekocht.

Het beheer van het wijkpark 'het Oude Westen', dat vervolgens wordt bezocht, wordt gedaan door een beheerscommissie, samengesteld in samenwerking met het sociaal cultureel werk en het buurtcentrum Odeon. Er zijn strenge regels gekomen,

Henny Grootaers en de beheerder de heer Mehmet bij de volkstuintjes



Centraal van in
De Blok
Arly bloey

in wijken en buurten opbouwwerk en milieu

zoals het verbod voor honden en er is een hek om het park geplaatst. In de kruidentuin in het park vertelt Henny over de scholenprojecten die door het opbouwwerk worden georganiseerd. De NME'ers onder de aanwezigen komt het bekend voor. Bijvoorbeeld het 'Kabouterpad' is een project waarmee door NME'ers veel wordt gewerkt. Toch heeft bij het opzetten van de projecten in het wijkpark geen enkele NME-organisatie een rol gespeeld. De conclusie wordt getrokken dat opbouwwerkers op dit gebied iets aan NME zouden kunnen hebben. NME kan materialen aanleveren, zodat het opbouwwerk die niet zelf hoeft te ontwikkelen. Er is echter wel een verschil tussen de projecten van het opbouwwerk en die van NME. In de projecten van het opbouwwerk wordt de kinderen op een wat lossere manier iets geleerd, terwijl de projecten van NME, zoals de 'leskist', meestal wat schoolser zijn.

De Karavaan

In Odeon, het buurtcentrum dat aan het wijkpark ligt, vertelt Olle Mennema, hoofd van de afdeling milieucommunicatie van stadsbeheer in Den Haag over het succesvolle project 'De Karavaan'. Bij dit project wordt vooral gewerkt aan de leefbaarheid, met als slogan 'schoon, heel en veilig'. De Karavaan trekt langs verschillende wijken, met een soort friettent met terras, de 'klapkar', waar bewoners informatie kunnen krij-

gen en kunnen vertellen wat er volgens hen aan hun eigen wijk mankeert. Bij mensen die niet bij de kar langskomen (het streven is dat tien tot vijftien procent dat wel doet), gaan de medewerkers van de Karavaan langs. Op die manier kunnen alle wensen van de mensen worden geïnventariseerd. Voorbeelden van wensen zijn bijvoorbeeld dat de binnenterreinen niet goed worden onderhouden of dat sommige wijkbewoners taallessen willen. Op basis van die inventarisatie wordt er gekeken wat er specifiek aan die wijk moeten gebeuren. Een paar weken later staat de klapkar er weer en worden er tegeltjes gelegd, worden ja/nee stickers uitgedeeld, worden er afvalbakken geplaatst en krijgen mensen een gesprek over Nederlandse les. Kortom, dan wordt de inventarisatielijst uitgevoerd. Maar: het is heel belangrijk, volgens Olle Mennema dat het hier niet bij blijft en dat er consolidatie plaatsvindt. Daarvoor is de 'straatsignaleringsgroep', waar mensen terecht kunnen als er iets in de wijk moet gebeuren.

Cursus energiebesparing

In het project waar Celine de Patrocinio van de SMAC (Stichting Marokkaans Arabische Cultuur) vervolgens over vertelt, wordt ook het eigen belang van bewoners als ingang genomen om leefbaarheid en duurzaamheid aan bod te laten komen. De cursus aan Marokkaanse en Turkse vrouwen, gegeven door de SMAC gaat over energiebesparing, gestart in samenwerking met het provinciale

project 'Tijd voor Duurzaamheid'. Het is een succes, hoewel de begeleidsters van de SMAC na het verzoek van 'Tijd voor Duurzaamheid' dachten dat het waarschijnlijk niets zou worden. In eerste instantie gaat het vooral om het eigen belang, namelijk geld besparen. Een van de vrouwen had bijvoorbeeld het afgelopen jaar maar liefst fl. 500,- bespaard. Maar daarnaast is er natuurlijk ook het algemene belang dat het milieu gediend is bij energiebesparing. De werving gebeurt mondeling, de SMAC heeft nog nooit een folder hoeven maken, vertelt Celine. De vrouwen komen vanzelf, omdat ze al eens eerder een cursus bij de SMAC hebben gevolgd.

De cursus bestaat uit zes bijeenkomsten, met als onderwerpen: milieuproblemen in het algemeen, nieuwe energiemethoden, energie/wonen, bewustwording als consument, elektriciteit in huis, zuinig zijn met water en hoe de energierekening werkt. De cursus wordt in het Marokkaans gegeven, zodat de vrouwen de cursusstof zo goed mogelijk kunnen begrijpen. Er zijn wel twee informatieboekjes in het Nederlands, die expres niet worden vertaald, zodat de vrouwen op die manier bij het terugzoeken van bepaalde informatie ook de Nederlandse taal beter leren. De SMAC gaat nu aan de slag met een cursus schone wijken. Leefbaarheid en duurzaamheid in wijken in het Kopblok in de wijk Hillesluis, waar naar de groep zich 's middags per tram ver-

Wijkpark 't Oude Westen



plaatst, houdt Rosa Lucassen een uiteenzetting over NME en schetsen enkele NME'ers hun werkzaamheden. Rosa Lucassen vertelt dat het werkveld van NME in verandering is. Vroeger was Natuur- en Milieu Educatie vooral op kinderen gericht en ging het meer om ecologische basisvorming.

Daarna kwam er ook aandacht voor het leren voor leefbaarheid, wat raakvlakken vertoont met het opbouwwerk. Omdat het om de eigen omgeving van mensen gaat. De laatste jaren richt NME zich steeds meer op 'leren voor duurzaamheid' (dit is vastgelegd in NME 21 een landelijk beleidskader voor de komende vier jaar). Als NME 21 wil slagen, moet er binnen NME de nadruk gelegd worden op maatschappelijke integratie, bestuurlijke verandering en professionaliteit.

Na deze algemene inleiding over NME vertellen enkele NME'ers over hun projecten. Annelies is werkzaam in Kerkrade, daar wordt vooral op een praktische manier gewerkt met basisschoolleerlingen. Zo is er boomplantdag, waarop kinderen een boom planten. De kinderen onderhouden in de loop van het jaar ook zelf de geplante bomen. Er wordt ingegaan op bestaande projecten: er is overleg met buurtbeheer, maatschappelijk werk en politie. Door heel direct met de kinderen buiten bezig zijn, horen de NME'ers van ouders over problemen in de wijk.

In Zoetermeer wordt er vanuit NME vooral veel met schooltuinen gewerkt en de laatste tijd steeds meer met wijktuinen, vertelt een daar werkzame NME-medewerkster. Op dit moment loopt het project 'de natuurvriendelijke moestuin': een cursus begeleid tuintuinen, vooral gericht op allochtone bewoners. In Zoetermeer is er een stadsnatuurplan, op regionaal, stads- en wijkniveau. Op wijkniveau zijn mensen bereid in actie te komen als het gaat om klachten over vuil en achterstallig onderhoud. Aan NME de taak om mensen daarin te stimuleren en praktische hulp en materialen aan te bieden. Dit sluit aan bij het Sociaal Cultureel Werk en de basiseducatie. Er is bijna geen opbouwwerk in Zoetermeer.

Andere voorbeelden van NME-projecten die genoemd worden zijn de wijktuinen in Haarlem en volktuinen in Utrecht. Er wordt opgemerkt dat er altijd een spanningsveld is tussen projectmatig werken en duurzaamheid. Het grote knelpunt daarbij is continuïteit.

Rosa Lucassen concludeert dat NME en opbouwwerk elkaar beginnen te vinden. Opbouwwerk kan bij een NME-centrum continuïteit halen. Volgens Erik Boole van Lokale agenda 21 is NME inmiddels een soort opbouwwerk in de stad geworden.

NME kan de contacten die het opbouwwerk in wijken heeft goed gebruiken.

Wonen in eigen beheer

Na dit half uur over NME, wordt er een bezoek gebracht aan twee projecten. Als eerste het centraal wonen project in het pand 'De Blokslag'. Ardy Moeijes, een van de bewoners, neemt iedereen mee naar het pand, waar twaalf gezinnen sinds kort wonen. Binnen twee jaar hebben de bewoners geregeld dat ze het pand konden opkopen en zelf beheren, zodat het niet gesloopt hoeft te worden. Daarbij kregen ze hulp van de Woongroepenwinkel en het Steunpunt Wonen. In de tuin van het grote hoekpand laat Ardy zien, dat via de wenteltrap iedereen bij de centrale ruimte en de tuin kan komen. Zo kunnen de bewoners op een goedkope manier veel samen doen. De pogingen om ook veel aandacht te besteden aan duurzaamheid is tot nu toe gestuit op financiële problemen. Een zonneboiler is bijvoorbeeld in deze fase, waarin de bewoners al veel geld uitgeeft zijn, ondanks een gedeeltelijke subsidie niet te betalen. Wel zijn de bewoners van plan een positieve bijdrage te gaan leveren aan de leefbaarheid in de buurt, bijvoorbeeld door het pleintje voor het huis samen met de buurtbewoners op te knappen.

Knokken voor kindertuintjes

Vlak bij de Blokslag zijn de kindertuintjes De Teijl. Rob Boon is vrijwilliger. Als bewoner van deze wijk heeft hij een paar jaar geleden zelf het initiatief genomen, toen hij merkte dat een groepje kinderen in de leeftijd van negen tot twaalf jaar de buurt terroriseerde. Met een paar andere bewoners is hij scheppen gaan halen en zijn er kindertuintjes gemaakt, die zijn uitgegroeid tot 30 kindertuinen met een hek eromheen. Alle kinderen zijn zelf verantwoordelijk voor een tuintje. Veel van de kinderen gaan nooit op vakantie. Er is ook een natuurpad door de wijk heen gekomen, om aan kinderen te laten zien wat er allemaal aan planten en dieren te vinden is in de wijk en ze op die manier respect bij te brengen voor hun omgeving. Sinds november is er iemand met een Melkertbaan werkzaam, verder wordt het gerund door vrijwilligers. Rob Baan vertelt dat ze wel voor de tuintjes hebben moeten knokken. De infrastructuur is betaald door de deelgemeente. Er is nu een structurele subsidie.

Tot slot

De middag eindigt met een evaluatie over deze veldwerkexcursiedag. Een van de opbouwwerksters vraagt zich af hoe ze haar

collega's kan overtuigen van het belang van projecten, zoals ze vandaag heeft kunnen bekijken. Iedereen is het erover eens dat ze dan het beste haar collega's mee kan nemen naar dergelijke projecten, omdat vandaag wel is gebleken dat het heel anders is om zelf te zien wat de praktische uitwerking is van een project, dan te lezen of te horen over een project.

Verder blijkt dat het uitvoeren van projecten vaak stuit op twee zaken. Projecten over het milieu kunnen weerstand oproepen bij bewoners en gemeentes kunnen tegenwerken. Gemeentes verwijzen vaak naar eerdere projecten die mislukt zijn en het duurt vaak lang voordat een project daadwerkelijk uitgevoerd kan worden.

De oplossing is milieuprojecten op te starten, die aansluiten op behoeften van bewoners. De tuinprojecten zoals iedereen die vandaag gezien heeft, zijn daar een voorbeeld van. Om ook de hindernis van de tegenwerkende gemeente te kunnen nemen is vooral een lange adem nodig. Rob Boon vertelt dat het bij hen ook anderhalf jaar geduurd heeft, voordat de gemeente hun medewerking verleende aan het project van de kindertuintjes.

Een opbouwwerkster uit Voorburg vraagt zich af NME niet te ver af staat van wat er leeft bij de mensen. NME verschilt volgens haar heel veel van opbouwwerk, omdat NME toch nog steeds vooral op kinderen gericht is. Jet de Jonge van Lamigo zegt daarop dat kinderen, tieners en jongeren net zo goed wijkbewoners zijn. Voor opbouwwerk ligt er volgens haar een kans om bij participatie in de planvormingsfase duurzaamheid vorm te geven. ER zijn mogelijkheden genoeg om in het wijkbeheer iets met milieu te doen. Juist omdat NME en opbouwwerk veel van elkaar verschillen, met name omdat NME vooral aanbodgericht is en opbouwwerk meer vraaggericht, kunnen ze veel van elkaar leren. Dat is vandaag gebleken en daarom zou het goed zijn als er meer van zulk soort veldwerkexcursiedagen in de toekomst worden georganiseerd.

(Annet de Kruijff is journalist. Samen met haar collega Marianne Hermans heeft zij Schrijfbureau MAAN opgericht. Schrijfbureau MAAN schrijft voor organisaties die hun bijdrage leveren aan het milieu, de multiculturele samenleving, emancipatie en sociale rechtvaardigheid.)



Justitie en het Titanic-effect

Naar aanleiding van de publieke discussie over de foulleringactie in de Millinxbuurt in Rotterdam, waarbij de rechter deze actie niet rechtmatig achtte, schreef Hans Boutellier (sociaal-psycholoog en onder andere verbonden aan de afdeling strafrecht en criminologie van de VU) een opiniërend stuk in NRC-Handelsblad onder de titel: "Veiligheid kan niet alleen met strafrecht worden afgedwongen". Tegelijkertijd echter vindt hij dat het strafrecht anno 2000 eerder een urgent middel dan een ultiem middel is geworden. Het wordt volgens hem tijd dat deze verschuiving in functie van het strafrecht wordt onderkend. Zijn pleidooi om 'het idee' van strafrecht als ultimatum remedium te laten vallen is er enerzijds op gebaseerd dat het strafrecht allang geen ultimatum remedium meer is, anderzijds dat in een samenleving zonder traditionele disciplinerende instituties het strafrecht het laatste voor iedereen geldende normatieve bolwerk is. Bij ontbreken van traditionele disciplinerende instituties zoals bijvoorbeeld het gezin, vormen de verboden van het strafrecht meer dan ooit de toetssteen voor de inrichting van de sociale orde, aldus Boutellier. De strafrechtelijke wereld kan niet meer om haar instrumentele normatieve functie heen, volgens hem

Bij lezing rezen bij mij vragen als: Wat is het belang van onderkenning van de verschuiving van de functie van het strafrecht, als dat strafrecht reeds zo'n centrale plaats in onze samenleving heeft ingenomen? En: "Wat doet de opvatting van enige strafrechtsgeleerden te toe, die nog vasthouden aan het beeld van de ultieme remedie? Als we Boutellier mogen geloven leveren die immers alleen nog maar een soort achterhoedegevecht. Vindt hijzelf bijvoorbeeld dat de foulleringactie in de Millinxbuurt rechtmatig was? Of meent hij de actie weliswaar onrechtmatig was maar desalniettemin zou moeten worden 'goedgekeurd' door de rechter, omdat de actie doeltreffend was?

Hier zien we al twee modellen van of opvattingen over (straf)recht tegenover elkaar staan en wel de zogenaamde klassieke rechtsstaatopvatting: "recht als beperking van machtsmisbruik en willekeur" en "recht of strafrecht als sociaal controle en middel om maatschappelijke problemen op te lossen." Anno 2000 lijkt het erop, althans in verschillende media, dat alleen nog een restant strafrechtsgeleerden en/of rechters de klassieke opvatting zijn toegedaan. In mijn boek "Voetangels voor kopstukken", dat in het kader van het project '200 jaar Justitie' door de Balie in Amsterdam is uitgegeven, geef ik vier modellen van recht:

- de law and orderoriëntatie
- recht als middel om maatschappelijke problemen op te lossen

- recht als kritische discussie
- recht als beperking van machtsmisbruik en willekeur.

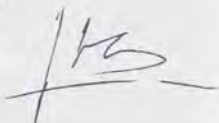
Over het recht als middel om maatschappelijke problemen op te lossen zeg ik onder andere dat in dit model ieder politiek gearticuleerd belang het recht voor zijn eigen karretje kan spannen. Het recht dreigt hier grenzeloos te worden. Onder de vlag van de doeltreffendheid is het motto: "anything goes", ook, en daar wringt de schoen wellicht met name als in het kader van strafrechtelijke bevoegdheden geweld wordt toegepast of vrijheden worden belemmerd.

Mijn analyse in het boek is dat Justitie, daartoe in eerste instantie uitgedaagd door de in politiek en media gehanteerde beheersbaarheidspremisse en geïnspireerd door een samenleving waarin cement los zand leek te zijn geworden, zich heeft laten verleiden tot een moeizaam samengaan van de eerste twee benaderingen. De law and order-, (de crime control-) en de oplossing van maatschappelijke problemenbenadering, die in de praktijk slecht werkte en alleen leidde tot een uitbreiding van macht en machtsmiddelen zonder 'dekking' zowel in financiële als inhoudelijke zin. Ik noem dit het Titanic-effect: Justitie wordt teveel opgetuigd en de ambities zijn te hoog voor wat het waar kan maken.

Veel beter is dan ook de weg die bijvoorbeeld door de Stichting Maatschappij, Veiligheid en Politie in samenwerking met het LCO is bewandeld om in zogenaamde wijken onder druk bewoners actief te ondersteunen bij de (her)opbouw van hun samenleving in het klein, zodat ook meer veiligheid en veiligheidsgevoel wordt verkregen. Een dergelijke aanpak, waarbij de persoonlijke inzet van de samenwerkende koppels (politieaanpak en opbouwwerker) in bepaalde buurten een succesformule bleek, verdient navolging. Het gaat daarbij echter niet om snelle overvallen of acties, maar om persoonlijke betrokkenheid en inzet, respect voor en geloof in (de kracht) van mensen zelf, om moed en verantwoordelijkheid, om betrouwbaarheid en continuïteit, begrippen die in de (om met Boutellier te spreken) postmoderne samenleving niet altijd meer zo hoog staan aangeschreven.

* Joyce Hes, tevens auteur van "Voetangels voor kopstukken", over de invloed van media en politiek op ambtsdragers bij het ministerie van Justitie. (Uitgeven door de Balie te Amsterdam. Telefoon: 020-

□



Zelforganisatie in het Moedercentrum

Ideaal en praktijk

door Ans van de Scheur,



Een Moedercentrum is een ruimte, gerund door en voor vrouwen die zorgtaken willen combineren met groeien/leren/werken aan hun toekomst. Het Moedercentrum-concept kent vier pijlers:

- kinderen horen erbij
- open aanbod
- werk wordt betaald
- zelforganisatie/zelfbeheer

Aspecten vanuit alle leefgebieden van de vrouwen en hun gezinnen horen erbij. Het MC is zo multicultureel en divers als de wijk is. Er wordt gewerkt vanuit de kracht van vrouwen. De werkwijze is het ontwikkelen en ondersteunen van leiderschap. Het team van medewerkers - dit zijn alle vrouwen die verantwoordelijkheid dragen + de ondersteunende beroepskracht - nemen samen de beslissingen over vorm, inhoud en productie van het Moedercentrum. Het concept is naar Duits voorbeeld door het LCO naar de Nederlandse situatie vertaald en in nauwe samenwerking met de praktijk verder ontwikkeld. Er zijn nu ongeveer twintig operationele Moedercentra en twintig initiatiefgroepen. In landelijke en regionale netwerken wordt uitgewisseld, getraind en verdiept. Het in 1999 gereed gekomen 'Werkboek Moedercentra' richt zich primair op nieuwe initiatieven.

Op zoek naar zelforganisatie

Na zeven jaar informeren over het MC-concept en het stimuleren van nieuwe initiatieven, wordt gaandeweg duidelijk dat de pijler 'zelforganisatie' aanleiding geeft tot veel discussie, misverstanden en strijd. Het is daarom belangrijk deze pijler te verhelderen en te onderzoeken waar de schoen kan wringen. Betrokkenen uit verschillende gelegingen melden dat zij de invulling van de pijler 'zelforganisatie' moeilijk vinden, dat er meerdere ingebakken paradoxen in zouden zitten. De Moedercentra zijn op zoek naar meer bondgenoten, maar die blijken heel

andere beelden bij 'zelforganisatie' te hebben. Initiatiefgroepen zijn boos omdat instellingen hen buiten spel zetten bij het overleg met de gemeente. Reden genoeg om de idealen die wij als Moedercentra koesteren rond zelforganisatie, eens te toetsen aan de gegroeide praktijken.

Tijdens werkbezoeken aan een vijftal Moedercentra, verspreid over het land, verschillend in grootte, levensduur en wijk situatie, werden in de afgelopen maanden interviews gehouden met medewerkers, ondersteunende beroepskrachten en managers van de instelling waarbij het MC juridisch is ondergebracht. Eén van deze Moedercentra heeft inmiddels een eigen rechtsvorm en bestuur.

De pijler 'zelforganisatie'

'Zelforganisatie/zelfbeheer' is een onmisbare pijler van het Moedercentrum-concept; vanuit opbouwwerkoctiek de meest vernieuwende van de vier. In het MC-werkboek staat: "...het Moedercentrum gaat er vanuit dat vrouwen zelf hun mogelijkheden en wensen het beste kennen en dat zij verantwoordelijkheid willen en kunnen dragen. Zij zijn de ervaringsdeskundigen. Daarom wordt iedere vrouw uitgenodigd om: * mee te denken * mee te beslissen * mee te doen...".

Bij de vormgeving van deze pijler vragen de opbouwwerkaspecten van 'leren (zelfontplooiing) - samenwerken (interactie) - productie (transactie)' om evenredige aandacht. Door de nadruk op zelforganisatie in het MC-concept wordt verafhankelijkheid vermeden. Het Moedercentrum kent geen voorselectie; elke vrouw die mee wil doen is welkom. Samen met de overige teamleden zet zij zich in om een sociale onderneming op poten te zetten en te runnen. Uiteindelijk kan (niet moet!) het proces van zelforganisatie leiden tot een juridisch zelfstandig Moedercentrum in zelfbeheer.

Naast een vereniging of stichting valt daarbij te denken aan een coöperatie tussen het MC, de welzijnsstichting en eventuele ander wijkgerichte partners.

