

Wijk voor Wijk

Praktijkvoorbeeld



Auteur(s) Gretha Rozema
Datum Utrecht, 11 november 2008

Professionaliteit verankerd

Het project Professionaliteit Verankerd is gericht op kwalitatief hoogwaardig werk in zorg en welzijn dat klantgericht, effectief, doelmatig en duurzaam is. Het project wordt uitgevoerd door MOVISIE Beroepsontwikkeling in directe samenwerking met een breed samengestelde groep partners uit de sociale sector. Het doel is om gezamenlijk met de sector kwaliteitskenmerken te formuleren en die vervolgens te verankeren in beroepscompetenties, na- en bijscholingsprogramma's en via activiteiten van beroepsverenigingen.

Professionaliteit Verankerd maakt deel uit van het VWS-programma Beter in Meedoen. Dit meerjarige programma is gericht op de vernieuwing en kwaliteitsverbetering van de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo). Meer informatie over dit programma kunt u vinden op de website: www.invoeringwmo.nl

MOVISIE is het landelijke kennisinstituut en adviesbureau voor maatschappelijke ontwikkeling. We bieden toepasbare kennis, adviezen en oplossingen bij de aanpak van sociale vraagstukken op het terrein van welzijn, participatie, zorg en sociale veiligheid. In ons werk staan vijf actuele thema's centraal: huiselijk & seksueel geweld, kwetsbare groepen, leefbaarheid, mantelzorg en vrijwillige inzet.

Kijk voor meer informatie op www.movisie.nl/professionaliteitverankerd

COLOFON

Auteur(s): Gretha Rozema

Projectnummer: P1854

Datum: 11 november 2008

© MOVISIE

Inhoudsopgave

1	De context	1
1.1	Wat is stichting Wijk voor Wijk?	1
1.2	De wijken Crabbehof en Wielwijk	2
1.3	Financiën	4
2	De start en voortgang van het initiatief	5
2.1	De oprichters	5
2.2	Partners	6
2.3	Groei naar volwassenheid	6
3	Het proces van uitvoering	9
3.1	Wat gebeurt er allemaal?	9
3.2	Betrokkenen bij de dagelijkse uitvoering van de activiteiten	11
3.3	Begeleiding van de medewerkers	13
3.4	Plannen voor uitbreiding	15
4	Maatschappelijke effecten	17
4.1	Effecten voor de medewerkers	17
4.2	Effecten voor de professional	19
4.3	Effecten voor de wijk	19
4.4	Effecten voor de beleidsmaker	19
4.5	Overdraagbaarheid	20
5	Voorwaarden en professionaliteit	21
5.1	Randvoorwaarden	21
5.2	Wat moet je als professional bij stichting Wijk voor Wijk kunnen?	21
6	Ten slotte	23
7	Bronnen	25



1 De context

1.1 Wat is stichting Wijk voor Wijk?

Stichting Wijk voor Wijk is gevestigd in de wijk Crabbefhof (en een deel van Wielwijk) in Dordrecht en is erop gericht het initiatief van wijkbewoners te ondersteunen en vorm te geven. Dat doet de stichting door een aantal activiteiten aan te bieden:

- re-integratietrajecten voor langdurig werklozen uit de wijk, die in de wijk werk uitvoeren dat voortkomt uit een concrete vraag;
- dagbesteding voor langdurig werklozen uit de wijk, van wie tijdens het re-integratietraject duidelijk is geworden dat een reguliere arbeidsplaats voor hen te hoog gegrepen is. De dagbesteding bestaat uit werkprojecten, die ook voortkomen uit een concrete vraag uit de wijk.

Bijzonder aan de doelgroep van stichting Wijk voor Wijk is dat alle langdurig werklozen in de wijk kunnen participeren, ongeacht hun achtergrond of de oorzaak van hun werkloosheid.

