



Evaluatie Weven aan Samenleven

Rapportage 2003

drs. Peter W. Voogt

drs. ing. Jaap Draaisma

maart - juni 2004



Inhoud

1.1 Selectie van cases en dataverzameling.....	3
1.2 Over 'onteigening', 'verzelfstandiging' en andere begrippen.....	4
C1: Buurtbemiddeling Zwolle.....	6
C2: Instituut Papa Koenders, A'dam ZO.....	6
C3: Grubbehoeve ("Koop je eigen Bijlmer"), Adam ZO.....	7
C4: Dorpsservicecentrum Sumar.....	8
C5: Moedercentrum Mallemolen, Haarlem.....	8
P1: "Straat in eigen hand", Zwolle.....	9
P2: Danfodio, A'dam ZO.....	10
P3: Chill Inn, Heijplaat R'dam.....	11
P4: Coöperatie van zorgboerderijen in Brabant.....	13
3.1 Begeleiding door De Verandering.....	15
3.2. Het stimuleren van burgers om tot een (zelfstandig) burgerinitiatief te komen.....	16
3.3. Conditie relevant voor verzelfstandiging.....	18
3.4. Begeleiding in het licht van verzelfstandiging.....	21
3.5 Aanvullende begeleiding?.....	24



1. Inleiding

Dit is de eerste rapportage van de evaluatie van het LCO-project Weven aan Samenleven. Deze evaluatie wordt uitgevoerd door IGG – Voogt & van Veenen in samenwerking met De Verandering, in opdracht van het LCO.

Aandachtspunten voor de evaluatie zijn:

- Focus op methodiek die gericht is op verzelfstandiging van burgerinitiatieven.
- Focus op condities relevant voor die verzelfstandiging.
- Reflectie op de rol van de begeleidende instelling (De Verandering) in het uitvoeringsproject.
- Input van methodische ondersteuning tijdens onderzoek: 'ontwikkelen onderzoek'.

De evaluatie voorziet in een tweetal rapportages. Een eerste bij wijze van startmeting aanvang 2004 en een tweede bij wijze van afronding eind 2004.

Deze rapportage heeft een voorlopig karakter, omdat terugkoppeling naar de begeleidende instelling van Weven aan Samenleven (De Verandering) voor een deel nog moet plaats vinden. Tevens omdat de geplande onderdelen 'casebeschrijvingen per project' nog niet gereed zijn. Deze casebeschrijvingen, die feitelijk per project geproduceerd moeten worden door de (opbouwwerk) begeleiders, zullen apart gepresenteerd worden.

Het karakter van deze rapportage is een eerste verkenning. In hoofdstuk 2 wordt de stand van zaken per project geschetst, vanuit bovenstaande invalshoeken. Voor een vollediger beschrijving verwijzen we naar de rapportages door De Verandering. Het karakter van 'ontwikkelen onderzoek' komt hierbij tot uiting, doordat de beschrijvingen per project worden voorzien van 'commentaar'. Daarin wordt enerzijds een typering van het project gegeven in het licht van de doelen van het project weven aan Samenleven. Anderzijds worden mogelijke vervolgstappen aangegeven voor een verdere vormgeving van de projecten c.q. de begeleiding daarbij.

In hoofdstuk 3 gaan we in op de grote lijn omtrent de afzonderlijke aandachtspunten, zoals die uit alle bekeken projecten naar voren komt.

1.1 Selectie van cases en dataverzameling

Voor de evaluatie worden vier projecten intensiever bekeken dan de overige. 'Intensief' wil zeggen dat voorzien is in interviews met begeleiders en/of deelnemers. En dat voor deze projecten het opstellen van een 'casebeschrijving' wordt nagestreefd. (Zie OpbouwWerkschrift nr 1, maart 2002)

In de overige gevallen wordt alleen schriftelijke informatie ingewonnen. Onder deze overige minder intensief gevolgde projecten bevinden zich meerdere Moedercentra. Hiervan wordt slechts één project meegenomen. Dit betekent dat er naast de vier 'intensief' gevolgde projecten er vijf minder intensief gevolgde projecten meelopen in deze evaluatie.

De minder intensief gevolgde projecten zijn:

- C1: Buurtbemiddeling Zwolle
- C2: Instituut Papa Koenders, A'dam ZO
- C3: Grubbehoefte, A'dam ZO
- C4: Dorpsservicecentrum Sumar
- C5: Moedercentrum Mallemolen, Haarlem



De vier intensiever gevolgde projecten zijn:

P1: Straat in eigen hand, Zwolle

P2: Danfodio, A'dam ZO

P3: Chill Inn, Heyplaat R'dam

P4: Coöperatie van zorgboerderijen, Brabant

Er is voor gekozen om de dataverzameling voor deze evaluatie te laten samenvallen met de dataverzameling door De Verandering, die eveneens tussentijdse rapportages opstelt over de voortgang. Dit om de extra belasting voor de begeleiders en deelnemers aan de projecten tot een minimum te beperken.

Dit houdt in dat voor deze evaluatie grotendeels is aangesloten bij de door De Verandering reeds ingezette manier van vraagstelling. Met het oog op de evaluatie van de begeleiding door De Verandering zijn enkele aanvullende vragen opgenomen in de uitgezette vragenlijsten.

Voor de projecten die met interviews worden benaderd (P1 t/m P4) geldt deze beperking in de vraagstelling niet.

Van deze vier projecten komen naar verwachting slechts twee in aanmerking voor een casebeschrijving. P3 valt af omdat hier feitelijk geen (opbouwwerk)begeleiding plaats vindt van de initiatiefgroep zelf. P4 valt af omdat in achterliggende periode het project heeft stil gelegen. (Dat is ook de reden dat hier nog geen interview heeft plaats gevonden.)

1.2 Over 'onteigening', 'verzelfstandiging' en andere begrippen

Weven aan Samenleven voorziet in begeleiding van projecten van burgerinitiatief, waarbij wordt gekeken naar hoe de begeleiding dusdanig vorm te geven dat verzelfstandiging van deze projecten wordt bevorderd en onteigening wordt voorkomen. Dat roept de vraag op hoe deze begrippen te interpreteren.

In het kader van Weven aan Samenleven zijn meerdere publicaties over burgerinitiatief gemaakt, waarvan een expliciet ingaat op deze materie: "Onteigening in tijden van vraagsturing en accountability. Opstellen over de gewenste verhouding tussen bewoners, overheden, instellingen en professionals" (Duyvendak c.s., Utrecht 2003, Opbouwcahier 9).

We verwijzen naar deze publicatie voor een beschouwing over deze begrippen. Hier beperken we ons tot enkele opmerkingen over hoe we deze begrippen voor dit onderzoek hebben geïnterpreteerd.

Onteigening

Dit vatten we op als 'verlies van zeggenschap'. Daarbij moeten we onderscheid maken tussen twee verschillende uitgangssituaties.

Situatie 1: initiatief lag bij burger(s). Er is sprake van 'onteigening' als:

- het initiatief heeft gelegen bij de burger(s) en het zwaartepunt van de zeggenschap daarna is komen te liggen bij professional, instelling en/of overheid (het oordeel van betrokken burgers hierover is doorslaggevend)
- het initiatief t.o.v. de eerdere intenties/doelen van de burgers substantieel is ingeperkt door professional, instelling en/of overheid en de betrokken burgers geen invloed (hebben) kunnen uitoefenen op deze inperking, ongeacht of binnen dit nieuwe kader alle zeggenschap nog bij de burger berust (het oordeel van de betrokken burgers is doorslaggevend)

Situatie 2: initiatief lag niet bij de burger(s), maar formeel geldt als doel dat de burgers de activiteit gaan dragen. Er is sprake van onteigening als binnen een periode van een jaar noch feitelijke, noch formele zeggenschap van de deelnemende burgers is geregeld.



Verzelfstandiging

Van een geslaagde verzelfstandiging is sprake als:

- er geen sprake is van onteigening
- het zwaartepunt van zeggenschap berust bij deelnemende burgers (naar het oordeel van betrokken burgers)
- er wordt 'geproduceerd' (i.t.t. alleen nog maar het opstellen van plannen)
- continuïteit van uitvoerende activiteiten is over meerdere jaren waarschijnlijk

Hierbij wordt uitdrukkelijk niet verwezen naar een zelfstandige rechtspersoon als criterium. Dit zou een te sterke beperking inhouden van de feitelijke praktijk (vergelijk de Kinderopvang Prins Hendrik uit de Grote Kleine Kansentlas die geen rechtspersoon is).

Hiermee is niet gezegd dat dit het volledige beeld is en het is nog tamelijk grof. Als je oog hebt voor de samenwerking binnen de groep deelnemers en de vaardigheden die men gaandeweg weet te ontwikkelen, wordt het beeld genuanceerder. Het gaat dan minder om de constatering of er sprake is van *geslaagde* verzelfstandiging, maar om de kleine stappen die gezet worden op de weg er naartoe. Of juist om zichtbaar te maken op welke onderdelen er belemmeringen liggen om de zelfstandigheid te bereiken. Daartoe heeft De Verandering de volgende twee begrippen geïntroduceerd.