Interessant voor het opbouwwerk is dat het zelforganisatiestreven uit het MC-concept handen en voeten geeft aan de belangen en wensen van meerdere partijen in het krachtenveld van lokaal sociaal beleid.

Buurtvrouwen streven naar emancipatie, een werk(ervarings)plek, naar een eigen ontmoetingsruimte, voor het delen van zorg, kwaliteiten en ervaringen. Hun drive is: "we doen ons werk zo goed als we kunnen en we bouwen samen aan een eigen centrum".

De welzijnsinstelling ziet het MC-concept als een instrument om 'empowerment' te ondersteunen, om meer samenhang te brengen in allerlei losse activiteiten, om een nieuwe impuls te geven aan een accommodatie-in-de-impasse, danwel om contact te krijgen met 'onbereikbare bewonersgroepen'. Nog te weinig wordt onderkend hoe wezenlijk hierin het principe van zelforganisatie is. Het is het vernieuwende, dynamische ingrediënt van het MC-concept.

Het bredere maatschappelijke belang komt tot uitdrukking in de manier waarop in dit concept vrouwen handvatten aangereikt krijgen om verlangen en belangen zelf vorm te geven. In aandachtswijken is dringend behoefte aan experimenten van laagdrempelige zelforganisatie dwars door culturen heen. Proces en product zijn daarin elkaars pendant. En, in het verlengde van te onderscheiden doelen, deskundigheden en presaties van de verschillende belanghebbenden, blijven de vruchten van ieders arbeid eigendom van degene die daaraan werkt. Althans, zo zou het moeten zijn.

Posities bepalen de kijkrichting

Tijdens de interviews en discussies verwoordden mensen op heel verschillende manieren wat 'zelforganisatie' voor hen betekent.

Medewerkers zeggen:

- het is van onszelf
- je moet ook je eigen bestaan (thuis + werk) zien te organiseren
- dat is werken zonder hulp van bovenaf
- dan leer je leiding te nemen

- vroeger wisten we niks en waren we afhankelijk van beroepskrachten.

Voor de meeste bezoekers en nieuwe medewerkers is het woord 'zelforganisatie' onbekend, "...het is welzijsjargon". Creatief vullen ze het begrip in met eigen betekenissen, waarmee het voor hen toch waarde krijgt. Een term als 'Vrouwen nemen de leiding' spreekt meer tot de verbeelding en raakt het hart. Naast kansen op werk, de aanwezige kinderopvang, is het 'eigen baas' kunnen zijn', een belangrijk motief voor de vrouwen om zich in te zetten voor een Moedercentrum.

Ondersteunende beroepskrachten formuleren hun definitie van zelforganisatie:

- *het is voor mij zelfstandigheid, volwassenheid, bewust met een doel bezig zijn*
- *het gaat om groeien, leren keuzes maken en belangen realiseren*
- *het gaat altijd om leren in een groep, om collectieve leerprocessen*
- *het betekent voor mij: een eigen stichting/bestuur met een eigen beleid en een gebouw in zelfbeheer.*

Het zal niet toevallig zijn dat de geïnterviewde beroepskrachten allen zeggen dat werken aan zelforganisatie voor hen de kern van hun professie is; het MC-concept geeft hen daarvoor een kader. Alle beroepskrachten die een MC ondersteunen zijn vakvrouw in het agogische werk, het groepsproces, Organisatieontwikkeling, netwerkopbouw en ondernemend werken zijn voor velen nieuwe werkterreinen, die veroverd moeten worden.

Managers vinden zelforganisatie het belangrijkste MC-principe:

- *het is een proces van langjarige niet-planbare productie*
- *het is een perfecte vorm om het zelfsturend vermogen van mensen te bevorderen*
- *je kunt zelforganisatie niet los zien van emancipatie*
- *wij zeggen altijd: "t is van iemand" en dat spreekt mensen aan op hun verantwoordelijkheid*
- *ik vul dit vanuit opbouwwerktermen in. Het is zowel inhoudelijk als bestuurlijk een belangrijk streven wanneer je mensen wilt aanspreken om zelf verantwoordelijk te zijn.*

De financiering stuurt het management nogal eens in een andere richting dan deze inhoudelijke intenties doen vermoeden (bijvoorbeeld werkgelegenheid/GSB, opvoedingsondersteuning). Maar de geïnterviewde (lijn)functionarissen, deels afkomstig uit het opbouwwerk, proberen zelf het beleid ten opzichte van het Moedercentrum zoveel mogelijk te sturen in de richting van zelfor-

ganisatie. Sommigen opereren daarmee als bufferfiguur tussen directie/gemeente en het Moedercentrum. Dat zien ze als een normale rol binnen hun functie. Het zou goed zijn wanneer met name de medewerkers meer besef krijgen van die opstelling, want dan zien ze in de contactmanager meer een bondgenoot dan 'iemand van bovenaf'. Over het belang van deze pijler wordt dus niet getwist; het is voor alle participanten het meest vernieuwende en aansprekende aspect van het MC-concept. In de omschrijvingen gaat het om doel-proces-inhoud-vorm-product, dus om een brede opbouwwerkdefinitie.

Helaas komt het nogal eens voor, met name onder politici en ambtenaren, dat men bij zelforganisatie het (smalle) beeld heeft van mensen in een belangenvereniging, die op eigen kracht/vrijwillige basis -met als 't moet een financiële bijdrage van de overheid- hun gezamenlijke belangenbehartiging organiseren. De vraag rijst dan of de Moedercentra, c.q. het opbouwwerk zich moeten inspannen om die andere, brede definitie over het voetlicht te brengen, of dat het handiger is om een andere terminologie te kiezen. Of is het geen kwestie van onwetendheid, maar van onbegrip, zuinigheid en gemak? Een Moedercentrum kost namelijk nogal wat aan begeleidingsuren, ruimte en budget.

Een langjarig, complex proces

In de praktijk geven initiatiefgroepen op diverse manieren vorm aan de pijler zelforganisatie/zelfbeheer. Dat gaat van plannen maken, het bedenken van de naam voor het centrum, via het leiding geven aan activiteiten, tot het runnen van een eigen stichting.

Het meest essentiële van het principe van zelforganisatie is dat vrouwen zonder bevoegdheid kunnen groeien in hun eigen leiderschap, samen doelen kunnen stellen en kunnen opteren voor verantwoordelijkheden in de totale organisatie van het Moedercentrum. Dan gaat het over alle aspecten van het werk: opbouw van de eigen organisatievorm, beheer van de ruimte/het gebouw, beheer van budgetten, inhoudelijke opbouw, activiteitenaanbod, leertrajecten, communicatie met de buurt/instellingen/gemeente, eigen inkomsten, afstemmen met wijkorganisaties, enz.

Test: wie zei wat?

Kies uit: a. een medewerkster b. een beroepskracht c. een manager (oplossing van deze test vindt u aan het eind van dit artikel)

1. "zelforganisatie dat is voor-en-door de vrouwen": a/b/c
2. "zelforganisatie en middelenbeheer zijn inherent aan elkaar": a/b/c
3. "bij een eigen stichting heb je meer ruimte om fouten te maken, want die komen dan voor je eigen rekening": a/b/c
4. "ik laat de vrouwen zelf met ideeën komen/zelf kiezen": a/b/c
5. "als je de bezoekers naar hun ideeën vraagt zijn ze meer gemotiveerd": a/b/c
6. "je kunt alleen iets met collega's die ook van onder-op werken": a/b/c
7. "streven naar zelfbestuur is prima, maar wie denkt dan aan de meest kwetsbare groepen?": a/b/c
8. "vastleggen van resultaten is nodig": a/b/c
9. "zelforganisatie is dat ik alles zelf doe, behalve de financiën": a/b/c
10. "als je niet weet wat zelforganisatie is, kun je ook niet zeggen dat je dat wilt": a/b/c
11. "door de eisen en kritiek van hogerhand, zakken wij af en toe in": a/b/c (Oplossing aan het eind van dit artikel)



complex en langjarig proces van zelforganisatie en van het in de vingers krijgen van zelfbeheer. Dat zelfbeheer -in een eigen gebouw of als hoofdbewoner/beheerder- is een essentiële conditie in het zelforganisatieproces. Beheer-verantwoordelijkheid dragen versterkt het proces van empowerment en is voor vrouwen emanciperend. Het biedt kansen voor productie/transactie, waarbij de resultaten van die arbeid hun eigendom blijft (in plaats van een instelling of politieke partij die er mee scoort).

Onderdak voor het initiatief

De meeste initiatieven ontstaan vanuit de impuls van een beroepskracht: een vrouwenwerkster, opbouwwerkster of tweede-lijnsfunctionaris. Zij hoort over het Moedercentrum-concept en ziet daarin kansen voor de vrouwen die ze kent. Daarmee ligt het in de lijn om een dergelijk initiatief een plek te geven binnen de eigen (welzijns-)instelling en het eigen takenpakket. Dus ligt het voor de hand dat het overgrote deel

van de Moedercentra te vinden is in een achterstandswijk. Juist in deze wijken wonen veel moeders die geen kans zien om zorg en arbeid op een bevredigende manier te combineren. Zij verkeren in een isolement en hebben weinig vertrouwen in zichzelf en in hun toekomstmogelijkheden. Het verhaal over een eigen Moedercentrum is voor deze vrouwen een kans om uit te breken en weer een perspectief voor zichzelf en hun kinderen op te bouwen.

Veel van de initiatiefgroepvrouwen, vaak geworven door de beroepskracht, hebben geen of weinig ervaring met de opbouw en organisatie van zo'n complex project. Hun deskundigheden liggen op het gebied van buurtcontacten, weten wat vrouwen willen, waarden en normen zoals die geleefd worden, opvoeding, het runnen van een huishouding, handvaardigheid en andere activiteiten. Vaardigheden zoals samenwerken, leiderschap, planning, programmering, ondernemen, lobbyen, gastvrouwschap, ruimtebeheer moeten gaandeweg geleerd worden.

Met deze leerdoelen enerzijds en kwaliteiten en deskundigheden anderzijds, is het een goede zaak wanneer een welzijnsinstelling zich ontfert over een dergelijk initiatief. In de interviews werd door alle betrokkenen unaniem gezegd dat ondersteuning van het initiatief onmisbaar is voor het opbouwproces. Bijna iedereen vindt dat zulke ondersteuning blijvend nodig is, omdat er steeds weer instroom van nieuwe medewerksters is en zelforganisatie een doorgaand leerproces is voor alle betrokkenen.



Paradoxen en dilemma's

Juist in dit zelforganisatieproces doen zich spanningen voor tussen de posities, doelen en belangen van de verschillende partijen. Door de interviews werden de paradoxen en dilemma's zichtbaar waarmee de verschillende geledingen rond het Moedercentrum worstelen.

De medewerksters

Deze vrouwen zetten zich met hart en ziel in voor hun centrum. Ze willen én leren én verantwoordelijk zijn. Ze willen winst maken, maar verwachten dat de instelling de risico's afdekt. Ze voelen zich overbelast en ze willen meer, meer, meer.

- *wij zitten in een leersituatie, maar zowel vanuit de instelling als vanuit de bezoekers wordt een professionele prestatie van ons verwacht;*
- *wij kunnen de behoeften en belangen van de buurtmoeders boven halen, maar de beperkte ruimte en middelen maken het onmogelijk om dan ook een passend programma te maken;*
- *we worden sterk van alle verantwoordelijkheid die we dragen, maar het is ook zwaar en de begeleiding heeft onvoldoende tijd voor ons;*
- *we 'mogen' zelf beslissen, maar de instelling/beroepskracht stelt grenzen. Dan kun je niet doorgroeien naar zelforganisatie.*
- *we maken op sommige diensten winst, maar we hebben er geen zicht op waar dat verdiende geld blijft. Dat is geen echt zelfbeheer; we willen minstens een vast jaarbudget waarmee we kunnen werken;* Medewerksters vertellen dat zij zich ongelijkwaardig voelen ("hogerhand"), dat ze te weinig overzicht hebben, dat ze zich over-

verantwoordelijk voelen. Ze ervaren dat ze al werkende sterker en bewuster worden en tegelijk af en toe klein gehouden worden. Ze (h)erkennen ook hun eigen (paradoxe) gedrag van afhankelijkheid en verantwoordelijkheid opeisen; van betutteld worden en zelf bezoeksters betuttelen.

Hun grootste frustratie zijn de beperkingen in ruimte en budget; ze willen zoveel meer dan er kan. Ze moeten over meer informatie kunnen beschikken om de beperkingen te kunnen begrijpen en accepteren. En ... zou er niet meer kunnen? Niet meer gefaciliteerd moeten worden?

Beroepskrachten

Zij opereren in het spanningsveld tussen welzijnsinstelling/werkgever en het Moedercentrum. Zij voelen zich vaak buffer tussen het MC-team en het beleid. Ze hebben tot taak de wensen en behoeften van de vrouwen naar de instelling te communiceren. De visie, de beleidsmarges en de argumentatie voor de inzet van middelen moeten ze aan de medewerksters duidelijk maken. Maar dan moet die visie, dat beleid en middelenverhaal wel duidelijk zijn en sporen met de motieven om een MC-initiatief als instelling te initiëren, c.q. te ondersteunen. Gebrek aan instellingsbeleid maakt ondersteuning op processen van zelfsturing moeilijk. Wat beroepskrachten over die spanningen melden, zegt iets over de aansturing en inbedding van hun werkzaamheden in de instelling, of eerder, over het ontbreken daarvan. Zij hebben behoefte aan een duidelijk kader van een steunende instelling.

Deze beroepskrachten komen een scala aan knelpunten en paradoxen tegen:



- door schaalvergroting en fusies groeit de directie steeds verder weg van de werkvloer. Elementaire werkprincipes zoals zelforganisatie dreigen het dan af te leggen tegen cijfers en productbeschrijvingen;
- ik heb, met goedkeuring en steun van de instelling het Moedercentrum samen met de vrouwen ontwikkeld en tot een succes; gemaakt. Dat heeft forse gevolgen voor aard en omvang van mijn taken en verantwoordelijkheden. De instelling deelt wel in het succes/de resultaten, maar een bij de huidige praktijk passende functieomschrijving en inschaling kan niet, want "...dat zou een precedent scheppen, c.q. geld kosten";
- het markt- en productdenken eist scoren/afgerekend worden en dat is een tegengesteld voor zeggenschap en zelforganisatie;
- als werker wordt je niet afgerekend op de groei in zelfsturend vermogen bij de mensen waarmee je werkt.

Ook het medewerksterteam stelt soms onmogelijke eisen aan de beroepskracht. Zo verwachten veel medewerkers een onvoorwaardelijke solidariteit van hun ondersteuner. Dat is terecht voor zover het steun aan het groeiproces betreft. Maar soms kan de beroepskracht heel andere afwegingen maken dan de medewerkers, andere prioriteiten zien, bijvoorbeeld een groter belang hechten aan de wensen van de bezoekers. Het is zaak om duidelijke afspraken te hebben over de besluitvorming in het team, ieders mandaat en de beschikbaarheid van informatie. Echter, ook als dat prima geregeld is, blijven verschillen in ervaring, deskundigheid en overzicht meespelen

in de inbreng van de beroepskracht in het proces van meebeslissen;

- de vrouwen stellen zich soms afhankelijker van mij op dan ik wil of nodig vind. Zij zoeken mijn instemming of verwachten dat ik de knopen doorhak. Daarmee schuiven ze verantwoordelijkheid voor moeilijke beslissingen op mij af;
- de pijler 'open aanbod' hoort erbij, maar in de afwegingen en het gedrag van de medewerkers mis ik die openheid nog wel eens. Ik vraag dan: "...is ons aanbod wel zo open? Sluiten we geen vrouwen uit?";
- zelf organiseren spreekt alle vrouwen aan, maar als het spannend of moeilijk is, vallen ze maar al te graag op mij terug;

De beroepskracht zal alert moeten blijven op een ongewenste bufferrol naar allerlei posities. Zij moet zorgen dat ze naar alle partijen haar geloofwaardigheid behoudt. "Ik ben nogal geneigd om informatie ongezeefd te communiceren, ook naar de medewerkers. Dat voorkomt dat ik naar allerlei kanten moet 'redden'. Overigens stoot ik daar ook wel eens m'n kop mee; krijg ik een lading van verontwaardiging of onbegrip over me heen. Dan denk ik ...toch maar even wat meer doseren?"

Veel van deze beroepskrachten hebben de neiging om hun project, hun vrouwen af te schermen van de kritiek en eisen die van buiten(boven) op het Moedercentrum af komen. Dat getuigt van betrokkenheid -en vaak is bescherming een must gezien de zware last die veel vrouwen dragen in de strijd om het bestaan-, maar zulk gedrag belemmert ook het proces van zelforganisatie. Het medewerksterteam zal zelf moeten ondervinden waar de weerstanden tegen

het Moedercentrum zitten, waarom er wel geld gaat naar project A en minder naar project B, dat budgetten eindig zijn en wat ieders belangen zijn.

Managers

Managers signaleren weer andere paradoxen en dilemma's als het gaat om de MC-pijler van zelforganisatie. Zij dragen verantwoordelijkheid voor de realisatie van instellingsdoelen, vullen de werkgeversrol in (ook voor de ID-medewerksters), bewaken middelen en hebben oog voor andere bewonersgroepen dan de Moedercentrum-vrouwen. Een en ander hoeft niet te botsen, maar dat doet het af en toe wel:

- welzijnsinstellingen zijn er per definitie voor de zwaksten. Maar voor een kansrijke start van een MC-initiatief heb je een mix nodig van vrouwen; een aantal zal al zelfvertrouwen opgebouwd moeten hebben wil zo'n project overlevingskansen hebben;
- er is een sterke roep om meer ID-functies, maar het MC kan niet voldoende begeleiding bieden; dat riekt naar misbruik van vrouwen die in een leersituatie zitten;
- als je opteert voor het Moedercentrum als kweekvijver, dan verwacht je van vrouwen dat ze na enige tijd uitstromen. Daarmee wordt hun inspanning om sterker en deskundiger te worden tegelijkertijd 'afgestraft';
- vrouwen willen alles zelf doen maar tegelijk vragen ze om meer uren ondersteuning;
- bij een groep die een hoge mate van autonomie realiseert, zie je vaak de neiging om zich af te sluiten. Dit mechanisme staat haaks op de MC-principes van 'open aanbod' en 'diversiteit'. Het is de verantwoordelijkheid van de welzijnsinstelling om dit mechanisme tijdig te onderkennen. Dankzij de ondersteuning van beroepskrachten kan het MC-team een open en dynamische groep blijven;
- de vrouwen hebben oefenruimte nodig, terwijl onze instelling wordt aangesproken op het leveren van kwaliteit.
- medewerkers willen zelf verantwoordelijk zijn, keuzes maken en verwachten van de instelling steun en faciliteiten. Maar als het om nauwkeurigheid gaat bij houden of een begroting opstellen gaat, geeft niemand daar prioriteit aan. Bij geldkwesties gaan de luijkes dicht;
- zelforganisatie is een fundamenteel principe voor emancipatieprocessen, maar in kansarme wijken komen mensen niet gauw met eigen initiatieven. Ze zijn bezig met overleven;
- wij zetten het MC-concept in als instrument om onze opdracht te realiseren. Dat werkt per definitie sturend en selecterend in het proces van zelforganisatie.

Dit soort dilemma's en paradoxen compliceren het uitvoerende werk, de aansturing van de beroepskrachten en de ondersteuning van het MC-team op weg naar autonomie. Nu zijn spanningen niet per definitie negatief. Ze kunnen prikkelen tot dynamiek, ze maken duidelijk dat alle partijen moeten leren, dat er uitdagingen liggen die vragen om creatieve oplossingen, dat niet één partij 'weet hoe het moet', maar dat je samen naar oplossingen kunt zoeken.

Wellicht ontstaat met al deze geïnventariseerde knelpunten, wensen, eisen en spanningen wel het beeld van een ideale (welzijns-)voorziening, gerund door enthousiaste leken, die waar moeten maken wat nog geen buurtteam of opbouwwerkersploeg gelukt is namelijk: "...er zijn voor alle bewoners, voor alle wensen en problemen van de buurt en daarbij hoge kwaliteit leveren".

Mikken we niet te hoog? Willen we niet teveel? Eisen we niet teveel van onszelf en van elkaar? "Niks in het welzijnswerk is van iedereen".

Het is toch eigenlijk een wonder dat zoveel MC-teams erin slagen om een breed en kwalitatief aanbod te realiseren, terwijl ze nog volop in de slag zijn om zelfsturing en zelforganisatie te veroveren.

Ook de politiek, ambtenaren, bewonersorganisatie en andere instellingen spelen een rol in het zelforganisatiestreven van het Moedercentrum.

- de politiek is enthousiast over ons project, maar we moeten alert zijn op annexatie. Maar al te graag zetten ze bepaalde problemen weg bij zo'n project. Het van-onder-op denken en bepalen komt dan in de verdrinking;

- de gemeente eist dat wij omschreven producten leveren; dat laat weinig ruimte voor initiatieven van-onder-op.

De gemeente heeft nog wel eens moeite met de pijler 'zelforganisatie'. Dan wordt deze versmald tot "...dus kunnen die moeders de zaak runnen zonder ondersteuning en subsidie". Het empowermentproces en de belemmerende omgevingsfactoren worden dan niet serieus genomen. Het Moedercentrum kan een sociale onderneming op basisniveau zijn. Geld, professionele ondersteuning en politieke steun zijn daarbij onmisbaar, ook wanneer vrouwen groeien naar steeds grotere autonomie en er winst wordt gemaakt.

