

Lezing Dordrecht

Geachte dames en heren, beste mensen.

Als eerste inleider na de lunch zal ik mij proberen te houden aan wat U is beloofd namelijk een verhaal met inspirerende voorbeelden en uitdagende stellingen

Om met de inspirerende voorbeelden te beginnen. Vandaag gaat het over de samenwerking tussen politie en welzijnswerk. En ik heb begrepen dat in de Dordtse wijk Wielwijk eenzelfde soort project van start gaat als ik heb beschreven in mijn Boek Recht doen aan de buurt. In mijn evaluatieonderzoek van wat toen nog een sociaal zelfredzaamheids ipv sociaal zelfwerkzaamheids-project heette en in het bijzonder van het project Lokale Ondersteuningsteams zoals dat gestalte kreeg inde Indische buurt Zwolle middels het Bewoners innovatieteam Zwolle heb ik veelvuldig aandacht besteed aan het belang van goede werkers als steunpilaren van zo'n project en hun persoonlijke aanpak, kwaliteiten en filosofie.

In Zwolle ging het om een wijkcontactfunctionaris van de politie, wessel, een opbouwwerker Joop en een medewerker van de Woningbouwcorporatie Freddie en ik wil in het kader van inspirerende voorbeelden beginnen met een korte lofzang op in elk geval twee van de drie werkers Wessel en joop

Wessel

Politieman
in hart en nieren
vertegenwoordig je het gezag
dat zijn gezag verloren had

je verstaat
het recht dat niet gehoord wordt
en je handelt ernaar

je loopt de ander tegemoet
die was afgeschreven
asociaal/illegaal/crimineel/onmens

je spreekt hem aan omdat je hem wilt kennen
weten wat hem beweegt of wat hij nodig heeft
recht voor zijn raap ben je

je ziet hulpverleners maar ook grenzen stellen als je taak
aan geweld/ onredelijk geweld/ kan je niet wennen

ook al wordt je uitgedaagd, je blijft die mens zien
die om aandacht vraagt

jij bent het houvast op dat woelige schip van staat
dat aan alle kanten maar vooral van binnenuit door muiters wordt belaagd.

jij vat die overboord dreigen te vallen bij de kraag
je bent er voor hen en dus voor ons

het is hun dus ook onze veiligheid en rust waarvoor jij waakt.

Joop

Terwijl de krantenkoppen schreeuwen
iedere dag om bloed en wraak
de massa moet gevoed
met brood en spelen
Big brother is vermaak

Terwijl wij allen zijn
verworden tot keizer's duim
de macht van het nomineren
en het verlinken van elkaar
tot sport verheven

tentoongesteld tot spot of haat/
de medemens/ dan weer tot ster
op voetstuk geplaatst

doe jij gewoon je werk
in je wijk, je loopt er rond
en kijkt of je kan helpen
je maakt geen onderscheid

voor jou heeft ieder recht
op een plekje onder de zon

Het is juist die vanzelfsprekendheid
waarmee je het vertrouwen won
van hen die waren afgehaakt
niet meer durfden te geloven in onze instituties

Je bent het verzet, je bent de illegaal
van onze tijd

Je bent de poëzie, de levenskunst
de creativiteit

Je bent het allemaal

Je bent de opbouwwerker
en je hebt de moed

nog te geloven in wat je doet.

Dames en heren,

Ook Dordrecht heeft zijn helden en heldinnen natuurlijk. Zo kwam ik al twee Johnnen tegen, eentje in de volkskrant de bijlage van afgelopen zaterdag, een John Bosman die als wijkagent actief is in Wielwijk en een andere John, John Stiegelis banenpooler/opbouwwerker, beschreven in Sociaal investeren in Dordrecht van de Stichting Welzijn Dordrecht uit 1998. Kijk ik nu naar hun beider werkwijze dan valt bij beiden op dat ze kennen en gekend worden, alleen lijkt hun kijk op de mensheid en in het bijzonder de bewoners waarmee en waarvoor ze moeten werken wat anders.

John Bosman: (In de VK): Op het moment dat burgers iets kunnen doen om de criminaliteit terug te dringen, laten ze het vaak afweten. Angst, gemakzucht en autoriteitenhaat spelen een rol.

