



Marjan de Bruin

opbouwwerkplaatsen: ontstaan en ontwikkeling

Wie niet weet wat een 'Werkplaats' inhoudt zal door de klank van het woord zich toch wel een voorstelling kunnen maken: een plek, zoemend van bedrijvigheid, waar nijver heen en weer lopende lieden, naarstig ambachtelijk werk

verrichten. In dat beeld is het druk, wordt ter plekke gesleuteld en geschaafd, en omdat het over opbouwwerk gaat, zal dat wel overdrachtelijk moeten worden opgevat. Niets is minder waar dan dat.

De Werkplaatsen opbouwwerk, die op dit moment in Nederland draaien, hebben ieder niet meer dan hoogstens drie man in dienst, verrichten een groot deel van hun werkzaamheden buitenshuis in de vorm van training en begeleiding en wanneer er op de werkplaats wordt gewerkt is dat vooral denkend en schrijvend.

Het zijn als het ware kleine instellinkjes waar een handjevol mensen zich inzet voor deskundigheidsbevordering van werkers en vrijwilligers, naast methodiekontwikkeling van het opbouwwerk met behulp van onderzoek. De manier waarop dat gebeurt is bij de vier onderling nogal verschillend. Er kan meer of minder accent op de deskundigheidsbevordering worden gelegd, methodiekontwikkeling kan veel of weinig aandacht krijgen en de mate en het gebruik van onderzoek lopen ook nogal uiteen en geven aanleiding tot varianten. Bovendien, wat heet deskundigheidsbevordering en waar komt een kreet als methodiekontwikkeling op neer? Zelfs de simpel ogende constatering 'van werkers en vrijwilligers' gaat in de praktijk niemand makkelijk af. Het bijzondere van de Werkplaatsen, is de basisfilosofie dat praktijkhandelen en praktijktheorie of methodiek dicht bij elkaar moeten zitten, met elkaar verbonden moeten zijn, en uit elkaar voort moeten komen. De wijze waarop men probeert dit waar te maken ligt bij ieder net weer anders.

Vier werkplaatsen zijn er op dit moment: in Noord-Nederland draait nu bijna tien jaar de oudste Werkplaats, afgekort de Wonn (Werkplaats Opbouwwerk Noord-Nederland). Van iets recenter datum is het Werkcentrum Opbouwwerk Zuid-Holland, in Dordrecht, waar in april 1976 de eerste staffunctionaris binnenkwam. In Oost-Nederland en Limburg kwamen de jongste werkplaatsen ongeveer gelijktijdig tot stand, twee, drie jaar geleden: de Weson-Werkplaats Samenlevingsopbouw Oost-Nederland en het Wozon-Werkcentrum Opbouwwerk Zuid-Oost-Nederland.

Wat hebben zij, naast hun formele doelstelling, nog meer gemeenschappelijk? Weinig direct aanwijsbaars, behalve het feit dat bij ieder van hen de staf uitsluitend mannen bergt, en dat er met opvallend veel enthousiasme en inzet over het werk wordt gepraat.

Er is niet één beeld te schetsen van 'de'

werkplaats. Om te beginnen liggen zij allemaal in een ander werkgebied, en hebben dus met uiteenlopende regionale verschillen te maken.

Het Werkcentrum Dordrecht bijvoorbeeld heeft als werkgebied Zuid-Holland, met enkele miljoenen bewoners, waar twee van de vier grootste steden van Nederland liggen en waar naast stedelijke milieus, ook nog agrarische gebieden zijn. Dat is nogal een verschil met bijvoorbeeld de situatie in Limburg en Brabant waar het Wozon zijn werkgebied heeft, of Overijssel, waar de Weson zit. De meeste werkplaatsen bestaan bovendien nog niet zo lang dat je kunt spreken van een afgerond profiel. Zelfs de Wonn, als oudste, is voortdurend in ontwikkeling. Die ontwikkeling, bijna tien jaar, laat langzamerhand wel de lijnen en discussies zien waar ook de andere werkplaatsen mee te maken kregen, of kunnen krijgen.

De ontstaansgeschiedenis van de Werkplaats Noord-Nederland, de Wonn, is het relaas van een moeizame start en een moeilijke ontwikkeling. Een netwerk van instellingen vormt het décor – ingewikkeld omdat niet alle verhoudingen even soepel zijn, en omdat niet iedereen dezelfde belangen op het oog heeft. Op het toneel steeds wisselende dragers van het idee om werkers bijscholing en deskundigheidsbevordering aan te bieden. In het begin zijn het vooral functionarissen op persoonlijke titel ('ik weet nog goed we zaten hele zaterdagmiddagen druk te praten'): eerst een groepje waar mensen van de volkshogeschool Allardsoog en het provinciaal opbouworgaan Groningen inzitten, dan een uitbreiding met mensen van het NIMO.