• Additionele banen en zelforganisatie

Bij de start van de Nederlandse

Moedercentra zagen we, LCO en eerste initiatieven, de mogelijkheid van additionele banen als een prima kans om de pijler 'Werk

wordt betaald' in te vullen. Zo konden in elk geval een aantal vrouwen, met een uitkering, betaald werk krijgen. Een uurvergoeding van f 10,- (Duitse variant) bleek namelijk geen optie voor bijstandsmoeders. En het is mooi meegenomen dat je daarmee een vaste kern van vrouwen in het team hebt die er dagelijks zijn. Zij kunnen voorbeeldvrouwen zijn in hun buurtnetwerk, groeien snel in verantwoordelijke taken en doen in het Moedercentrum werkervaring op die hun perspectieven op de arbeidsmarkt doet stijgen. Dat klopt allemaal, hoewel met die uitstroom meer aan de hand is dan wij dachten (maar dat valt buiten het bestek van dit betoog). Kandidates stromen toe

en de meeste vrouwen zijn enthousiast over de goede werkcondities (kinderopvang, aangepaste werktijden, coaching, enz.). In bijna elk Moedercentrum werken nu zowel vrouwen met een ID-baan als onbetaalde medewerksters (die gebruik kunnen maken van een aantal faciliteiten).

Echter, we hebben ons bij de omarming van die additionele banen niet gerealiseerd dat deze betalingsconstructie nadelige effecten zou kunnen hebben op de pijler 'zelforganisatie'. Zo is in elke organisatie of groep de gelijkwaardige inbreng moeilijk te handhaven, wanneer enkelen veel meer tijd investeren dan de overige groepsleden (in dit geval de onbetaalde medewerksters). Hoe voorkom je een te grote informatieachterstand bij de parttimers? Kan/mag iedereen over alles meebe beslissen als sommigen meer de gevolgen moeten dragen van die beslissingen? Hoe vindt de ondersteuner nog tijd voor het leertraject van de parttime-medewerksters, als de begeleiding van de ID-sters al zo omvangrijk is? Stromen vrouwen met een 'ideale werkplek' wel uit wanneer ze daar qua leerproces en thuissituatie aan toe zijn? Kan een door het arbeidsbureau gestuurde ID-ster wel net zo gemotiveerd achter het MC-concept staan als de oorspronkelijke initiatiefvrouwen? En spoort het belang van het Moedercentrum wel voortdurend met dat van de 'werkneemster'?

Al deze vragen verwijzen naar kwesties die spelen binnen de huidige MC-praktijk.



Meestal komen de vrouwen daar samen prima uit, maar het is een ingebakken spanning waar ieder alert op moet zijn.

De geïnterviewde medewerksters met een ID-functie gaven deze paradoxen aan:

- we komen hier op een zogenaamde 'werkervaringsplaats', maar we voelen ons zo verantwoordelijk ('je moet je werk goed doen') dat het niet voelt als een oefensituatie.
- binnen een jaar dragen we eindverantwoordelijkheid voor onze eigen afdeling (een soort sectorhoofd, bijvoorbeeld van de winkel). We zijn deskundig in die taak, doen ons werk professioneel, maar wij zijn geen 'beroepskracht'. Welk vak leer je hier dan?

Deze citaten geven iets aan van de spanning tussen enerzijds de leerdoelen en anderzijds de noodzaak van het runnen van een voorziening (en dan liefst perfect!).

Deze spanning is voorspelbaar binnen werkervaringsprojecten, maar het legt wel een extra verantwoordelijkheid bij de instelling en de ondersteunende beroepskracht. De vrouwen hebben recht op voldoende coaching, duidelijke perspectieven en een goed scholingsaanbod.

Misschien moeten, naast uitbreiding van ondersteuningsuren, beroepskrachten zich minder bezig houden met het runnen van de toko (dat kunnen de vrouwen zelf), maar meer met organisatieontwikkeling en coaching. En hoe utopisch is het om voor ervaren medewerkers te denken aan

'gewone' welzijnsbanen met een gewoon salaris, ook in een Moedercentrum?

Wanneer komen er (parttime)banen voor medewerkers zonder uitkering? Is afsplitsing van goed draaiende onderdelen van het MC richting 'kleine coöperatie' een haalbare optie voor vrouwen die willen doorgroeien?

Bij de start van nieuwe MC-initiatieven zal beter moeten worden nagedacht over de positie en perspectieven van medewerkers met verschillende werksettingen. De wijze waarop de zeggenschap geregeld wordt, moet recht doen aan de verantwoordelijkheden die gedragen worden. Hoe Moedercentra daar vorm aan geven met in achtname van het 'mee denken - mee beslissen - mee doen' van alle medewerkers, is een opgave voor de komende tijd.

Overeenkomsten en verschillen

Het was interessant om met de interviews de verschillen in denken en oordelen over zelforganisatie tussen de drie posities - medewerkster, beroepskracht en manager - en tussen de vijf Moedercentra in beeld te krijgen. Die verschillen blijken veel kleiner dan menigeen denkt. Al eerder werd geconstateerd dat iedereen deze pijler heel belangrijk vindt; het is de drive van waaruit men werkt aan de realisatie van het Moedercentrum.

Medewerksters en beroepskrachten voelen zich vaak beknot door het beleid en de beperkte uren/middelen vanuit de instelling. Gezien hun enorme inzet, de overladen programma's en de behoeften/druk vanuit de achterban, is dat zeer begrijpelijk. Zij willen altijd meer en ze moeten zoveel; "hoe meer je doet, zoveel te meer je hoort, des te meer je wilt". Moedercentra boren een bron aan die het welzijnswerk (+ overheden, andere zelforganisaties) al lang niet meer bereikt, namelijk de meest geïsoleerde vrouwen en hun gezinnen. Dat is ook de bedoeling. Het geeft een sterke stimulans om die vrouwen wat te bieden, maar het is ook zwaar. De medewerksters en beroepskrachten zoeken daarom steun, erkenning en waardering bij 'hogerehand'. Hogerehand probeert dat ook. Maar "...een Moedercentrum is duur, ze willen (te) veel" zegt een manager. Eigenlijk wil een MC net zoveel als de reeds bestaande buurtvoorzieningen, en dat zit niet in het budget, niet in het gemeentebestuur. Zo gaapt er een gat tussen wat nodig is en wat beschikbaar is. Alleen wie daar goed zicht op heeft en ziet hoe dat zou kunnen verbeteren, kan daar in het hier en nu mee leven. En dat zicht ontbreekt nogal op de werkvloer. Bij zelfbeheer is goed zicht onmisbaar. Er zou niet alleen meer, maar vooral anders over gecommuni-

ceerd moeten worden tussen het MC-team en de faciliteerders. Vanuit gezamenlijke verantwoordelijkheid en gedeelde zorg, kun je kijken naar de mogelijkheden én de beperkingen. Dat zijn alle vrouwen dagelijks gewend om te doen. Want ook het gezinsbudget kan niet zomaar worden opgerekt en een vijfde kamer bouw je ook niet even bij.

Managers en beroepskrachten hebben nog weinig aandacht voor de productie/transactie kant van de zelforganisatie. Komt dat door de (enge) producties (in cijfers en uren) van 'de gemeente/de instelling'? Heeft men geen kaas gegeten van 'sociaal ondernemen'? Botsen ondernemende doelen te snel met de beperkingen van de sector en/of de subsidiegever? Opvallend in de interviews met medewerkers was dat een aantal van hen juist sterk gemotiveerd worden door de ondernemende kanten van een Moedercentrum. Hun niet-agogische achtergrond en motivatie is een kwaliteit die meer benut zou kunnen worden. Wellicht valt er voor de Moedercentra ook te leren van wijkgerichte beheerbedrijven.

Ook het verschil in kijk op leren, scholing, groei naar meer zeggenschap en zelfstandigheid lijkt minder groot dan de teams doorgaans denken. Managers staan open voor experimenten met autonomie:

In principe zouden ze een eigen ruimte in zelfbeheer moeten kunnen krijgen.

- Ook als het MC een eigen stichting zou worden, kunnen wij partner zijn en agogische + administratieve ondersteuning blijven bieden.
- Wat is er mis met een bewonersgroep die zover doorgroeit in zelfsturend vermogen, dat zij op eigen benen wil staan?

Het lijkt erop dat de middelen in deze kwestie de meest remmende factor is. Het maakt nogal verschil of de gemeente extra middelen ter beschikking stelt voor een succesvol, nieuw project als een Moedercentrum, of dat het geld/de ruimte van club A naar club B verschoven moet worden. Geen probleem als er zwakke, uitgeleefde sectoren zijn, maar het welzijnswerk opereert al jaren onder het juk van bezuiniging en efficiency. Daar zit weinig ruimte in voor waardevolle, nieuwe dingen. Daarbij moet meegenomen worden, dat een Moedercentrum bepaald geen aardig project voor twee of drie jaar is. Wanneer je als instelling/gemeente eraan begint, zit je er voor jaren structureel aan vast. Gezien het succes van de formule groeit het initiatief doorgaans als kool.

Voor de medewerkers is het moeilijk om hun populariteit (elke wethouder scoort graag met zo'n flitsend van-onder-op-pro-

ject) te rijmen met het geknok om de ruimte en de centen. Dat is ook ingewikkeld. De vrouwen hebben erkenning en waardering, liefst ook persoonlijk getoonde belangstelling, hard nodig. Zonder groeiend zelfvertrouwen, zonder bekendheid, zonder publieciteit, redden ze het niet. Maar dan verwachten ze ook dat hun legitieme wensen begrepen en gehonoreerd worden.

Voor het MC-team is samenwerken, lobbyen, luisteren naar wat moeders willen, je verplaatsen in de (on)mogelijkheden van anderen, een belangrijk oefenterrein. De inzichten en vaardigheden die ze hiermee al werkende opdoen, zijn van grote waarde voor hun positiebepaling in de samenleving. De beroepskrachten hebben natuurlijk een belangrijke taak bij het verwerven van support. Te vaak echter zijn zij gefrustreerd door overbelasting, gebrek aan middelen en vooral aan het ontbreken van steun en waardering door directie/management. Het gevaar is dan dat niet meer vanuit kracht en succes geopereerd wordt, maar vanuit verwijten en tekort. In wijken waar Moedercentra zijn, onder vrouwen die al jaren van een minimuminkomen hun gezin moeten runnen, is het begrijpelijk dat mensen zich snel slachtoffer voelen. Managers, politici en ambtenaren moeten dat beseffen. Laat zien dat de instelling zich inspant voor wat er nodig is, maak duidelijk waarom er niet meer, niet sneller iets kan. Kom niet weer met eisen, maar toon respect en waardering voor wat er gepresteerd wordt. En vooral, heb zorg voor overbelasting, want deze vrouwen -medewerksters én beroepskrachten- zijn het kapitaal waarmee gewerkt wordt.

Acht voorwaarden voor zelforganisatie

Uit de gesprekken werd duidelijk dat zelforganisatie voor een doelgroep als de moeders die het Moedercentrum runnen, c.q. bezoeken, over een aantal condities en voorwaarden moet beschikken om het concept succesvol te realiseren.

Deze zijn:

1. Het initiatief moet met enthousiasme en inzet gedragen worden door een kerngroep van minstens vijf vrouwen die er voor gaan. Dat kan overigens best op instigatie van een beroepskracht. Liefst bestaat deze groep uit een mix van vrouwen met een goed buurnetwerk en enige ervaring met vrijwilligerswerk + vrouwen die uit hun isolement willen breken. Leeftijden, kwaliteiten, culturele achtergronden, economische situatie, gezinssamenstelling zijn doorgaans al zeer divers in zo'n startende groep.
2. Ondersteuning door één of meerdere professionals uit de welzijnssector (opbouwwerk, groepswork, kennis van de wijk, zicht

op sociaal ondernemen) is noodzakelijk gezien het ambitieniveau en de complexiteit van het MC-concept. De initiatiefgroep maakt zelf de plannen en beslist over de vormgeving (zie Werkboek Moedercentra hoofdstuk 4). Van organisatieopbouw kan de ondersteuning meer verschuiven naar agogische coaching en netwerkontwikkeling. In elke fase van de levenscyclus van het Moedercentrum zijn andere doelen, andere condities en andere deskundigheden nodig.

- Het MC-project moet van subsidiegever en instelling ruimte krijgen om te experimenteren, om al doende te leren. Daar kunnen doelen en fasen in aangebracht worden, waarover in overleg afspraken gemaakt worden (meestal "duurt zoiets langer dan je denkt dat zoiets zal duren" (vrij naar Judith Herzberg) Voor processen van zelforganisatie zijn steun, tijd en experimenteeruimte onontbeerlijk.
- Een eigen ruimte, liefst een eigen gebouw of woning is nodig. De groep start bij de voorbereiding doorgaans met inwoning. Om de doelgroep te bereiken is echter eigen ruimte nodig. En het zelfbeheer is een oefensituatie in zeggenschap en het dragen van (collectieve) verantwoordelijkheid. Ook hier is een groeiemodel denkbaar, maar de uiteindelijke ambitie zal toch liggen bij een eigen gebouw. In de praktijk zien we daar allerlei varianten van (van één eigen lokaal in een buurthuis tot het zelfstandige beheer van een voormalig wijkgebouw).
- Een zelforganisatie als het Moedercentrum kan niet zonder draagvlak in de wijk en zonder bondgenoten met invloed. Al in de voorbereidingsfase moet duidelijk worden dat dat draagvlak er in principe is en dat daar blijvend aan gewerkt zal worden.
- Een Moedercentrum dat een functie vervult voor niet-draagkrachtige gezinnen, heeft blijvende financiële steun van de overheid nodig.
- Het Nederlandse MC-netwerk biedt mogelijkheden om te profiteren van de ervaringen en opgebouwde kennis van de gereelleerde Moedercentra. Om daaraan deel te nemen zijn uren, reis- en scholingsgeld nodig.

Perspectieven

De openhartige gesprekken en de doorgaans positieve kijk op de ontwikkeling van de pijler zelforganisatie in het Moedercentrum, geeft hoop voor de toekomst. In de interviews werd vooral doorgevraagd op dilemma's, paradoxen en knelpunten. Dat vertekent in dit verhaal het beeld van kracht en enthousiasme dat de Moedercentrum-vrouwen uitstralen. Het inventariseren van deze belemmeringen

geeft echter sleutels om er aan te werken en, zoals de methode 'Vrouwen nemen de leiding' leert: "...verantwoordelijkheid te nemen voor wat er veranderd/verbeterd kan worden". Daar zijn alle ondervraagden trouwens sterk toe gemotiveerd.

Welke suggesties om de dilemma's, paradoxen en knelpunten te overwinnen zijn er zoal naar boven gekomen?

- Het zou goed zijn om de primaire doelen van elke geleding - Moedercentrum, instelling, gemeente- duidelijk te formuleren en te onderscheiden. Daarmee kan helder worden welke 'producten' daarbij horen en wie daar de eigenaar van is, c.q. mee scoren kan'.
- Een instelling die mee verantwoordelijkheid neemt voor een MC-initiatief, moet zich realiseren dat het om een langjarig ontwikkelingsproces gaat, waarvoor blijvende agogische ondersteuning en ruime middelen nodig zijn.
- Het zou goed zijn om in het projectplan een fasemodel voor zelforganisatie en zelfbeheer op te nemen (voorbereiding, startjaar, groei en bloeiperiode, consolidatie en uitstroom /doorstart). Elke fase kent een eigen verantwoordelijkheidsverdeling, coaching en facilitering.
- Het is belangrijk dat zowel in het MC-team als binnen de instelling, alswel tussen beide partijen de discussie gevoerd wordt over 'wel of niet uiteindelijk juridische zelfstandigheid'. Beide opties hebben voor deze partijen voor- en nadelen; belangen liggen verschillend en verschuiven door de tijd. Het is goed om met elkaar te weten waar je naar toe werkt en wat daar voor iedereen het positieve aan is. Ook als het antwoord op die vraag nog niet te geven is, is discussie en een traject naar besluitvorming belangrijk. In de gesprekken bleek overigens dat de meeste medewerksters meer belang hechten aan goede condities waaronder zij hun werk kunnen uitbouwen, dan aan juridische zelfstandigheid. "Dat is ook zwaar...". Het is interessant om de actuele ontwikkelingen - Tilburg heeft net het eerste stichtingsbestuur- van nabij te volgen.
- Samen met alle betrokkenen zullen meetinstrumenten ontwikkeld moeten worden, die groei van zelfsturend vermogen en de maatschappelijke effecten daarvan kunnen aantonen
- Een eigen begroting en jaarbudget versterkt het zelfbeheer en motiveert vrouwen om ondernemender te werken.
- De ondersteunende beroepskrachten hebben dringend behoefte aan een duidelijke taak- en functieomschrijving. Die zal ook weer in de vorm van een groeiemodel moeten worden, want door de tijd heen verschuiven de taken en de inhoud van het

werk. Er moet een oplossing komen voor de inschaling. Binnen enkele jaren geeft de ondersteunster leiding aan een voorziening met 10 à 30 medewerksters (die allen een ervarings-leer-baan hebben, betaald of met een vergoeding).

- Misschien kunnen vrouwen uit bewonersorganisaties, die op het terrein van lobbywerk thuis zijn, als bondgenoten de MC-teams informeren '...hoe het werkt'.
- De instellingen die "... het MC niet kwijt willen omdat het zo'n prima formule is", zullen een visie moeten ontwikkelen en mee verantwoordelijkheid nemen voor de perspectieven van de uitstromende medewerksters (binnen danwel buiten de eigen tent). En als het MC zo waardevol is, "...ga er dan ook voor" (verzuchtte een beroepskracht).
- De politiek 'knuffelt' het MC-concept momenteel omdat het zo naadloos past op de ideeën over lokaal-sociaal-beleid. Dat is mooi, want daarmee hebben nieuwe initiatieven de wind mee. Men dient zich echter wel te realiseren dat zo'n project niet na enkele jaren overwaait, of dan ineens geheel zelfsupporting kan draaien. Het is een langetermijninvestering, die overigens ook langetermijn-rendement oplevert.
- Moedercentra zullen zich meer bewust moeten worden van de beperktheid van middelen, alsmede inzetten op politieke lobby en fondswerving om die middelen uit te breiden. Daarvoor zijn bondgenoten, o.a. raadsleden, belangrijk.
- Directere contacten, werkbezoeken, gezamenlijke brainstorm kunnen veel misverstanden en scheve beeldvorming voorkomen. Ga als verschillende geledingen, die samen een goed Moedercentrum willen opbouwen, met elkaar in discussie. Maak gebruik van de werkwijze van 'leiding nemen'. Daarmee leer je echt luisteren naar elkaar, je verplaatsen in de behoeften en belangen van de ander. En maak telkens weer samen 'de spelregels'!
- Het overeind houden van de term 'zelforganisatie' in de pijler van het MC-concept, invuld volgens de brede opbouwwerkdifinitie is gewenst, ook al vergt dit extern nogal wat uitleg en discussie.

Oplissing van de uitsprakenkast:

- | | |
|----------|-----------|
| 1. was c | 8. was b |
| 2. was c | 9. was a |
| 3. was b | 10. was a |
| 4. was a | 11. was b |
| 5. was a | |
| 6. was b | |
| 7. was c | |

Woningcontrole in Charlois 'Twaalf Joegoslaven in een pand waar officieel oude vrouw woont'



(Rotterdams Dagblad 15-11-99) Door Rein Wolters

Rotterdam -Charlois wil snel af van overlastgevende panden en illegale pensions. Het blijkt regelmatig dat in woningen meer mensen wonen, dan er volgens de burgerlijke stand staan ingeschreven. Volgens Charlois deelraadsvoorzitter D. Lockhorst is woningcontrole mede noodzakelijk geworden omdat stevig de hand wordt gelicht met uitkeringen.

Omdat er regelmatig sprake is van overbewoning, is enige tijd geleden al gestart met registreren van overlastgevende panden en ook het waterdicht maken van de administratie van woningcorporaties.

Lockhorst pleit voor het afstemmen van de administratie van de corporaties op die van de burgerlijke stand. "Het komt regelmatig voor dat we bijvoorbeeld twaalf Joegoslaven in een pand aantreffen, terwijl er volgens onze administratie een oude vrouw woont".

Volgens bestuurder L.B. Martijn veroorzaakt overbewoning vaak spanning met de omgeving. "Alle inspanningen om buurten bewoonbaar te houden glijden op die manier weer af".

Lockhorst beaamt dat de devaluatie mede een gevolg is van de grootschalige vernieuwing in de deelgemeente Hoogvliet, waar in de komende tijd zo'n vijfduizend woningen tegen de vlakte gaan. "Dat veroorzaakt een ware volksverhuizing, ook in de richting van goedkopere woningen in Charlois". Schiedam klaagde al eerder met probleemgevallen uit Hoogvliet te worden opgezaaid en dat daardoor het niveau afneemt en de criminaliteit groeit. Lockhorst heeft een integrale aanpak op het oog, samen met politie, corporaties, brandweer en belastingdienst. Naar zijn mening moeten de corporaties vooraf beter controleren wie ze in huis halen. "Vroeger kreeg je ook eerst thuisbezoek voordat een woning werd toegewezen. Die kant zal het opnieuw uit moeten gaan."

Overigens benadrukt Martijn niet op heksenjacht te gaan maar de zaken wel stringenter aan te pakken. De actie van het duo is onderdeel van het terugdringen van de overlast, dat als een speerpunt geldt in het beleid voor het jaar 2000.

Breng de politiek terug in de gemeente

Een duidelijke boodschap in een juridische

door Meine Henk Kljnsma, Secretaris van de inmiddels ontbonden staatscommissie 'Dualisme en lokale democratie'

De publicatie van het rapport van de staatscommissie 'Dualisme en lokale democratie' (ook wel commissie-Elzinga) leidde de afgelopen weken tot een heuse hype over de inrichting van het lokale bestuur. Het ging daarbij in hoofdzaak over de vraag of en zo ja hoe in Nederland de (door de burgers) gekozen burgemeester zou moeten worden ingevoerd. Voor de ervaren lezer was het daarbij overigens al snel duidelijk dat de meningsverschillen binnen de paarse coalitie de grootste nieuwsaarde vertegenwoordigden.