Tegelijkertijd eisen burgers veel van de politie. Na een paar dagen meegelopen te hebben, kun je je slechts verbazen over de zaken waarmee burgers de politie opzadelen. Maar hij toont ook een zeker begrip: Mensen klagen, maar praten niet meer. Hij begrijpt het: Als je mensen niet kent, kun je minder van ze hebben. En met acht gezinnen uit vier of vijf culturen een portiek delen valt niet mee

John Stiegelis: Mensen kunnen veel, ze doen veel, vaak tegen de verdrukking in. Naar is dat de pers steeds het negatieve laat zien, maar zeker 80 procent gaat goed! Gewoon met mensen in gesprek gaan. Respect tonen. Vanuit hun kwaliteit wat organiseren. Ze mee laten denken over beleid. het gaat eigenlijk over “gewoon samen aan de slag”

Precies en dat is ook het motto van vandaag: Hoe meer een ieder mee kan doen in Dordt, hoe leefbaarder het wordt.

In mijn praatje vandaag wil ik 1) ingaan op de vraag waarom samenwerking tussen politie en welzijnswerk en wat de samenwerking tussen politie (man/vrouw) en opbouwwerker tot een succes maakt, althans voorzover ik dat in de Indische buurt heb geconstateerd

2) de uitdagende stelling poneren en toelichten: Juist datgene wat dit werk en deze samenwerking tot succes maakt maakt het ook zo kwetsbaar en moeilijk

3) ingaan op de mogelijkheden voor instellingen en (overheids)organisaties zoals welzijnsinstellingen en politie om dit succesvolle en toch zo moeilijke werk te ondersteunen

4) nog enige aandachtspunten toevoegen die volgens mij van belang zijn.

Allereerst: Waarom samenwerking tussen politie en welzijnswerk?

In de tachtiger jaren drong het besef duidelijk door: veiligheid kan niet langer een zaak zijn van de overheid alleen. Het gaat er om dat mensen weer minder afhankelijk worden van politie en justitie en dat kan met name als hun vertrouwen in hun eigen en elkaars conflictregulerend vermogen wordt versterkt¹. Dat geeft hen een veiliger gevoel en dat heeft weer een positief effect op de leefbaarheid en vervolgens de (objectieve) veiligheid in wijken en buurten. Sociale zelfredzaamheid werd die andere manier van kijken naar de maatschappelijke werkelijkheid genoemd, een manier die zoveel mogelijk uitgaat van wat mensen zelf kunnen en waarbij de overheid en met name de politie niet probleemoplosser maar ondersteuner wordt.

In “Naar een nieuwe balans van verantwoordelijkheden”, werd deze nieuwe manier van kijken door de Commissie Sociale Zelfredzaamheid in opdracht van de Stichting Maatschappij en Politie (voorloper van de huidige SMVP) uitgewerkt.

De mentaliteitsverandering van met name de politie zou moeten inhouden: 1) dat de politie haar negatief gedeformeerde mens- en maatschappijbeeld zou moeten bijstellen en meer oog moeten krijgen voor de creatieve processen die burgers zichzelf en elkaar overeind (kunnen) doen houden 2) ze zou moeten afstappen van de gedachte dat de beheersing van de criminaliteit een monopolie van de politieke en justitiële overheid is. Ze zou minder aan zich moeten trekken en de verantwoordelijk gestelde burger niet langer als louter een instrumenteel verlengstuk voor de eigen rechedoeleinden moeten zien. Ze zou 3) de formeel-juridische kaders waarbinnen en van waaruit ze gewend is te opereren moeten durven verlaten en meer moeten aansluiten bij de betekenis die bepaalde samenlevingsproblemen voor betrokkenen hebben. Ze zou 4) meer samen met burgers moeten optrekken en 5) daarbij ook wel degelijk grenzen moeten durven stellen als de oplossingen in de praktijk te onorthodox worden of rechtsstatelijke grenzen duidelijk overschrijden²

¹ Zie overigens ook over het verband tussen veiligheid en probleemoplossend vermogen van burgers: Aansprekend burgerschap, RMO, Advies 10, Den Haag, maart 2000, p. 48

² Deze punten zijn door mij vrij vertaald, te vinden op p. 26 en 27 van het rapport: Naar een nieuwe balans van verantwoordelijkheden.