Even later komt de ASCA erbij. Jan Hornstra is bezig met de door CRM gepushte oriënteringscursussen opbouwwerk, komt in contact met de initiatiefgroep en doet vanaf dat moment enthousiast mee. CRM laat intussen weten dat men niet op subsidie hoeft te rekenen voor bijscholingsplannen of deskundigheidsbevordering, wanneer de koppeling met de volkshogeschool blijft bestaan. Dat is een vermenigvuldiging van opbouwwerk en volksopvoeding, die niet strookt met de departementale indeling toendertijd. Allardsoog stapte uit de initiatiefgroep en twee andere noordelijke provinciale opbouworganen komen erbij. Twee soorten plannen liggen nu op tafel: de oriënteringscursus

opbouwwerk, die door de ASCA moet worden opgezet en de deskundigheidsbevordering – eventueel in werkplaatsvorm – vanuit de initiatiefgroep. Intussen is de Stichting tot Bevordering van het Buurtwerk in het Noorden, de SBBN, ook met bijscholingsplannen bezig. Zij organiseerde bijeenkomsten voor werkers en had ontdekt dat deze uitgebreid moesten worden tot trainingen voor werkers en besturen. Ook de SBBN gaat aan de initiatiefgroep meedoen.

De behoeften aan een bijscholer voor SBBN en ASCA worden samen tot één mankracht opgeteld en zo is er vraag naar één functionaris.

Men besluit een stichting in het leven te roepen die een zelfstandige werkplaats onder zijn hoede kan nemen. Ook het Andragogisch Instituut is uitgenodigd om aan de voorbereidingen mee te doen. Men verwacht van het Instituut een bijdrage in de nog altijd zwakke methodiekontwikkeling van het opbouwwerk. Op mondelinge toezegging van CRM gaat men van start. Deze laatste heeft ook zo zijn belangen: eindelijk een doelgerichte deskundigheidsbevordering vanuit vragen uit de praktijk. Bovendien, mooi meegenomen, vormen zich zo spontaan regionale samenlevingsvormen tussen de verschillende instellingen.

Het experiment wordt voor drie jaar goedgekeurd met het accent op deskundigheidsbevordering, voor 100% door het rijk gefinancierd.

De Werkplaats kon tevens het begin worden van een betere communicatie tussen veld, opleiding en universiteit.

De formele start ligt er – het is najaar 1970. De Werkplaats trekt voorlopig in bij de SBBN. Per 1 januari zal een nieuwe functionaris in dienst komen: Arie Besteman, andragoloog, toen nog een zeldzaam voorkomende discipline.

Van het oorspronkelijke bijscholingsplan is onderhand nog maar weinig over. De werkplaatsgedachte gaat veel verder dan een enkele cursus en de eerste nota waarmee de Wonn zich met zijn nieuwe functionaris officieel wilde presenteren vindt behoorlijk veel weerstand. Met name voor de provinciale opbouworganen gaan de ontwikkelingen te ver. De Werkplaats lijkt een zelfstandige instelling te worden, waar men spreekt van 'bundeling van krachten' en 'de daadkracht van het op-

bouwwerk vergroten'. Termen die nu in andragologische kringen gemeengoed zijn maar in die tijd zo vreemd en dreigend overkwamen, dat er zelfs sprake was van kwalificaties als 'maoïstisch' en 'activistisch'. Ook CRM vindt de plannen in de WONN-nota meer 'een voorbereiding tot agogische actie, dan tot inrichting van een werkplaats'. De nota wordt enigszins herschreven, en de Werkplaats presenteert zich begin 1971 aan de werkers. Het is nog onduidelijk hoe een en ander waargemaakt moet worden, maar de zaak draait in ieder geval. De jaren die volgen blijven moeilijk. In het evaluatierapport schrijft men: 'dat de verschillende oprichters het moeilijk eens konden worden over de koers die de WONN diende te varen'. En: 'Het experiment had (...) te lijden onder een beperking van bewegingsvrijheid, beperking van medewerking en participatie, en beperking van geldmiddelen en stafkracht'. Het principe om het veld bepalend te laten zijn in de keuze van projecten wordt niet door iedereen enthousiast ontvangen. De verhouding met de opbouworganen verkoelde verder. Het Andragogisch Instituut laat het ook afweten – te weinig studenten hebben belangstelling voor opbouwwerk en het gebrek aan mankracht maakt participatie ook niet makkelijk. Bovendien voelt het er weinig voor in een conflict tussen opbouworganen enerzijds en SBBN/Werkplaats anderzijds betrokken te raken, meldt men nog in het evaluatierapport. De functionaris verdrinkt in het afrekenen van contacten en schrijft hierover zelf: 'Ik merkte vrij snel dat de werkers in eerstelijnsinstellingen maar weinig bezig waren met overzichtelijke projecten, gesitueerd in een bepaalde wijk of dorp, gedragen door bevolkingsgroepen, waarbij systematisch (...) wordt gewerkt aan de oplossing van problemen (...) '... de bestuurssamenstelling van instellingen was vaak van dien aard dat in het bestuur het kader van de lokale samenleving was terug te vinden. De kansen dat dat kader veranderingen – vanuit de instelling op gang gezet – zou toejuichen waren niet groot'. Ook over de werkers is hij niet te spreken: 'Vaak klaagde de werker over zijn bestuur, terwijl er nauwelijks een aanwijzing te vinden was, de werker had nog nooit een behoorlijke beleidsnota gepresenteerd en nimmer zelf een projectvoorstel ontwikkeld met een groep uit de be-