Zelfbeheer

Om de mate van zelfwerkzaamheid te karakteriseren van een project heeft De Verandering dit begrip geïntroduceerd in haar vragenlijsten. Dit begrip is uitgewerkt in beoordeling van de volgende aspecten:

- het goed functioneren als groep
- aanpak van het gekozen onderwerp
- het bedenken en organiseren
- het aansturen van anderen
- het zelf uitvoeren
- het zelf onderhouden en beheren

Sociale kracht

Op vergelijkbare wijze is dit begrip door De Verandering uitgewerkt in beoordeling van:

- onderlinge samenwerking
- wederzijdse stimulering
- plezierige omgang / goede relaties
- onderling vertrouwen
- zelfvertrouwen en zelfbewust optreden
- verantwoordelijkheidsgevoel
- goede relaties met andere groepen en initiatieven
- goede relaties met instanties, overheid, bedrijven

Aan deze laatste twee begrippen wordt in het volgende hoofdstuk regelmatig gerefereerd.



2. Korte schets per project

Hieronder wordt per project een korte typering van de situatie gegeven, met aansluitend onder het hoofdje 'commentaar' onze waardering van de situatie en de eventueel verder te zetten stappen. De minder intensief bekeken projecten (C1 t/m C5) zijn beknopter beschreven dan de overige projecten (P1 t/m P4).

De projecttyperingen zijn niet bedoeld om een volledig beeld te geven; daarvoor wordt verwezen naar de rapportages van De Verandering.

C1: Buurtbemiddeling Zwolle

In de wijk Dieze Oost is het idee voor buurtbemiddeling aangedragen in 2002 voor bekostiging in het kader van het landelijke "Buurt aan zet". Toen de honorering afkwam was het contact met de indieners verloren. Het opbouwwerk is vervolgens opnieuw bewoners gaan werven. Inmiddels zijn er 3 bewoners die de cursus buurtbemiddeling hebben gevolgd. En een tiental bewoners zijn actief.

De betrokkenheid van Weven aan Samenleven is niet zozeer vanwege de buurtbemiddeling, als wel omdat bedoeld is om ook activiteiten rond leefbaarheid hieraan te koppelen en daarbij met de groep een zekere zelfstandigheid na te streven.

Uit de ingevulde vragenlijst komt naar voren dat de welzijnsinstelling Travers nog de spil is in het geheel. Van groepsvorming en groepsprocessen, laat staan 'zelfbeheer' en 'sociale kracht', is kennelijk in het geheel nog geen sprake. Doel is om meer vrijwilligers te werven. Later is dan misschien meer ondersteuning nodig.

Er hebben enkele gesprekken van de begeleider met De Verandering plaats gevonden, waardering ervan is 'voldoende'.

Commentaar

Het lijkt wenselijk om met de betrokken opbouwwerker na te gaan welke tijdplanning in 2004 nog haalbaar is om (verder) aan groepsvorming te werken en mogelijke eerste stappen te zetten op weg naar verzelfstandiging. Punt van aandacht is wat de motivatie is van de tot nu toe geworven personen om deel te nemen.

C2: Instituut Papa Koenders, A'dam ZO

Streeft naar erkenning van de Surinaamse taal en cultuur "Sranan Tongo". Aanvankelijk door opneming in wet Onderwijs in Allochtone Levende Talen (OALT), maar deze wet is ingetrokken. Ondersteuning door MP Bureau en Alcides.

Het Papa Koenders Instituut is een initiatief van Surinaamse organisaties uit ondermeer Amsterdam Zuidoost, Stichting Opo-Oso Opo Sranan(tongo), Rotterdam en Utrecht om de Surinaamse taal en cultuur te her ontdekken, over te dragen, te verspreiden, te bestuderen en te beleven. De organisaties willen samenwerking gaan zoeken met onderwijsinstellingen en kennisinstituten op het gebied van taal en cultuur. Ze hebben contacten met de Surinaamse overheid en instellingen in Suriname. Ze willen nu het instituut gaan oprichten met een actieprogramma, werkverdeling, meerjarenplanning en wat er verder komt kijken bij het zelfstandig functioneren.

De elementen van zelfbeheer scoren laag.

De sociale kracht scoort middelmatig. "Onderlinge samenwerking", "verantwoordelijkheidsgevoel" en "relaties met instanties" scoren (erg) laag.

Er is weinig verandering over de metingen, maar deze zijn ook vlak na elkaar gehouden.

Extra support is gewenst inzake werven van afnemers van diensten; maar niet duidelijk wordt welke diensten dat kunnen zijn.

Voor fondsenwerving en marketing vraagt met deskundigheidsbevordering.

Begeleiding door De Verandering wordt inzake advies, procesbewaking en vergaderen als uitstekend beoordeeld; beschikbare tijd en volledigheid voldoende.

Commentaar

Het idee zal vele Surinamers aanspreken, maar tegelijk is de vraag wie er echt stevig aan wil trekken. Gelet op de scores zelfbeheer en sociale kracht blijken echte dragers c.q. stakeholders amper



aanwezig onder de betrokkenen. Voorts bestaat er nog onduidelijkheid over wat de rol van het instituut zou moeten zijn.

Het lijkt wenselijk om de onderlinge discussie over missie en taken van het beoogde instituut goed voorbereid in te zetten. Het presenteren van enkele mogelijke modellen/voorbeelden van elders waartussen een keuze gemaakt wordt, kan dit vergemakkelijken. Pas als missie en taken duidelijk zijn, kan gewerkt worden aan het opstellen van een plan van aanpak respectievelijk ondernemingsplan. Indien geen der betrokkenen hier een dragende rol in kan of wil spelen, kan men nagaan of er fondsen zijn aan te boren om een betaalde kracht als stakeholder / projectleider aan te stellen die dit op zich neemt.

Intensievere ondersteuning gedurende korte tijd is dan gericht op het voorbereiden en uitvoeren van de onderlinge discussie.

C3: Grubbehoeve (“Koop je eigen Bijlmer”), Adam ZO

Dit project komt voort uit een bewonersinitiatief medio jaren negentig gericht op behoud van enkele Bijlmerflats (“Bijlmermuseum”) en woningverbetering in eigen beheer. Grubbehoeve is de flat die uiteindelijk door de corporatie beschikbaar is gesteld voor woningverbetering in eigen beheer. Onderdeel van de plannen voor Grubbehoeve is de invulling van een voorzieningruimte, waarin tot nu toe een gemeenschappelijk (eet)café heeft gezeten. De vraag is welke voorzieningen hierin te vestigen (waaronder geprivatiseerde vormen van dienstverlening) en in welke organisatievorm dit moet worden gegoten. Hierop zal de bijdrage van Weven aan Samenleven zich richten. Betrokkenen zijn individuele huurders, eigenaar-bewoners, een VVE en een corporatie.

Er is nog maar recent besloten dit project te ondersteunen. Er is nog geen nulmeting en geen tussenmeting.

Commentaar

IGG is enkele jaren terug als adviseur bij de start van deze ‘woningverbetering in eigen beheer’ betrokken geweest. Daaruit is bekend dat er enkele zeer capabele bevlogen bewoners dit project trekken. En er is begeleiding van een architect.

Het unieke van dit project is dat (toekomstige) bewoners zelf medezeggenschap hebben over de woningverbetering. De betekenis voor Weven aan Samenleven ligt vooral bij de procesmatige kant: hoe bewoners gezamenlijk tot invulling komen. Juist de onbekendheid met dergelijke groepsprocessen, maakte dat de corporatie huiverig was om een dergelijk experiment aan te gaan. De betrokken architect (Hein de Haan) heeft juist heel veel ervaring met dergelijke processen. (Zie De Grote Kleine Kansenatlas onder Wonen).

Het is dan wenselijk dat de bijdrage van De Verandering vooral focust op de procesmatige kant en daarover aanbevelingen formuleert, opdat aarzelingen bij collega corporaties kunnen worden weggenomen. Immers, ook in het rijksbeleid is het particuliere opdrachtgeverschap als doelstelling opgenomen. De vraag is dan, hoe dit ook collectief gestalte kan krijgen.



C4: Dorpsservicecentrum Sumar

De werkgroep multifunctioneel dorpscentrum (8 personen) wil de bestaande dorpsaccommodatie in een voormalige school 'De Kamp', uitbouwen tot een dorpservicecentrum met zorgfuncties. Dit is als eerste doelstelling de uitkomst van een dorpsenquête.

De werkgroep heeft ingezet op het aanstellen van een dorpscoördinator, maar niemand is bereid bij te dragen aan bekostiging van deze functie.

Enerzijds heeft men als werkgroep voldoende kwaliteiten in huis, op grond waarvan ondersteuning van de welzijnsinstelling aanvankelijk is afgehouden. Anderzijds lijkt de opstelling naar instanties toe lang niet altijd adequaat om goodwill te creëren.

Ondersteuning is er van verschillende zijden, eveneens weet men kleine bedragen voor activiteiten te verwerven.

Op de kenmerken van zelfbeheer scoort de groep goed, met uitzondering van het 'groepsfunctioneren'. De sociale kracht is eveneens goed te noemen, met uitzondering van 'relatie met instanties'.

Commentaar

De voortgang stopt omdat de gekozen insteek (dorpscoördinator) niet (snel) realiseerbaar blijkt.

De vraag is of een professionele invulling van deze functie wel gewenst is en of dat de enige mogelijkheid is. Kan dit niet worden ingevuld door betrokken bewoners met zelfwerkzaamheid?

De twee dragende krachten van de werkgroep zijn hiervan nog niet overtuigd.

De ideeën van de werkgroep zijn ook nog niet naar buiten gebracht. Voorzienbaar probleem daarbij is, dat de uitbouw naar dorpservicecentrum, wat weliswaar ook past in het provinciaal beleid, een oplossing moet zijn voor problemen die pas op langere termijn gaan spelen. Hiervan gaat naar verwachting weinig mobiliserende werking uit naar bewoners om zich actief in te zetten.