In dit publicitaire geweld is de inhoud van het rapport van de commissie helaas wat minder aan bod gekomen. De inhoudelijke aandacht richtte zich bovendien op de ingewikkelde voorstellen van de commissie over de aanstellingswijze van de burgemeester; niet bepaald een aanmoediging om ook kennis te nemen van de rest van het rapport. Nu is dat - ruim 600 bladzijden dikke - rapport voor een groot deel overwegend juridisch van aard. Dat is logisch, omdat de commissie de opdracht had een nieuw, dualistisch (een bij uitstek staatsrechtelijk-dogmatisch begrip) gemeentelijk bestuursstelsel te ontwerpen. Deze opdracht gecombineerd met de beroepsmatige voorkeuren van de voorzitter, de Groninger hoogleraar staatsrecht Elzinga, heeft bijna als vanzelfsprekend geleid tot een op cruciale onderdelen in weerbaarst gemeenterechtelijk jargon gesteld rapport.

Al met al is de inhoudelijke boodschap van de commissie-Elzinga nog maar nauwelijks overgekomen. Dit is jammer, omdat het een duidelijke en maatschappelijk uitermate relevante boodschap betreft. Het meer dualistisch maken van de inrichting van het gemeentebestuur mag op het eerste gezicht een ijselijke juridische abstractie lijken en is dat op zichzelf beschouwd ook, het doel van een dergelijke ingreep is van belang voor iedere burger.

Het verdwijnen van de politiek
Op alle bestuurlijke niveaus, maar zeker ook bij de gemeenten, is er sprake van een fors doorzettend proces van depolitisering. Er wordt in vergelijking met het buitenland niet onverdienstelijk bestuurd, echter maar zelden in termen van politieke keuzes. De gemeentepolitiek heeft plaatsgemaakt voor

het gemeentemanagement. Wethouders en burgemeesters praten en kleden zich niet alleen als managers uit het bedrijfsleven; ze zijn zich in toenemende mate ook zo gaan gedragen. Ongetwijfeld gaat het hier althans voor een deel over een betreurenswaardig modieus verschijnsel. Minder tijdelijk is de malaise van de meeste Nederlandse politieke partijen, die als een tweede verklaring kan gelden.

Er is nog een derde verklaring voor het verdwijnen van de gemeentepolitiek. Op gemeentelijk niveau is de rolverdeling tussen de bestuursorganen, met name gemeenteraad en college van B en W, onduidelijk. Daardoor is de gemeentelijke politiek voor de buitenwereld onzichtbaar geworden. Dualisering wil zeggen dat de verschillende rollen opnieuw, maar dan duidelijk, dat wil zeggen voor de burgers beter herkenbaar, worden verdeeld.

Duidelijker rolverdeling
In de door de commissie bedachte nieuwe rolverdeling wordt de gemeenteraad weer het forum voor de gemeentepolitiek. Allerlei bestuursbevoegdheden worden overgeheveld naar het college van B en W. De raad krijgt een tweeledige hoofdtaak. In de eerste plaats moet B en W veel beter gaan controleren; daarvoor krijgt de raad een aantal nieuwe instrumenten, onder andere een enquêterecht en de mogelijkheid om een eigen rekenkamer in te stellen. En in de tweede plaats moet de raad weer een echte volksvertegenwoordiging worden.

Om dit laatste te bewerkstelligen komt de commissie niet alleen met enkele gemeenterechtelijke voorstellen, maar benadrukt zij ook het belang van cultuurverandering. Raadsleden moeten zich minder als bestuurders en meer als volksvertegenwoordigers opstellen. Dat wil zeggen dat zij minder in het stadhuis moeten vergaderen en meer met burgers en hun organisaties dienen te communiceren. Dat wil vooral zeggen dat zij minder vanuit de typische bestuurlijke invalshoek moeten leren werken. Voor de verwezenlijking van dit alles is van groot belang dat de afstand tussen raadsleden en wethouders wordt vergroot. In het huidige stelsel maken wethouders deel uit van de raad. Zij nemen daarom deel aan fractiever-

gaderingen en geven niet zelden instructies aan fractiespecialisten. Bovendien is de wethouder het rolmodel voor het ambitieuze raadslid. Hierdoor is een politieke cultuur ontstaan waarin een loyale en bestuurlijke opstelling als "goed" is gaan gelden en een kritische volksvertegenwoordigende attitude als "slecht" althans weinig bevorderlijk voor een verdere politieke carrière. Om aan deze ongewenste functionele verknopping (de commissie spreekt van "inclusief" bestuur) een eind te maken, komen Elzinga c.s. met het radicale voorstel om het wethouderschap en het raadslidmaatschap te ontvlechten. Raadsleden die wethouder worden, verliezen van rechtswege hun raadslidmaatschap, terwijl ook niet-raadsleden tot wethouder kunnen worden gekozen.

In dit model besturen de wethouders, terwijl de raadsleden controleren en meer direct de belangen van de burgers vertegenwoordigen. Raadsleden krijgen op die manier de ruimte om te ontsnappen aan de kaasstolp van het eigentijdse bestuurlijke management. Voor de burgers wordt weer duidelijk wie waarover gaat. Een overwegend op bestuurlijk management ingericht bestel maakt plaats voor een systeem waarin weer ruim plaats is ingeruimd voor een herkenbare behartiging van belangen van burgers en direct daaruit voortvloeiende politieke keuzes.

De door de burgers gekozen burgemeester Dan de burgemeester. Deze neemt in de lokale politieke om meer dan één reden een bijzondere plaats in. Afwijkend is zijn aanstellingswijze: Nederland is met Georgië het enige land in Europa waar de burgemeester door de centrale overheid wordt benoemd. Afwijkend is verder dat de burgers de burgemeester niet alleen veel vaker kennen dan wethouders en raadsleden, maar ook dat zij hem meer vertrouwen. De commissie verklaart deze populariteit vanuit de "eigenstandigheid" van het ambt, dat wil zeggen afstand tot het partijpolitieke gekroel in raad en college. Anderzijds is de burgemeestersfunctie de laatste decennia inhoudelijk steeds meer uitgekleed. De vorige burgemeester van Rotterdam had het in dat verband over "een bestuurlijke randgroepjongere". De commissie wil de eigen-

meente! ne verpakking

standige burgemeester ook functioneel weer inhoud geven. De burgemeester zou met name in de verhouding burgerbestuur over een aantal nieuwe bevoegdheden moeten beschikken (bijvoorbeeld op het vlak van klachtenbehandeling, burgerparticipatie, en dienstverlening). Een nog grotere dynamiek kan het burgemeesterambt krijgen, als de direct gekozen burgemeester wordt ingevoerd. Hoewel in de commissie voor algehele invoering daarvan geen meerderheid was, betekent het - ingewikkelde - compromisvoorstel van de commissie wel een doorbraak in de goede richting. Invoering van de direct gekozen burgemeester leidt namelijk tot een bij uitstek herkenbare verkiezingscampagne voor een populaire en herkenbare functionaris. Invoering van de direct gekozen burgemeester is daarmee de meest effectieve maatregel om de zieltoegende gemeentepolitiek weer tot leven te brengen.



Diploma-uitreiking opbouwwerk- nascholing Noord- Nederland

Veldinitiatieven compenseren gebrek aan beroepsopleidingen

Vlak voor de Millenium-Wende werd in de stadsherberg van Assen een bescheiden feestje gehouden. Achttien noordelijke opbouwwerkers ontvingen uit handen van de studieleiding het certificaat dat zij met goed gevolg de 'nascholingscursus opbouwwerk' hadden doorlopen. Afgezien van de eigen merites van de cursus en verkregen certificaat, heeft deze ook betekenis als 'module' van een eventueel aansluitende Voortgezette Opleiding, zoals hoofddocent Hans Oostrik bij deze gelegenheid uiteenzette. Deze perspectief-schets was voor de vergediplomeerde oud-cursisten aanleiding op indringende wijze een VO-Opbouwwerk Noord-Nederland op te eisen. Maar het valt te betwijfelen of die er morgen al zal zijn.

Het initiatief van een aantal welzijnsinstellingen in het noorden om tot een 'nascholing opbouwwerk' te komen, was uit nood geboren. Zij werden toenemend geconfronteerd met het gegeven dat nieuw aangestelde opbouwwerkers met onvoldoende vakkennis aan de slag moesten, terwijl de werkdaggingen om competente beroepsbeoefenaren vragen. Een situatie die de uitkomst is van de teloorgang van de specifieke HBO-opleidingen opbouwwerk, die 'initiële beroepsbeoefenaren' opleidden. Naar bekend werden in het HSAO-kader de specifieke vakopleidingen al weer een een tijd geleden omgezet in een 'brede-band-formule', t.w. opleidingen 'culturele en maatschappelijke vorming'. Het initiatief van de noordelijke instellingen om tot een beroepgerichte nascholing te komen - door het Landelijk Centrum Opbouwwerk van harte ondersteund - leidde tot een overeenkomst met de

Hogeschool Arnhem/Nijmegen, waarmee het cursus-traject werd ontwikkeld en uitgevoerd. In 2000 zal de Hogeschool de cursus aanbieden in Arnhem/Nijmegen, in 2001 zal weer lokatie in het noorden des lands gezocht worden.

Ook op andere lokaties zijn overigens verwante 'tussen-oplossingen' in de maak, dan wel in uitvoering. Zo organiseert SONOR-Rotterdam 'in company' een verwante opleidingsmodule m.m.v. methodiekdocenten opbouwwerk, waaraan ook beroepskrachten van andere instellingen in de omgeving (kunnen) deelnemen. Ook de Transfergroep Rotterdam, voorheen drager van de VO-opbouwwerk, is met een nieuwe marktverkenning in de slag. En in kringen van het (levensbeschouwelijk) maatschappelijk activeringswerk is het actuele opleidingsvraagstuk al verdergaand in bewerking genomen. In samenhang daarmee zou een perspectief kunnen zijn de creatie van een, op 'modules' berustende, specialisatie en daaraan verbonden kwalificatie. De re-installatie van de orthodoxe Voortgezette Opleiding Opbouwwerk lijkt minder voor de hand liggend, omdat deze onder de actuele financieringsvoorwaarden te kostbaar geworden is, c.q. te weinig rechtstreekse 'value for money' oplevert in de optiek van het instellingsmanagement. Nu ook de Kring Kwaliteitsmanagement Opbouwwerk (KKO) besloten heeft om (in ruimere zin) 'competentie' prioritair op de agenda te zetten, mag verwacht worden dat op dit front een aantal initiatieven en ontwikkelingen in heilzame samenhang gebracht worden.



Kwaliteitspanels: voorbodes van beter welzijnswerk

door Jan Foolen, Verwey-Jonker Instituut

Naar aanleiding van de Welzijnsnota 1995-1998 van VWS is het Programma Consumentenbeleid Welzijn ontwikkeld. In dit kader worden onder auspiciën van een brede Stuurgroep instrumenten ontwikkeld die in het kader van lokaal sociaal beleid kunnen worden aangewend ter versterking van de positie van de burger/consument. Het instrument 'kwaliteitspanel' is in dat verband ontwikkeld tijdens -inmiddels afgeronde- experimenten te Maastricht en Utrecht.

Werkwijze

Het kwaliteitspanel bestaat uit een groepje klanten van een welzijnsinstelling. De leden van het panel worden via een procedure op maat - bijvoorbeeld met behulp van een advertentie - geworven en geselecteerd. Het neemt elk jaar één of meer diensten van het welzijnswerk in de wijk onder de loep. Het panel onderzoekt - toetst - telkens de kwaliteit van die dienst. Het belangrijkste bij het onderzoek is dat het panel de klanten van de dienst opzoekt en uitvoerig aan het woord laat. Het panel gaat op zoek naar hun oordeel over de kwaliteit van de dienst. Bij een kwaliteitstoets gaat het niet om het in kaart te brengen van wat 'goed' en 'fout' gaat of wat 'goed' en 'slecht' is. De kwaliteitstoets moet ook niet blijven steken in een overzicht van welke klanten tevreden of ontevreden zijn over de kwaliteit van de dienst. Het allerbelangrijkste voor het panel is dat zo'n toets antwoord geeft op de vraag: willen de klanten wat ze krijgen en krijgen ze wat ze willen? Kortom de toets moet boven tafel brengen op welke manier je de dienst kunt verbeteren in de ogen van de klant. De kwaliteitstoets levert voor het welzijnswerk informatie op waarmee het zijn dienstverlening kan verbeteren. Zo profiteren uiteindelijk alle klanten - en de instelling zelf -

van het werk van het kwaliteitspanel.

Leereffecten

Tijdens de pilots is het instrument ontwikkeld én is er daadwerkelijk proefgedraaid. Een combinatie die geleid heeft tot een behoorlijke belasting voor alle betrokkenen. Daarbij is gebleken is dat een kwaliteitspanel alleen goed kan functioneren indien sprake is van een hard commitment van alle actoren in de driehoek van vraagsturing. Gedoeld wordt op gemeente, instelling en burgers/ klanten. Met andere woorden: iedereen moet oprecht vinden dat het instrument een waardevolle aanvulling is op het instrumentarium dat reeds ter beschikking is. Voor alle betrokkenen is het bovendien wennen en aanpassen. In de praktijk blijkt dat de kloof tussen ambtenaren, professionals en burgers groter is dan vooraf gedacht. Het gebruiken van het instrument 'kwaliteitspanel' kost geld en tijd; adequate ondersteuning van het kwaliteitspanel is een voorwaarde. Dit zijn drempels die niet onoverkomelijk zijn maar die in de praktijk de discussie over de inzet van het instrument kunnen beïnvloeden.

Meerwaarde

De burgers/klanten die aan de experimenten hebben meegewerkt beschouwen het instrument 'kwaliteitspanel' als een belangrijk en waardevol instrument. De (potentiële) meerwaarde ervan is breder dan de insteek 'kwaliteitszorg' alleen. Het instrument draagt bij tot vergroting van dynamiek en evenwicht binnen de lokale driehoek. Dit mondt naar verwachting uit in meer vraagsturing, actievere betrokkenheid van de burger ('men wordt serieus genomen') en betere signalering als input voor beleids- en productontwikkeling. Empowerment van de betrokken burgers/klanten (vrijwilligers) is daarnaast een positief effect dat tijdens de experimenten is vastgesteld. Uiteraard dient op meer locaties gedurende langere termijn met het instrument gewerkt te worden om

een 'hard' oordeel over de meerwaarde te kunnen vellen.

Werkmap

Het Ministerie van VWS heeft de Stuurgroep de mogelijkheid geboden een 'Werkmap Kwaliteitspanel Welzijnssector' te maken die binnenkort aan alle gemeenten en instellingen wordt gezonden. De staatssecretaris van het ministerie van VWS, mevrouw M. Vliegthart heeft dinsdag 25 januari het eerste exemplaar van de werkmap officieel in ontvangst genomen. De Werkmap bevat vier boekjes, waarin de beleidsmatige context, het draaiboek, de gereedschapskist en het communicatieplan worden beschreven. De 'Werkmap' is een nieuw instrument op het vlak van participatie en vraagsturing, boven op het arsenaal dat het lokale niveau reeds ter beschikking staat. Het is aan de gemeente, lokale instellingen en burgers om te bepalen of het in de eigen situatie bruikbaar is. Het instrument 'kwaliteitspanel' is overigens zo flexibel opgezet dat het gemakkelijk op maat gemaakt kan worden naar de lokale situatie en inzichten.

De steunfuncties Welzijn en het Landelijk Centrum Opbouwwerk (LCO) zijn bereid om de implementatie van het instrument 'kwaliteitspanel' op lokaal niveau te ondersteunen. Hiertoe krijgt een aantal consultants een specifieke training. Bovendien wordt aandacht aan het instrument besteed door de Consultatiecirkels van het Landelijk Contact voor het Gemeentelijk Welzijnsbeleid (LCGW).

□

Kiosk

door Jas van Meeuwen

Zelfsturing

"Het werk in zelfsturende teams en autonome taakgroepen kan bijdragen aan zeggenschap, interessanter werk en ontplooiing van werknemers. Als er tenminste sprake van is van evenwicht tussen verantwoordelijkheden en bevoegdheden van werknemers" (discussienota FNV-Bondgenoten 'Mensen maken verschil')

In één op de zeven arbeidsorganisaties in Nederland wordt momenteel gewerkt met vormen van zelfsturing. De verwachting is dat het concept de komende jaren aanzienlijk aan populariteit zal winnen. Steeds meer organisaties hopen met de invoering van autonome taakgroepen of zelfsturende teams het hoofd te kunnen bieden aan uiteenlopende problemen als een hoog ziekteverzuim of een gebrek aan klantgerichtheid. Zelfsturing moet zorgen voor een duidelijke afbakening en besef van verantwoordelijkheden, een betere communicatie en een meer alerte kwaliteitscontrole. Zelfsturing vormt het centrale thema van het voorlaatste nummer van **Zeggenschap, tijdschrift over arbeidsvraagstukken (september 1999)**. Ton Korver, verbonden aan de vakgroep Personeelwetenschappen van de Katholieke Universiteit Brabant en het Amsterdamse SISWO/Instituut voor Maatschappijwetenschappen, definieert taakgroepen als 'groepen met een afgeronde taak of een afgerond deel van een werkproces, die zichzelf sturen, zonder daarbij steeds van anderen afhankelijk te zijn,

of steeds anderen voor de voeten te lopen'. Op basis van het weinige onderzoek dat er gedaan is naar de invoering van taakgroepen komt hij tot de conclusie, dat onder zelfsturing de uitvoerende taken over het algemeen beter verlopen dan de regelende. Vanuit het perspectief van de betrokken werknemers valt er echter op het terrein van de werkgelegenheid, beloning, beoordeling en selectie van personeel nog wel wat te verbeteren. Volgens Korver wrekt zich hier de 'gebrekkige samenhang tussen taakgroepen en vertegenwoordigend overleg': "De OR wordt mondjesmaat ingeschakeld en de vakbond wordt bij voorkeur gemeden".

Wim Sprenger, werkzaam bij de FNV, wijst in zijn bijdrage op het gebrek aan kennis van het gebied van de permanent veranderende organisatie van de arbeid. Als werknemers bij de bonden aankloppen voor hulp en advies met betrekking tot de in- en uitvoering van zelfsturing in hun bedrijf zullen ze volgens hem (moeten) worden teleurgesteld.

Bob Waisfisiz van het Instituut for Training in Intercultural Management (ITIM) gaat in op de randvoorwaarden voor een succesvolle invoering van zelfsturing, zoals 'het bestaan van vertrouwen tussen medewerkers zowel op horizontaal niveau als tussen verschillende hiërarchische niveaus' en 'het bestaan van betrokkenheid met elkaar en met ieders werk, ongeacht de afdeling waarin men thuis hoort'. Volgens Waisfisiz heeft zelfsturing alleen een gereede kans in een organisatiecultuur met de volgende

kenmerken: doelgericht, professioneel, open, mensgericht en acceptatie van de bestaande leiderschapsstijl. Jan Slegers, trainer/adviseur bij de Associatie voor Coaching, gaat in op de nieuwe, coachende rol van de leidinggevende in een zelfsturende organisatie. Maar, waarschuwt hij, 'het succes van de coaching wordt sterk bepaald door de mate waarin iedereen zich wenst te committeren aan deze stijl van leidinggeven'.

Human capital

"Mensen kwamen bij ons werken met hun handen en voeten. Hun hersens leverden ze als het ware 's ochtends in bij de portier. Tegelijkertijd waren ze bijvoorbeeld penningmeester van een voetbalclub, waar ze met één handtekening vijftigduizend gulden uitgaven aan een lichtmastinstallatie. Maar van die kennelijke kwaliteiten maakte het bedrijf nauwelijks gebruik" (Martin Louwers, manager operations van de Koninklijke Textiel Verdelingsindustrie)

"En je moet het geluk hebben dat je een paar keer ziet dat het werkt wanneer je anderen verantwoordelijkheid geeft. Dat moet je ervaren om weg te komen van het idee dat jij je overal mee bemoeit. (...) De grootste valkuilen voor zelfsturing zijn misschien wel dat de leiding wisselt, dat hun geloof in teams vershilt en dat niet voldoende tijd wordt genomen" (Henning Plum, manager productie bij drukkerij Roto Smeets Deventer)

Het blad Leidinggeven & Organiseren (december 1999)

laat twee managers aan het woord van bedrijven, die al in 1994 overgestapt zijn op het werken met zelfsturende teams. Zij verhalen over de weerbarstige praktijk, over medewerkers die de hakken in het zand zetten en conflicten binnen de teams. Desondanks zijn zij nog steeds enthousiast over zelfsturing, ongetwijfeld mede dankzij de kostenreductie als gevolg van de afschaffing van de ploegleiders en de aanzienlijke productiviteitsstijging. Het idee van ultieme zelfsturing, waarin de teams zelf de zak geld beheren en verdelen die het bedrijf voor hen over heeft, beschouwt Louwers inmiddels als onbereikbaar. Dat is volgens hem vooral een kwestie van het niveau van de werknemers, die aan het plafond zitten van hun ontwikkelingsmogelijkheden.