volking, waarbij het bestuur slechts als instelling het licht op groen moest zetten'. Kortom: 'echt opbouwwerk is schaars in het noorden. Daarbij blijft het een vraag in hoeverre een los aanbod van cursussen, zoals de werkplaats dat in zijn eerste jaar gaf, wel zoden aan de dijk kon zetten. Followup en permanente scholingsmogelijkheden zijn nodig. Daarnaast beschikt het opbouwwerk niet over onderzoek. De onderzoeksstaven van de opbouworganen werkten aan opdrachten die vanuit provinciaal of gemeentelijk beleid werden vastgesteld. Hun werk speelde een belangrijke rol voor de beleidsontwikkeling van gemeenten en provincies. Een opbouwwerker (...) heeft ook behoefte aan onderzoek. Hij kan daarvoor nergens terecht'.

Ook sociale problemen zijn er genoeg. 'Maar', schrijft Besteman, 'de noordelijke beleidsmensen hebben er geen behoefte aan dit soort zaken aan de orde te stellen, men wenst het beeld uit te dragen van een evenwichtige samenleving, waar het gelukkig toeven is. Ik had gehoopt een start te kunnen maken met een aantal onderzoeksprojecten om dit type problemen te inventariseren en dan via het opbouwwerk met de betrokkenen preciezer vast te stellen en er iets aan te gaan doen'.

Het is dan ook niet verwonderlijk, dat in het najaar van 1971 door Besteman wordt vastgesteld dat methodiekontwikkeling centraal moet staan. 'Eerst dient het opbouwwerk (...) zo goed mogelijk te worden onderzocht en voorzien van theorie en kritiek. Dan dienen, praktisch tegelijkertijd, alternatieve methoden van opbouwwerk een kans te krijgen. Ook hier past onderzoek en begeleiding. Een dergelijke methodiekontwikkeling gaat automatisch gepaard met het aanbod van leer- en trainingsbijeenkomsten van werkers'. Dat is nog wat anders dan bijscholingscursus na bijscholingscursus. Op de begroting voor het tweede jaar staan dan ook posten voor training en onderzoek, naast die van een projectleider. Na onderhandelen o.a. met CRM, worden de beleidsuitgangspunten hierachter aangenomen: de nadruk op methodiekontwikkeling en de noodzaak van onderzoek hierbij. Maar het verkrijgen van de middelen vergt een strijd die het hele jaar zal duren. CRM ziet methodiekontwikkeling en onderzoek als taken voor de universiteit, en vindt dat zij onderwijs zou

subsidieren wanneer deze takenclustering zou worden geaccepteerd. Pas in het voorjaar van '73 komen Werkplaats en CRM tot overeenstemming en mag de werkformule, zoals eerder afgesproken was, worden geëvalueerd. Een tweede man wordt toegestaan. Na drie jaar werken stelt de Werkplaats vast dat de methodiekvraagstellingen niet zijn afge maakt. Wel is er veel begeleiding en ondersteuning gegeven: trainingsdagen voor clubhuiswerkers, buurtwerkers, werkers in open jongerencentra, oriënteringscursussen voor studenten aan de sociale academie en in de andragologie, trainingen voor vrijwilligers, bestuursmensen en actiegroepen.

De deelnemers vinden in het algemeen de door hen bijgewoonde activiteiten goed tot redelijk aansluiten bij hun behoeften en wensen. Een aantal deelnemers vindt zichzelf in het werk veranderd: zij hebben meer zelfvertrouwen, plannen methodischer en overzien beter de consequenties. Ook zijn er langzamerhand enkele onderzoeksprojecten gestart.

In het vierde jaar komt de toestemming voor een derde man. De hoofdtaken die de Werkplaats zich dan stelt zijn langzamerhand uitgegroeid en rijp voor een formulering: Er is sprake van deskundigheidsbevordering van beroepskrachten en vrijwilligers, onderzoek ten dienste van methodiekontwikkeling, onderzoeksadviesing aan eerstelijns werkers en ten slotte een taak in de wisselwerking tussen opleiding en beroepspraktijk. De Werkplaats ziet zichzelf in 'consolidatie en ontwikkeling'. Onderhand is een stafwisseling op til.

In 1975 komt er een nieuw driejarenplan tot stand. Daarin zijn de tekenen van een beleidsbasis te herkennen. Men spreekt een visie over opbouwwerk uit, men stelt zich niet alleen een de praktijk volgende, maar ook een de praktijk confronterende rol van de Werkplaats voor en durft keuzen te maken. Het zijn de eerste pogingen om het opbouwwerk in methodisch opzicht een stap verder te brengen. Met op de achtergrond een enigszins statisch planned-change-concept, het maximum dat de andragologie te bieden had: het gaat om veranderingsprocessen, deze vragen om een analyse van de problemen en van de samenleving, na de analyse volgt de strategie-

vaststelling en een veranderingsplan. Een niet onwaar beeld, maar met nog weinig ruimte voor armslag. Er zit een recht toe, recht aan gedachtengang in, die de beheersbaarheid en controleerbaarheid ten goede komt. Een overzichtelijk concept, even overzichtelijk als de Probleem Project Methode die ook in deze dagen door de Werkplaats wordt voorgestaan, en waar het planmatig werken in terug te vinden is. Een aanpak die ook bij CRM in goede aarde valt – 'door CRM werd omarmd', zegt de WONN-staf nu. De werker moet voor dit alles natuurlijk kunnen steunen op gedegen methodische inzichten. Opnieuw krijgt de methodiekontwikkeling aandacht toegezegd in de beleidsopzet; de staf zal bijvoorbeeld meer en systematischer moeten publiceren.