In het projectplan van Wijk voor Wijk staat: *'De dubbele winst in deze werkwijze ligt in het feit dat de buurt en buurtbewoners niet meer achteruitgaan, maar eerder opbloeien. De wijk gaat er schoner en verzorgder uitzien. Bewoners krijgen weer een werkplek aangeboden, van waaruit zij aan hun arbeidshouding kunnen werken, met als mogelijk doel door te stromen naar de reguliere arbeidsmarkt. De beeldvorming ten aanzien van deze groepen zal positiever worden.'*

Stichting Wijk voor Wijk biedt een dienstenpakket aan, dat valt binnen de prestatievelden 5 en 1 van de Wmo. Prestatieveld 5 omvat het bevorderen van deelname aan het maatschappelijk verkeer en het zelfstandig functioneren van mensen met een beperking of een chronisch psychisch of psychosociaal probleem. De stichting beoogt dit door deze doelgroepen en andere langdurig werklozen weer op de arbeidsmarkt te helpen. Door de re-integratietrajecten te laten plaatsvinden in de buurt waar hun doelgroep uit afkomstig is en ze werkzaamheden te laten uitvoeren die de buurt of buurtbewoners ten goede komen, draagt de stichting ook bij aan het bevorderen van de sociale samenhang in en leefbaarheid van dorpen, wijken en buurten (prestatieveld 1).

De activiteiten van Wijk voor Wijk worden niet alleen uitgevoerd in de wijk Crabbefhof. Klanten en deelnemers kunnen ook uit een deel van de aangrenzende wijk Wielwijk komen. Vlak na de beslissing om juist hier te beginnen, werden de wijken gezamenlijk aangewezen als Vogelaarbuurt, een van de veertig aandachtswijken.

1.2 De wijken Crabbefhof en Wielwijk

Wielwijk en Crabbefhof zijn achterstandswijken in Dordrecht-West, gebouwd rond 1960. De gemeente Dordrecht is bezig met een grootschalige renovatie van oudere woonwijken. Omliggende wijken worden nu al opgeknapt of zijn eerder aan de beurt dan Crabbefhof, die pas als laatste zal worden aangepakt. In de wijken worden (sociale) huurwoningen verkocht of gesloopt om plaats te maken voor koopwoningen. De gemeente voorziet dat als er elders woningen worden gesloopt, de huurders opnieuw zullen zoeken naar een goedkope woning en dan vooral in de wijk Crabbefhof uitkomen. Er moet dus in die wijk worden geïnvesteerd om te voorkomen dat de situatie verslechtert. Doordat Crabbefhof als laatste gerenoveerd zal worden, zal de situatie op korte termijn niet verbeteren.

Wielwijk en Crabbefhof worden vaak in één adem genoemd, ze hebben veel dezelfde kenmerken. Wielwijk is gebouwd volgens de principes van het Nieuwe Bouwen: veel licht, lucht en ruimte. Het ligt pal aan de A16, geïsoleerd van het stadscentrum. In Wielwijk wonen veel jongeren en veel 65-plussers en een meer dan gemiddeld aantal alleenstaanden, eenoudergezinnen, werklozen, uitkeringsgerechtigden, mensen met lage inkomens en mensen met een lage opleiding. De wijk Crabbefhof is ook heel ruim en groen opgezet. De bevolking kenmerkt zich door vergrijzing en ontgroening.

De wijken tellen gezamenlijk ruim 7.000 huishoudens, er wonen ruim 12.800 mensen. De samenstelling van de wijken verschilt wel enigszins, details zijn te zien in tabel 1.

Tabel 1 Kenmerken van de wijken Wielwijk en Crabbefhof

	Wielwijk (2005)	Crabbefhof (2007)
Aantal bewoners	Ruim 5.800	Ca 7.000
Aantal huishoudens	2.855	4.226
Percentage koopwoningen	10%	25%
Percentage meergezinswoningen (met name portieketagewoningen)	62%	83%
Percentage sociale woningvoorraad	onbekend	55%
Percentage etnische minderheden	31 %	25 %
Percentage werklozen	17,7	11,6