"Ze waren zo betrokken, dat we moesten oppassen voor een collectieve burn-out" (Hans Koning)

PW, vakblad voor personeelsmanagement (5 februari 2000)

vraagt Hans Koning, directeur van de Randstaddochters Lavold en Randon, naar zijn ervaringen met zelfsturende teams. Hij maakte eerder naam als directeur van het Amerikaanse bedrijf Vancom dat in Limburg concurrerend openbaar vervoer op poten zette op basis van zelfstandig werkende chauffeursteams. Ook volgens Koning wegen de nadelige effecten van zelfsturende teams niet op tegen de voordelen, waaronder een verdubbeling van de winst in de eerste twee jaar na de invoering. Als succesfactor noemt hij flexibiliteit vanuit de top, ook wat betreft de concrete invulling van de zelfsturing en de mogelijkheden van medewerkers te kiezen voor werken bij

een gewoon, traditioneel geleid project.
Zelfsturende teams in de non-profitsector

"Waar Taylor niet is, hoeft hij ook niet bestreden te worden"
(Bert Kapteyn)

Bert Kapteyn, docent aan de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen, stelt in Zeggenschap de vraag aan de orde of de invoering van autonome taakgroepen of zelfsturende teams in de non-profitsector wenselijk is. Hij vindt van niet. Hij beschouwt zelfsturing als een 'industriële recept' dat niet werkt in de non-profitsector. Hij schrijft het propageren van het idee van zelfsturing toe aan aanhangers van de sociotechniek, een stroming voortgekomen uit het streven naar humanisering van de arbeidsomstandigheden in de jaren vijftig, met als doel het terugdringen van de vergaande arbeidsdeling en controle van bovenaf in industriële en administratieve arbeid. Volgens Kapteyn zijn zorg- en dienstverleners per definitie sterk zelfsturend. De invoering van 'zogaande zelfsturing' in de zorg- en dienstverlening leidt derhalve zijns inziens 'juist in het omgekeerde van zelfsturing: de medewerkers binden zich juist aan beperking van hun vrijheid van handelen'. De evaluatie van de proef met zelfsturende teams bij de Amsterdamse Sociale Dienst door Mirjam van Moorsel en Ben Fruyter, onderzoekers van het IVA Tilburg, een instituut voor sociaal-wetenschappelijk beleidsonderzoek en advies, logenstraft het scepticisme van Kapteyn. Volgens de onderzoekers vormen zelfsturende teams 'een interessante insteek' om de werkdruk van medewerkers aan te pakken: "We hebben gezien dat wanneer medewerkers verschillende taken hebben, zij meer regelmogelijkheden hebben waardoor de kans op werkdruk afneemt. Hierbij ontstaat een op het oog tegenstrijdige situ-

atie: meer taken vermindert de werkdruk. Deze tegenstrijdigheid is echter schijn. Want niet zozeer de omvang van het takenpakket is toegenomen, als wel de volledigheid ervan. Wanneer medewerkers een volledig takenpakket hebben, hebben zij een beter overzicht over de hele procesgang, wat een vermindering van de werkdruk oplevert."

In OV-magazine, onafhankelijk vakblad voor openbaar vervoer (15 december 1999) inventariseren Geert-Jan Franssen en Rien van der Knaap de voorwaarden voor een succesvolle invoering van zelfsturing op basis van een onderzoek naar zelfsturende teams in het openbaar vervoer door OC Mobility Coaching. Als succesfactoren noemen zij: een bottom-up benadering van veranderingsprocessen; een platte organisatiestructuur; de steun van het topmanagement; de teams leveren volledige en identificeerbare stukken werk; open en volledige communicatie binnen de organisatie; integratie van denken en doen; en autonomie en beslissingsbevoegdheden op de werkvloer. Vooral bij nieuwe bedrijven blijken deze voorwaarden aanwezig te zijn.

2000, verder en terug

Het voorlaatste nummer van Zeggenschap biedt naast de bijdragen aan het thema zelfsturing artikelen over de opkomst van de Cao à la carte, de mogelijkheid van Europese cao's, de gevaren van employeé benefits, een discussie over het poldermodel, een interview met Ed van Thijn over de verhoudingsband tussen politiek en ambtelijk apparaat en in de rubriek 'Getuigen van deze eeuw' een portret van de geharnaste oud-voorzitter van de werkgevers in de bouw en van het Nederlands Christelijk Werkgeversverbond, Steef van Eijkelenburg.

In het laatste nummer van Zeggenschap (december 1999)

wordt onder de noemer van het thema '2000 en verder' vooruit gekeken naar zaken als globalisering ("... er is veel meer sprake van regionalisering"), de verhouding tussen burger en politiek (Groen Links vindt dat de burger meer bij de besluitvorming betrokken moeten worden en pleit daarom voor een groen poldermodel en werknemersvertegenwoordiging in de raden van commissarissen van grote bedrijven), de overlevingskansen van de cao in een individualiserende samenleving ("...ja, mits de cao geen alleen regelaar meer is, maar meer een voertuig om invulling te geven aan de gevraagde diversiteit") en over de door de informatietechnologie gegeneerde crisisloze Nieuwe Economie, die wordt gekenmerkt door een markt 'waar overvloed in plaats van schaarste regeert'. CNV-beleidsmedewerker Marjon Oostveen houdt een pleidooi voor armoedebestrijding 'als kwestie van fatsoen'. Oud-PSP-er Fred van der Spek treedt op als getuige van de eeuw.

Activerend beleid in de Europese Unie

Het nieuwste (dubbel)nummer van TPA, tijdschrift voor arbeid en participatie (nr. 2/3 van de 21e jaargang, februari 2000) is geheel gewijd aan het activerend arbeidsmarktbeleid in een negental Europese landen. Er is sprake van een omslag in het sociaal beleid in de meeste Europese landen. Het doel is niet langer het bieden van passieve bescherming in geval van werkloosheid of arbeidsongeschiktheid, maar het actief stimuleren van 'sociale insluiting'. Steeds terugkerende thema's zijn de relatie tussen sociale insluiting en betaald werk en de mate van dwang, die wordt toegepast. In de bijdrage over Nederland schrijft Rik van Berkel dat het doel van sociale insluiting eenzijdig economisch wordt ingevuld en dat het beleid zich

bovendien kenmerkt door een sterk institutioneel karakter en, daarmee samenhangend, paternalisme. In de Belgische bijdrage wordt kritiek geleverd op het verplichtend karakter van het beleid dat volgens de auteurs niet past bij de doelstelling om de kansen en mogelijkheden van werklozen te vergroten. Het activeringsbeleid in Denemarken vormde een inspiratiebron voor het Nederlandse beleid (met name de invoering van de Wet Inschakeling Werkzoekenden). De Deense auteurs beschouwen de sterkere nadruk op de plichten van werklozen in hun land als 'de prijs die betaald moet worden om de legitimiteit van de verzorgingsstaat te waarborgen'. Ook de Noorse 'werkaanpak' heeft geleid tot minder keuzevrijheid voor het individu. Volgens de Noorse bijdrage staan de paternalistische elementen van het beleid op gespannen voet met de eisen die moderniteit aan het individu stelt. In het veel bewierookte 'Zweedse model' heeft een verschuiving plaatsgevonden: als gevolg van de economische onhaalbaarheid van volledige werkgelegenheid is het beleid in Zweden niet (meer) exclusief op betaald werk gericht maar heeft het tegenwoordig vooral tot doel om uitkeringsgerechtigden bij de samenleving te betrekken (sociale activering). In de Britse bijdrage wordt kritiek geleverd op het Britse beleid dat er op is gericht om werklozen zo snel mogelijk uit de uitkering te krijgen door hen terug te loodsen naar betaald werk. Volgens de auteurs leidt de snelst groeiende vorm van werkgelegenheid, deeltijdwerk, niet noodzakelijk tot sociale insluiting en wordt onvoldoende onderkend dat ook andere vormen van werk, vrijwilligerswerk bijvoorbeeld, kunnen bijdragen aan sociale insluiting. Zuid-Europese landen, zoals Italië, Spanje en Portugal, kennen een ander type verzorgingsstaat dan de Noord- en

West-Europese. De familie speelt er een belangrijke rol als eerste bescherming tegen tegenslag en het sociaal beleid is er op gericht om het gezin en de familie zo goed mogelijk in staat te stellen deze bescherming te bieden. In de Italiaanse bijdrage wordt er op gewezen dat moderniseringsprocessen gevolgen zullen hebben voor de verhouding tussen familie en staat en dat er in de toekomst dus nieuw beleid nodig zal zijn. In Spanje zijn enkele bijzondere vormen van activerend beleid ontwikkeld. Zo kunnen werknemers, die werkloos worden in één keer hun uitkeringstegoed opvragen om te investeren in het opzetten van een eigen bedrijfje. Bij mislukking biedt de overheid echter geen verdere sociale zekerheid meer en rest slechts de steun van de familie. Het activeringsbeleid in Portugal heeft vanwege specifieke economische en culturele omstandigheden (nog) geen verplichtend karakter, maar volgens de auteurs dreigt dat wel. Zij willen dat het beleid niet alleen op betaald maar ook op onbetaald werk wordt gericht.

Landelijk proefproject in Utrecht

'Studiedag voor startende ondernemers en freelancers met arbeidshandicap

De Utrechtse Kamer van Koophandel start in het voorjaar een nieuw project om ondernemers en freelancers met een arbeidshandicap op weg te helpen. In samenwerking met de stichting Dienstverleners Gehandicapten (sDG) en Start Kans/AvO Arbeid wordt daartoe op 24 maart een studiedag voor deze starters georganiseerd. De titel luidt 'Starten als zelfstandig ondernemer of freelancer voor mensen met een arbeidshandicap'. Deze studiedag vormt een aanvulling op het reguliere voorlichtingsprogramma van de KvK Utrecht. Het gaat om een proefproject. Bij gebleken succes zal worden bekeken of deze aanpak landelijk kan worden ingevoerd.

Uit onderzoek is gebleken dat startende ondernemers die zich goed voorbereiden, een grotere kans van slagen hebben. Voor mensen met een lichamelijke en/of zintuiglijke beperking is dit in nog sterkere mate het geval. Daar staat echter tegenover dat zij van extra mogelijkheden kunnen profiteren.

Tijdens de studiedag voor ondernemers/freelancers met een arbeidshandicap behandelen docenten van de Kamer van Koophandel de diverse aspecten die bij de voorbereiding op het zelfstandig ondernemerschap aan bod komen, zoals vestigingseisen, marketing, financiën, verzekeringen en subsidies. Daarnaast is er speciale aandacht voor de specifieke situatie van freelancers. Een aantal succesvolle ondernemers zal aanwezig zijn om aan de hand van praktijkvoorbeelden tekst en uitleg te geven.

De stichting Dienstverleners Gehandicapten (sDG) is een samenwerkingsverband van ruim 350 organisaties die diensten verlenen op de terreinen van toegankelijkheid, zorg, arbeid, vrije tijd, wonen en mobiliteit aan mensen met een functiebeperking. Start Kans/AVO Arbeid verzorgt reïntegratieprojecten voor mensen met arbeidshandicap, gericht op onder meer zelfstandig ondernemerschap.

Informatie en aanmelding

Deelname aan de studiedag voor ondernemers/freelancers met een arbeidshandicap op 24 maart bij de KvK Utrecht kost f125,- per persoon. Dat is inclusief een informatiemap over het starten van een eigen bedrijf, het starten als free-lancer en een brochure over regelingen, starterskredieten en dergelijke.

Meer informatie geeft het team Collectieve Voorlichting van de Kamer van Koophandel Utrecht, telefoon: 030-2363249/200.

Opbouwwerk, een vak in

door Ad Simons, voorheen opbouwwerker St. Divers te Den Bosch

Tijdens een laatste gesprek bij Divers met collega Bert Boer heeft hij mij gevraagd om mijn opbouwwerkpraktijk (methodiek) op papier te zetten. Dit om mijn werkwijze overdraagbaar te maken voor collega's. In dit stuk wil ik proberen om mijn ideeën over Opbouwwerk en mijn praktijk uiteen te zetten. Niet als een handleiding voor het opbouwwerk maar als een praktijkvoorbeeld en een ontwikkelingsrichting die het opbouwwerk in de komende jaren verder zal moeten of kunnen ontwikkelen.

Beweging als uitgangspunt

In mijn opbouwwerkpraktijk ben ik altijd uitgegaan van het gegeven dat opbouwwerk een centrale functie heeft in een veelheid van processen in buurten en wijken en dat de rol van het opbouwwerk juist is om die processen doelgericht te maken en om de juiste personen en instellingen aan deze processen te koppelen. Soms ontstaan processen spontaan in buurten, maar vaker zullen processen door bewonerskader, gemeenten, instellingen of opbouwwerk gestimuleerd worden. Voor mij heeft altijd de functie van organisator van beweging in de buurt centraal gestaan. "Het geeft niet wet er beweegt, als het maar beweegt", is een uitspraak die ik vaker dan eens gedaan heb. Het is natuurlijk een redelijk ongenueerde uitspraak en er is een veelheid van bewegingen te bedenken die ongewenst is in de buurten, maar de essentie van de uitspraak is duidelijk. Een positieve beweging zal op ieder moment een bijdrage leveren aan de ontwikkeling van de buurt. Door deze beweging te sturen zal het positieve effect groter zijn en meer effect hebben. Beweging wordt gezien, zowel door buurtbewoners als door instellingen. Zij zullen hierop reageren en de beweging vaak meer kracht geven.

Wie beweegt?

Voorals bewoners zelf zijn verantwoordelijk voor beweging in de buurt. De rol van het opbouwwerk richt zich dan ook in de eerste plaats op het organiseren van bewoners en het organiseren van democratische bewegingen. Niet een bewonerskader dat voor de buurt denkt, maar het ontwikkelen van een bewonerskader dat oog en oor heeft

voor de buurt en signalen vanuit de buurt om weet te zetten in positieve bewegingen. Naast bewoners kunnen ook andere partijen in de buurt beweging organiseren. Gemeente, woningbouwverenigingen, onderwijs, en welzijnswerk ed. kunnen een stimulerende kracht zijn. Natuurlijk is beweging alleen niet voldoende. Beweging moet leiden tot probleemanalyse en probleemoplossing. Voor mij is dit een belangrijke taak van het opbouwwerk; de beweging op een zodanige wijze oppakken en begeleiden dat het tot positieve resultaten en analyses leidt die voor meerdere partijen reden kunnen zijn om te participeren in een aanpak die tot verbeteringen moet leiden

De rol van het opbouwwerk

Een dergelijke benadering vraagt om een specifieke rol van het opbouwwerk, een rol die ruimte biedt aan bewoners, bewonersgroepen en verschillende buurtinitiatieven. De opbouwwerker als onafhankelijk adviseur en begeleider, die vanuit een opgebouwde vertrouwenspositie procesmatige begeleiding kan geven aan bewoners. De begeleiding zal vooral bestaan uit organisatorische ondersteuning, democratisering van de groep, zowel intern als naar de achterban toe, en ondersteuning bieden bij inhoudelijke discussies en meningsvorming. Bij dit laatste ben ik van mening dat je als opbouwwerker wel een mening mag hebben, deze ook best in mag brengen, maar ben er dan erg goed van bewust dat het inbrengen van je mening de interne discussie voor bewoners wel eens kan verstoren. Jij bent de deskundige en zal het dus wel weten of je wordt partij in de groep, wat je onafhankelijke positie aan zal tasten. Ik geef de voorkeur aan om verschillende meningen te inventariseren en daarvan de voor- en nadelen op een rijtje te zetten in relatie tot het gewenste doel en de korte- en lange termijn effecten.

De onafhankelijkheid van het opbouwwerk is ook nodig om ruimte te hebben naar andere instellingen en/of overheid toe. Het is ook de taak van het opbouwwerk om ontwikkelingen bij derden te introduceren en in de week te leggen. Mogelijke partners meenemen in het proces en van hun kant uit een reactie te weeg brengen. Dit heeft verbreding van het draagvlak en verbreding van de analyse tot gevolg. Het proces zet partijen niet tegenover elkaar

maar er ontstaat een brede analyse, waarbij verschillende partijen vanuit hun eigen verantwoordelijkheid, maar hopelijk ook breder kijkend, een bijdrage leveren aan de analyse. Bij het bedenken van mogelijke oplossingen of oplossingsrichtingen zal dan ook meer rekening gehouden worden met de analyse van de verschillende partijen en is er in ieder geval duidelijkheid over verschillen en overeenkomsten.

Samenwerkingsmakelaar

In een dergelijke situatie heeft de opbouwwerker een belangrijke rol als samenwerkingsmakelaar. Partijen die in het verleden als natuurlijke vijanden tegenover elkaar stonden moeten nu leren om samen te werken en samen tot plannen te komen, rekening houdende met de onderlinge verschillen en misschien zelfs belangentegenstellingen. De opbouwwerker zal vooral de overeenkomsten benutten en de verschillen als uitdaging proberen weg te zetten. Niet gelijk krijgen is uitgangspunt van de discussie, maar elkaar serieus nemen en zoeken naar compromissen is dan de centrale agenda.

Eigen verantwoordelijkheid

Het opbouwwerk heeft natuurlijk een eigen verantwoordelijkheid. Op verschillende terreinen zelfs. Hij is aanspreekbaar in zijn rol als bewonersbegeleider. Hierin heeft hij duidelijk taken en zijn er afspraken met bewonersgroepen over te leveren diensten. Deze taken en diensten zijn niet vrijblijvend, maar tasten tegelijkertijd de onafhankelijkheid van de opbouwwerker niet aan. Een andere verantwoordelijkheid krijgt de opbouwwerker als hij namens zijn instelling verantwoordelijk is voor de uitvoering van een programma ter verbetering van de sociale infrastructuur in de buurt of wijk. Dan krijgt de werker te maken met resultaatafspraken en een eigen programma. Natuurlijk zijn er, naast programma's rondom sociale infrastructuur op zeer vele terreinen soortgelijke resultaatgericht afspraken denkbaar. Bij het uitvoeren van een programma heeft de opbouwwerker altijd partners nodig. Dit kunnen woningbouwverenigingen zijn, onderwijs, bewonerskader e.d. Deze afhankelijkheid kan zijn onafhankelijkheid als begeleider van bewonerskader of als samenwerkingsmakelaar aantasten. Het vereist dan ook nogal wat kunst en vliegwerk

ontwikkeling

om in deze positie al je rollen helder te kunnen blijven spelen. Zeker omdat je rol ook voor de buitenwereld duidelijk moet zijn. Helderheid in doelstelling en taak op verschillende fronten is dan ook van wezenlijk belang. Deze helderheid moet enerzijds door de instelling geboden worden via de taak- en functieomschrijving van de werker, maar ook de werker zal zijn taken duidelijk uit moeten dragen.

De opbouwwerker als evenwichtkunstenaar Bovenstaande geeft aan dat de positie van het opbouwwerk niet altijd helder te omschrijven is. Opbouwwerkers moeten manoeuvreren. Een evenwicht zoeken in zijn of haar taak als ontwikkelaar, begeleider, stuurman of -vrouw, samenwerkingsmakelaar. Het steeds opnieuw zoeken naar de juiste positie en vandaar uit kunnen werken op en wijze die andere posities en relaties openhoudt is de kracht van de opbouwwerker. Deze kracht is tevens de grote valkuil voor het opbouwwerk. Onduidelijkheid of schipperen tussen functies maakt je onduidelijk en in vele ogen ook onbetrouwbaar. Verenigbaarheid van functies zal dan ook niet altijd mogelijk zijn. De afhankelijkheid van de positie van de werker in zijn omgeving, zijn ervaring en de flexibiliteit van die omgeving en de instelling zelf zullen hierin een rol spelen. Het is mijns inziens zowel de teak van de werker als van de instelling om dit te bewaken.

Dit evenwicht zoeken kan alleen als de opbouwwerker zich inzicht kan en wil verschaffen in de posities van de mensen en partijen in zijn omgeving; en vanuit die kennis hun positie in het geheel weet te plaatsen en hen vandaar uit weet te activeren en te motiveren. Het uiteindelijke doel is niet de macht of positie van de opbouwwerker, maar de kracht van de samenwerking en de doelgerichtheid op proces en resultaat.

Perspectief

De positie van de opbouwwerker als samenwerkingsmakelaar geeft volgens mij het opbouwwerk een nieuw perspectief. Het positioneert het opbouwwerk in het centrum van allerlei processen, zowel op niveau van de buurt als op niveau van instellingen en gemeente. Het doet recht aan de rol van begeleider van bewonersgroepen, gericht op productieve samenwerking met niet georganiseerde bewoners, samenwerking onderling en naar buiten toe. De opbouw-

werker heeft dan niet de positie van lid van de groep en werken namens de groep, maar is juist gericht op perspectief en democratisering. De opbouwwerker richt zich op het proces en komt meer los te staan van de inhoud.

Naast begeleider van bewonersgroepen ben je als opbouwwerker in buurten en wijken ook bezig met samenlevingsvragen, juist vragen die alles te maken hebben met samen verder gaan, gezamenlijk problemen oppakken of voorkomen. Een zelfstandige taak van het opbouwwerk die ook alleen in samenhang met derden uitgevoerd kan worden. Ook hier staat samenwerking en gemeenschappelijk perspectief centraal. De rol van het opbouwwerk als proces(bege)leider in verschillende projecten is ook gericht op samenwerking organiseren en vasthouden tussen instellingen onderling, en bewoners en instellingen versus de overheid.

Betekent deze benadering dat het opbouwwerk verder van bewoners af komt te staan? Mijns inziens niet. Samenwerking is alleen mogelijk als partijen op gelijkwaardige wijze met elkaar omgaan en dat ze in de discussie een zo gelijkwaardig mogelijke machtspositie innemen. Voor bewoners zal dit, als zwakste partij, bijna altijd betekenen dat er extra ondersteuning nodig is om in de discussie een gelijkwaardige plek te verwerven. Het is de taak van het opbouwwerk om bewoners en bewonersgroepen hierin te ondersteunen en te scholen. Het ontwikkelen van een plek in het krachtenveld op een wijze die niet gericht is op korte termijnsuccessen, maar vooral gericht is op het kunnen volgen en meesturing geven aan de lange termijn perspectieven in samenhang met de wens van de achterban om op korte termijn resultaten te boeken.

Het opbouwwerk geeft zichzelf hiermee ook een positie die verder gaat dan het bewonersbelang. Ook instellingen en overheid zullen vanuit deze invalshoek het opbouwwerk gaan zien als een partij die hen ondersteunt en verder helpt met hun wens tot buurt- en wijkgericht werken en invulling kan geven aan vraaggericht werken.