Onderzoek blijft belangrijk als afgeleide van deskundigheidsbevordering en methodiekontwikkeling.

De staf, nu tot drie man uitgegroeid, laat steeds meer zien waar prioriteiten moeten liggen. De werker in het noorden pakt naar haar idee te weinig de echte problemen aan, 'er lijkt een angst onder welzijnswerkers en betrokkenen te bestaan om vanuit de zachte sector aan de meer harde schrijnende problematiek te gaan werken. De WONN zal de werkers daarmee moeten confronteren en samen met hen zoeken naar een mogelijke aanpak van die problemen'.

Het probleemgericht werken dat zich in '74 al had gepresenteerd in brochurevorm, mist ook in het beleid zijn uitwerking niet. Er moeten keuzen komen voor concrete problemen.

Twee jaar later is dat nog steeds duidelijk en uitgewerkt terug te zien in het werkplan '77/'78:

de prioriteiten moeten worden gelegd bij 'de (afwezigheid van) relaties tussen de verschillende beleidssectoren in de samenleving, zoals de sector arbeid, werk en werkgelegenheid enerzijds en welzijnswerk, buurtgebeuren en samenleven anderzijds'.

Niet alleen schrijnende maatschappelijke problemen dwongen tot een keuze, ook het zelf overspoeld raken door een niet aflatende stroom van verzoeken om advies en cursussen. De Werkplaats maakt zich zorgen om zijn vernieuwingsfunctie. Het overal automatisch op ingaan zoals tot nog toe gebeurde staat een methodiekontwikkeling in de weg. Zelfs

deskundigheidsbevordering kan niet goed worden afgerond.

In de praktijk ondervindt het probleemgericht werken kritiek. Het leidt teveel de aandacht af van structuren, door de aandacht op losse problemen te leggen, en verfijnt zich te zeer in een overgeplande detailaanpak. Langzamerhand begint ook de Werkplaats wat terug te komen van het al te zeer op geïsoleerde problemen gericht zijn waartoe de probleem project methode in de praktijk was vergroeid.

Het nieuwe beleidsplan voor 1978-1980 getuigt daarvan. 'Duidelijker dan in de vorige beleidsperiode kiezen wij voor het ontwikkelen van een basismethode van opbouwwerk. Het accent ligt daarbij op de algemene (generale) aspecten van een werkwijze voor opbouwwerkers, die door hen kan worden gevolgd ongeacht de specifieke probleemsituaties, waarmee zij worden geconfronteerd'.

Wanneer het probleemgericht werken het enige referentiepunt zou blijven in de werkwijze van de opbouwwerker dan zou er langzamerhand sprake zijn van specialisatie, dan zou de werker zich teveel vastbijten in een enkel probleem en zo de kans vergroten de maatschappelijke context uit het oog te verliezen. 'Een ontwikkeling in de richting van soorten opbouwwerkers is naar onze opvatting uit den boze. De opbouwwerker vindt (...) zijn basis en legitimatie slechts bij bewoners in een lokaal samenlevingsverband. Die bewoners ervaren in de meeste gevallen hun werkelijkheid niet als een door de overheid en andere beleidssystemen geproduceerde puzzel van onderling niet samenhangende gebieden'. De nadruk komt dus te liggen op het ontwikkelen van een basismethode. Daarvoor moet nauwkeurig worden nagegaan waar de witte vlekken in het arsenaal van methodische inzichten dat langzamerhand, en her en der, zich toch wel ontwikkeld moet hebben. De Werkplaats kan zich ook iets meer speling permitteren in de wijze waarop over de methodiekontwikkeling wordt gesproken: de verschillende stappen, beslissingsmomenten en methodische noties staan niet helemaal vast. Alles kan zich wijzigen, het moet ook meer als een ontwikkelingsmodel dan als een beschrijvingsmodel worden gezien. Ook probeert men meer dan voorheen de koppeling tussen methodiekontwikkeling en deskundigheidsbevordering te