Bron: Charter en wijkactieplan van de gemeente Dordrecht, 2008 en 2007

Tabel 2 Sociale samenhang in Wielwijk, Crabbefhof en Dordrecht

	Wielwijk	Crabbefhof	Dordrecht
Rapportcijfer algemeen oordeel over de buurt	6,2	5,9	7,5
Rapportcijfer sfeer in de buurt	6,5	6,0	6,9
Rapportcijfer leefbaarheid	6,3	6,2	7,0
Rapportcijfer woonomgeving	6,3	6,1	7,1
Rapportcijfer veiligheid in de buurt	6,1	5,9	6,9
Rapportcijfer voorzieningen in de buurt	onbekend	6,4	6,8
Aandeel van de bevolking dat zich het afgelopen jaar actief heeft ingezet om de eigen buurt te verbeteren	18%	11%	16%
Aandeel van de bevolking dat zich medeverantwoordelijk voelt voor de buurt	63%	66%	onbekend
Staat van de wijken (wijkprofielen 2006)			
Werkloosheidsaandeel, inwoners 15-64 jaar	17,7%	11,6%	6,6%
Uitkeringsaandeel, inwoners 15-64 jaar	13,7%	7,7%	4,5%

Bron: Charter en wijkactieplan van de gemeente Dordrecht, 2008 en 2007

Er zijn geen gegevens over de wijken opgenomen in de Leefbaarometer van VROM, ook niet voor 2006. De gemeente heeft wel zelf bij de bewoners gemeten welke scores zij toekennen aan sociale samenhang in de buurt (5,3 voor Wielwijk en 4,7 voor Crabbefhof) en aan leefbaarheid (respectievelijk 6,1 en 6,0). De getallen voor Wielwijk zijn gemeten in 2005, die voor Crabbefhof in 2007.

Een groot deel van de bevolking van de wijken functioneert op laag sociaal niveau. Het opleidingsniveau is over het algemeen laag. Er wonen veel kleine gezinnen in kleine flats. De doorstroming is groot. Er is een groot percentage bewoners dat thuis zit en geen werk of dagbesteding heeft. Crabbefhof en Wielwijk samen hebben het grootste aandeel werklozen van Dordrecht. Deze groep vormt een afspiegeling van de bewoners van de wijk.

In juli 2008 sloten het rijk en de gemeente Dordrecht een overeenkomst (charter) over de aanpak van de probleemwijken Crabbefhof en Wielwijk. In dit charter staat dat in 2005 25% van de inwoners van Crabbefhof aangaf vaak geldzorgen te hebben, het gemiddelde voor de hele stad was toen 18%. Dat sluit aan op een uitspraak van stichting Wijk voor Wijk over het kleine zelforganiserend vermogen van de buurt. *'Er zijn geen echte kartrekkers in de buurt. Veel bewoners willen wel dat er dingen georganiseerd worden of ze zelf meeorganiseren, maar dan moeten ze wel worden benaderd en ondersteund. Het kost veel buurtbewoners al erg veel inspanning om "gewoon te overleven".'* Zo is er bijvoorbeeld nog nooit een straatfeest in de buurt geweest, terwijl men daar gewoon gemeentesubsidie voor kan krijgen.

1.3 Financiën

Stichting Wijk voor Wijk werft langdurig werklozen met een persoonsgebonden budget rechtstreeks, maar krijgt ook cliënten toegeleverd door instellingen voor geestelijke gezondheidszorg, verstandelijkgehandicaptenzorg en re-integratie. Tot 2009 zijn de aanbestedingen al vergeven en moet Wijk voor Wijk als onderaannemer voor andere re-integratiebedrijven fungeren. Ook woningbouwvereniging Interstede wijst mensen bij een intakegesprek op de mogelijkheid om bij Wijk voor Wijk een traject te doorlopen.

De stichting verwacht na twee jaar kostendekkend te functioneren, omdat het aandeel re-integratietrajecten dan groter zal zijn en er direct bij de sociale dienst aanbesteed kan worden.

De projectmanager van de gemeente merkt op dat het erg belangrijk is dat de stichting ook mensen zonder indicatie aanneemt en dat blijft doen. Dat de procedures van organisaties die zeggenschap hebben over de financiën van medewerkers, zoals de sociale dienst, niet afgestemd zijn op dit soort initiatieven, is volgens hem een knelpunt.

