

## Stade Bijeenkomst Utrechts Opbouwwerk 161204

Vandaag wil het met u hebben over een drietal zaken.

A Wat er gebeurt in de wijken ?

B Hoe het optreden van instanties te duiden ?

C De positie en opgave van het –Utrechts- opbouwwerk onder de loep.

Bij elk van deze zaken zal ik me niet beperken tot de actualiteit, maar ook een middellange termijn hanteren. De drie zaken worden op elkaar betrokken en het betoog mondt uit in een aantal stellingen.

## Stellingen

1. Zoek de dynamiek en organiseer botsingen in de wijken, daar is ieder mee gediend. Opbouwwerkers zijn uitstekend geschikt en gepositioneerd om conflicten productief te maken.
2. Voornaamste taak voor de opbouwwerker is niet allen op zulke momenten (1), veeleer permanent, ruimtes te scheppen om sociale leerprocessen te bevorderen.
3. Drang en dwang: zet ze vooral in om bestuurders te pressen eigentijds op te treden. Dat is: faciliteren dat er in vertrouwen geleerd kan worden hoe verantwoordelijkheid en leiderschap door de burger opgenomen kan worden.

## **Ad A Wat zien we in de wijken ?**

(Mijn referentiekader betreft recent vooral de naoorlogse nieuwbouw, mijn waarnemingen baseren zich op observaties en gesprekken met opbouwwerkers die daar werken. – Ik geef op dit moment twee trainingen aan hen.)

### **Wat zien we ? Enige impressies**

- Een ongemakkelijk naast elkaar en langs elkaar heen leven van bewoners.
- Een ongemak dat voortkomt uit andere leefstijlen, dagritmes, opvoedingsgewoonten en ..... vult u zelf maar aan. De medebewoner is deels een vreemde, een onbekende.
- Soms botst het, lukt het niet meer elkaar te ontlopen.
- Er zijn irritaties die deels logischerwijs voortvloeien uit ongelijke belangen, strijd. Anderdeels zijn die irritaties het gevolg van beeldvorming, vooroordelen, elkander opfokken.
- Terug naar de ‘gewone’ strijd. Het betreft conflicten over het gebruik van semi-openbare ruimtes, bijvoorbeeld concurrentiestrijd over wie beslist over welk lawaai in het portiek, of hoe laat de kinderen van straat naar bed gaan.
- Deels is dit opnieuw de normale strijd tussen individuen waar zij tegenover elkaar komen te staan vanuit welbegrepen eigenbelang; (scootertjes over de stoep, auto’s repareren voor de deur)
- deels is het strijd tussen wat sociologen noemen groepsparticularisme en een collectief (wijk-) belang. (Op een zodanige wijze hangen en blowen en hitsig vrouwen aanroepen in het winkelcentrum, dat het bezoek en het bestedingspatroon daar daalt)
- Daarnaast is er ook de simpelweg nooit te accepteren criminaliteit in de wijk: vernielingen, tasjesdieven, insluipingen en erger. De strijd die hiertegen gevoerd wordt vereist nadrukkelijke en permanente steun van justitie, buurtbewoners mogen nooit het gevoel krijgen hier alleen voor te staan.

Wat mij opvalt is dat deze conflicten weinig benoemd en gesorteerd worden. Als je op elkaars lip woont, dan ontstaan er vanzelf wrijvingen, die zijn normaal. Niet normaal is: -

- racisme als antwoord; evenzeer fout is
- de conflicten vermijden, negeren, toedekken, of afpakken; confrontaties horen er bij. Verkeerd is ook in elk conflict tussenbeide willen komen als welzijnswerker: ontnemen de mensen niet hun problemen, die moeten ze zelf oplossen.
- Steun onthouden, nalaten te werken aan betere randvoorwaarden, zoals commitment van machtige instanties, is evenzeer fout.
- Tenslotte denk ook dat de fout gemaakt wordt dat welzijnswerkers af en toe een duwtje uit de weg gaan om het conflict op een hoger plan te krijgen. Om tot een oplossing te komen, moet je de confrontatie (doen) zoeken en fiks (laten) uitpakken, anders blijft onvrede als een veenbrand broeien.

Dus, kortom, ik pleit voor een goede omgang met de verscheidenheid aan conflicten en conflicthaarden elke dag weer in een wijk.

## Wat is goed ?

Een aantal elementen.