Verantwoordelijkheid

Het ingewikkelde van samenwerking is altijd de vraag waar de gezamenlijke actie begint en waar de eigen verantwoordelijkheid

ophoudt. Volgens mij houdt de eigen verantwoordelijkheid niet op. Altijd blijven bewoners en instellingen verantwoordelijk voor eigen taken. Afstemming, vertijning, integratie en het onderling versterken van resultaten, dat is het doel van samenwerking. Voor dit doel geldt een gemeenschappelijke verantwoordelijkheid. Hierop zullen partijen getoetst moeten worden in de samenwerking. Het nemen van de eigen verantwoordelijkheid in relatie tot de omgeving en de partners en uitgaande van de wens van die omgeving en partners is een zaak waarop ook getoetst wordt, maar die toetsing vindt op een andere plek plaats, een interne toetsing. Wel zal deze interne toetsing bepalend zijn voor de rol die je kunt vervullen in het samenwerkingsverband. Zonder intern draagvlak kun je niet functioneren in een samenwerkingsverband. Je bent dan onduidelijk en oncontroleerbaar.

Samenvattend:

Samenvattend kan dus gezegd worden dat voor mijn beroepspraktijk beweging en samenwerking de peilers zijn waarop ik als opbouwwerker heb gebouwd. Beweging als herkenbare ontwikkeling en voortgang in de buurt en samenwerking als basis.

Natuurlijk geef ik hiermee niet een algemene taakinfilling van het opbouwwerk maar geef ik een antwoord op de vraag waar ik als opbouwwerker altijd mijn inspiratie en mijn methodische uitgangspunten vandaan gehaald heb. Om dit te kunnen realiseren blijven alle andere taken en kwaliteiten van het opbouwwerk nodig en zullen de verschillende methodieken die het opbouwwerk kent ingezet moeten worden om beweging te organiseren en samenwerking tot stand te brengen. Wat ik probeer is om de methodieken van het opbouwwerk te richten op een herkenbare en doelgerichte taak, waarmee het opbouwwerk zich kan profileren en ontwikkelen.

Misschien biedt deze benadering ook nieuwe opleidingskansen voor opbouwwerkers. Niet ineens in het diepe gegooid worden, maar vanuit een groeiende taak, van bewonersondersteuner naar samenwerkingsmakelaar op een breed terrein. Kansen om, bij voorkeur onder begeleiding van een ervaren opbouwwerker te groeien en te leren. Werken in het centrum van de buurt binnen

de zwaarte die van een beginnend werker gevraagd kan worden.

Als ik om me heen kijk, dan weet ik dat bovenstaande geen unieke benadering is, dat meer opbouwwerkers beweging en samenwerking als basis nemen voor hun functioneren, reden te meer om dit eens als methodisch uitgangspunt neer te zetten en hierover de discussie aan te gaan.

De praktijk in de buurt

De legitimatie van het opbouwwerk ligt voor mij nog steeds in de buurt of wijk. De kennis van de buurt, de contacten met het bewonerskader, actieve bewoners en individuele bewoners blijven de kern van het werk van de opbouwwerker. Hier ligt tegelijkertijd het eerste spanningsveld voor de opbouwwerker. "De bewoner" bestaat niet. Juist het zoeken naar het evenwicht tussen het begeleiden van bewonerskader, ondersteunen van actieve bewoners en hulp aan individuele bewoners is de eerste uitdaging voor de werker. Hier moet hij, zij de zelfstandige positie van de opbouwwerker waar maken.

De opbouwwerker is geen verlengstuk van het bewonerskader, is niet per definitie gebonden aan uitspraken van dit kader, maar moet ook beschikbaar zijn voor bewoners die er anders over denken of die een minder goede relatie met het bewonerskader (willen) hebben. Het zodanig insteken op deze problematiek dat je voor alle partijen geloofwaardig blijft en duidelijk blijft in je rol als opbouwwerker is de enige basis om ook je rol naar externe (maar ook interne zoals jongerenwerk, ouderenwerk e.d.) partners te kunnen gaan spelen. Helderheid in positie en rol van het opbouwwerk naar buiten toe is dan een vereiste. Een helderheid die niet de werker alleen kan of moet geven, maar ook duidelijk door de instelling waarvoor hij/zij werkt moet worden uitgestraald. Vrijblijvendheid in de rol van ondersteuner is dan een groot risico. Heldere afspraken over de begeleiding van het bewonerskader, wat doet de opbouwwerker wel en wat doet hij niet. De opbouwwerker is en blijft een externe ondersteuner die door bewoners om ondersteuning gevraagd kan worden daar waar het gaat om organisatorische ondersteuning voor het functioneren van de groep, advisering over en ondersteuning bij communicatie, groepsprocessen begeleiden, ondersteuning bij onderhandelen, kijken naar korte- en lange termijn effecten, het opzetten van activiteiten e.d. De groep is en blijft zelfstandig en verantwoordelijk voor haar eigen beslissingen.

Door deze helderheid kan en mag de opbouwwerker niet aangesproken worden

over keuzes die het bewonerskader maakt. Wel kan de werker de keuze verduidelijken en aangeven waarom een bepaalde keuze gemaakt is. Dit biedt ook ruimte voor de werker om als onafhankelijke functionaris in de buurt zijn andere werk te doen. Voor een "grote groep van individuele bewoners kan de opbouwwerker de kloof tussen systeem en leefwereld verkleinen. Aanspreekpunt, EHBO-functie, conflicten in de buurt, allemaal zaken die de opbouwwerker op zijn weg tegen zal komen en waar hij iets mee kan. Niet altijd als bemiddelaar, maar vaak zullen de signalen kansen bieden voor nieuwe projecten of buurtacties. De slag van individueel probleem naar buurtactie is een constante agenda, waarbij echter het individuele probleem niet uit het oog mag worden verloren. Groepen bestaan uit een verzameling individuen, als er geen oog is voor het individu, dan is er ook geen groep is mijn stellige overtuiging.

Om zo te kunnen werken is een open communicatie en een open blik van de werker nodig. Iedereen mag en moet weten waar je voor staat en waarvoor je bij de werker terecht kan. Het opbouwwerk wordt vaak geschetst in de driehoek Bewoners/instellingen/overheid. Ook op buurtniveau is er dus een driehoek waarbinnen je functioneert: Bewonerskader/actieve bewoners/individuele bewoners.

Juist het functioneren binnen deze driehoek geeft je als werker de legitimatie van je functie. Zo bouw je de kennis van de buurt op, ben je in staat die kennis zelf op te doen en ook te vertalen naar actie

Samenwerkingsmakelaar

Door de positie in de buurt, de kennis van de buurt en de relaties die je hebt in de buurt heeft de opbouwwerker waarde voor zijn partners. Door deze kennis beschikbaar te stellen aan derden in relatie tot buurtbelangen of bewonersbelangen kan of zal een meerwaarde ontstaan in de relatie. Ik ben ervan overtuigd dat naast de formele relaties juist de informele relaties die de werker heeft met instellingen en overheid van groot belang zijn. Binnen het door het management vastgestelde beleid zullen uitvoerenden het op de werkvloer waar moeten maken. Zoeken naar maatwerk dat past bij de buurt en de bewoners. Zoeken naar creatieve oplossingen en mogelijkheden die weliswaar binnen de beleidskaders blijven maar die inspelen op actualiteit en vraaggericht werken. Belangrijk daarbij is het zoeken naar gemeenschappelijke doelen, uitgaan van de vraag van de klant en rekening houden met interne eisen en belangen van de ander. Als onafhankelijk tussenpersoon

heb je ook de mogelijkheid om, natuurlijk weer vanuit de belangen van de buurt, de relatie breder te trekken en meerdere partners bij de problemen of ontwikkelingen te betrekken. Een brede kennis van het werkveld van de verschillende instellingen en een zicht op de verschillende belangen die dan spelen en deels ook op de onderlinge relaties van instellingen is dan noodzakelijk. In dit krachtenveld ontwikkelt de werker zich tot samenwerkingsmakelaar. De praktijk leert dat, naast bewoners, ook instellingen proberen om de opbouwwerker aan zich te binden. Als opbouwwerker heb je de ander altijd nodig, maar wel vanuit een onafhankelijke positie. Het is dan ook van belang dit duidelijk te maken. Niet alleen dat deze onafhankelijkheid voor de werker van belang is, maar dat deze onafhankelijkheid op de lange duur ook voor de partners van belang is. Het inleveren van de onafhankelijkheid betekent het inleveren van je positie in de buurt en uiteindelijk het inleveren van je legitimatie.

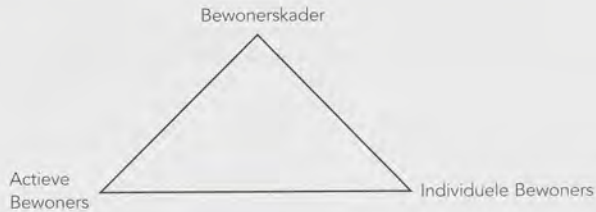
Eigen taak van opbouwwerk

Naast de rol van begeleider of hulpverlener en samenwerkingsmakelaar heb je als opbouwwerker een eigen taak in het verbeteren van de leefbaarheid of de sociale structuur in de buurt. Vaak zal deze taak aansluiten bij het netwerk dat je opbouwt. Toch komt hier weer een andere rol cq. positie aan de orde. Hier ben je zelfstandig aanjager van ontwikkelingen en manager van projecten. Hierbij heb je een veelheid van mensen en instellingen nodig. Laten we deze taak dan projectmanager noemen. Hier zul je een beroep moeten doen op de steun en medewerking van instellingen en bewonerskader. Natuurlijk staat hier de leefbaarheid in de buurt centraal en sluit dit aan bij de agenda van het bewonerskader en vaak ook bij de agenda van samenwerkende instellingen. Maar hier is de rol van het opbouwwerk veel meer sturend en heb je ook een andere verantwoordelijkheid binnen het project.

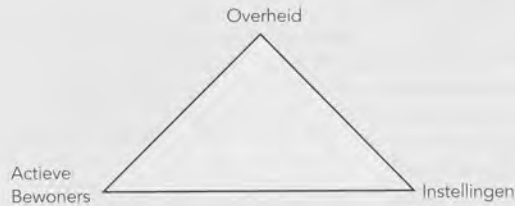
Ik ben ervan overtuigd dat deze laatste rol alleen succesvol is in te vullen als de beide andere rollen, die van begeleider of hulpverlener en samenwerkingsmakelaar op een goede manier worden uitgevoerd. Uiteindelijk komt hier dan ook de essentie van het opbouwwerk aan de orde. De uiteindelijke mix van rollen en posities vertaald naar je eigen verantwoordelijkheid.

Begeleider/Hulpverlener:

Driehoek

**Samenwerkingsmakelaar:**

Driehoek

**Projectmanager:**

Driehoek

**Mijn eigen praktijk:**

Bovenstaande is geen blauwdruk van mijn eigen werkwijze, meer een terugblik en een analyse achteraf. Wel ben ik me altijd bewust geweest van de verschillende posities die ik in de buurt speelde en de vaak onduidelijke rol die je hebt in de ogen van de buitenwereld.

De eerlijkheid gebiedt ook te zeggen dat je niet overal even succesvol in kunt opereren. Soms gaan zaken minder soepel dan je zou willen en verloopt samenwerking soms minder op basis van individuele verschillen. Opbouwwerk is en blijft mensenwerk. Relaties bouw je op met mensen, niet met instellingen. Vaak gaat dit goed, soms gaat dit mis.

Ervaring, kennis van de sociale kaart en verbreding van je contact en duidelijkheid over

je eigen positie zijn voorwaarden om als werker te kunnen functioneren. Opbouwwerkers hebben dan ook een vrij ruime inwerktijd nodig en zullen aan hun netwerk moeten werken, zowel richting buurt als richting instellingen en overheid. Met vallen en opstaan heb ik daarin mijn weg gevonden. Het gebruiken van methodieken die de mogelijkheid bieden om de verschillende rollen te kunnen spelen heb ik altijd de grote uitdaging gevonden. Veel heb ik gebruik gemaakt van het campagne-model. Dit model biedt de ruimte voor bewonerskader om zich te profileren, biedt ruimte voor individuele bewoners hun rol te spelen, biedt kansen aan instellingen en overheid zich te profileren. Als opbouwwerker verander je per uur van positie, stuurt op de achtergrond, komt op de voorgrond

als het nodig is, laat ieder zijn/haar rol spelen en toetst iedere actie op leefbaarheidseffecten. Het schakelen tussen de rollen en posities heb ik altijd het leuke van het werk gevonden. Dit vraagt wel vertrouwen van bewonerskader, bewoners en instellingen. Dit vertrouwen opbouwen kost veel tijd en energie. Ik ben me er altijd van bewust geweest dat vertrouwen opbouwen een langdurige klus is. Het vertrouwen verliezen is zo gebeurd.

Ruim 13 jaar opbouwwerk heeft me geleerd dat het vak steeds in beweging is, zich blijft ontwikkelen en dat persoonlijke ontwikkeling en aandacht voor de maatschappelijke ontwikkelingen noodzakelijk zijn om te kunnen functioneren.

Digitale trapveldjes in de maak

Het is minister van Boxtel van het Grote Steden Beleid er veel aan gelegen om de tweedeling tussen 'internetters' en 'digibeten' actief tegen te gaan. Vanuit het ministerie van BZK is circa 20 miljoen beschikbaar om in de grote steden zogenaamde digitale trapveldjes of Informatie Communicatie Technologie/ICT-centra op wijkniveau te ontwikkelen. Tijdens de LSA-praktijkdag op 3 februari 2000 in Eindhoven werden drie reeds bestaande initiatieven gepresenteerd en werd meer bekend gemaakt over de wijze waarop middelen van het ministerie beschikbaar komen. Tijdens de afsluitende discussie werd gepleit om de infrastructuur die het ministerie opbouwt niet alleen aan de grote steden beschikbaar te stellen. Daarop werd positief geantwoord door een vertegenwoordiger van het ministerie van Binnenlandse Zaken.

Digitolk in Eindhoven

De gemeente Eindhoven voert een actief ICT-beleid. De regio Eindhoven is de thuisbasis van diverse internationaal georiënteerde hi-tech bedrijven en een koppositie hierin versterken. 'Voorop in technologie' is het motto van een hierop gerichte campagne. Daarnaast wil de gemeente Eindhoven de tweedeling tussen 'internetters' en 'interneters' actief tegen gaan. Uitgangspunt is dat iedereen toegang krijgt tot internet en over internetvaardigheden gaat beschikken. In Eindhoven is 25% van de bevolking thuis aangesloten op internet. Voor de acht aandachtswijken is dat 18%, voor allochtone inwoners in het algemeen is dat slechts 15%. De gemeente streeft naar een verdubbeling van de internet-aansluitingen, vooral in de aandachtswijken. Inmiddels zijn er vier ICT-centra in drie buurthuizen en één in een seniorencomplex ontwikkeld onder de naam Digitolk. Tevens bestaat het voornemen om enkele scholen eenzelfde functie te geven, om daarmee onder andere ook allochtone vrouwen gemakkelijker te bereiken. Een platform voor non-profit ICT-organisaties is in oprichting.

Digitolk is ontwikkeld bij buurtwerk Eindhoven. In drie buurthuizen en een seniorencomplex heeft men meerdere compu-

ters met een internetverbinding neergezet. Per voorziening kent men een systeembeheerder voor 32 uur per week, een agogisch medewerker voor 8 uur per week en vrijwilligers. Afhankelijk van de wensen en samenstelling van de buurt kent elke voorziening zo z'n eigen accenten.

In totaal is f 380.000,- voor deze vier trapveldjes voor een periode van twee jaar beschikbaar.

Meer informatie: www.digitolk.nl.

Digitale bibliotheken in Den Haag

In de gemeente Den Haag ontwikkelt men, in september 1998, als eerste in de Schilderswijk, een telematicacentra in de bibliotheek. Er is voor de bibliotheek gekozen vanwege de goede toegankelijkheid ervan. Er wordt alleen met professionals gewerkt en niet zoals in Eindhoven en andere plaatsen met vrijwilligers. Het telematicacentrum kent de volgende programmering:

- Ochtend: lessen aan scholieren van groep 7-8 van het basisonderwijs en de klassen 1-2 van het voortgezet onderwijs en cursisten van de volwasseneneducatie.
- Middag: open inloop voor individuele cursisten.
- Avonds: cursussen voor groepen. Het driejarig project wordt onder andere betaald uit de Urban-gelden. Gezien het grote succes heeft de gemeente besloten om het project in 18 andere bibliotheken verder te ontwikkelen als informatie en kennisbemiddelaars. Men streeft naar een verdere uitbouw van de telematicacentra door integratie met de brede buurtschool. De gemeente Den Haag streeft er verder naar om alle 220.000 huishoudens binnenkort aan te sluiten op internet via het residentienet.

Video en radio in Mediawest Utrecht

In Utrecht West is vooral sprake van een multi-media centrum waar video-reportages en radioprogramma's worden gemaakt voor o.a. de (stads)omroepen. Daarnaast worden mensen opgeleid voor diverse banen in de mediawereld. Ook hier vindt een deel van de financiering plaats uit Urban-gelden. Doel van Mediawest is o.a. de communicatie tussen mensen en groepen in de wijk te verbeteren.

Meer informatie: www.mediawest.nl

De procedure bij Binnenlandse Zaken Ellen Küller is plaatsvervangend projectleider Digitaal Trapveld van ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.

Zij schetst tijdens de studiedag de procedure die BZK voor ogen staat:

De overheid trekt 20-25 miljoen uit waarmee in 30 steden (de G4, de G21 en 5 steden waar een gedeeltelijk GSB-beleid wordt gevoerd) digitale trapveldjes in minimaal één aandachtswijk kunnen worden ingericht. De G4 krijgen middelen voor minimaal twee trapveldjes. Er is dus 20-25 miljoen voor minimaal 34 trapveldjes beschikbaar. Het geld moet gezien worden als een startsubsidie voor minimaal 3 jaar, waarna het project levensvatbaar moet zijn. Bijzondere projecten krijgen naast het basisbedrag een bonus. Van gemeenten wordt een verdubbeling van het bedrag verwacht (o.a. in natura): extra geld, menskracht, ruimtes, computers e.d. Het bedrijfsleven kan benaderd worden voor sponsoring. Het ministerie is daarnaast van plan om op landelijk niveau grote bedrijven te interesseren en te koppelen aan trapveldjes.

De gemeente is verantwoordelijk voor het indienen van projectvoorstellen. BZK is er voorstander van dat er een diversiteit aan projecten ontstaat die aansluiten bij de eigen situatie van de diverse steden. Aanhaken bij organisaties of initiatieven die er al zijn, biedt de meeste kans van slagen. Tot 1 juli kunnen plannen worden ingediend. De trapveldjes moeten nog dit jaar van start gaan.

Andere initiatieven

Tijdens de discussie kwamen diverse andere initiatieven ter sprake:

- * In de Rotterdamse deelgemeente Delfshaven bekijkt men hoe de computer kan worden gebruikt om kinderen en ouders de Nederlandse taal te leren.
- * In Arnhem wordt gekeken naar een relatie met de onderwijsbegeleidingsdienst.
- * In Roosendaal is een aantrekkelijk digitaal cafe/centrum met behoorlijke financiële steun van de corporatie van start gegaan. Dit project wordt tevens ondersteund door het plaatselijke 'Heel de Buurt'-project.
- * Andere initiatieven zijn er in Nijmegen, Emmen, Zierikzee en Goes.

LSA-informatie. Tijdens de praktijkdag is ook de LSA-website gepresenteerd:

www.lsabewoners.nl. De LSA-website is een 'bewonerssite', waarbij op termijn iedere stad een eigen bewonerspagina kan gaan vullen. Ook wordt de website gebruikt om met politici te communiceren.

⌋

Armoede op het platteland: anders?

door Chris Veldhuysen

De aandacht voor de armoede-problematiek richt zich vooral op de stedelijke gebieden. Onderzoek naar minima-problematiek in plattelandssituaties is dan ook schaars, al neemt de aandacht ervoor toe. Het derde jaarrapport 'Armoede en sociale uitsluiting'(1) spreekt over 'verschillende landschappen van armoede', d.w.z. armoede in verschillende ruimtelijke contexten en bij verschillende groepen neemt verschillende vormen aan. Ook de Armoede-monitor 1998 (2) somt een aantal verschillen tussen grootstedelijke en plattelandssituaties op: op het platteland komt wat meer arbeidsongeschiktheid voor, het huishoudinkomen wordt minder vaak als onvoldoende beschouwd, het dagelijks voorzieningenniveau ontbreekt bijna geheel en oudere inwoners van arme plattelandsgebieden maken het minst gebruik van medische voorzieningen. Toch geven deze onderzoeken weinig inzicht in concrete problemen van armoede in plattelandssituatie, de beleving ervan en handvatten voor beleid en concrete acties. Het onderzoek 'Minima in Midden Drenthe. Belevingsonderzoek op het platteland' van het Verwey Jonker Instituut (3)

speelt in op deze leemte. Het onderzoek is gebaseerd op interviews met 153 mensen in de plattelandsgemeente Middenveld die van een minimaal inkomen moeten rondkomen.

Minimabeleid

De gemeente Middenveld in Midden Drenthe ontwikkelt sinds 1997 een gemeentelijk minimabeleid. Het belang van een dergelijk beleid wordt groter nu de positie van de gemeente door decentralisatie van beleid steeds belangrijker wordt. In de nota Gemeentelijk Minimabeleid wordt aandacht besteed aan zaken als eenmalige uitkeringen, 'een participatiefonds, verbetering van de kinderopvang, sociale activering, werkervaringsplaatsen gericht op reïntegratie van arbeidsgehandicapten, versterkte samenwerking met arbeidsvoorziening, kwietscheldingsbeleid e.d. In 1999 is deze nota geëvalueerd, een evaluatie naar de materiële kant van het minimabeleid en niet naar belevingsaspecten (beleving van armoede, van het gebruik en bejegening door instanties e.d.).