Stichting Wijk voor Wijk geeft in het projectplan aan dat ze regelmatig de voortgang wil evalueren met de gemeente Dordrecht en de woningbouwcorporatie Interstede, die werkruimte ter beschikking stelt. De pas verschenen tussenrapportage over 2008 van de stichting wordt door de projectmanager van de gemeente als correct, compleet, optimistisch en niet overdreven bestempeld.



Foto 1 Een medewerker aan het werk

2 De start en voortgang van het initiatief

2.1 De oprichters

De stichting is in augustus 2007 van start gegaan. Het is een particulier initiatief van een professionele trajectbegeleider en twee vrijwilligers. Zij kennen elkaar van een vorige werkkring waar de trajectbegeleider als buurtwerker/activiteitenbegeleider werkzaam was. Met het doel arbeidsre-integratietrajecten effectiever te maken richtten zij de stichting Wijk voor Wijk op.

Vanaf de start is er een duidelijke taakverdeling tussen de drie oprichters. Vrijwilliger 1 doet vooral bestuurstaken in avonden en weekenden, vrijwilliger 2 draagt bij door te netwerken. De professionele begeleider coördineert de dagelijkse gang van zaken en de begeleiding van de deelnemers aan de re-integratietrajecten.

Redenen voor de professionele trajectbegeleider om zijn baan op te zeggen en Wijk voor Wijk te beginnen waren:

- *Persoonlijke ambitie: hij wilde graag iets voor zichzelf beginnen. Hij beargumenteerde dat als volgt: 'Grote instellingen zijn vaak veel meer op de organisatie zelf gericht: ze willen zich profileren. Er is daar in verhouding veel minder aandacht voor de cliënt. Samenwerking tussen dergelijke grote instellingen of met andere instellingen gaat vaak minder goed, ook doordat er te veel aandacht wordt geschonken aan de prestige voor de organisatie. Als een groot project na een jaar niet zo succesvol blijkt, wordt al snel naar weer iets nieuws gekeken, om dat weer te gebruiken om zich te profileren.'*
- Verbetering van het re-integratietraject waarmee hij ervaring had bij de instelling waar hij werkte. Hij had het idee dat zulke trajecten veel beter konden verlopen binnen een andere context en bij efficiëntere financiële stromen en organisatie.
- Hij wilde de standaard cliëntgroepen voor arbeidsre-integratie (zoals cliënten in de geestelijke gezondheidszorg en verstandelijkgehandicaptenzorg en mensen met Wajong of re-integratiebudget) met elkaar combineren. Het mengen van cliëntgroepen heeft volgens hem als voordeel dat de deelnemers niet elkaars gedrag versterken, omdat ze nu eenmaal tot een groep behoren (inherent groepsgedrag). Bovendien zitten deze mensen uit de verschillende cliëntgroepen allemaal in hetzelfde maatschappelijke schuitje, ze zijn allemaal langdurig werkloos, alleen hun achtergrond verschilt. Hij vond het jammer als groepen van deelname aan het traject werden uitsluiten, alleen omdat ze bijvoorbeeld niet behoorden tot de cliëntgroep van de instelling. Met het samenvoegen van cliëntgroepen kom je bovendien meer in de richting van de normale verbanden en relaties in de samenleving.

2.2 Partners

Stichting Wijk voor Wijk heeft een opstartsubsidie ontvangen van de drie goeddoelenfondsen *Oranjefonds, VSB en Stichting Doen*. Dit was nodig om inventaris en hulpmiddelen aan te schaffen en om de periode te overbruggen totdat de stichting op volle toeren draait.

De woningbouwcorporatie *Interstede* is belanghebbende bij het sociale beheer van de wijk. Deze vereniging was van begin af aan zeer enthousiast over het plan van aanpak en bood direct een ruimte aan voor huisvesting van stichting Wijk voor Wijk.

Stichting Wijk voor Wijk is een partnerschap aangegaan met *Stichting Pameijer*. Stichting Pameijer is een vrij grote instelling voor mensen met een verstandelijke of sociaal-psychiatrische beperking in de regio Dordrecht. Het partnerschap is tot stand gekomen omdat stichting Pameijer haar activiteiten naar Dordrecht en omstreken wil uitbreiden. In ruil voor deskundigheidsbevordering van de professionele begeleiders van stichting Wijk voor Wijk publiceert Wijk voor Wijk het logo van stichting Pameijer op de website en vermeldt hun naam als participant.