- 1) Sorteert, o.a. op gewone, gezonde conflicten en de venijnige, gevaarlijke die het verval van de wijk bespoedigen → Daar valt veel meer over te zeggen, maar dat doen we straks maar
- 2) Naast het sorteren, organiseer de krijtlijnen, de doelpalen, de arbitrage; kortom als U werk maakt van sommige conflicten, biedt procedurele hulp, zoals een vroedvrouw dat doet.
- 3) Schep nieuwe ontmoetingsruimtes, verleid participanten tot creativiteit in de confrontaties, organiseer gezamenlijke arbeid: niets dwingt zozeer om sociaal te zijn als werken.
- 4) Zoek naar mogelijkheden om de diversiteit productief te maken, zie het als een sterkte die verder zich zal kunnen ontplooiën en manifesteren.

Kortom: Organiseer de Botsing – (want die vindt toch plaats, elke dag weer)

## *Ad B De handel en wandel van instanties*

Op de sombere aspecten van de wijken, reageren de instanties divers. Hieronder een los bij elkaar gezocht lijstje.

- repressie, of ‘containment’ vanuit justitie. Bij vlagen zero-tolerance, fouilleer- of andere acties om ‘te laten zien wie de baas is’- voor dat moment.
- Het organiseren van ketenverantwoordelijkheid onder regie van de gemeente
- Inzetten op een normen en waarden debat ( o./a. via stadsdebatten en stadsetiquette). Alsook ‘t opstellen en invoeren van gedragsregels, bijvoorbeeld door corporaties in het portiek.
- Brede school activiteiten;
- Individuele activering via de WWB
- En vele, vele projecten, waaronder prima initiatieven van corporaties op het 5<sup>e</sup> taakveld

Dit al is zinvol, maar te weinig.

Er wordt teveel vanuit één vaatje getapt. Vlot gezegd, het komt neer op:

- top-down,
- “gij zult”,
- “wij weten wat goed voor je is”.

Deze intenties worden via proces-technologie aan de man gebracht. Vraagstukken worden in communicatie-technische termen geanalyseerd: hoe kunnen we deze spelregels invoeren, hoe maken we onze boodschap duidelijk. Participatie verschijnt zo als de uitdaging burgers te kunnen verleiden om mee te willen doen aan de disciplineringstrajecten van de instanties. De samenleving wordt maakbaar geacht voorzover de sociaal technologie reikt. De burger valt in deze zienswijze te integreren, als de agogische werkers maar bereid zijn om mee aan te dringen, over te halen en te verleiden.

Daar kan een ander participatiemodel tegenover gezet worden. Daar moeten ook alternatieven tegenover gezet worden omdat

- noch in het verleden (empirie)
- noch in de theorie (agogie)
- noch in de harten van de professionals

voldoende gronden te vinden zijn, die aangeven dat deze technisch-autoritaire aanpak - ook in camouflage - afdoende is.

Er zijn daarentegen evidente aanwijzingen, dat successen te behalen zijn wanneer je een aantal andere aspecten benadrukt. Ik denk dan aan

- Partnership (de burger als co-producent van leefomgeving)
- Vertrouwen en verantwoordelijkheid
- Leiderschapsontwikkeling.

Het wordt wel gezegd dat besturen door de overheid steeds meer wordt het actief bieden van voorwaarden en faciliteiten opdat burgers aan maatschappelijke (ontwikkelings-) vraagstukken kunnen werken.

Welaan, als vervolg hierop zou gezegd kunnen worden dat de overheid en aanpalende instanties in de wijken vooral ook mogelijk zouden moeten maken dat

- sleutelpersonen opstaan,
- vertrouwen en partnership ontstaan en
- co productie bloeit

dankzij daadwerkelijk gerealiseerde (opgenomen) verantwoordelijkheid.

De kunst hierbij is vormen en processen te scheppen, waardoor de burger diverse verantwoordelijkheden kan opnemen. Dat zullen altijd leerprocessen zijn. Waarbij ook sociaal en cultureel kapitaal binnen een netwerk gevormd kan worden.

(Goed voorbeelden kunnen gevonden worden in ITB/WWB, dat is duidelijk een meerdimensioneel traject waar participatie meer omvat dan gehoorzamen en africhten.)