maken. Die koppeling is altijd wel beleiden, maar kwam lang niet systematisch genoeg tot uiting. De aanvragen om trainingen moeten meer bekeken worden op aanknopingspunten voor methodische vernieuwing. Twee of drie keer per jaar bijvoorbeeld kan men een workshop organiseren, waar bij voorkeur wordt aangesloten bij lacunes in de methoden. De bedoeling is om praktijkervaringen te verzamelen, te ontwikkelen en te toetsen. Ook bij de deskundigheidsbevordering worden kanttekeningen gemaakt. De Werkplaats moet niet het gevaar lopen blijvend cursussen 'uit de oude doos' aan te bieden, zoals zij dat zelf zegt. Met name de steeds toenemende scholing en training van vrijwilligers kan die richting uitlopen. Op die manier zou men verworpen tot een cursusinstituut en zich daarmee scharen onder de gevestigde instellingen op dit gebied. Er zijn voldoende geëigende instituten die evengoed dit werk kunnen verrichten, wanneer eenmaal een vernieuwing is uitgeprobeerd en wel bevonden. De staf denkt hierbij aan begeleidingsinstellingen, opbouwwerk en cultureelwerkinstellingen en plaatselijke vormingscentra. Dat betekent bijvoorbeeld dat de WONN niet herhaalde cursussen voor bewoners geeft, maar zich eerder richt op het samenstellen voor een 'Handleiding bewonerscursussen'. Deze publicatie kan een hulpmiddel voor welzijnswerkers zijn om plaatselijke cursussen voor bewonersgroepen op te zetten en uit te voeren. Daarbij is wel begeleiding en follow-up noodzakelijk.

Het is van levensbelang voor de Werkplaats om regelmatig nieuwe inzichten en opvattingen door te spelen naar bestaande praktijk-, begeleidings-, opleidings-, universitaire en beleidsinstellingen. Dat is de enige manier om niet zelf onder de stapel vernieuwingen te verdrinken. Al werkende wordt duidelijk dat een aantal basisvoorwaarden noodzakelijk is: de werkplaats moet klein en onafhankelijk blijven; een zo gering mogelijke organisatorische bovenbouw hebben en activiteiten moeten, in projectvorm, altijd worden uitgevoerd met mensen uit de gebieden ten behoeve van wie men werkt.

In '79/'80 zit de Werkplaats opnieuw met een nieuwe driemansstaf, praktisch zonder overlap met de oude leden. Het wordt tijd, vindt de nieuwe ploeg, om

een aantal beleidspunten nadrukkelijk opnieuw te bezien, en eventueel te wijzigen. Uit de toelichting op het beleidsplan '79/'80 blijkt dat ook zij prioriteiten willen stellen. Niet als een onvermijdelijke keuze omdat de problemen zich stuk voor stuk aandienen, maar meer vanuit een politieke visie. Het opbouwwerk moet beter functioneren, om de emancipatie van achtergestelde, c.q. achtergebleven bewonersgroepen beter gestalte te geven. Zij formuleren in het beleid een eerste kritiek op de probleemgerichte methode uit het verleden. Deze legt teveel het accent op probleemoplossing en te weinig op probleemdefiniëring. Terwijl toch probleemdefiniëring doorslaggevend is voor de keuze en omschrijving van problemen waaraan gewerkt gaat worden. Verder steunde de probleemproject-methode teveel op een lineaire planningsgedachte. In het opbouwwerk gaat het echter meer om cyclische processen, waarbij eenmaal geformuleerde doelen en problemen in steeds andere fasen ook weer anders geformuleerd kunnen worden. Ook vindt men de vergroting van het probleemoplossend vermogen van bewonersgroepen en het aanbrengen van duurzame veranderingen in politieke systemen en beleidssystemen twee belangrijke, maar onderbelichte aspecten. Het werken aan een basismethode is van belang en moet dienstbaar zijn aan de bewoners waar het in het opbouwwerk om gaat. De al eerder uitgezette lijn om grenzen aan de dienstverlening te stellen, wordt door hen erkend en aangedikt. De aanvragen voor begeleiding en ondersteuning zullen worden gewogen op een 'tweezijdig nut'. Niet alleen de werkers moeten iets hebben aan de ondersteuning, ook voor de Werkplaats moet het rendabel zijn en een bijdrage leveren aan de methodiekontwikkeling. Zuiver ondersteunende activiteiten zullen worden ondergebracht bij andere organisaties.

Het gaat de WONN, in haar meest recente beleid, niet zozeer om deskundigheidsbevordering en methodiekontwikkeling, als wel om de verbetering en vernieuwing van het vak opbouwwerk. Helemaal nieuw is die opvatting niet. Ook Arie Besteman, uit de eerste uren van de Werkplaats, sprak van het vakconcept dat veranderd moest worden, net zoals

in latere plannen meer of minder expliciet is terug te vinden. Nieuw is wel de consequentie die men trekt: de verbetering van het vak opbouwwerk heeft te maken met een bezinning op de functie van het werk. Dat leidt tot de vraag hoe de relatie tussen professioneel opbouwwerk en zelfstandige bewonersorganisaties er uit ziet. Op welke wijze, en onder welke voorwaarden, bijvoorbeeld neemt een professioneel werker al dan niet deel aan een tot dan toe zelfstandig proces van bewonersorganisatie? Op welke wijze en onder welke voorwaarden vindt afbouw van het professionele opbouwwerk plaats? Als deze vragen van belang zijn, dan moet de Werkplaats wel uitkomen op aandacht voor opbouwprocessen waar geen professionele werker aanwezig is. Een formulering waar het bestuur twee jaar eerder, bij de vorming van het beleidsplan '78-'81, onder de oude staf nog moeite mee had.