"The proof of the pudding is in the eating" is hier dan mogelijk het devies: presentatie van het idee aan het dorp om te kijken of het betrokkenheid en menskracht genereert. Indien dat onvoldoende oplevert, kan gekeken worden naar externe financiering op *tijdelijke* basis voor een ontwikkelingsfunctionaris.

De aansluiting bij het provinciale beleid moet daarvoor perspectief kunnen bieden.

C5: Moedercentrum Mallemlen, Haarlem

Met een dragende opbouwkracht, enkele ID-baners en een kerngroep van actieve vrouwen heeft dit MC een stevige basis. Goodwill is er alom.

De scores inzake zelfbeheer en sociale kracht zijn overwegend (erg) positief. Men zoekt naar wegen tot verzelfstandiging, waar de begeleiding van De Verandering zich ook expliciet op richt en waartoe zij een aparte notitie heeft opgesteld.

Er bestaat zorg omtrent de relatie met de welzijnsinstelling Radius, van waaruit de opbouwwerker werkzaam is. Ook de uitstroom doelstelling voor ID-baners (wisseling in samenstelling) baart zorgen. En de aanwezige kennis omtrent formele zaken is onvoldoende voor een volledige verzelfstandiging.

Commentaar

Discussiepunt inzake MC's is in hoeverre verzelfstandiging kan/moet inhouden dat de dragende beroepskracht haar centrale rol moet afstaan. Uiteraard houdt een professionele opbouwwerk houding in dat men zich hooguit als 'missing member' opstelt en geen werkzaamheden verricht die evengoed door deelnemers kan worden uitgevoerd. Als aan deze conditie is voldaan, kan blijken dat overname van de trekkende rol door een van de deelnemers te hoog gegrepen is. Deelname aan een MC is al vaak een grote stap vooruit; ook nog optreden als drager is dan een stap te ver. Daar komt bij dat de dragende kracht gekwalificeerd moet zijn voor het omgaan met groepsprocessen.

Het werven van een vrijwilliger met de vereiste kwaliteiten en de bereidheid om vele uren te besteden en die ook voor de vrouwen acceptabel is, zal slechts in enkele gevallen lukken.

Men kan dan beter onderkennen dat de mogelijkheden tot (formele) verzelfstandiging begrensd zijn. Cruciaal is om dan te focussen op de zeggenschap door de vrouwen zelf.

In het geval van MC De Mallemlen, waarbij de relatie met Radius af en toe problematisch is, kan gedacht worden aan een detacheringovereenkomst tussen Radius en MC De Mallemlen. Naar aard en invulling vergelijkbaar met hoe het Instituut Opbouwwerk Rotterdam opbouwwerkers bij buurtorganisaties detacheerde: de zeggenschap over de inzet van het werk wordt overgedragen, een



eigen beroepsverantwoordelijkheid voor de opbouwwerker wordt erkend, waarop wordt toegezien door de uitlenende welzijnsorganisatie. Het maakt de opbouwwerker minder afhankelijk van wisselingen in de eigen instelling. En geeft de deelnemers een handvat voor aansturing van de opbouwwerker, in plaats van andersom.

Ook de administratieve verplichtingen en formeel juridische vereisten voor het MC kunnen hierbij tot een absoluut minimum beperkt blijven.

Daarnaast blijft gelden de door De Verandering ingezette lijn: uitsplitsen van taken die door de dragende opbouwwerkkracht worden verricht en nagaan of deze ten dele door deelnemers zijn over te nemen.

P1: “Straat in eigen hand”, Zwolle

Ontwikkeling

De groepen actieve bewoners in de twee straten zijn (mede)aanstichters van allerlei activiteiten in de straten. Men steekt zelf de handen uit de mouwen en met een gang naar de bouwmarkt haalt men meer rendement uit een bescheiden onderhoudsbudget dan als het wordt uitbesteed. Een met hun inzet tot stand gekomen trapveldje voor de jeugd is dusdanig intensief gebruikt, dat het inmiddels een opknopbeurt nodig heeft.

Waar voorheen enkele asociale buurtbewoners het woonklimaat bepaalden, is nu juist het gezag van deze goedwillende bewoners toegenomen. Er ontstaan gezamenlijke activiteiten, waardoor men elkaar leert kennen en de anonimiteit wordt doorbroken. Men voelt zich veiliger. Saillant voorbeeld hiervan: bewoners bleken bereid om aangifte te doen van bij de jaarwisseling begane criminaliteit, wat voorheen ondenkbaar was.

Dit wordt overigens gezien als een prettig ‘bijproduct’. Omdat het gericht inzetten op doorbreking van de negatieve invloed van bepaalde bewoners, wellicht niet was gelukt.

Deelnemers en organisatie

In de ene straat gaat het om een groep van 12 actieve bewoners, waarvan er 2 enigszins als drager zijn aan te merken. In de andere straat gaat het om 9 bewoners, zonder duidelijke dragers.

Het gaat om doorgaans laag opgeleide buurtbewoners, die erop gericht zijn om de handen uit de mouwen te steken. Samen met jongerenwerker en buurtsportwerker worden activiteiten opgezet. De bewoners fungeren daarnaast als overlegpartner voor de professionals in de wijk, daarbij ondersteund door het opbouwwerk.

De sociale kracht is over de hele linie iets toegenomen.

Verzelfstandiging

Verzelfstandiging in formele zin is geen optie. Constructies als “Vereniging van wijk-eigenaren” zijn te hoog gegrepen.

Veeleer gaat het om zeggenschap en om het mee uitvoeren. Belangrijk is om mee de agenda te bepalen over wat er in de buurt gebeurt. Maar vaak wacht men eerst op de voorstellen van het opbouwwerk. Het zelfstandig naar buiten optreden richting gemeente of corporatie is het doel, maar zover is het nog niet. Mogelijk kan op termijn de groep gaan functioneren als aanspreekpunt voor de corporatie.

Begeleiding

De begeleiding door het opbouwwerk richt zich vooral op het gezamenlijk bepalen van de agenda voor wat er in de buurt moet gebeuren en op het groepsproces. Representativiteit van de groep of draagvlak is daarbij aandachtspunt.

In de groep treedt de opbouwwerker op als ‘missing member’. Tevens is hij bruggenbouwer naar gemeente en corporatie.

Er is ook enig oog voor de individuele ontwikkeling van deelnemers, maar tot gerichte persoonlijke ondersteuning in de vorm van deskundigheidsbevordering heeft dat niet geleid. De welzijnsinstelling Travers heeft wel diverse daarop gerichte cursussen in haar aanbod.

Er is wekelijks overleg tussen de opbouwwerker en de bij de uitvoering betrokken jongerenwerker en buurtsportwerker over de ontwikkelingen en de gewenste insteek.



De Verandering

De ondersteuning door De Verandering is tot nu toe beperkt gebleven tot twee gesprekken en het bijwonen van een groepsbijeenkomst. Er is geen gebruik gemaakt van instrumenten (notities ter ondersteuning). De methode van begeleiding door het opbouwwerk is geen voorwerp van overleg geweest. Daaraan wordt toegevoegd dat de ondersteuning ook niet nodig is, "ik kan mezelf goed redden".

De opbouwwerker acht de ruimte van de eigen instelling voldoende om naar eigen inzicht invulling te geven aan de begeleiding van de bewoners.

Commentaar

De opbouwwerker beschouwt het project als 'ondersteunen van een burgerinitiatief gericht op het levensvatbaar maken van eigen activiteiten'. Evenwel is het initiatief oorspronkelijk niet afkomstig van bewoners, maar van opbouwwerk en politie. Verzelfstandiging is geen doelstelling en ook de mate van zeggenschap die wordt nagestreefd, is beperkt. Dit heeft alles te maken met de toerusting van de bewoners en hun oriëntatie op het 'doen'.

Het lijkt er op dat het hier vooral gaat om ondersteuning van bewoners in vergroting van de leefbaarheid. Dit ligt echter dicht bij de 1^e hoofdtak van het opbouwwerk ("adviseren en ondersteunen van maatschappelijk actieve groepen"), dan bij de 2^e hoofdtak ("zelfstandig bijdragen aan maatschappelijke ontwikkelingen").

Anders gezegd, de vraag kan opgeworpen worden of dit project typerend is of kan worden voor 'Weven aan Samen Leven'. Wil het dat nog kunnen worden, dan is verdere insteek op kadervorming van belang. De indruk bestaat dat de kadervorming tot nu toe nog onvoldoende aan bod is gekomen.

P2: Danfodio, A'dam ZO

Ontwikkeling

Danfodio kan gezien worden als een zelforganisatie in ontwikkeling, die gericht is op ondersteuning van Afrikaanse immigranten in hun omgang met de Nederlandse bureaucratie. De te verlenen diensten zijn 'vertalen', 'correspondentie met instanties', 'invullen van formulieren' en 'doorverwijzing'.

Uit een rondgang twee jaar geleden van de initiatiefnemer langs de verwante voorzieningen (Formulierenbrigade en de maatschappelijke dienstverlening), blijkt dat de door Danfodio te bieden diensten aanvullend zijn en ook worden verwelkomd.

Er heeft een verkenning van bekostigingsmogelijkheden plaats gevonden. De draagkracht van de doelgroep is te gering om eigen inkomsten te genereren. Een mogelijkheid om GSB-gelden aan te boren verviel door intrekking van de desbetreffende subsidietitel.

Thans liggen er een tweetal aanknopingspunten voor het grondvesten van een eigen dienstverlenende organisatie. De eerste is dat de genoemde verwante voorzieningen formeel de opdracht hebben om bij hun taakuitvoering zelforganisaties te betrekken. Bij Danfodio gaan de gedachten uit naar inkoop van diensten door deze voorzieningen.