En in het algemeen zou ze ook in een zgn regisserende rol meer moeten losweken, faciliteren en bemoedigen dan inprenten, afschrikken, organiseren of regelen.

2. Lokale ondersteuningsteams

Verbazingwekkend was het dan ook niet dat 5 jaar later in 1994 de Stichting Maatschappij, Veiligheid en Politie een alliantie met het Landelijk Centrum Opbouwwerk aanging om te gaan experimenteren met het bevorderen van sociale redzaamheid van burgers.

De politie begeeft zich immers met deze veranderde optiek op opbouwwerk terrein: hoe versterk je de kracht van mensen zelf in wijken en buurten? en kan veel van het opbouwwerk leren. Omgekeerd zoekt het opbouwwerk in dezelfde tijd dat de politie zich realiseert dat veiligheid en veiligheidsbeleving niet van bovenaf kan worden opgelegd maar van onderaf moet worden vormgegeven, een nieuwe legitimatie. Door deze nieuwe alliantie aan te gaan zou het opbouwwerk met de optiek van het bevorderen van sociale zelfredzaamheid en daarmee veiligheid, weer een sterke legitimatie krijgen om zijn eigenlijke werkterrein met vernieuwde allure te betreden, te ontwikkelen en verder uit te bouwen. Men verwacht meer erkenning en invloed en een betere samenwerking met en entree tot politie en justitie. . De doelstelling, het verminderen van afhankelijkheid van wijkbewoners van politie en justitie door het vergroten van hun vertrouwen in hun eigen en elkaars conflictregulerend en reducerend vermogen, zou bereikt kunnen worden door in koppels of lokale ondersteuningsteams, te werken in wijken onder druk. Ieder koppel bestaat uit een politieagent en een opbouwwerker. Deze koppels zouden door hun persoonlijke benadering, hun accent op de kracht van mensen zelf en hun creatieve, contextgeoriënteerde bemoeienis de sociale zelfredzaamheid van buurtbewoners vergroten.

In de Indische buurt in Zwolle, een wijk die als wijk onder druk kan worden gekenschetst zoals de Wielwijk in Dordrecht (evt Toelichting) heb ik naar die samenwerking gekeken.

Wat maakte hun samenwerking en benadering nu tot een succes?

In de eerste plaats moet over de samenwerking worden gezegd dat in het algemeen en dat bleek ook bij de evaluatie van het sociale zelfredzaamheidsproject de politie heel veel leert van het opbouwwerk met name een andere manier van kijken naar mensen en hun mogelijkheden. Niet de afwijking of het negatieve gedrag staat langer centraal maar de persoon en zijn of haar mogelijkheden en evt kwaliteiten. Door persoonlijke contacten te leggen en samen dingen te “doen”, er voor de ander te “zijn” wanneer die je nodig heeft ontstaat een positieve wisselwerking. Wanneer je de ander laat merken dat je hem waardeert, dat hij dingen “goed” doet dat hij/zij verantwoordelijkheden kan dragen ed versterk je zijn/haar eigenwaarde en dat blijkt heel positief te werken Samenwerking met het opbouwwerk verschaft de politiemensen op dit terrein een eyeopener, zo bleek.

Wat dat betreft zou de eerste John dus nog wel wat van de tweede kunnen leren...

De Succesfactoren.

Er zijn eigenlijk drie componenten aan te geven die misschien ook voor Wielwijk zouden kunnen gelden.

Drie componenten

In mijn verslag³ heb ik aangegeven dat er drie componenten zijn te onderscheiden in de succesformule: de *structurele* component zoals veranderde organisatie en regelgeving, bestuurlijk draagvlak, intensivering van geld en middelen, waardoor de wijk wordt ontlast, een *persoonlijke* component, unieke personen als frontwerkers slechten door te “doen” en er te

³ Zie Recht doen aan de buurt, p.87 ev

“zijn” voor bewoners de barrière die was ontstaan tussen de buurt/bewoners en de gevestigde instellingen en de derde component de gehanteerde *waardenorientatie of filosofie*.