Het heeft weinig zin hier een volledige opsomming te geven van de verschillende projecten die de Werkplaats lopende heeft of in gang wil zetten. Wel is van belang om te weten dat de voorgestelde onderwerpen rechtstreeks uit de praktijkervaringen van werkers komen. Een voorbeeld is het project 'sociale analyse'. Dit project is vooral gebaseerd op

de vragen, die tijdens provinciale bijeenkomsten met werkers gesteld naar voren kwamen over 'probleemdefiniëring'. De werker mocht dan wel een sociale kaart kunnen maken, maar dat gaf hem in de praktijk nog niet het gevoel de situatie ook echt te kunnen overzien, in de vingers te hebben waar het nu werkelijk om ging. De WONN heeft dit soort vragen gecombineerd tot een vraagstelling die de kern van de onzekerheden en vragen lijkt te raken:

waar gaat het in een probleemdefiniëring om? Het gaat dan om een inventarisatie en weging van problemen, om inzicht in de samenhang tussen problemen en oorzaken, en om de interpretatie van de gegevens door de werker. Het project, dat zich van probleemdefiniëring in de naamgeving heeft verbreed tot sociale analyse, richt zich nu op twee doelen: de WONN wil inventariseren wat er in de praktijk in feite al gebeurt aan sociale analyse, probleemdefiniëring. Daarnaast wil men op grond van praktijkervaringen en theoretische notities een aantal interpretatie-kaders ontwikkelen van een praktijktheorie waar de werker wat aan kan hebben.

Het plan is dan ook, en tegen de tijd dat dit nummer gedrukt is moet het al in uitvoering zijn, om een case voor te leggen aan veertig werkers. De werkers wordt naar hun analyse en handelen in de case

Belangrijkste publicaties van de:

Werkcentrum Zuid-Holland:
Buurtgericht werken.
Planmatig werken.
Hanteren van conflicten (handleiding voor buurt-opbouwwerkers, die iets willen doen aan conflicten tussen buurtgroepen of bewoners onderling).
Behoeften onderzoek door middel van diepte-interviews.

Werkplaats Samenlevingsopbouw Oost-Nederland:
Werkchrift 1: Welzijnsplanning in Laarwoud.
Werkchrift 2: Buurtgericht werken.

Werkcentrum Opbouwwerk Zuid-Oost-Nederland i.o.:

Projecten mensen zonder werk (een beschrijving, een handleiding).
Probleemvaststelling in opbouwwerk processen (verslag van onderzoek onder opbouwwerkers in Limburg).
Samenwerkingsproject met de Kat. Hogeschool Tilburg).

Werkplaats Opbouwwerk Noord-Nederland:
Opbouwwerk in nieuwe wijken.
Eenvoudig onderzoek voor welzijns-werk.
Opbouwwerk en gemeentelijk welzijnsbeleid.
De dilemma-procedure (theorie, achtergronden en praktijkaanwijzingen voor de relatie tussen kader en achterban).
Handboek voor het opzetten van bewonerscursussen.

beschreven situatie gevraagd. De resultaten van deze gesprekken worden in de vorm van groepsdiscussies besproken tussen niet meer dan drie opbouwwerkers en de onderzoekers.

Maar dat is nog maar één kant van de zaak. De praktijk bestaat niet uit werkers alleen. De werkelijkheidsdefinities van opbouwwerkers worden gevormd in de interactie met het 'cliëntsysteem'. Hoe definieert deze de in de case beschreven situaties? In het vervolg van het onderzoeksplan analyseren tien bewonersgroepen de case, waarna een zelfde inhoudsanalyse volgt.

Tenslotte moet er een opbouw komen van de gegevens over analysepatronen van opbouwwerkers, bewonersorganisaties en theoretische noties over dit onderwerp. Dat is het begin van de vorming van een praktijktheorie.

De geschiedenis van de WONN weerspiegelt de vragen die zich binnen iedere werkplaats voordoen of hebben gedaan: richten we ons op *deskundigheidsbevordering zonder meer*? Of ook op *methodiekontwikkeling*? Als training iets met methodiekvernieuwing te maken wil hebben, moeten er dan keuzes worden gemaakt in trainingen? Kunnen we het ons permitteren tegenover de werkers om op bepaalde vragen naar dienstverlening niet in te gaan? Voor sommige werkplaatsen zijn dit soort vragen achter de rug, anderen zitten midden in de discussie.