Ten tweede bestaan er meer recent ideeën bij de deelraad om een wijkservicepunt in te richten, waar Danfodio dan mogelijk ook een plek in zou kunnen krijgen.

Door de initiatiefgroep wordt gewerkt aan het opstellen van een werkplan. Zij het dat de voortgang hierin momenteel te wensen over laat.

Deelnemers en organisatie

De initiatiefgroep bestaat uit zeven personen: vier Afrikaanse mannen, twee Surinaamse mannen en een Afrikaanse vrouw. Dit is ongewijzigd sinds het begin. De heer Musah is de centrale dragende persoon. Hij werkt als freelance tolk voor het Ministerie van Justitie.

De 'sociale kracht' van de groep wordt positief beoordeeld, hoewel de relaties met instanties zwak is. De aspecten van 'zelfbeheer' worden eveneens positief beoordeeld.

Verzelfstandiging

De initiatiefgroep streeft naar het oprichten van een stichting, waarbij enkele leden een betaalde baan ambiëren, eventueel eerst via gesubsidieerde arbeidsplaatsen. De betaalde krachten dragen de organisatie en zorgen voor de coördinatie. Men wil verder vrijwilligers aantrekken die ook de dienstverlenende werkzaamheden voor de doelgroep kunnen verzorgen.

De zeggenschap ligt overduidelijk bij de initiatiefgroep, waarin de heer Musah een belangrijke stem heeft.



Begeleiding

De meest betrokken begeleider is ondersteuningsfunctionaris van het Multiculturalisatie & Participatiebureau (Mp-bureau, formeel zijn dit ambtenaren). Er is voldoende ruimte voor de eigen invulling van deze begeleiding. Deze richt zich op advisering inzake strategie, intermediair naar politiek en instellingen, schrijven van plannen en enigszins op groepsprocessen. Dat laatste ligt meer op het pad van de eveneens betrokken opbouwwerker van welzijnsinstelling Alcides. Zij zorgt ook voor de persoonsgerichte ondersteuning.

Ook de deskundigheidsbevordering komt aan bod. Onder andere hebben twee leden een cursus 'effectief besturen' gevolgd. Actueel is een ondersteuningsvraag op het terrein van organisatie en administratie. Het MP-bureau kan in overleg met het "Ondernemershuis" hierin voorzien.

Ondersteuning wordt verder gevraagd voor het verwerven van subsidies en/of inkoopcontracten met de eerdergenoemde verwante voorzieningen.

De Verandering

De inbreng van De Verandering richt zich zowel op de strategische zaken als op het functioneren als groep. Onder dit laatste valt een groeps gesprek om de verwachtingen van de deelnemers omtrent Danfodio goed bloot te leggen. Samen met de twee begeleiders wordt de te geven begeleiding en wijze van interventie besproken.

Er is van meerdere instrumenten en publicaties gebruik gemaakt. Voor het vervaardigen van een werkplan heeft De Verandering een notitie met aandachtspunten opgesteld. De waardering van deze ondersteuning is (zeer) goed.

Voor de verdere begeleiding heeft De Verandering in september 2003 een plan van aanpak opgesteld.

Commentaar

Danfodio is als burgerinitiatief een duidelijk voorbeeld van waar Weven aan Samen Leven zich op richt en begeleiding ervan maakt deel uit van de 2^e hoofdtaak van het opbouwwerk. Dat het MP-bureau de centrale rol speelt in de begeleiding ligt in deze situatie voor de hand. Dit bureau heeft tot taak initiatieven van burgers in A'dam ZO te ondersteunen.

In aanvulling op het begeleidingsplan van De Verandering het volgende. In de voortgang tekenen zich enkele hobbels af. Intern, het opstellen van een werkplan. De vraag is of het maken van een concept niet door de begeleiding moet/kan worden opgepakt. Ter vergelijking: professionele organisaties roepen voor het opstellen van projectplannen niet zelden adviseurs in. Zo ook is in geval van Grubbehoefte (zie projectbeschrijving C3 hierboven) in overleg met bewoners en ambtenaren door de externe adviseurs een plan van aanpak opgesteld.

Extern, toezeggingen voor, of een in principe bereidverklaring tot, medebekostiging zijn er – nog steeds - niet. Het systematisch werken aan een lobby-traject richting deelraad en De Formulierenbrigade c.q. maatschappelijke dienstverlening zal dan gestalte moeten krijgen. Een belangrijk argument ligt in de potentiële vraag naar de dienstverlening door Danfodio. Hiervoor lijkt een marktverkenning onder de doelgroep de aangewezen stap. Deze verkenning moet voldoende professioneel worden opgezet om harde cijfers te verkrijgen, die niet nog eens ter discussie gesteld kunnen worden. Voor de uitvoering kunnen leden van de doelgroep worden ingeschakeld, zo ook kan het werven van potentiële vrijwilligers eraan gekoppeld worden. Een en ander spoort met het idee uit het begeleidingsplan om binnenkort met het idee naar buiten te treden. Een dergelijke marktverkenning moet voorafgaan aan het opstellen van een werkplan.

P3: Chill Inn, Heijplaat R'dam

Ontwikkeling

Chill Inn is een door ouders/bewoners medio 2003 opgerichte stichting om te voorzien in activiteiten voor jongeren van 12-16 en 16-24 jaar. De laatste leeftijdsgroep is een formele toevoeging, die gezien moet worden in het licht van de aanwezige sociëteit De Kolk die de oudere jongeren bedient, maar de groep tieners niet als doelgroep beschouwde. Juist voor de groep tieners was het gebrek aan activiteiten een probleem.

Recent zijn de ontwikkelingen in een stroomversnelling geraakt. In december 2003 verstrekte de deelgemeente een waarderingssubsidie, die het mogelijk maakte om in de kerstvakantie nog allerlei activiteiten op te zetten. Tevens was daardoor geld beschikbaar om het vrijstaande



sociëteitsgebouwtje van De Kolk voor twee inloopavonden per week te huren voor de eerste helft van 2004.

De Kolk die zijn eigen budget gekort zag, was na uitgebreid overleg bereid tot verhuur en overleg omtrent de condities voor gebruik. Medio 2004 zal het gebruik geëvalueerd worden.

Met de activiteiten tot nu toe heeft men circa 40 van de 300 jongeren in deze leeftijdsgroepen weten te bereiken. Thans is men in de fase om de activiteiten voor jongeren meer planmatig op te zetten. Men wil daarvoor samenwerking aangaan met deelgemeentelijke en stedelijke voorzieningen (Sport & Recreatie Rotterdam, Stichting Kunstzinnige Vorming R'dam, etc.)

Ook zoekt men samenwerking met verenigingen in de buurt. Maar dat gaat nog vaak moeizaam. Verenigingen denken dan in termen van "de jongeren kunnen toch lid worden". Maar dat is vaak een te grote drempel. Plus dat voor jongeren het nog gaat om verkenning van de verschillende mogelijkheden. Het organiseren van eenmalige activiteiten past daar beter bij. Daarbij kunnen die verenigingen in beginsel een belangrijke rol spelen; zij hebben de outillage en kennis in huis.

Deelnemers en organisatie

De initiatiefgroep van zes personen die later het bestuur vormde is ongewijzigd. Wel is er inmiddels invulling gegeven aan een jongerenraad, zoals dat in de statuten van de stichting is bepaald. De jongerenraad dient als klankbord voor het opzetten van activiteiten. Sowieso spelen de jongeren zelf een belangrijke rol bij de uitvoering van activiteiten. Ook zijn er activiteiten waar jongeren geld voor krijgen (bijv. tuinonderhoud), wat vervolgens voor recreatieve activiteiten wordt aangewend. Ouders en vrijwilligers zijn welkom ter ondersteuning van de activiteiten. Op incidentele basis wordt die medewerking ook verkregen. Allochtone ouders blijven hierin achter. Een beeld dat al eerder geschetst is in het wijkplan van de welzijnsinstelling Charlois Welzijn.

Op de onderdelen van zelfbeheer en sociale kracht scoort de organisatie goed. Daar waar faciliteiten ontbreken, weet men het in eigen netwerk doorgaans wel weer te regelen.

Verzelfstandiging

In relatief korte tijd heeft men een eigen organisatie opgezet. De verzelfstandiging is dan ook een feit. De bestuursleden weten te organiseren en steken zelf de handen uit de mouwen. Als men tegen hindernissen aanloopt, wordt het opgepakt en uitgezocht, of men mobiliseert anderen die verder kunnen helpen. De zeggenschap ligt dan ook onmiskenbaar bij de stichting zelf.

Begeleiding

Ondersteuning wordt verkregen van de jongerenopbouwwerker van Charlois Welzijn, samen met een assistent jongerenwerker. Deze ondersteuning richt zich op het opzetten en uitvoeren van activiteiten voor jongeren. Soms wordt afgesproken dat de jongerenopbouwwerker corrigerend optreedt naar probleemjongeren. Om te voorkomen dat bestuursleden zelf als lid van de lokale gemeenschap voorwerp worden van pesterijen.

De ondersteuning richt zich nadrukkelijk niet op het functioneren van het stichtingsbestuur. "Deze zijn mans genoeg om de zaken zelf te regelen", is daarvoor de verklaring.

Dat geldt ook voor de eigen deskundigheidsbevordering. Een tweetal bestuursleden volgen een computercursus bij 'Charlois Digitaal' (onderdeel van de welzijnsinstelling). En men wil zich meer verdiepen in de pedagogische aspecten van de omgang met de wat moeilijker allochtone jongeren.