Structurele component

Instellingen (gemeente, woningbouwcorporatie, OM, politie, welzijnswerk) sloegen de handen in één ten behoeve van de zaak of de buurt en gingen gericht aandacht besteden aan en investeren in de buurt, waarbij de wijk onder druk tijdelijk werd ontlast (verlichtende maatregelen zoals een tijdelijk ander toewijzingsbeleid), alternatieven werden aangeboden in de zin van compenserende maatregelen zoals buurtgerichte economische maatregelen, maatschappelijke bemiddeling of een snelle en adequate reactie bij klachten van bewoners⁴. De frontwerkers kregen vervolgens binnen een integrale werkwijze de *ruimte* om in te spelen op de specifieke context en de behoeften die daar leefden.

Persoonlijke component

Wat bepaalde nu het succes in de specifieke aanpak van leden van het Bitzteam?

*Persoonlijke kwaliteiten van de leden van het Bitzteam*⁵

In de eerste plaats beschikken de leden van het Bitzteam over een aantal persoonlijke eigenschappen en kwaliteiten die hen uiterst geschikt maken om met mensen uit een volksbuurt als de Indische buurt te werken. Het zijn doeners, ze zijn sociaal, houden ervan met mensen te werken, persoonlijke contacten te leggen, veel op straat te zijn, mensen te (leren) kennen, ze vinden het leuk problemen die ze tegenkomen op te lossen, ze zijn creatief, direct en eerlijk. Ze hebben een open houding naar mensen toe, zien mensen in de eerste plaats als mens, niet als crimineel of buitenlander ed, ze zijn betrokken, stimulerend en opbouwend in hun contact met mensen. Terwijl ze zich goed kunnen inleven in de problemen van mensen die ze tegenkomen en hen graag willen helpen, kunnen ze ook grenzen trekken, waar dat naar hun gevoel nodig is. In hun directe aanpak zijn ze kwetsbaar, nemen ze risico's en nemen ze een grote verantwoordelijkheid op zich. Ze zijn moedig en volhardend en geven de moed ook niet gauw op. Ze zijn, om met Buber te spreken “heel”, ze zeggen wat ze denken en doen wat ze zeggen⁶. Door hun persoon, door hun persoonlijk optreden verwerven ze gezag en vertrouwen. Ze hebben gemeen met de bewoners van de Indische buurt dat ze houden van “gewoon”doen, van direct, persoonlijk contact. Ze hebben niet veel op met vergadercircuits, bureaucratie, kantooruren, formalisme, formele regels en op afstand werken. Bovendien spreken ze hun taal, ze hebben affiniteit met hun (volkse) cultuur en gewoontes.

Belangrijk is ook hun *instelling of filosofie*. Volgens de leden van het Bitzteam heeft “ieder mens recht op een plekje onder de zon”. Ondanks de grote moeilijkheden waar ze op stuiten bleven ze op een onverzettelijke manier geloven in de “goede zaak”. Ze hebben een groot hart, een groot gevoel voor rechtvaardigheid, zijn nooit cynisch, geloven in de kracht van mensen zelf en blijven mensen zien als gelijkwaardig. Hun onvermoeibare geloof in en strijd voor het

⁴ In Recht doen aan de buurt p. 89 en 90 heb ik aan de hand van schema 2 uit Wijken onder druk aangegeven welke verlichtende en compenserende maatregelen mogelijk zijn en zijn uitgevoerd.

⁵ Zie ook : Naar een modern paternalisme, Paul Kuypers en Jos van der Lans, de Balie februari 1994, waarin ze stellen dat het bij de eerstelijnswerker gaat om een houding die in belangrijke mate eerder *persoonsgebonden* lijken, dan *professiegebonden*. Het gaat om een verzameling competenties, aldus de schrijvers die zich niet laat vangen in standaardiseringen, generalisaties en protocollen (p.22)

De aandacht die de schrijvers vragen voor de “Kunst van het gewone”sluit sterk aan op wat ik hier noem het personalistisch perspectief.

⁶ Martin Buber: De weg van de mens. Utrecht, Servire 1996. Overigens heeft Pim Fortuyn ook nogal eens van deze kreet gebruik gemaakt om het hybride karakter van de politiek aan de kaak te stellen.

goede is niet naïef maar realistisch immers aansluitend bij en inspelend op de diverse realiteit van alledag.