Het WOZON-Werkcentrum Opbouwwerk Zuid-Oost-Nederland – bijvoorbeeld – startte ruim twee jaar geleden met de bedoeling 'een instituut voor deskundigheidsbevordering in de methodiek van het opbouwwerk' te worden. Door CRM werd toen de methodiekontwikkeling min of meer opgedrongen. Dat is wel even een ander standpunt dan zeven jaar daarvoor, toen de WONN van start ging. Na een jaar werkervaring echter schrijft het WOZON dat 'deskundigheidsbevordering een zeer belangrijk middel is om aan de praktijktheorieontwikkeling te werken.' Ontwikkeling van praktijktheorie ('we vinden dit begrip niet zo receptmatig en zo hoogdravend als methodiekontwikkeling') is doel geworden. In recente beleidsplannen spreekt het centrum zelfs liever van 'werkontwikkeling'. Dit laatste echter lijkt meer ingegeven door departementale terminologie in de 'Nota Steunfuncties' dan door eigen, in-

houdelijke beargumenteerde redenen. Wat er in feite van methodiekontwikkeling terecht komt is na twee jaar werken natuurlijk nog niet scherp te ontdekken. De korte bestaansperiode wordt in gesprek met het Werkcentrum dan ook herhaaldelijk benadrukt.

Bij het WONN is dat makkelijker aan te wijzen. Deze werkplaats heeft een historie met talloze publicaties achter de rug en moet zich alleen nog de – overigens cruciale – vraag stellen wat afnamecijfers van boekjes en brochures zeggen over de praktische bruikbaarheid ervan.

Het Werkcentrum in Dordrecht heeft eenzelfde aandrang van CRM meegeemaakt. Niet alleen de doelstelling moest verbreden van deskundigheidsbevordering naar methodiekontwikkeling, maar bovendien moest dit laatste zwaar accent gaan krijgen. Het Werkcentrum vindt na enkele jaren ervaring, beide doelstellingen evenwaardig aan elkaar en niet van elkaar te scheiden. Het blijft bij dit alles ook nog de vraag – stelt Dordrecht – in hoeverre deskundigheidsbevordering en methodiekontwikkeling zich ook in de ogen van CRM kunnen blijven baseren op vragen in de praktijk. Bij dit Werkcentrum leeft de angst dat het ministerie wel eens gericht kan zijn op vragen en behoeften door de praktijk van de sociale planning worden ingegeven. Dat is een stuk smaller dan een kritisch opbouwwerker zich wensen mag.

De WESON – Werkplaats Samenlevingsopbouw Oost-Nederland – zit wat de stand van zaken betreft in een vergelijkbare positie met het WOZON. Ook de WESON is nog maar amper bezig. In februari jl. besloot CRM in overleg met de WESON dat deze definitief erkend moest worden. In dit gesprek werd eveneens benadrukt dat methodiekontwikkeling opbouwwerk de centrale doelstelling van het WESON is. Ooit bij de start was sprake geweest van deskundigheidsbevordering, totdat het gesprek over de financiering gevoerd moest worden. Na overleg met CRM werd de link naar methodiekontwikkeling gelegd.

Niet alleen vragen over de doelstelling zijn binnen de Werkplaatsen meer of minder actueel. Ook *geld, mankracht en het soort functies* dat men nodig vindt zijn in alle werkplaatsen onderwerp van gesprek. Dezelfde WESON bijvoorbeeld achtte bij de voorbereiding van de werk-

plaats een bezetting van drie man noodzakelijk – terwijl alleen nog maar sprake was van deskundigheidsbevordering. CRM stond niet meer dan één functionaris toe. Het gevolg was: inperking van de doelgroep en van het werkgebied. Bewoners en vrijwilligers moesten in ieder geval voorlopig afvallen. Momenteel draait het WESON met twee man.

Het werkcentrum Dordrecht heeft ook een bezetting van twee man. De staf daar zit nog steeds te springen om een derde – met name een onderzoekskracht. De perspectieven daarop zijn weinig hoopvol.

Het WOZON, in Limburg, is twee man sterk. Zij stellen een aparte onderzoeker juist niet op prijs. Onderzoeksmogelijkheden, vinden zij, moeten bij iedere stafkracht van het centrum aanwezig zijn. De WONN zit tot nu toe in een unieke positie met een aparte onderzoeker in de staf.

De doelgroepbepaling lijkt geen van de werkplaatsen makkelijk af te gaan. Formeel staat bij ieder beschreven dat het om bewoners en werkers gaat. Maar in de praktijk is de aandacht voor bewoners beduidend minder dan die voor werkers. Ook in de meeste besturen zitten wel werkers, maar geen bewoners. Dordrecht vormt hierop een uitzondering. Hier staan bewoners en vrijwilligers ook uitdrukkelijk op het programma. De WONN stelt in haar laatste beleidsplan dat zij naast aandacht voor eerstelijns werkers ook aandacht wil schenken aan groepen bewoners en vrijwilligers. Het WOZON is vooral gericht op beroepskrachten, net zoals het WESON.

Bij alle werkplaatsen zijn de *relaties met andere instituten*, met name de begeleidingsorganen, belangrijk. Hoewel het succes van een werkplaats op een manco van begeleidingsorganen kan duiden. De relaties daarmee moeten in stand blijven of er juist komen omdat de werkplaats zijn bevindingen 'kwijt' moet. Verschillende werkplaatsen proberen de contacten te verbeteren en de begeleiders in de regio ter plekke in het vernieuwingswerk te betrekken. De relaties met universiteiten en sociale academies liggen heel verschillend. Dordrecht noemt slechte en goede ervaringen in dit soort samenwerking. Limburg juicht over de contacten

met Tilburg en de WONN heeft goede relaties met Groningen. Het WESON zit in samenwerkingsprojecten met academies, net zoals overigens de WONN. Bij deze laatste is jarenlang geploeter voorafgegaan aan het experiment dat binnenkort zal starten en het Praktijk-Leer-Project wordt genoemd.