De Verandering

De Verandering vervult de rol van adviseur van het bestuur. Overleg met het bestuur vindt plaats samen met de jongerenopbouwwerker.

Door het bestuur is gebruik gemaakt van alle van toepassing zijnde instrumenten van De Verandering en van de beschikbare publicaties. De waardering hiervan is goed.

Men verwacht medio 2004 een eindadvies van De Verandering omtrent de vraag hoe de continuïteit is te waarborgen. Daarnaast is De Verandering ondersteunend in het streven naar inbedding van dit project in het plaatselijke verenigingsleven.

Commentaar

Chill Inn mag een schoolvoorbeeld heten van – tot nu toe – geslaagd burgerinitiatief. Het bestuur weet de weg naar instellingen en subsidiegever te vinden. Instellingen op hun beurt zijn geneigd dergelijke initiatieven te omarmen, omdat het inzet van betrokken mensen genereert. Daardoor kunnen zaken worden opgepakt, die anders niet meer uitvoerbaar zijn voor deze instellingen. Cruciaal is wel dat het lokaal bestuur de meerwaarde van zo'n initiatief onderkent. En faciliteert met – doorgaans beperkte –



middelen. Dat is hier ook gebeurd met een waarderingssubsidie voor activiteiten en toekenning van uren ondersteunend jongerenwerk.

P4: Coöperatie van zorgboerderijen in Brabant

Ontwikkeling

Het opzetten van een samenwerkingsvorm ter ondersteuning van een veertigtal zorgboerderijen is aanvankelijk opgepakt door de Provincie en de Zuidelijke Land- en Tuinbouworganisatie (ZLTO). Daartoe was een begeleidingscommissie ingesteld bestaande uit professionals, waarin ook werd deelgenomen door het PON (advies, onderzoek en ontwikkeling op sociaal terrein). Een en ander was vastgelegd in een convenant. Het PON heeft contact gelegd met zorgboeren en in een publicatie "Zorglandschappen" medio 2002 het opkomende fenomeen van zorgboerderijen beschreven. Na de provinciale statenverkiezing in 2003 is het beleid gewijzigd en achtte de provincie geen rol meer voor haar weggelegd in deze. Door het wegvallen van provinciaal budget kan ook het PON weinig meer bijdragen aan dit project.

De onduidelijkheid omtrent de voortgang en wie welke rol hierbij kan spelen, heeft ertoe geleid dat de ontwikkelingen sinds medio 2003 hebben stil gelegen.

In verband met de onderhavige evaluatie heeft De Verandering recent gewerkt aan het scheppen van duidelijkheid omtrent de voortgang.

Deelnemers en organisatie

Feitelijk ligt het initiatief (nog) bij ondersteunende instellingen en is er van de potentiële deelnemers weinig meer bekend dan dat het om een veertigtal zorgboeren gaat.

Wel is bekend dat een vergelijkbare organisatie in de provincie Drenthe is opgezet en operationeel is in de vorm van een stichting. Dit is gebeurd onder begeleiding van de NLTO.

Verwacht mag worden dat de zorgboeren zelf voldoende zijn toegerust voor het dragen van een dergelijke organisatie; ten slotte gaat het om zelfstandige ondernemers. Anderzijds zijn het juist de besommeringen van het runnen van het eigen bedrijf die maken dat men weinig ruimte heeft voor 'bijkomende activiteiten'. Zeker zal dit onvoldoende prioriteit krijgen als niet zichtbaar is dat op korte termijn hieruit een substantieel voordeel kan worden behaald.

Complicatie is ook dat het karakter van de zorgboerderijen nogal uiteenloopt, zoals de publicatie van het PON laat zien. Als men te maken heeft met verschillende doelgroepen, zorginstellingen en daarbij behorende regelingen, kan 'de grootste gemene deler' van de zorgboerderijen te smal blijken.

Niettemin biedt het bestaan van een Drentse variant perspectief.

Verzelfstandiging

Dit is in dit stadium nog niet van toepassing.

Begeleiding

Het ziet er thans naar uit dat de ZLTO de begeleiding gaat oppakken. Het PON blijft op afstand betrokken.

De Verandering

De Verandering heeft uitgesproken de ondersteuning van dit initiatief ter hand te willen nemen, samen met de ZLTO, zij het binnen de beperkte beschikbare capaciteit. Voor de ZLTO is deels nog de vraag wat de meerwaarde is van het betrekken van Weven aan Samenleven, immers zij zelf moet als professionele ondersteuningsorganisatie geacht worden e.e.a. vlot te kunnen trekken.

Commentaar

Voorzover nog niet aanwezig ligt het voor de hand een klankbordgroep samen te stellen bestaande uit enkele zorgboeren. Deze dient zo min mogelijk te worden belast.

Vanuit het ZLTO kan, mede op basis van de ervaringen in Drenthe, een profielschets worden opgesteld van een ondersteuningscoöperatie/organisatie waaruit duidelijk naar voren komt welke voordelen er met een dergelijke organisatie valt te behalen voor de individuele zorgboeren. Indien nog onduidelijk is welke deze voordelen kunnen zijn, of als onduidelijk is of de Drentse situatie van toepassing is op de Brabantse zorgboeren, kan een eenvoudige enquête gehouden worden onder de Brabantse zorgboeren.



Pas als een dergelijke profielschets voldoende draagvlak krijgt, kan daarna de vertaling ervan naar een ondernemingsplan voor een op te zetten coöperatie/organisatie worden opgepakt. In dat stadium laat de zelfwerkzaamheid van betrokken boeren zich makkelijker mobiliseren: de klankbordgroep verbreden en haar eigen inzet laten toenemen. Met name de procesmatige kant gericht op 'verzelfstandiging' is daarbij de focus van De Verandering.



3. Een eerste evaluatie

In dit hoofdstuk destilleren we enkele grote lijnen zoals die uit het verkregen materiaal naar voren komen. Het gaat om een eerste verkenning. In de tweede (eind)rapportage van deze evaluatie zal dieper en meer theoretisch op deze materie worden ingegaan.

3.1 Begeleiding door De Verandering

Instrumenten

Weven aan Samenleven heeft een drietal publicaties opgeleverd, waarvan twee ook bedoeld zijn voor de projecten van burgerinitiatief zelf: “Dragers en Schragers” en “De Grote Kleine kansen Atlas”. In de meeste gevallen was de eerste bekend, de tweede in de helft van de gevallen. De beoordeling ervan was goed.

Daarnaast heeft De Verandering een aantal inhoudelijke notities opgesteld, veelal op verzoek van een van de projecten. Drie van die notities zijn ook gepubliceerd op de website. Niettemin is het gebruik van deze notities bij de andere projecten zeer beperkt gebleven.

Door de vragende projecten zelf is deze vorm van ondersteuning positief gewaardeerd.

Het is de bedoeling deze instrumenten in aangepaste vorm deel uit te laten maken van een nader samen te stellen ‘stimulering-toolkit’.

Missing member

De begeleidende rol van De Verandering is afhankelijk van de vraag sterk wisselend van aard. Gericht op alleen de (opbouwwerk)begeleiding, of op de begeleider(s) en deelnemersgroep gezamenlijk. Deels gericht op het geven van inhoudelijke adviezen, deels op consultatie inzake groepsprocessen en soms optredend als trainer (motivatiespel). Door deze verschillende rollen te spelen, voorziet men in de missing member van dat moment. Deze flexibele invulling wordt duidelijk gewaardeerd.

Verdeling over projecten en doorlooptijd

De Verandering heeft een beperkt aantal uren beschikbaar per project. Uit de korte schetsen per project uit hoofdstuk 2 dringen zich twee punten van aandacht op. Duidelijk is dat het ene project heel wat voortvarender verloopt dan het andere. De vraag is of dat zich voldoende vertaalt in differentiatie van het aantal beschikbaar gestelde uren per project.

Zo ook is zichtbaar dat de voortgang van bepaalde projecten soms stopt op moeilijk overkomelijke hindernissen. Hier is de vraag of een geconcentreerde inzet gedurende korte tijd (om de hindernis te nemen en de voortgang weer vlot te trekken) niet te verkiezen is boven een regelmatige beperkte inzet gedurende langere tijd. Immers, als het goed is zorgen de aan de projecten gekoppelde begeleiders voor de langere termijn voortgang.

Methodische vragen

De analyse van de situatie rond een project en welke de vervolgstappen dienen te zijn, hoeft lang niet altijd gedeeld te worden door deelnemers, begeleiders en De Verandering. Als bepaalde partijen zich niet laten overtuigen, kan je de vraag stellen hoe sturend je mag optreden. Zonder het antwoord te willen geven, werpen we enkele aan de voorgaande korte schetsen ontleende kwesties op.

- als de voortgang ernstig belemmerd wordt doordat een drager een ‘verkeerde’ strategische keus voorstaat, kan je dan aansturen op isolering (buiten spel zetten) van deze persoon?
- als de taakuitvoering door de deelnemersgroep onvoldoende is, neem je het als begeleider dan over c.q. besteed je het uit aan derden?
- idem als de taakuitvoering door de begeleider/opbouwwerker onvoldoende is?
- als de opbouwwerker inzet op langdurige groepsbegeleiding in de hoop dat er t.z.t. voldoende sociale kracht c.q. dragers uitgroeien, moet je dan met klem (blijven) aandringen dat de draagkracht beter extern aangeboord kan worden?

Dergelijke interventies komen allen neer op gedeeltelijke of tijdelijke ‘onteigening’. Zijn er criteria te stellen om te voorkomen dat dergelijke interventies al te willekeurig plaats vinden? Moet het criterium zijn dat bij non-interventie de deelnemersgroep uiteen dreigt te vallen? Of is de logische conclusie dat de bijdrage vanuit Weven aan Samenleven stopt? We laten het antwoord voorlopig nog in het midden.