Een belangrijke rol in het armoedebeleid speelt de stichting Adviesraad Minimabeleid Midden-Drenthe. De Adviesraad richt zich op activiteiten voor de doelgroep, activiteiten gericht op de samenwerking en activiteiten gericht op de gemeente.

Deze adviesraad heeft het initiatief genomen tot het uitvoeren van een belevingsonderzoek ter versterking en verbetering van dit gemeentelijk

minimabeleid. Dit onderzoek is door het Verwey Jonker Instituut uitgevoerd met actieve inbreng van lokale instellingen en instanties o.a. door het leveren van interviewers en het actief bespreken van de onderzoeksresultaten. De Stichting Welzijn Beilen was projectverantwoordelijke. Door de vroegtijdige betrokkenheid van instellingen bij dit onderzoek wordt ook de betrokkenheid in de nabije toekomst van deze instellingen bij het uitvoeren van maatregelen versterkt.

Meer samenwerking

Het onderzoek wordt ook gezien als een bijdrage tot verdere samenwerking als belangrijke voorwaarde te komen tot een meer effectievere vorm van armoedebestrijding. Samenwerking die in een vroegtijdig stadium kan worden opgebouwd. Mogelijk meer dan in stedelijke gebieden is op het platteland de noodzaak van ontkokering en integraal beleid noodzakelijk. Het op deze wijze te ontwikkelen armoedebeleid kan zo een stimulans voor het ontwikkelen van een nieuw lokaal sociaal beleid. Daarbij gaat het om instanties als instellingen als Stichting Welzijn Ouderen, ouderenbonden, kerken, maatschappelijk werk, thuiszorg, gemeentelijke diensten, nutsbedrijven, Werkkring, arbeidsbureau, woningbouwverenigingen en sociaal cultureel werk instellingen en hun achterban.

Het onderzoek

Het onderzoek richtte zich op de positie van de minima in de gemeente Middenveld, naar het gebruik van voorzieningen en diensten, en naar hun relatie met instel-

lingen en instanties. Doel van dit onderzoek was driedielig:

- a. Meer samenhangend inzicht in aard, omvang en beleving van de minima-problematiek.
- b. Dit inzicht delen met de daarvoor relevante lokale instanties, instellingen en organisaties.
- c. Handvatten voor actie en voorwaarden scheppen om daadwerkelijk aan de slag te gaan.

Belangrijke onderzoeksvragen betroffen de vraag naar omvang en kenmerken van de populatie van de minima, van het gebruik/niet-gebruik van overheidsvoorzieningen en diensten e.d. Maar het onderzoek ging met name ook in op hoe minima zelf de armoedeproblematiek ervaren, welke problemen zij tegenkomen, wat hun oordeel is over contacten met instellingen en instanties in termen van drempels, geleverde diensten en bejegening? Gevraagd werd ook naar voorstellen voor verbetering en wat de minima zelf en/of hun (belangen)organisaties daaraan bijdragen?

De resultaten van het onderzoek in de vorm van uitgebreide interviews en groepsbijeenkomsten werd uitvoerig besproken door een expert-commissie.

Uitkomsten van het onderzoek

De gemeente Middenveld kent circa 31.700 inwoners, waarvan circa 950 tot minimahuishoudens gerekend mogen worden. Van deze 950 personen zijn er 152 geïnterviewd, een representatief aantal. Van deze 152 personen ontvangen 63 personen een bijstandsuitkering, 38 personen AOW en 18 personen WAO. Opvallend is dat 29 personen als 'actieven' worden gekenmerkt met voornamelijk inkomen uit arbeid. De meeste respondenten zijn alleenwonend (68 personen) of eenoudergezin (34 personen). Gezinnen met kinderen (25) of echtparen zonder kinderen (17) vormen een minderheid. Ook vrouwen (tweederde), lager opgeleiden zijn

in de meerderheid. Qua leeftijdverdeling gaat het vooral om 35-plussers, waarbij de categorie 35 - 44 jarigen het grootst is.

Het onderzoek laat verschillende kanten van de situatie van mensen die van een minimum inkomen moeten rondkomen:

1. Al lijkt de financiële positie van minima in Middenveld misschien minder nijpend dan in grootstedelijke gebieden, toch heeft het overgrote deel al langer dan vijf jaar een minimaal inkomen en typeren de onderzoekers de situatie als nijpend. Een meerderheid vindt het inkomen te weinig om van rond te komen, wat vooral voor echtparen met kinderen geldt.
2. Voorzieningen als huursubsidie en bijzondere bijstand worden goed tot redelijk benut, maar het lokale participatiefonds heeft een te hoge drempel, door regels als 'eerst voorschieten' en de (zeer) lange tijd van toekenning.
3. Financiële problemen domineren, maar ook gezondheid of handicap spelen behoorlijk mee.
4. De contacten met de afdeling Sociale Zaken, de instantie waarmee de meeste contacten zijn, worden wisselend beoordeeld. Naast een algemene redelijke tevredenheid wordt door afzonderlijke individuen zeer kritische opmerkingen gemaakt over de contacten en de bejegening van diverse instellingen en instanties.
5. Enerzijds wordt het wonen en leven in Middenveld gewaardeerd, waarbij men wijst op de sociale contacten, de omgang met elkaar, het verenigingsleven, maar ook de woonomgeving: de rust en ruimte. Anderzijds wordt negatief geoordeeld over het ontoereikende voorzieningenniveau (openbaar vervoer, winkels, sportvoorzieningen en huisarts/gezondheidszorg, e.d.) en het te veel aan sociale controle.
6. Er is een grote mate van deelname aan vrijwilligerswerk en vrije tijdsverenigingen (al is er weinig sprake van politieke participatie (politieke partij of vereniging)). Maar deze

deelname aan vrijwilligerswerk moet niet als zomaar een activiteit worden beschouwd maar een noodzaak om 'erbij te horen'. Het zijn vooral hobby-, zang-, muziek- en toneelverenigingen waar men aan deelneemt en nauwelijks aan politieke-, vrouwen- of sportverenigingen.

7. Enerzijds geeft men aan in het algemeen aan tevreden is, maar in de toelichting ontstaat - en dat is een pregnant beeld - vaak een beeld van een leven dat wordt bepaald door geldgebrek en uitzichtsloosheid, mede bepaald door lichamelijke klachten, afhankelijkheid van instanties, depressiviteit, stress en vereenzaming. Niet voor niets spreken de onderzoekers óver de dunne schil van tevredenheid", waaronder uitzichtsloosheid overheerst.

Een expertcommissie boog zich over de resultaten van het onderzoek. Uit deze bespreking zijn aanbevelingen ontwikkeld voor verbeteringen op een viertal terreinen:

- Inkomen en rondkomen: verbetering gebruik voorzieningen en dergelijke, misschien ook ook via technische oplossingen.
- Administratieve formaliteiten: betere afstemming, ondersteuning bieden.
- Bereik van de 'doelgroep': verbetering onderlinge contacten, vergroten van maatschappelijke participatie.
- Weerbaarheid en bejegening.

Vergelijking met ander onderzoek

In 'Veelvormige armoede: leven in de marge.' Oude Engberink (1997) wordt door Oude Engberink 'Vranken c.s. aangehaald die stelt dat armoede het best omschreven kan worden als 'een web van achterstellingen en uitsluitingen'. Armoede is het resultaat van een serie processen in de samenleving en is dus meer dan een toevallige bundel tekorten van de dragers van een verschijsnel. Armoede is veelvormig, is multi-aspectueel, en heeft te maken met gebrek aan

geld, arbeid, huisvesting, onderwijs, gezondheid, rechtspositie en de toegang tot collectieve voorzieningen. Maar armoede heeft veelal ook te maken met de aanwezigheid van 'breuklijnen' in het bestaan. Armoede betreft veelal de machteloosheid om op eigen kracht uit de precaire situatie te breken, en er is sprake van bestedingen in de tijd (hierbij is ook te denken aan uitsluitingsmechanismen gelegen in het onderwijs en arbeidsmarkt, en participatiemogelijkheden). Het onderzoek in Middenveld bevestigt genoemde dimensies.

Tot slot

Het onderzoek 'Minima in Drenthe' is vooral interessant voor beleidsmakers en belangenorganisaties in plattelandsgebieden. Door – de wel

beperkte mogelijkheden – vergelijking van de onderzoeksresultaten met andere onderzoeken in stedelijke gebieden biedt het onderzoek ook voor beleidsmakers en betrokkenen in stedelijke gebieden interessant materiaal. Belangrijk is echter dat 'armoede op het platteland' hoger op de politieke agenda komt te staan en niet als afgeleide van armoedeproblemen in stedelijke gebieden. Meer onderzoek is gewenst.

- (1) Arm Nederland. Effecten van armoede (1998). Engbersen G., E. Snel en A. Ypeij, 1998. Derde jaar-rapport armoede en sociale uitsluiting. Amsterdam University Press, Amsterdam.
- (2) Regionale Aspecten van armoede. In: Armoedemonitor 1998. Sociaal

en Cultureel Planbureau & Centraal Bureau voor de Statistiek, Den Haag.

- (3) Minima in Midden Drenthe. Belevingsonderzoek op het platteland. A. Raspe, N. Broenink, H. Swinnen, Verwey Jonker Instituut, 1999.

Telefoon Verwey Jonker Instituut: 030 - 2300799



Persbericht

Generatiebewust beleid

Onlangs verscheen het rapport *Generatie bewust beleid* van de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR). In dit rapport presenteert de WRR een brede analyse van de verhoudingen tussen generaties en de verwachte veranderingen daarin.

De komende jaren zullen belangrijke beslissingen genomen moeten worden over het stelsel van de collectieve voorzieningen, als gevolg van de vergrijzing van de samenleving en de veranderingen in de levensloop (langere leertijden, vroegere uittreding uit het arbeidsproces). Daarbij wordt bijzondere aandacht besteed aan de verschillende beleidsvragen waarvoor de Nederlandse regering komt te staan, aan de hand van twee criteria: houdbaarheid en rechtvaardigheid. Behalve naar AOW, zorgkosten en staatsschuld, is ook gekeken naar onderwijs, milieukapitaal en technologische kennis.

Het rapport bestaat uit twee delen. Deel 1 biedt een analyse van de belangrijkste begrippen en geeft een overzicht van bestaande wetenschappelijke inzichten over de generatieproblematiek vanuit de economie en de sociologie. Deel 2 geeft een analyse van de generatieproblematiek op de verschillende overdrachtsterreinen, variërend van zorg tot milieukapitaal.

Generatiebewust beleid,
omvang: 386 pagina's,
ISBN: 90 3991687X,
prijzen: f 89,50, SDU, tel.nr.: 070-378 9911



Wisselwerk verlaagt en verhoogt arbeids

De Tweede WisselWerk-conferentie in de Amsterdamse Stopera was als een warm bad, met name omdat niet alleen beleidsambtenaren, politici en functionarissen de zaal vulden maar ook heel wat partieel 'maatschappelijk vrijgestelde' gemeentewerkers en nieuw (her-)ingetreden medewerkers aanwezig waren. Hun ervaringsverhalen brachten het ter bespreking staande WisselWerkexperiment volop tot leven.

Drs. Sietske van Rossum van onderzoeksbureau Regioplan presenteerde de uitkomsten van het onderzoek naar de effectiviteit van WisselWerk. Zij maakte met name melding van een onmiskenbare verlaging van het ziekteverzuim en in het verlengde daarvan een bijdrage aan WAO-preventie. Tevens is in de experimentele periode WisselWerk een (leeftijdsbewust) personeelsinstrument gebleken, door de inzet waarvan oudere werknemers verachten tot hun pensioen door te kunnen blijven werken binnen hun organisaties. Dit maakt een soepele overgang naar het pensioen mogelijk. Tevens bleek het instrument WisselWerk een bijdrage te leveren aan het creëren van regulier werk. Dit effect kwam met name ten goede van mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.

De op de bijeenkomst aanwezige Wethouder Personeel & Organisatie van de Gemeente Amsterdam, maar ook de vertegenwoordigster van de

(gemeentelijke) Vakbonden onderlijnden beide de waarde van WisselWerk, maar betrokken tegelijkertijd ook al (onderhandelings-)stellingen waar het gaat over vervolgstappen en de vraag 'wie zal wat betalen'. Ook alle deelnemende personeelsfunctionarissen van diensten en stadsdelen, maatschappelijke verlofgangers, vervangers en betrokken maatschappelijke organisaties pleiten voor voortzetting van het project.



Trees Bouwmeester (47 jaar)

Trees Bouwmeester is in de wei. "Kom maar Knor, kom maar her Knorrebeest." "Ja", lacht ze, "het varkentje is beriep. Dit is hoorbaar in haar element. Bouwmeester werkt als vrijwilliger op de kinderboerderij in Maarssen. In het kader van het Wissel-

"Ik denk dat ik het op deze manier een stuk langer kan volhouden."

werkproject krijgt zij hiervoor twee dagen per week 'maatschappelijk verlof'. Op andere werkdagen verkoopt ze tramkanten op het Centraal Station in Amsterdam. Dat doet ze nu al zo'n 9 jaar. "Of dat zwaar werk is?" vraagt Bouwmeester. "Lichamelijk niet, maar geestelijk wel. Je hebt te maken met mensen en met veel geld. Je moet dus constant alert zijn, zeker in het hoogseizoen. Met Wisselwerk doet zij weer nieuwe energie op. "Ik merk het echt, ik ga anders naar mijn werk, ik kan ook meer hebben. Mijn omgeving merkt het ook. Die vindt me een stuk relaxter, minder geïrriteerd. Dat vind ik toch wel wat als andere mensen, zelfs mensen die me niet zo heel goed kennen, dat zeggen. Maar het klopt ook wel want ik voel me echt heerlijk." Dat wil niet zeggen dat ze een hekel heeft aan haar gewone werk. "Ik denk alleen wel dat ik het op deze manier een stuk langer kan volhouden."

ziekteverzuim motivatie



"Of ik dit werk zou willen blijven doen tot aan mijn pensioen? Ja hoor, het liefst iedere dag."

Philip Pieterse (54 jaar)

Philip Pieterse werkt al 25 jaar bij de gemeente Amsterdam. Hij is reiniger. In het kader van WisselWerk helpt hij oudere mensen bij die hulp nodig hebben. Iedere week zit hij vier uur lang bij mijnheer Ramsahai. Hij begint met het voorlezen van de krant: "Nou het is weer allemaal narigheid wat in de krant staat mijnheer Ramsahai, hier staat dat een 28-jarige man voor de tweede maal betrapt is op het stelen van rolstoelen uit het plaatselijke ziekenhuis. Dat is toch ook wat, wie doet dat nou?" Het werk wat hij doet is zeer gevarieerd. Hij helpt bij het aankleden, speelt een spelletje 'Mens erger je niet', gaat wandelen, lekker op een terrasje zitten of een harinkje eten. "En we kletsen natuurlijk heel erg veel. Over politiek, de toekomst, de kinderen, de dood, echt over van alles". Pieterse heeft heel bewust voor de thuiszorg gekozen. "Want wat is er mooier dan iemand helpen die slecht ter been is, misschien wel niet veel vrienden of familie in de nabije omgeving heeft en dus echt aangewezen is op de hulp van een ander. Dat geeft mij voldoening." "Of ik dit werk zou willen blijven doen tot aan mijn pensioen? Ja hoor, het liefst iedere dag."

Landelijk maakt WisselWerk zich sterk voor een geconcentreerde inspanning in enkele specifieke publieke en markt-branches voor de toepassing van WisselWerk. In verband daarmee is de medewerking gevraagd van de landelijke politiek om op project basis een kwartiermaak- en aanjaagfunctie mogelijk te maken. Afgezien van allerlei andere positieve effecten kan WisselWerk in ieder geval zeer rechtstreeks bijdragen aan twee 'hot-issues', t.w. verlaging ziekteverzuim en WAO-preventie, alsmede de 'omzetting' van het achterhaalde VUT-instrumentarium ten gunste van maatwerk rond langer (partieel) doorwerken en simultaan toegroeien naar de derde levensfase.



Subsidie voor projectvoorstellen

Regionale initiatieven voor arbocuratieve samenwerking

Een van de speerpunten van het thema 'Arbeid en Gezondheid' van ZorgOnderzoek Nederland (ZON) is het ondersteunen van initiatieven die een bijdrage leveren aan een betere sociaal-medische begeleiding van de zieke werknemer. Bedrijfsartsen, huisartsen, psychologen, paramedici en medisch specialisten hebben een belangrijke rol bij het herstel en de werkherleving. Regionale afstemming en samenwerking tussen de verschillende disciplines, of wel de curatieve sector en de bedrijfsgezondheidszorg, zijn hierbij van essentieel belang. Uit een landelijke inventarisatie blijkt dat afstemming en samenwerking slechts mondjesmaat tot stand zijn gekomen en vaak moeizaam verlopen. Verder blijken betrokken hulpverleners behoefte te hebben aan informatie over de effecten van samenwerking als stimulans om verder te gaan. ZON stimuleert dan ook onderzoek, experimenten en projecten die de regionale arbocuratieve samenwerking ten goede komen. Hiervoor is een bedrag van f 600.000,- beschikbaar.

Criteria

ZON nodigt u uit om vooraanmeldingen in te dienen voor multidisciplinaire samenwerking bij sociaal-medische begeleiding van werknemers/patienten in de regio. Aan de projecten moeten in ieder geval huisartsen en bedrijfsartsen deelnemen, aangevuld met tenminste een, maar liefst meerdere

beroepsgroepen uit de curatieve zorg en de bedrijfsgezondheidszorg. Beoogd projectleiders van regionale samenwerkingsverbanden, die zelf werkzaam zijn in de praktijk van de arbocuratieve zorgverlening kunnen vooraanmeldingen indienen. De zes proefregio's die zijn opgenomen in het project van LHV en NVAB ('implementatie van samenwerking huisarts-bedrijfsarts bij SMB') zijn uitgesloten van deelname. In deze regio's gaan al soortgelijke projecten van start. Er zijn, in samenspraak met de betrokken disciplines, een aantal criteria geformuleerd waaraan het projectvoorstel moet voldoen. Ook is gekozen voor een gefaseerde aanpak: een vooraanmelding voor ontwikkeling van de samenwerking (fase 1) gevolgd door formulering van een definitief projectvoorstel waarin de samenwerking verder wordt vormgegeven (fase 2). ZON heeft nadrukkelijk de voorkeur om de regio-indeling van de huisartsenverenigingen (DHV's) en de (toekomstige) kringen van bedrijfsartsen aan te houden. Meer informatie over de criteria en de procedure vindt u in de 'Oproep tot vooraanmelding'. Deze is, evenals een vooraanmeldingsformulier, verkrijgbaar bij ZON.

Doelgroepen

ZON geeft in het kader van 'Arbeid en Gezondheid' prioriteit aan de volgende doelgroepen:

1. Werknemers/patienten met psychische aandoeningen
 2. Werknemers/patienten met aandoeningen aan het bewegingsapparaat
 3. Werknemers/patienten met een chronische ziekte of arbeidshandicap
 4. Vrouwelijke werknemers/patienten
 5. Allochtone werknemers/patienten
- Het is de bedoeling om voor elk van bovengenoemde doelgroepen tenminste een project te subsidiëren

Deadline

De deadline voor het indienen van vooraanmeldingen voor verdere ontwikkeling van de samenwerking (fase 1) is vrijdag 31 maart 2000. De indieners krijgen eind april 2000 een positief of negatief advies tot uitwerking van een volledig projectvoorstel (fase 2) en hebben vervolgens vier maanden om de samenwerking verder vorm te geven en het projectvoorstel te ontwikkelen en in te dienen. De deadline voor het indienen hiervan is vrijdag 1 september 2000.

Informatie

Voor meer informatie kunt u contact opnemen met:
Harald Miedema, programmacoördinator
PKB, telefoon: 070- 306 8250



Studiedag Campingwonen op 17 maart 2000

De campingproblematiek is weer volop actueel. De provincie Vlaams-Brabant, VIBOSO en RISO Vlaams-Brabant slaan de handen in elkaar en organiseren op vrijdag 17 maart 2000 een studiedag voor een ruim publiek met als titel 'Campingbewoners onder dak?! Een studiedag over het zoeken naar creatieve oplossingen voor permanente bewoning.' Plaats van gebeuren: de Brabantthal in Heverlee (bij Leuven), van 10u tot 16u30. De deelnameprijs bedraagt 400 BEF.

Met deze studiedag willen de drie partners: Het campingbeleid van de provincie Vlaams-Brabant presenteren aan een ruim publiek. Het pilootproject in Zemst in de schijnwerpers plaatsen als inspirerend voorbeeld voor andere lokale besturen.

Het campingverhaal opentrekken naar een discussie over kwaliteitsvolle huisvesting voor zwakke bewoners, zowel in de sociale huisvesting als op de prive-markt. De campingproblematiek bovenaan de politieke agenda plaatsen door het debat met de betrokken beleidsinstanties verder aan te gaan.

Klemtoon van de studiedag ligt op het lokale campingbeleid in de gemeente Zemst, waar de provincie Vlaams-Brabant, het lokale bestuur en het opbouwwerk samen het pilootproject vorm helpen geven. Ook het pilootproject in Stekene komt aan bod: zowel de woonbemiddeling als het onderzoek van RISO Oost-Vlaanderen naar de huisvesting van ex-campingbewoners worden onder de loep genomen. We eindigen

met een uitgebreid debat over de campingproblematiek met vertegenwoordigers van tal van organisaties, administraties en kabinetten. VIBOSO maakt via deze studiedag ook het eerste Ter-Zake Cahier van 2000 bekend, dat volledig aan de campingproblematiek gewijd is. Deelnemers ontvangen dit Ter-zake Cahier als congrespublicatie.