Het verspreiden van informatie en de contacten met het veld zijn voor alle werkplaatsen een voortdurende zorg. Hoe blijf je je contacten met werkers spreiden en vernieuwen? Hoe voorkom je dat je op een te vaste groep gaat steunen? Hoe kom je te weten welke vragen zich voordoen tot in de uithoeken van het werk? In een onderzoeksrapport over het WESON door de NCVO, begin dit jaar uitgebracht, is te lezen hoe alleen al de contactlegging in het begin een onoverkomelijk karwei kan lijken. De enkele functionaris besteedde er de eerste vijf maanden meer dan de helft van zijn tijd aan. Bij elkaar tegen de zestig gesprekken met werkers. Nog constateren de onderzoekers droogjes dat daarmee niet eens de helft van het aantal instellingen werd bereikt. Die moesten het doen met een schriftelijke presentatie.

De eerste presentatie kan ook op weerstanden bij de werkers stuiten. Dat merkte Dordrecht jaren geleden. In het begin deed de werkplaats aan de 'probleem-projectmethode' denken, en dat was iets geworden waar CRM mee weg liep. Alleen al die verbinding maakte de werkplaatsgedachte verdacht. Aangewakkerd door kritische publicaties in de vakpers zag men het werkcentrum als een vooruitgeschoven post van het Ministerie. 'Men was er beducht voor dat CRM met de trainingsresultaten aan de haal zou gaan en in zijn beleid inzake opbouwwerk de wijzen van aanpak, opstelling en criteria voor goed opbouwwerk aan de opbouwwerkprojecten zou opleggen.'

Een andere vraag die blijft meespelen is hoe de waarde van deskundigheidsbevordering en methodiekontwikkeling worden beoordeeld. Welke implicaties hebben de cursussen in de praktijk van de werkers? Is er sprake van vernieuwing die stand houdt? Onderzoek hiernaar is ingewikkeld. Men kan niet volstaan met momentopnamen, want ook het in-nestellen van vernieuwingen kost tijd. Zo bleek in Dordrecht bij een evaluatie van de cur-

sus 'Buurtgericht werken', waarover ook een brochure bestaat, dat de deelnemers wel spraken van nieuwe inzichten en ideeën maar nog niet erg uit de voeten konden met de toepassing ervan in hun werk. De werkers hebben het over een effectievere werkwijze, een beter inzicht en een duidelijk beeld over buurtgericht werken. Maar het profijt aanwijsbaar maken is moeilijk. De onderzoekster bij deze evaluatie merkte dat tijdgebrek en het stellen of gesteld krijgen van andere prioriteiten dan buurtgericht werken, meespelen in de waardering van de bruikbaarheid. Maar naast de problemen met de praktische toepassing van het buurtgericht werken speelden ook andere belevingen een rol in de beoordeling van de cursus. Vaak vond men alleen al het ervaren van de cursussituatie, het contact met collega's een positief resultaat. De onderzoekster concludeert dat de effecten op het gebied van de methodiekontwikkeling bij deze cursus niet zo duidelijk aan te geven zijn. Behalve dan dat de ervaringen met de diverse cursusgroepen (twintig cursussen in een jaar van

tien avonden per stuk) aanleiding waren voor een brochure, waarin het Werkcentrum een aanzet geeft voor een methode van buurtgericht werken. Om te weten wat deze brochure waard is, zou men een betere follow-up moeten plannen. Wat is er bijvoorbeeld gebeurd met de bijna achthonderd exemplaren die van de eerste druk van deze brochure zijn afgenomen? Hoe zijn ze gelezen? Wat heeft de werker er aan?

Het is in dit artikel niet de bedoeling veel evaluatiemateriaal over de werkplaatsen te geven. Wie daarin is geïnteresseerd kan zich altijd nog zelf tot de Werkplaatsen wenden.

De gegevens die van de verschillende Werkplaatsen bij elkaar zijn geplukt geven niet meer dan een indruk, een vage notie. In ieder geval de basisfilosofie is gemeenschappelijk: afgaande op de behoefte in de praktijk deskundigheidsbevordering bieden om tot een systematischer invulling van methodische noties over het opbouwwerk te komen.

*Werkplaats Opbouw Noord-Nederland, WONN De Jerden 9,
9202 VK Drachten. Telefoon: 05120-18925.*

*Werkcentrum Opbouwwerk Zuid-Oost-Nederland, WOZON,
Postbus 521, Brandstraat 4,
6130 AM Sittard. Telefoon: 04490-13912.*

*Werkplaats voor Samenlevingsopbouw, WESON,
Pikeursbaan 2,
7411 GV Deventer. Telefoon: 05700-15766.*

*Werkcentrum Opbouwwerk Zuid-Holland,
Singel 272,
Dordrecht. Telefoon: 078-141443.*