Processen versus inhoud

De rol van 'missing member' voor De Verandering heeft het risico dat veel aandacht uitgaat naar inhoudelijke advisering, daar waar deze kennis bij het project zelf ontbreekt. Met name in situaties waar deze kennis makkelijk te mobiliseren is of budget beschikbaar is om het in te huren, moet aan deze verleiding weerstand worden geboden. Bij het centrale onderwerp 'onteigening' en 'verzelfstandiging' gaat het immers vooral om inzicht in condities voor verzelfstandiging en de opstelling van de (opbouwwerk)begeleiders.

In de navolgende paragrafen wordt op deze invalshoeken ingegaan. Het betreft slechts een eerste verkenning op basis van de projectbeschrijvingen. In de tweede evaluatie zal hier verder en meer theoretisch op worden ingegaan.

3.2. Het stimuleren van burgers om tot een (zelfstandig) burgerinitiatief te komen

In het project Weven aan Samenleven gaat het niet alleen om het begeleiden en ondersteunen van bestaande sociale groepen naar zelfstandigheid. Het gaat ook om het **stimuleren** van burgers tot het nemen van initiatieven.

Het stimuleren van burgers om te participeren in door anderen (overheid, instellingen) opgezette en geleide activiteiten valt hier nadrukkelijk **niet** onder. De burgers die hierbinnen hun steentje bijdragen, hebben een afhankelijke rol. De regie berust bij de instellingen, die eveneens bepalend zijn voor de voortgang. "Onteigening" is hier dan ook geen relevant criterium.

We zien daarnaast echter vaak dat gemeenten, woningcorporaties en andere instellingen (politie, geestelijke gezondheidszorg, reclassering, onderwijs, e.a.) opbouwwerkers inhuren om de burgers tot, liefst duurzame, **zelfstandige** activiteiten te laten komen. Dat varieert van een Opzoomergroep, een buddy groep voor ex-gedetineerden, een steungroep voor psychiatrische patiënten, het maken van een buurtkrant tot het opzetten van een vereniging van wijkeigenaren. Soms gaat de opdrachtgever ervan uit dat de opbouwwerker na verloop van tijd het veld weer ruimt en de burgers zelfstandig het initiatief voortzetten. In andere gevallen kan een zekere support en betrokkenheid van de opbouwwerker blijven bestaan

In zo'n stimuleringstraject zijn zaken aan de orde als:

- welk initiatief
- wie neemt het initiatief
- wie trekken eraan
- hoe wordt er geworven
- wie worden er aangesproken om mee te doen
- hoe vorm je een groep

Dit stimuleren speelt als er nog geen groep is. Soms is / zijn er wel een initiatiefnemer(s), of is er een opbouwwerker of medewerker van een instelling die tot vorming van een groep wil komen, waarbij dan, vanuit Weven aan Samenleven de voorwaarde werd gesteld dat het perspectief een duurzaam, kleinschalig zelfstandig burgerinitiatief moet zijn.

Het vormen van de 'startgroep' speelde bij de volgende projecten.

Noord Nederland – Dorpshuis Sumar

Hier zijn twee actieve burgers uit het dorp Sumar die tot een dragende groep willen komen die een nieuw (type) dorpshuis van de grond moet gaan tillen.. Echter, sinds begin 2003 hebben de twee initiatiefnemers zich geheel gericht op eventuele samenwerkingspartners (van huisarts tot kerk) en, ondanks ons aandringen zich niet tot de dorpsbewoners c.q. potentiële deelnemende burgers gericht. Daardoor wordt het bijna uitgesloten dat dit een burgerinitiatief wordt, waarbij de deelnemende burgers zelfstandig het initiatief vorm geven. Blijkbaar zien de initiatiefnemers pas een rol voor burgers / dorpsbewoners wanneer het initiatief al vorm heeft gekregen.

**Brabant - Coöperatie van Zorgboeren**

Vanuit de provincie Brabant werd, op grond van een onderzoek van het PON, geconstateerd dat er behoefte is aan een ondersteuningsstructuur voor zorgboeren. Nu vindt elke zorgboer het wiel opnieuw uit en vindt geen uitwisseling plaats van ervaring. Door het opzetten van een coöperatie van zorgboeren zou die onderlinge steunverlening en uitwisseling georganiseerd kunnen worden, zo was het idee bij het PON. Een boer wilde wel trekker zijn, maar alleen als anderen (PON, provincie, ...) de uitvoerende werkzaamheden op zich wilden nemen. Najaar 2003 bleek de provincie hier geen geld voor over te hebben en haakte het PON af. Het ZLTO werd gevraagd een ondersteuningsstructuur voor de zorgboeren in Brabant op te zetten. Daar is het ZLTO inmiddels mee bezig. Zij wenst daarin niet samen te werken met een andere organisatie (zoals het LCO-project Weven aan Samenleven) en richt zich ook niet op het opzetten van een coöperatie (al kan dat er wel uitkomen).

Moedercentrum Het Nieuwe Lokaal

Als gevolg van het teloorgaan van de welzijnsinstelling Alcides en bezuinigingen bij stadsdeel Zuideramstel werd december 2003 het oudste moedercentrum van Nederland, het Lokaal, gesloten. Een initiatiefgroep werd door de vrijwilligers gevormd (de beroepskrachten en ID-medewerkers deden niet meer mee / konden niet meer meedoen) om door te gaan als geheel zelfstandig MC. Het vormen van een groep die het nieuwe centrum kan runnen is een van de centrale inzetten. Ondersteuning kon niet plaatsvinden door de opbouwwerker / beroepskracht, want die kreeg ander werk. Strategische ondersteuning werd / wordt verleend vanuit Weven aan Samenleven

Zwolle, Onze Buurt aan Zet: Beter een Goede Buur en Buurt vol Verhalen

Beide initiatieven zijn weliswaar ooit door burgers, bewoners van de wijk Diezerpoort, bedacht, maar het zijn opbouwwerkers die vanaf de toekenning van de Onze Buurt aan Zet gelden (onderdeel GSB) eind 2002, zich ingezet hebben om van beide ideeën een burgerinitiatief te maken.



3.3. Conditie relevant voor verzelfstandiging

De meest in het oog springende condities voor een mogelijke verzelfstandiging zijn de volgende.

1. Groepscohesie of sociale kracht

De sociale kant van samenwerken wordt weinig benoemd. Vaak vlucht men direct in organisatie schema's, taakomschrijvingen, rolverdeling, e.d. **Wederzijdse stimulering**, elkaar steunen en opvangen en andere vormen van positieve sociale omgang zijn vaak moeilijk te realiseren of te sturen.

Voortgang van het initiatief is vaak moeizaam. Het bestuurtje spelen komt veel voor. Veel burgerinitiatieven ontplooiën nauwelijks activiteiten, zijn voornamelijk een praatclub en zijn daar verder tevreden mee. Het initiatief Ppa Koenders Instituut is al sinds eind jaren '90 aan het praten over het opstarten van een landelijk instituut voor de (Afro-) Surinaamse cultuur en kwam maar niet tot concrete stappen. Met Weven aan Samenleven heeft men nu stappen gezet om toch tot eigen activiteiten te komen.

Omgangsvormen. Is men in staat (te) harde en grove omgangsvormen bij te sturen? Zo niet, dan kan één medewerker de rest van de groep weggagen. (treedt bij **diverse groepen op**)

Meningsverschillen. Bij sommige groepen leiden meningsverschillen direct tot botsingen. Verschillen in opleiding, culturele of etnische achtergrond kunnen, wanneer ze niet uitgesproken worden, makkelijk tot spanningen leiden. Meningsverschillen horen erbij, daar moet je mee leren omgaan. Binnen burgerinitiatieven kom je nogal wat eigenwijze, gemotiveerde mensen tegen, die niet allemaal even sociaal en tolerant zijn. Zaken worden dan snel op de spits gedreven, mensen worden persoonlijk aangevallen, kunnen niet het geduld opbrengen om naar de mening van een ander te luisteren, etc. Als dan de buitenwereld zich tegen de komst van het burgerinitiatief keert, zoals in *Amsterdam Zuideramstel* de wethouder die een nieuw zelfstandig moedercentrum niet zag zitten, dan ontladen de spanningen zich door onderlinge meningsverschillen en dreigt de groep uit elkaar te spatten.

Besluiten / Afspraken. Veel groepen nemen geen formele besluiten. Men spreekt het onderling af en als iedereen ervan op de hoogte gesteld wordt en zich eraan houdt, is het goed. De doe cultuur, samen aan de slag, staat centraal. De charme van kleinschalige burgerinitiatieven is de informele kant, die houd je vast door besluitvorming en besprekingen zo min mogelijk te formaliseren. Voor je het weet ben je zelf bureaucratisch bezig. Dit vaak als reactie op het 'bestuurtje spelen', waar de denkers dan de overhand hebben.

Vertrouwen. Onderling vertrouwen is de kern van een sociaal verband. Je kunt alleen op basis van gelijkwaardigheid met elkaar samenwerken wanneer het vertrouwen er is dat men eerlijk is, open en met respect voor de ander. Dat is niet makkelijk. Verschil in culturen en leefstijlen maken de onderlinge omgang vaak moeilijk en kan de bron zijn van misverstanden en wantrouwen. Dit vervolgens niet (durven) uitspreken kan leiden tot irritaties, onderhuidse spanningen, roddels, e.d. De slechte sfeer die daardoor ontstaat zal ertoe leiden dat minder burgers aan het initiatief deelnemen.