### *Positie en opgave van het –Utrechts- opbouwwerk*

En hiermee – via die leerprocessen – land ik bij het Utrechtse opbouwwerk aan.

U wilt present zijn, maar wordt nogal van Uw werk met actieve burgers afgeleid, lijkt mij zo.

- Er is een wijkmanager die voortdurend vraagt dat U zijn agenda volgt;
- Er is een chef binnen Uw instelling die U vraagt tal van klusjes en diensten te verrichten buiten het taakveld van 't opbouwwerk;
- U moet zich met een toenemende berg formulieren en cijferstaten verantwoorden op een manier die U niet helemaal ziet zitten;
- Uw collega's spreken U aan met existentiële vragen zoals "voor wie moeten we eigenlijk er zijn: de achtergestelde, Jan Modaal of alle medemensen?"

Dit zijn signalen van een benarde positie, U heeft wellicht te weinig manoeuvreerruimte. Of, materieel uitgedrukt: a) het vermogen om een eigen agenda op te stellen en uit te voeren b) beschikking over geld, info, gezag, vrienden, die maken dat U voldoende steun, medewerking, erkenning krijgt voor de dingen die U wilt doen zoals mogelijk c) veel aandacht voor ontwikkelingsprocessen en relatieopbouw en d) sterker maken van initiatieven van onderop.

U heeft mogelijk niet alleen te weinig manoeuvreerruimte, U krijgt ook te weinig gelegenheid om te experimenteren, of op andere wijze kennis en ervaring op te bouwen. Om met dat laatste te beginnen: niet alleen opbouwwerkers wisselen snel van plek, bij de overheid en de aanpalende sectoren zijn personeels wisselingen schering en inslag. Ook veranderen structuren waarmee en waarbinnen U en U collega's 't werk moeten doen onophoudelijk. Dat maakt cumulatie van kennis en vorming van collectieve expertise moeilijk.

Mag U nog fouten maken, kunnen de beginners onder U het vak nog wel met vallen en opstaan in een veilige, begeleide omgeving leren ?  
Ueberhaupt wat leert u zelf nog, behalve cynisch worden ? Wat leert U anderen aan ?  
Hoeveel mogelijkheden heeft U daartoe ?

Kortom, ik bepleit dat U actie gaat voeren, binnen en buiten Uw instelling. Om te maken dat U als opbouwwerker anno 2005 vooral RUIJTE SCHEPT OM LEERPROCESSEN TE BEVORDEREN.

Tussen de –objectieve en fysieke transformatie van wijken en duurzame emancipatieprocessen van de bewoners moet een derde laag geschapen worden door het opbouwwerk. Je kunt die laag noemen: sociale leerprocessen ontwikkelen. Leren niet alleen door de bewoners, maar ook door de functionarissen en hun back-office.

Anderen noemden dit sociaal en cultureel kapitaal vormen ( Bourdieu ) of Integraal Participatie Management mede vanuit ‘partnership-democratie’ ( Hajee van Houten)

### **Oude wijn in nieuwe zakken ?**

Gaat het om het aloude bemiddelen tussen systeem en leefwereld ? ( Habermas). Ja, maar wel met speciale accenten: productief maken van diversiteit (in belangen, culturen, vermogens); zoeken naar middellange termijnen (niet alleen korte projecten, maar programma’s van zo’n 5 jaar); kennis en expertise opbouw; ontwikkeling van leiders. Het opsporen en uitnodigen van zelforganisaties moet uitmonden in een wervingstrategie om draagvlakproblemen van de overheid of corporaties op te lossen. Maar moet een begin zijn van partnership en co-productie die meer en meer ook vormen van zelfsturing, verantwoordelijkheid en initiatief van onderop in zich draagt.

Mooie woorden, maar in de praktijk zijn veel bewoners door cultuur en opleiding nog nauwelijks in staat redelijk te debatteren. Er is een minimum aan communicatief vermogen nodig, zoals hoor en wederhoor, enig inleving in andermans belang/standpunt; consistent willen zijn, feit, norm en gevoel willen scheiden etc.

Hier dus opnieuw een schone taak voor de opbouwwerker: investeer in communicatieve bemiddeling, arbitrage en schep oefenruimtes, debatplatforms zodat mensen kunnen leren het met elkaar oneens te zijn ----- en eens te worden als dat in de rede ligt.

**H. Broekman, Rotterdam, maandag 13 december 2004**