Voor meer inlichtingen of inschrijvingen voor de studiedag kan u terecht bij: VIBOSO (Geert Marnin), en wel tot uiterlijk 10 maart 2000. Tel.: 02/201.05.65, fax: 02/201.05.14, e-mail: viboso@skynet.be



door Fenny Gerrits

en

Met Stad en Land biedt MO/Samenlevingsopbouw een rubriek waarin de lezer geïnformeerd wordt over samenlevingsopbouw-relevante nieuwsfeiten uit met name de regionale en plaatselijke (dagblad-)pers. Attendingen voor deze rubriek zijn welkom: stuur het betreffende (kranten-)knipsel onder vermelding van de naam van het blad en de datum in aan de redactie van MO/Samenlevingsopbouw, Prinsengracht 51, 2512 EX Den Haag, of zet het op de fax: 070-380 9973.

Kortgene

Ouderen in Kortgene moeten in hun eigen dorp weer terecht kunnen voor een praatje, een gezamenlijke maaltijd of een kaartmiddag. Dat vindt de stichting wonen Noord-Beveland, die in het dorp een steunpunt wil inrichten. "Sinds de sluiting van bejaardenoord het Pensioentehuis in Kortgene hebben ouderen in het dorp veel gemist", zegt directeur R. Oosdijk van de stichting wonen en de stichting ouderenzorg Noord-Beveland die de twee bejaardenhuizen op het eiland runt.

Het is de bedoeling één van de bejaardenwoningjes aan de Willem-Alexanderstraat om te toveren tot ouderensteunpunt. Oosdijk: "Ouderen uit het dorp kunnen er straks bijvoorbeeld samen eten, kaarten of koffiedrinken." Volgens de **Provinciale Zeeuwse Courant** (23-11-1999) zijn niet alleen ouderen uit Kortgene, maar ook uit bijvoorbeeld Geerdijk of Kats er welkom. Oosdijk werkt in dit project samen met de ouderenbonden op het eiland, de stichting welzijn voor ouderen Goes/Noord-Beveland en de stichting thuiszorg. Alledrie deze instellingen zouden in het steunpunt af en toe spreekuur kunnen houden.

Verder hoopt Oosdijk op een gemeentelijk bijdrage van zo'n 10.000 gulden om de huur van de woning te kunnen voldoen. De stichting woonzorg Nederland, eigenaar van de kleine tweehonderd bejaarden woningen op het eiland, heeft de renovatie van de beoogde woning alvast voor haar rekening genomen. De benodigde 30.000 gulden voor de inrichting brengt de club van Oosdijk zelf op.

Wethouder A.P. Dees (Welzijn) stelt het college voor aan het steunpunt mee te werken. De benodigde tienduizend gulden voor 2000 zal, omdat het geld niet in de

begroting is opgenomen, volgens haar uit de pot onvoorzien moeten komen. "Vanaf 2001 wil ik het steunpunt, mits het een succes wordt, structureel in de begroting opnemen", zegt Dees toe. Slaat de formule aan, dan wil Oosdijk op termijn ook zo'n ontmoetingspunt in Kamperland openen.

Enschede

Is de jongerenontmoetingsplaats (JOP) aan het Ankrot een 'perfect voorbeeld van hoe (goed) de samenwerking tussen gemeente, school en buurt kan lopen'? Of is hier sprake van een onnodige 'planologische blunder'? In tegenstelling tot de medewerkers van het Stadsdeelbeheer Noord houdt buurtbewoner Wouter van Haften het volgens de **Twentsche Courant** (3-13-1999) op het laatste. Hij staat daarin niet alleen. De handtekeningenlijst tegen het verplaatsen van de JOP is door bijna dertig medebuurtbewoners ondertekend.

Bij de opening van de multifunctionele speelplek aan de Tichelweg en het Ankrot, ruim een maand geleden, leek alles nog pais en vree. Medewerkers van de gemeente roemden de eendrachtige samenwerking, die resulteerde in een plan van aanpak dat door alle partijen werd gedragen. Voor een bedrag van 175.000 gulden werden diverse wensen gerealiseerd. Zo werd het trapveldje gedraaineerd, kreeg de speelplek voor de kleuters een fikse opknopbeurt en werden er een JOP en een uitlaatterrein voor honden ingericht. Maar Wouter van Haften, bewoner van het Ankrot, zag op dat moment de bui al hangen: "Toen dacht ik al: ik ben benieuwd hoe lang dit doorgaat." Van Haften is al sinds 1994 met de gemeente aan het bakkeleien over het speelterrein dat aan zijn perceel grenst. Zijn klachten:

geluidsoverlast, ballen in de tuin en veel rotzool in de buurt.

Volgens hem veroorzaakt de JOP nog steeds veel overlast voor de directe omwonenden. Bovendien hangen de jongeren, voor het merendeel afkomstig van buiten Mekkelholt, ook veel rond op de speelplek voor de jongste basisscholieren. Met als gevolg dat deze daar niet of nauwelijks meer komen.

Jan Bron, stadsdeelcoördinator voor Noord, is verbaasd over de kritiek van de buurtbewoner. De jongeren die rondhangen op de ontmoetingsplaats van het Ankrot veroorzaken volgens hem 'geen overmaat aan overlast'. Ook van vandalisme of vernielingen is geen sprake. "Dit is wat de buurtbewoners met elkaar gewild hebben. De vraag is alleen: met welke tolerantiegrens heb je te maken?"

Bron bevestigt dat rondhangende jongeren vroeger veel overlast veroorzaakten aan het Ankrot: "In een half jaar tijd kregen we 54 meldingen binnen. Daarom is er een werkgroep geformeerd, waarin ook de buurt vertegenwoordigd was. Iedereen heeft daaraan meegedaan en uiteindelijk is dit plan uit de bus gerold." Bron kondigde vervolgens aan, gauw op bezoek te gaan bij Van Haften.

Hengelo

Gemeenten moeten oppassen met de sloop van oude, goedkope huurwoningen bij wijkrenovaties en daarvoor duurdere huur- en koophuizen neer te zetten. Daarvoor waarschuwt J. Reinink, hoofd juridische en beleidzaken bij de Hengelose Sociale Dienst. Reinink vreest dat het slopen van deze huizen in de regio op termijn tot huisvestingsproblemen gaat leiden voor mensen met een kleine beurs. Veel mensen komen dan in een te duur huis, of

worden verdreven uit hun gemeente omdat er geen betaalbare woning meer voor hen beschikbaar is.

Hij zegt dat naar aanleiding van de Woonbond, begin december, volgens de **Tweentsche Courant** (10-12-1999). De Woonbond zegt dat er al veel gezinnen in Nederland de sterke huurstijgingen van de afgelopen jaren hun woning niet meer kunnen betalen. 'Zij zouden echter 'gevangen' zitten in dat te dure huis, omdat er in hun gemeente geen goedkopere huurhuizen meer beschikbaar zijn. Volgens woordvoerders van diverse Sociale Diensten en woningcorporaties in Twente en de Achterhoek speelt dat probleem hier niet. Directeur Catau van De Woonplaats in Winterswijk: 'Juist in deze regio zijn de huurverhogingen beperkt geweest. Bovendien is er in Twente en de Achterhoek best een behoorlijk contingent goedkope huurhuizen beschikbaar.' Reinink onderschrijft dat, maar houdt zijn hart vast. 'Omdat het in Nederland een trend is om oude - en meestal dus ook goedkopere woningen - te slopen en te vervangen door koopwoningen. In toenemende mate zie je die tendens hier nu ook. Het wordt met name gedaan om in wat sociaal zwakkere wijken een meer gevarieerde bevolkingsopbouw te krijgen. Dat is begrijpelijk maar riskant. De kans neemt toe dat er voor mensen met een kleine beurs straks geen betaalbaar huis te vinden is. Dat zie je nu al in West-Overijssel. Daarom pleit ik voor matiging.'

Amsterdam

Volgens het **Noordhollands Dagblad** (11-12-1999) konden het Leger des Heils en de Stichting HVO in Amsterdam het afgelopen jaar 150 keer voorkomen dat mensen op straat werden gezet. Dat blijkt uit een rapport over het project De Vliegende Hollander dat beide initiatiefnemers vorig jaar juni zijn gestart. In totaal kwamen 210 meldingen binnen van dreigende gevallen van huisuitzetting. Het ging vooral om mensen die hun huur niet meer konden betalen.

Rotterdam

Het nieuwste wapen in de strijd tegen onveilige en onleefbare woonwijken in Rotterdam is goed leesbare naambordjes bij voordeuren en portieken. Raadslid Çelik is ervan overtuigd dat de oprukende anonimiteit bij woningen 'gevoelens van onbehagen en onveiligheid' oproept. Hij wil dat de Rotterdamse gemeente een campagne begint om bewoners en woningcorporaties te overtuigen van de noodzaak van de naambordjes. "We kun-

nen natuurlijk niemand verplichten mee te doen", zegt Çelik. "Maar ik ben verschillende wijken ingetrokken en bijna iedereen die ik sprak staat heel positief tegenover mijn voorstel."

Het raadslid kwam volgens de **Dordtenaar** (10-1-2000) toen hij PvdA-folders verspreide in de Rotterdamse wijken Nieuw-West en Spangen. "Het viel mij op dat er zo weinig naambordjes waren. Ik had folders in het Turks, maar kon die niet bij de juiste mensen in de bus doen door de ontbrekende bordjes. Dat heeft me aan het denken gezet." Çelik zou graag zien dat zijn idee onderdeel wordt van de jaarlijkse Opzoomeractie (schoonmaken en opfleuren van de eigen wijk). Hij denkt dat het opheffen van de anonimiteit bijdraagt aan meer betrokkenheid tussen bijvoorbeeld bureaus. Çelik: "Als portieken en voordeuren vrij zijn van graffiti en voorzien van naambordjes, staat dat een stuk netter en draagt dat zeker bij aan een prettige leefomgeving."

Veendam

Over Veendam-Noord valt in de nabije toekomst veel te vertellen. De komende jaren gaat deze wijk rigoureuus op de schop, omdat de gemeente en de woningcorporatie Acontus plannen gereed hebben liggen om daar honderden woningen te slopen en de wijk via nieuwbouwprojecten een compleet ander aanzien te geven.

En omdat het karakteristieke van Veendam-Noord hiermee gaat verdwijnen, ligt er nu het plan om met hulp van vrijwilligers een videofilm te maken over de huidige situatie in de wijk en het in kaart brengen van de veranderingen. Volgens het **Nieuwsblad van het Noorden** (31-12-1999) is het idee hertoe afkomstig van projectleider Sjoerd de Vries van Heel de Buurt. Dat is een project om de bewoners van een herstructureringswijk zo nauw mogelijk te betrekken bij de veranderingen in hun woon- en leefomgeving. Volgens Nico Erents, voorzitter van het wijk- en buurtbeheerteam Veendam-Noord, wordt momenteel naarstig gezocht naar vrijwilligers die in staat zijn om onderdelen van het totale project voor hu rekening te nemen. Erents: "We hebben mensen nodig die kunnen filmen, die de vragen kunnen stellen, die kunnen monteren, die draaiboeken kunnen schrijven, enzovoort. Uiteraard worden ze voorgelicht over dit werk en ze krijgen ook een onkostenvergoeding. Het is de bedoeling om elke straat in Noord vast te

leggen en om te gaan praten met de mensen die er al heel lang wonen." Het wijk- en buurtbeheerteam heeft inmiddels een paginagrote advertentie geplaatst in de wijkkrant voor Veendam-Noord waarin mensen worden opgeroepen zich te melden. "Maar het is zo dat mensen van buiten Veendam-Noord zich mogen melden", aldus Erents, die ook de man is bij geïnteresseerden zich kunnen melden (0598-621534).

Nijmegen

Het zogeheten Knelpuntenfonds van de Stichting Toekomst Oud-West (STOUW) heeft aan een reeks initiatieven in de wijk in totaal 9.500 gulden uitgekeerd. Uit het genoemde fonds worden (eenmalige) activiteiten gesubsidieerd waarvoor elders geen geld te vinden is.

Het gaat om de volgende wijkprojecten. Het dierenweijsje van Kobus op de hoek van de Bredestraat met de Rivierstraat voor computeradministratie, ouden uit de Wolfskuil krijgen geld voor een uitstapje, een naaigroep in de Driesprong voor naaispullen, kinderactiviteitenclub De Knutseltjes voor materiaalkosten. Dan is er volgens de **Gelderlander** (25-1-2000) nog een aantal activiteiten waarover het Knelpuntenfonds eerst nader geïnformeerd wil worden alvorens de knip te trekken. "Zoals een te houden rommelmarkt, een kinderkamp en speeltuin het Boerenlandje", zegt P. Roos, bestuurslid van STOUW. "Hun aanvraag om geld willen we eerst uitgebreider onderbouwd zien maar dan kan ook aan hen geld worden uitgekeerd."

Het Knelpuntenfonds speelt op deze manier vier keer per jaar 'voor Sinterklaas'. Dit was de eerste ronde van het nieuwe jaar. Ook andere wijken kennen zo'n fonds, zoals Dukenburg, de Kolpingbuurt, het Willemskwartier en Hatert. Ze worden gespekt met subsidiegeld van de gemeente. Bewonersgroepen die er een bijdrage uit willen hebben moeten daartoe een verzoek indienen.

Haarlem

Jongeren in Haarlem-Noord moeten zelf toezicht gaan houden in het stadsdeel. Dat is een van de aanbevelingen in het wijkveiligheidsplan, waarmee de overlast van jongeren moet worden teruggedrongen. De plannen zijn onder meer geïnspireerd door de Security Check in Schalkwijk, waarbij jongeren toezicht houden op de kermis. Voor 1 juni moet er een plan van aanpak zijn. Volgens het **Haarlems Dagblad** (10-12-1999) trok de gemeente vorig jaar al 115.000 gulden

uit voor het aanpakken van de jongeren-
overlast in Noord. Dit jaar komt daar
230.000 gulden bij. De raadscommissie
voor algemene zaken stemde onlangs in
met de plannen die zijn ontwikkeld door
de wijkraden Transvaal/Patrimonium en
Vondelkwartier, politie, Radius en het
Stedelijk Beheer.

Vooraf in de Transvaalbuurt en in het
Vondelkwartier zijn de problemen met
jongeren groot. In een inventarisatie zei-
den bewoners last te hebben van onder
meer het dealen van drugs en pillen,
sloop van speeltoestellen en rondhangen-
de en drinkende jongeren.

De problemen zijn de laatste tijd zo groot
geworden, omdat er niet voldoende
speelaanbod is voor kinderen. Daarnaast
zijn er te weinig voorzieningen voor jon-
geren. De communicatie tussen de jon-
geren en de andere bewoners is verder
slecht te noemen.

Om de problemen aan te pakken moet er
een jongerenwerker actief worden. Hij
moet zich mengen tussen de groep.

Verder moeten er meer voorzieningen
komen voor de jongeren, zoals een sport-
jongerenbus, een sportplek met een dug-
out, en moeten jongeren op meer plekken
kunnen inlopen. Daarnaast denken de
wijkraden aan een gele kaartstelsel door
de politie en het toezicht door jongeren,
naar het voorbeeld in Schalkwijk.

Aanvankelijk werd ook gedacht aan een
uitgaansgelegenheid voor jongeren tus-
sen de 12 en 24 jaar in de Waarderpolder.
Maar B en W van Haarlem hebben dat
deel van het plan afgewezen. Ze vinden
de polder teveel een uithoek. De andere
voorstellen keurden ze wel goed. "Het is
een goede zaak, laten we snel aan de slag
gaan", aldus PvdA'er J. Nieuwenburg. De
commissie stemde verder in het plan om
75.000 gulden te geven aan de
Europawijk om de buurt veiliger te
maken.

Den Helder

Postbodes bezorgen niet langer 's avonds
postpakketten in een probleemwijk in
Den Helder, tussen de Eendrachtstraat en
de Zuiderzeestraat. De directe aanleiding
vormt de beroving van een van de post-
bestellers door een groep Antilliaanse
jongeren. Twee jaar geleden moesten
medewerkers van PTT Post al onder poli-
tiebegeleiding in de inmiddels groten-
deels gesloopte Falgabuurthun bestellin-
gen afleveren. Doordat de toenmalige,
veelal Antilliaanse bewoners, naar een
naastgelegen wijk verhuisden, zijn de pro-
blemen verplaatst.

In de 'nieuwe Falgabuurth' vinden regelm-
tig schietpartijen plaats, is veel burgeenge-
recht en wordt openlijk in drugs gehan-
deld, volgens **De Telegraaf** (30-11-
1999). De postbodes gaan uitsluitend nog
overdag in bestelbuses de wijk in omdat
de tassen op hun dienstfietsen voortdu-
rend worden leeggeroofd. Zij zeggen
regelmatig door alloctone jongeren, die
op straat rondhangen, zowel verbaal als
fysiek te worden bedreigd. Een woord-
voerder van PTT Post liet naar aanleiding
van het incident weten dat de veiligheid
van de medewerkers niet meer kan wor-
den gegarandeerd. Daarom is besloten
om in de avonduren af te zien van nabe-
stellingen. Het opnieuw inzetten van poli-
tie ziet de PTT niet als een structurele
oplossing. "Als de huidige situatie niet
verandert, wordt er niet meer bezorgd",
aldus PTT Post, dat op korte termijn met
de politie en gemeente om de tafel gaat.
Voorlopig moeten de bewoners hun nabe-
stellingen zelf op het postkantoor opha-
len.

Burgemeester Hoekzema van Den Helder
heeft al bekendgemaakt Antilliaanse poli-
tieagenten te willen werven en hen in de
probleembuurth te willen inzetten.

Zeist

In de politiek? Poeh, da's een vraag zeg.
'Nee, voorlopig nog even niet', verzekert
de 14-jarige Tamara Krieger. Vandaag
wordt ze door staatssecretaris Remkes
(VROM) geïnstalleerd als voorzitter van
Nederlands eerste jeugdbewonerscom-
missie. Deze club gaat de belangen
behartigen van alle kinderen in het
Staatsliedenkwartier in Zeist. Alsof ze al
een hele mediatraining achter de rug
heeft, legt Tamara het nut van de jeugd-
bewonerscommissie uit. "In de wijk is
eigenlijk nauwelijks speelgelegenheid
voor oudere kinderen te vinden.
Natuurlijk zijn er wel speeltuintjes, maar
dat is meer voor kinderen tot tien jaar.
Daar kunnen oudere kinderen natuurlijk
niet gaan spelen. Wij willen er voor zor-
gen dat bijvoorbeeld die speelgelegen-
heid er wel komt voor kinderen vanaf tien
jaar.'

De jeugdbewonerscommissie, die een
adviserende functie krijgt, is een initiatief
van de al langer bestaande bewonerscom-
missie in de wijk. Deze overlegt regelm-
tig met woningverhuurder Combinatie '86
over bepaalde zaken. De bewonerscom-
missie vond echter dat de belangen van
het kind in de wijk niet goed werden
behartigd. Daarom werd het idee geop-
perd voor de jeugdbewonerscommissie.

Het is de bedoeling dat de eerste jeugd-
bewonerscommissie ook elders in het
land navolging krijgt. Want actieve, mee-
denkende jongeren zijn absoluut een aan-
winst voor bewonerscommissies waar dan
ook in Nederland, stelt E. Wilke van de
koepel van Nederlandse woningcorpora-
ties Aedes in Hilversum.

Tamara en haar zes commissiegenoten
volgen inmiddels een cursus vergader-
techniek. Daar leren ze alles over netwer-
ken, agenda's en actiepunten. Van een
netwerk is volgens Tamara nog geen spr-
ake. 'Maar ik ken wel een hele hoop men-
sen in de wijk.' En belangrijker, ze weet
ook wat de wensen zijn van de kinderen.

Tubantia (26-11-1999)



stimio

De schakel in uw

communicatieketen

Een ideaal communicatie-concept

De communicatie-keten telt vele schakels. U heeft ideeën nodig en teksten, vormgeving, drukwerk, een congres, een videofilm of een Internet-site om die ideeën werkelijkheid te laten worden. Daarbij schakelt u specialisten in, zoals vormgevers, tekstschrijvers, drukkers, communicatie-adviseurs enz.

Maak daarbij gebruik van een beproefd concept. Bij u om de hoek, bij wijze van spreken. Een adres, waar u met al uw wensen en vragen rond communicatie terecht kunt. Of het nu gaat om advisering of uitvoering, om kleine of grote projecten, om één dienst of product of een combinatie van meerdere diensten en producten. Aan u de keuze:

- teksten/interviews voor folders, brochures, tijdschriften en videoproducties
- advisering & uitvoering interne en externe communicatie
- coaching van pr-medewerkers
- beleidsadviesing & -implementatie, informatievoorziening & monitoring
- organisatie van conferenties & congressen
- samenstelling & productie van videofilms
- vormgeving, dtp & drukwerk

Flexibiliteit, kwaliteit, snelheid en creativiteit

Stimio bewijst al 15 jaar een uitstekende partner te zijn als het gaat om flexibiliteit, kwaliteit, snelheid en creativiteit. Bovendien beschikken wij door onze duurzame relaties met opdrachtgevers in de non profit-sector over de nodige ervaring en deskundigheid op beleids-terreinen als welzijn, gezondheidszorg, arbeidsmarktbeleid, minderhedenbeleid en onderwijs. Wij werk(t)en voor o.a.: de ministeries van VWS, Binnenlandse Zaken en Onderwijs & Wetenschappen, Arbeidsvoorziening Nederland, het Landelijk Centrum Opbouwwerk, JMW, de Fiom, de NP/CF, de NOT, Nederlands Politiemuseum, Compaq Nederland, SAP enz.

Geïnteresseerd in een vrijblijvende kennismaking?
Bel ons voor toezending van onze bureau-brochure
of voor het maken van een afspraak.

stimio

COMMUNICATIE PROJECTEN BV

communicatie- & beleidsadviesing
informatievoorziening & monitoring
tekstschrijven & journalistieke producties
management conferenties & symposia
audio-visuele producties
vormgeving & dtp
drukwerk



HSA001000159
170
Tijdschriften MO

Den Bommel 2
4194 TZ Meteren
Tel 0345 - 569844
Fax 0345 - 569825
e-mail stimio@wxs.nl