Verantwoordelijkheid en zich verantwoorden. Het is voor de meeste burgerinitiatieven moeilijk om mensen te vinden die ook een deel van de verantwoordelijkheid van het initiatief op zich willen nemen. Uitvoeringstaken verdelen lukt nog wel, maar de club samen runnen is vaak een crime. Het opknippen in deelverantwoordelijkheden, ondersteuning, het vormen van duo's en inzichtelijk maken wat er gebeurt, kan mensen over de streep trekken.

Daarnaast is het voor mensen die wel (veel) verantwoordelijkheid dragen vaak moeilijk om daarover verantwoording af te leggen. Men ervaart dat als zonde van de tijd, als wantrouwen, als beoordeling, als aantasting van hun positie. Zij moeten er dan van overtuigd worden dat alleen op die manier democratie vorm kan krijgen, er zo vertrouwen bij de buitenwereld opgebouwd kan worden en zaken evt. overgedragen kunnen worden.

Onderling samenwerken. Samenwerken op basis van gelijkwaardigheid en vrijwilligheid is soms moeilijk. Men verwacht leiding, schuift af of ziet de ander als concurrent; men geeft elkaar de ruimte niet, etc. Het elkaar stimuleren, wederzijds geven van ondersteuning, elkaar helpen en aanvullen vereist vaak de nodige oefening, ondersteuning en een sfeer van vertrouwen.



Groepsvorming is nooit af. Meer dan bedrijven en instellingen hebben de meeste burgerinitiatieven te maken met deelnemers die vertrekken. Men wil of kan zich niet voor langere tijd binden. Het verhaal is dat burgers zich tegenwoordig niet meer willen binden, geen verplichtingen voor langere duur willen aangaan. Als dat zo is, dan is de uitdaging om mensen op een wat flexibelere manier aan een initiatief te verbinden en meer rekening te houden met doorstroming. Het werven van nieuwe deelnemers is daarom voor veel burgerinitiatieven een bestaansvoorwaarde; een permanente activiteit die hoge prioriteit zou moeten hebben. Een goed wervingsplan, met een groepje mensen die dat op zich neemt. Hoe spreek je aan, hoe zorg je voor een uitnodigende sfeer, verleid je mensen om mee te doen, maak je het zo leuk dat mensen willen blijven.

Veel groepen (o.a. **Amsterdam – MC Nieuwe Lokaal en Papa Koenders Instituut**) werven op formele manier; via de plaatselijke Vrijwilligerscentrale en via advertenties in lokale kranten. Daarvoor stelt men een profiel op van de vrijwilligers / medewerkers die men zoekt op een manier die lijkt op personeelsadvertenties, het heet ook vaak 'vacature' en mensen die wat willen gaan doen geven zich ook op bij diverse websites.

Burgerinitiatief: persoonlijke en collectieve motivatie. Door Weven aan Samenleven hebben we in 2003 in dit kader het "Motivatiespel" ontwikkeld. Daarmee hebben we de persoonlijke motivatie van deelnemers boven water gehaald. Dat was vaak moeilijk, want de persoonlijke motivatie dreigt beschouwd te worden als egoïstische privé doelstelling tegenover de goede gemeenschappelijke zaak. Dit bespreekbaar maken (en daarmee de – natuurlijke – spanning tussen persoonlijke en collectieve doelen) bleek voor veel groepen een belangrijke gebeurtenis in hun ontwikkeling.

Dit lijkt allemaal logisch, maar tal van vrijwilligersorganisaties en burgerinitiatieven worstelen ermee, (tal van bedrijven en instanties ook trouwens). De oplossingen die dan meestal aangedragen worden betekenen een vluchten in techniek: organisatiestructuur, bevoegdheden, taakverdeling, contracten, taakomschrijving, etc. Hier kan en moet de opbouwwerker / agoog zijn / haar onmisbare rol vervullen.

Verder kijken dan het eigen initiatief. Als voorbeeld: Rotterdam - Heijplaat kent tal van verenigingen, de voorzitters komen maandelijks bij elkaar, maar men zoekt niet naar samenwerking, komt niet bij elkaars activiteiten. De posities zijn verkaveld, verdeeld en iedereen houdt elkaar op de hoogte van wat men doet, maar verder ligt alles stil. Het beoordelen van nieuwe situaties en daarop inspelen, het ontwikkelen van nieuwe werkwijzen en initiatieven, men ziet het als bedreigend voor de bestaande orde.



2. Aanwezigheid van Draggers

Bij afwezigheid van dragers (bijv. bij de projecten in Zwolle), wanneer alleen de (opbouwwerk) begeleider deze rol vervult, blijft de verzelfstandiging steken op een laag niveau. Juist hier wordt veel gevergd aan persoonlijke begeleiding om dragers 'te maken'. Zowel in de praktijk in Zwolle als bij een aantal moedercentra zien we dat het proces van overdracht van de centrale (draggers) rol aan betrokken burgers niet tot stand komt. De opbouwwerker acht de tijd niet rijp, de groep te zwak, etc. en de betrokkenen vinden het ook wel makkelijk zo. Alleen druk van buiten lijkt dit te bewerkstelligen. Zoals het faillissement van welzijnskoepel Alcides in Amsterdam, waardoor MC Het Lokaal opgeheven werd en vervolgens het burgerinitiatief MC Het Nieuwe Lokaal ontstond.

Opvallend is dat het alternatief, werven van potentiële dragers van buiten de groep, amper als mogelijkheid wordt gezien.

In het boek *Dragers en Schragers*, onderdeel van het LCO-project Weven aan Samenleven, worden een aantal initiatiefnemers / dragers van burgerinitiatieven geïnterviewd. In de meeste burgerinitiatieven zijn mensen die zich met hart en ziel voor het initiatief inzetten, vaak zijn dit degenen die het voortouw genomen hebben. Zij vormen de motor van de organisatie, zijn de drijvende kracht, de inspirator en stimulator. Zij vormen het gezicht van de organisatie.

3. Dominantie van de drager

Voor de startfase van een initiatief zijn dragers goud waard, daarna verhinderen zij vaak de verdere groei en het ontstaan van gelijkwaardige sociale relaties binnen het initiatief.

Een te dominante drager kan bron van conflicten worden, of leiden tot zelfselectie van deelnemers die genoeg nemen met een louter volgende rol; zij voeren de taken uit die de centrale persoon bepaalt, draaien hun uurtjes / diensten. In het laatste geval hangt het vooral van de drager af hoeveel werk deze kan verzetten en zijn of haar organisatorisch talent. Het wordt dan een "eenmanszaak", weliswaar met een sociale doelstelling, maar het project is niet van de deelnemers zelf.

Door dergelijke burgerinitiatieven vindt niet of nauwelijks "weven aan samenleven" plaats, immers, de betrokkenen bouwen geen duurzame relaties op met elkaar noch met de buitenwereld. Het boek 'Dragers en Schragers' geeft hier vele voorbeelden van.

De beroepskracht die in zijn vrije tijd in zijn rol als burger drager van een initiatief wordt, en dezelfde normen en werkwijze hanteert als in een professionele setting, blokkeert meestal elke groepsvorming. Zie ervaringen Weven aan Samenleven in **Sumar** – Fr.

Belangrijk is dat zoveel mogelijk mensen een deel van de verantwoordelijkheid op zich nemen, samen de schouders eronder willen zetten. Vele handen maken licht werk, is vaak het beste uitgangspunt. Alleen bij kleinschalige initiatieven is het mogelijk om zowel in de uitvoering als in de beleids- en besluitvorming als collectief te functioneren. Of bij grotere organisaties, die dan met zelfstandige onderdelen werken.

Voor de kwaliteit van de sociale relaties binnen het initiatief, voor de mogelijkheden om verantwoordelijkheden te dragen, voor het ontwikkelen van (o.a. sociale) capaciteiten is een vorm van collectieve leiding en organisatie van groot belang.

"In de traditionele organisatiestructuur zijn de verbindingen tussen mensen kwaliteitsarm omdat deze verbindingen te weinig eigen verantwoordelijkheden in zich dragen" aldus Hermen Wijffels (SER) in MO Samenlevingsopbouw maart 2004

4. Aanwezige kennis en vaardigheden

Oftewel de 'mogelijkheden tot zelfbeheer': bij een tekort hiervan zal het ontstaan van dragende krachten moeilijk worden. Een onevenwichtige verdeling over denkers en doeners kan de 'productiemogelijkheden' van de groep ernstig beperken.

Door het, binnen Weven aan Samenleven ontwikkelde, *Motivatiespel* is bij veel groepen in kaart gebracht wat de aanwezige kennis en vaardigheden waren en hoe men die gaat inzetten en vergroten.



5. Faciliteiten van buitenaf

Het verwerven van faciliteiten is niet alleen van praktische betekenis, maar ook een blijk van erkenning voor de zinvolheid van eigen inzet. Voor vrijwillige inzet is erkenning de belangrijkste motivatiebron. (Erkenning kan ook verkregen worden vanuit de groep zelf.)

In negatieve zin kan een gebrek aan faciliteiten, of het opwerpen van belemmeringen de verzelfstandiging bemoeilijken. Onder dit laatste vallen ook onteigeningsmechanismen van betrokken welzijnsinstellingen of anderen instanties. (Zie ook de LCO-Weven aan Samenleven publicatie van J.W. Duyvendak, G. van der Laan en L. Veldboer : "Onteigening in tijden van accountability") Tijdens de evaluatie over 2003 is nog geen aandacht geschonken aan 'wet- en regelgeving' als beperkende factor, dat zal voor de eindevaluatie voor 2004 wel gebeuren. Voorbeelden zijn hoe particuliere vormen van kinderopvang of catering activiteiten onmogelijk worden. Nu 'deregulering' hoog op de agenda lijkt te staan bij het Rijk, is het zaak de typische belemmeringen voor burgerinitiatief eveneens op de politieke agenda geplaatst te krijgen.