Professionele capaciteiten

De leden van het team beschikken eveneens over veel professionele kwaliteiten, hebben veel ervaring met het werken met dergelijke groepen, hebben een uitstekend geheugen voor namen en concrete details, beschikken over uiteenlopende vaardigheden, kunnen bemiddelen, mensen snel met elkaar in contact brengen, kunnen goed luisteren, snel analyseren en actie ondernemen waar dat nodig is, kunnen handvatten die hen worden aangeboden ook snel aangrijpen, kunnen snel beslissen en keuzes maken in concrete situaties waarbij sprake is van een grote verantwoordelijkheid. Ze hebben een groot en doeltreffend netwerk opgebouwd, waar ze op een effectieve manier gebruik van kunnen maken. Ze zijn in staat zich te bewegen in verschillende sferen.

Vrijheid van handelen, creativiteit en brede inzetbaarheid

Essentieel is de samenhang tussen hun informele, persoonlijke wijze van werken en hun relatief grote vrijheid van handelen. Zonder die vrijheid, dat wil zeggen in formele en materiële zin, kunnen ze niet functioneren zoals ze functioneren. Bijvoorbeeld als ze gedwongen zouden zijn de helft van hun tijd of meer achter een computer te zitten en/of te vergaderen met collega's dan zouden ze verkommeren. Ook zouden hun kerkwaliteiten, die juist zitten in de ontmoeting met mensen en het creatief inspelen op hun vragen en problemen, verloren gaan. Het kennen en gekend worden, hun toegankelijkheid en aanwezigheid op het juiste moment is immers essentieel. Iets dergelijks kan niet "gepland" worden binnen een strak tijdschema, net zo min als een "kwaliteitsuurtje" binnen de opvoeding gepland kan worden door twee fulltime buitenshuis werkende ouders. Materieel moeten ze ook over vrijheid van handelen oftewel een grote discretionaire bevoegdheid kunnen beschikken. Het gaat erom dat ze in situaties die zich plotseling voordoen creatief en soms ook intuïtief kunnen handelen. Daartoe moeten ze de ruimte hebben en krijgen. Hun werkwijze is niet afgebakend volgens richtlijnen, targets, disciplines of kantooruren, maar is in eerste instantie gericht op de (brede en concrete) vraag en tracht daar ook zo goed mogelijk op aan te sluiten. In die zin zijn ze ook heel breed inzetbaar. In de praktijk betekent dit dat de drie leden van het team in zekere zin inwisselbaar zijn voor elkaar. Ze hebben geen scherpe taakafbakening.

Korte lijnen en toegang tot sleutelfiguren

Ze hebben korte lijnen met sleutelfiguren binnen het systeem, zodat als er iets dringends is, ze snel en adequaat kunnen reageren. Een dergelijke toegang tot sleutelfiguren hebben ze bij de gratie van een politiek en bestuurlijk draagvlak. Van hogerhand wordt het belang van dergelijke korte lijnen ingezien.

Waardenoriëntatie of filosofie

Tenslotte is er als "succes"component sprake van een bepaalde waardenoriëntatie, een filosofie, die ik hier personalistisch wil noemen en die door de betrokkenen bij het project onderschreven wordt, hoewel de één deze filosofie wellicht een sociale zelfredzaamheidsfilosofie zal noemen, de ander een opbouwwerkfilosofie en een derde wellicht een filosofie die komt uit het buurtwerk of randgroepenwerk. Deze filosofie werkt met een aantal uitgangspunten en oriëntaties: in de eerste plaats vertrekt deze filosofie van een positief mensbeeld. Ieder mens, hoe slecht hij ook lijkt, moet worden benaderd als mens, zijn/haar innerlijke kracht moet worden aangesproken. En dat kan vooral in een persoonlijk contact dan wel een opbouwend contact met anderen. Geen mens is goed of slecht, maar

wordt gevormd in relatie tot anderen. Er is sprake van een oriëntatie op “leren” van elkaar, van fouten, niet op het opleggen van normen. Er is sprake van een oriëntatie op het proces niet op het product, er is ruimte voor ontmoeting, er is in beginsel sprake van gelijkwaardigheid, er is sprake van een ethiek die vorm krijgt in en door praktisch handelen. De klemtoon ligt op enerzijds uniciteit en diversiteit, anderzijds op wat mensen bindt. Er is in beginsel sprake van een respectvolle bejegening van de Ander, waarin de Ander in zijn anderszijn serieus wordt genomen, maar tegelijkertijd wordt aangesproken op diens verantwoordelijkheid als mens en lid van een gemeenschap. We kunnen een dergelijke waardenoriëntatie vertalen in een aantal van de volgende gezegden/metaforen:

1. behandel een ander zoals je zelf behandeld zou willen worden en eveneens: wat gij niet wilt dat U geschiedt doe dat ook een ander niet.
2. wie goed doet, goed ontmoet
3. het kwaad verdrijven door het goed te bevorderen
4. een man een man, een woord een woord. Belofte maakt schuld. Eerlijk duurt het langst
Zeg wat je denkt, doe wat je zegt
5. verwacht nooit meer van een ander dan je zelf waar kunt maken.
6. onderzoek alles en behoudt het goede
7. count your blessings
8. Keulen en Aken zijn niet op één dag gebouwd
9. maak een ander nooit blij met een dooie mus
10. voor wat hoort wat. De basisrelatie heeft een element van wederkerigheid: ik help jou, maar dan mag ik van jou ook vragen dat je je aan bepaalde normen of grenzen houdt

Eerder heb ik een dergelijke waardenoriëntatie gerelateerd aan het menselijk patroon oftewel aan behoeften die we allemaal hebben zoals de behoefte dat naar ons wordt geluisterd, dat we met respect behandeld worden, dat er geen loze beloften worden gedaan, dat geven en nemen in evenwicht is, de behoefte aan aandacht, aan ruimte en tijd, aan delen van ervaringen, aan steun en stimulans, aan vertrouwen over en weer, aan duidelijkheid, aan persoonlijk contact, aan continuïteit, aan gezamenlijkheid en gezelligheid⁷

Conclusie betreffende de succesfactoren van het Bitzproject

De succesfactoren van het Bitzproject hebben te maken met: de aanwezigheid van een breed politiek en bestuurlijk draagvlak, ontlasting van en investering in de wijk en de diverse maatregelen die in dat kader worden getroffen, met een persoonlijke benadering en investering van de (ook in hun combinatie) unieke leden van het Bitzteam en met de hantering van een waardenoriëntatie of filosofie waarin sprake is van een positief mensbeeld of een geloof in de mens en zijn/haar potenties of kracht. In dit dynamische mensbeeld wordt het “goede” aangesproken, gekoesterd, versterkt en gestimuleerd in een wederzijds leerproces van vallen en opstaan. Gezag wordt verkregen in en door persoonlijk handelen, normen en waarden en de handhaving ervan ontstaan door (gezamenlijk) te doen.

⁷ Ter gelegenheid van een Conferentie in Leeuwarden over sociaal beleid, juni 1998, hield ik een lezing voor een workshop over de wereld van de burger..

Leggen we deze filosofie en wijze van werken naast sociaal investeren, de participatie-methodiek van Akwadraat, waarin wordt gewerkt vanuit kansen en mogelijkheden, het meedoen centraal staat evenals de ontmoeting, het vergroten van verantwoordelijkheid door mee te doen en door de betrokkenheid te stimuleren en te ondersteunen en door te werken aan trots zijn op de wijk dan zien we grote overeenkomsten.

Ik zou zelf misschien de term methodiek wat minder snel in de mond nemen en eerder wijzen op het grote belang van de inbreng van bepaalde persoonlijkheden, zoals John

En dan komen we ook op de centrale stelling uit: Juist datgene wat de aanpak tot een succes maakt, maakt deze ook moeilijk, kwetsbaar.

De John die banenpooler is annex opbouwwerker is, is zo succesvol dat hij het werk niet meer aan kan en bezig is te verzuipen. Hij voelt zich steeds vaker machteloos, samenspel met andere werkers en professionals lukt te weinig, hij is teveel een eenzanger geworden, hij stoot zijn hoofd ook in de contacten met het welzijnswerk. Organisaties op het gebied van welzijn blijken moeite te hebben met het idee aansluiting te zoeken bij de cultuur van de mensen.