6. De aanwezigheid van begeleiding en de focus ervan

Zonder begeleiding komen talloze initiatieven tot stand, maar met begeleiding zijn meer groepen in staat om tot een succesvol burgerinitiatief te komen. De focus van die begeleiding is daarbij cruciaal. Zie ook hierna.

3.4. Begeleiding in het licht van verzelfstandiging

Voor veel burgerinitiatieven is begeleiding niet nodig; zij kunnen het zelf wel.

Sommigen zijn ook erg argwanend over begeleiding, vertrouwen het niet, zijn bang dat ze ingekapseld worden, een bepaalde richting ingestuurd, zaken opgedrongen krijgen, hun zelfstandigheid kwijt zullen raken. Zie bijv het burgerinitiatief voor een *zorgcoöperatie in het Brabantse dorp Hooglonen*. Ondanks het feit dat door het project 'weven aan samenleven' op de dorpendag 2003 op het Brabantse provinciehuis speciale workshops over zorgcoöperaties verzorgd zijn, wenst men geen ondersteuning van onze kant.

Er kan een onderscheid gemaakt worden tussen

- begeleiding (langere tijd, tijdens bepaalde fase, traject of periode)
- advies (eenmalig of op aanvraag)
- ondersteuning (gevraagd en ongevraagd advies maar evt. incidentele activiteiten)

Het gaat hier om sociale initiatieven, het vormen van kleinschalige, zelfstandige, duurzame burgerinitiatieven.

Centraal staat dan het ontstaan, vormen en ontwikkelen van (sociale) groepen, dus alles wat met groepsprocessen en sociale verbanden te maken heeft. Zie 3.3.1. hierboven. Dat zou de core business van de opbouwwerker moeten zijn (zie ook competentieprofiel opbouwwerker in Opbouwwerkschrift maart 2004). Zijn of haar unique selling point. De rest kunnen de andere adviseurs, consultants en ondersteuners ook wel.

Over de inzet of focus van de begeleider komen we op basis van het evaluatiemateriaal tot de volgende eerste signaleringen.

1. weinig focus op verzelfstandiging: het koesteren van een eigen centrale rol kan (onbewust) het focussen op mogelijkheden tot verzelfstandiging in de weg staan.

De opbouwwerker als bruggenbouwer, die de doelgroep in contact brengt met mensen uit andere wijken, achtergronden, culturen, die van nut kunnen zijn voor het initiatief en die (vaak) belangeloos mee willen doen, advies willen geven, in een bestuur willen zitten, de boekhouding willen doen, sponsor willen zijn, de website willen verzorgen, en wat al niet.

Waardoor het voor zelfstandigheid noodzakelijke, onmisbare externe netwerk ontstaat en de deelnemers aan het burgerinitiatief hun eigen sociale netwerk ook uitbreiden.

Helaas hebben we in alle projecten van Weven aan Samenleven zelden of nooit een opbouwwerker of ondersteuner gezien die dit oppakte, contacten legde, stimuleerde om zo'n extern netwerk te vormen.



Alleen bij sommige moedercentra gebeurt het, waarbij het zelfstandige MC Spiegeling te Leiden een lichtend voorbeeld is.

De opbouwwerker of ondersteuner heeft het te druk met de groep zelf, en komt niet toe aan de buitenwereld, of heeft daar zelf ook geen zicht op / geen contacten mee.

Daarmee missen opbouwwerkers de boot, want anderen pakken dit nu enthousiast op. De moderne Vrijwilligerscentrales in de meeste steden hebben zich ondermeer toegelegd op het bemiddelen tussen vrijwilligersgroepen (en dat zijn burgerinitiatieven) en personen die hun deskundigheid / kennis / ervaring willen inzetten voor een sociaal initiatief. En vanuit het bedrijfsleven (vaak via de plaatselijke Kamer van Koophandels – “Maatschappelijk verantwoord ondernemen”) krijgen personeelsleden uren om gratis sociale initiatieven te steunen.

2. te weinig uitdaging inbouwen: als op voorhand de mogelijkheden van mensen laag worden ingeschat, kan dat hun groei en de mogelijkheden tot verzelfstandiging onnodig beperken.

Dit heeft alles te maken met de rolopvatting van de opbouwwerker, die zelden gericht is op de persoonlijke ontwikkeling van deelnemers. Een gunstige uitzondering is de beroepskracht in moedercentrum Luna te Arnhem. Haar beperkt aantal uren gebruikt zij voornamelijk voor het coachen van de individuele actieve vrouwen. En het geven van strategisch organisatie advies. Op die manier stimuleert zij zowel de groei van de individuele vrouwen als van het vrouwencollectief.

3. volgen van eigen voorkeuren door de ondersteuner; de keerzijde van de rol van missing member, de mogelijkheid om op verschillende fronten in te zetten, kan ook leiden tot het volgen van eigen voorkeuren, terwijl inzet op een ander front misschien wenselijker is.

Hier en daar is waarneembaar dat opbouwwerkers zich vooral concentreren op de taak van adviseur inzake strategiebepaling, organisatie en verwerven van faciliteiten. Hier zijn ook vaak derden voor in te schakelen. Terwijl tegelijk weinig aandacht uitgaat naar de groepsdynamiek, waar ondersteuning door het opbouwwerk dan meer geboden is.

4. gebrekkige kennis van voorzieningen: bij het invoeren van faciliteiten van buitenaf wordt slechts gekeken naar de mogelijkheden in beperkte kring (aanbod van eigen instelling en/of gemeente als subsidiegever).

Wat voor het vormen van externe netwerken geldt (zie hierboven onder 1.) blijkt ook te gelden voor het kennen van de voorzieningen, faciliteiten, trainingen en cursussen voor de actieve burgers in burgerinitiatieven. De opbouwwerkers en ondersteuners zijn hier niet of nauwelijks van op de hoogte (gelukkig zijn er uitzonderingen, zoals bij Charlois Welzijn in Rotterdam Heijplaat en bij Rijnstad – Arnhem m.b.t. moedercentrum Luna).

Men kent soms het aanbod van de eigen welzijnsinstelling niet eens, laat staan dat van de lokale ROC, Vrijwilligerscentrale, Volksuniversiteit, e.d.

De oorzaak hiervan hebben we nog niet scherp boven water: een enorme angst bij de opbouwwerker om ‘de doelgroep’ in de grote boze buitenwereld los te laten, zelf greep op de ontwikkeling van het burgerinitiatief kwijt te raken en/ of gebrek aan kennis en oriëntatie op ‘de buitenwereld’?

5. Spreiding van inzet

Afhankelijk van de ontwikkelingen bij een burgerinitiatief is de benodigde inzet van de begeleider wisselend. Als te veel gedacht wordt in termen van vaste uren per week is dat een inefficiënte aanwending. Deze gaat tevens in tegen mogelijkheden voor verzelfstandiging. De begeleiding drukt door aanwezigheid een stempel ook als dat niet nodig is.

6. Afschermd houding



Indien onvoldoende vertrouwen bestaat om derden een kijkje in de eigen begeleidings- of opbouwwerkkeuken te gunnen, zijn de mogelijkheden voor een op 'verzelfstandiging' gerichte ondersteuning door De Verandering beperkt. Dit speelt met name in Zwolle – Straat in eigen Hand en in Sumar.

7. Wat kan de inzet zijn van een opbouwwerker bij het vormen, begeleiden, ondersteunen, adviseren van een zelfstandig (te worden) burgerinitiatief

Wij onderscheiden binnen Weven aan Samenleven acht terreinen waarop zelfstandigheid vorm kan / moet krijgen, wil die zelfstandigheid ook duurzaam kunnen zijn:

1. Sociale kracht, groepscohesie, sociaal functioneren, sociale structuur
2. Organisatie structuur
3. Financieel
4. Netwerken
5. Positioneren, profileren, communiceren
6. Kiezen rechtsvorm en statuten
7. Interne begeleiding, scholing en coachen
8. Besturen

Natuurlijk is het voor de beste opbouwwerker onmogelijk om op al deze 8 terreinen het burgerinitiatief van de benodigde ondersteuning te voorzien. Hij/ zij zal heel goed moeten zijn in 1. het nodige moeten weten van 2, 3, 4, 5 en 7, en 8 maar hiervoor vooral ook anderen moeten kunnen binnenhalen en 6 door anderen laten doen.



3.5 Aanvullende begeleiding?

In de tussenmeting die aan bovengenoemde projecten is voorgelegd, is gevraagd naar eventueel benodigde bijzondere vormen van ondersteuning. Het evaluatiemodel “ontwikkeland onderzoek” voorziet namelijk in het bieden van deze extra ondersteuning, bijvoorbeeld in de vorm van ‘clinics’. Uit de inventarisatie zijn echter geen vragen om extra ondersteuning naar voren gekomen, die niet binnen het reguliere aanbod zouden zijn in te vullen, of door De Verandering kunnen of al worden opgepakt. We stellen voor om in overleg met De Verandering en het LCO te kijken hoe de beschikbare ruimte in het kader van deze evaluatie kan worden ingevuld. Dit op basis van een overzicht van de inzet van de resterende begeleidingscapaciteit van De Verandering.

Peter W. Voogt / IGG en Jaap Draaisma / De Verandering
Rotterdam, Amsterdam, 9 juni 2004