Maar ook in Zwolle is er duidelijk sprake van een afbraakrisico voor de werkers die in zekere zin onvervangbaar zijn (recent is er toch weer sprake geweest van een incident waarbij de ME eraan te pas moest komen omdat Joop toevallig op vakantie was en Wessel afwezig) en zien we een spanningsveld ontstaan tussen de zgn leefwereld en systeemwereld.

De politie vraagt zich af: Hoe zetten we wat Wessel doet in het jaarverslag? En de Zwolse welzijnsorganisatie realiseert zich dat als ze meer Jopen zouden hebben ze geen beleid meer zouden kunnen voeren.

Een andere vraag is: hoe combineer je een onorthodoxe oplossing van problemen afgestemd op de context en praktijk van alledag met formele gelijke behandeling en handhaving van regelgeving?

In het algemeen en in fundamentele zin is er misschien sprake van een geheel ander paradigma: terwijl in de systeemwereld het accent wordt gelegd op controle en beheersbaarheid en instrumentaliteit, op produkten en targets en controleerbare uitkomsten en een dialektische benadering, wijze van denken, kenmerken de personalistische en de andere twee genoemde filosofieën (sociale zelfwerkzaamheid en Akwadraat) zich door een dialogische manier van denken en doen (denkt U aan Levinas).

Er is een maatschappelijke herijking voor nodig om deze dialogische manier van denken en doen te laten doorwerken in de systeemwereld. Het is bijna een contradictio in terminis.

Maar misschien is dat toch niet helemaal waar en dan kom ik op 3. Hoe kunnen politie en welzijnswerk dit goede project in de Wielwijk ondersteunen?

Ik heb wel wat suggesties:

1. door vierkant achter hun werkers te staan en hen zo goed als maar mogelijk is te steunen.
2. door hen veel ruimte te geven
3. door hun signalen snel op te vangen en door te vertalen, dus zeer serieus te nemen
4. door een positieve houding tav feedback op beleid dus bv klachten van bewoners over het functioneren van hun organisaties of anderen niet als aanval te beschouwen maar als leermoment.

Optimistisch stemt in elk geval dat er tav het Buurt aan zet project in Wielwijk een absolute overtuiging is dat signalen tav al die terreinen die spelen zoals fysieke leefomgeving, jeugd ed zo snel mogelijk moeten worden opgepakt en doorvertaald. Er zijn zelfs backoffices (wat zijn dat precies, maar het klinkt erg goed) die taken moeten gaan uitvoeren en ook is er een duidelijk politieke en bestuurlijke wil om geen loze beloften meer te doen maar echt uit te voeren wat beloofd is.

Denkt U aan de personalistische adagia: zoals Belofte maakt schuld.

Tot slot nog enkele kritische kanttekeningen:

1. Laat het project in Wielwijk niet teveel “wishfulthinking” worden.
2. Houdt rekening met het tijdsaspect!

Bij 1 doel ik op de helderheid. Als het een sociaal zelfwerkzaamheidsproject wordt laat het dan ook een sociaal zelfwerkzaamheidsproject zijn dwz dat de bewoners worden ondersteund bij eigen initiatieven op zo'n manier dat ze ook als het project is afgelopen en de rook is opgetrokken zelf aan de slag kunnen blijven, dat ze niet te afhankelijk worden van de werkers

En dan kom ik op het tijdsaspect. De ervaring leert dat dergelijke projecten een lange tijd nodig hebben, allereerst om de ontstane afstand met instanties te overbruggen en vertrouwen te herwinnen en vervolgens door versterking van het eigen conflictregulerend en organiserend vermogen. 4 jaar lijkt mij zeker in verhouding met de generatieaanpak uit de Indische buurt te kort.

Zeker als je rekent dat veel van dit soort interventies vooral twee stappen vooruit en één achteruit is, zoals een tamelijk pregnant exbewoner van de Indische buurt dat uitdrukte en deze uitspraak bleek behoorlijk voorspellend, mag je wel een langere tijd rekenen dan de tijd die nu is gegeven in het kader van Buurt aan zet.

Maar het is een begin.

Ik wens Dordrecht en de werkers vooral veel succes!