Er is contact met de *gemeente Dordrecht* via de projectmanager van de wijk. Deze stuurt wijkprojecten van de gemeente aan en is de schakel tussen instanties en projecten in de wijk en de gemeente Dordrecht. Voor deze wijk is het sociaal programma Crabbehof 2008/2009 opgesteld, dat onderdeel is van de Vogelaaraanpak. Vanuit dit programma heeft de gemeente in 2008 financieel bijgedragen aan stichting Wijk voor Wijk. De projectmanager zal ook positief adviseren over een financiële bijdrage voor 2009.

De bijdrage van de gemeente voor 2008 werd mede gegeven omdat de woningcorporatie de ruimte en de nutsvoorzieningen schonk en de initiatiefnemers er ook eigen geld in hadden gestoken en risico namen. Bovendien is het, volgens de projectmanager, een van de oplossingen om de wijk op het huidige niveau te houden of zelfs te verbeteren. Het zal nog enige tijd duren voordat de structurele verbeteringen vanuit de Vogelaaraanpak merkbaar zullen zijn.

2.3 Groei naar volwassenheid

De stichting heeft een projectplan geschreven, waarin fasegewijs activiteiten worden voorgenomen totdat ze op volle sterkte kan draaien met vijftien cliënten. Op dit moment worden acht langdurig werklozen begeleid.

Door deze planning kan Wijk voor Wijk het aantal medewerkers op dit moment niet uitbreiden naar het maximum van 15, terwijl er een wachtlijst is ontstaan van klanten die klussen hebben. De vraag naar werk is misschien wel onderschat. Om te voorkomen dat ze te veel klanten moeten teleurstellen, geven ze geen ruchtbaarheid meer aan de activiteiten. Ze willen geen verwachtingen creëren die ze niet kunnen waarmaken.

Volgens de projectmanager van de gemeente is het heel goed en doordacht dat de stichting niet teveel hooi op de vork neemt. Ze zouden nu heel snel kunnen groeien, maar moeten oppassen dat ze niet aan hun succes ten onder gaan. De projectmanager vindt het prettig dat de cliënt centraal staat bij de stichting en snelle groei en de daarbij horende stress zou ten koste gaan van de begeleiding en aandacht voor de cliënten.

In tegenstelling tot het plan, komt tot nu toe geen 100%, maar circa 75% van de cliënten uit de wijk.



3 Het proces van uitvoering

Stichting Wijk voor Wijk spreekt over *medewerkers* en *klanten*.

Medewerkers zijn degenen die een klus uitvoeren bij een klant, in de werkplaats of in de openbare ruimte van de wijk. De langdurig werklozen die met Wijk voor Wijk aan hun arbeidsre-integratie werken zijn altijd medewerkers. Ook vrijwilligers en professionele begeleiders kunnen als medewerker meewerken aan een klus.

Klanten zijn de mensen of organisaties zich bij die Wijk voor Wijk aanmelden om een klus gedaan te krijgen. Dat zijn vooral woningbouwcorporaties en buurtbewoners, maar ook bijvoorbeeld de Dordtse WelzijnsOrganisatie (DWO), die Wijk voor Wijk onder andere heeft gevraagd voor groenbeheer, levering van een Kerstman en verhuizing van het kantoor. De gemeente kiest bij bepaalde klussen heel bewust voor inzet van de stichting. Er is natuurlijk verschil met een commercieel bedrijf dat dezelfde diensten kan verlenen, dat gaat vaak sneller en deskundiger. Dus wordt vooraf afgewogen welke resultaten er van de stichting worden gevraagd.

3.1 Wat gebeurt er allemaal?

De stichting kreeg de beschikking over een ruim souterrain in een van de flats van Crabbehof met een vrij groot stuk grond. Het souterrain doet dienst als kantoor, overleg-/lunchruimte en werkplaats.

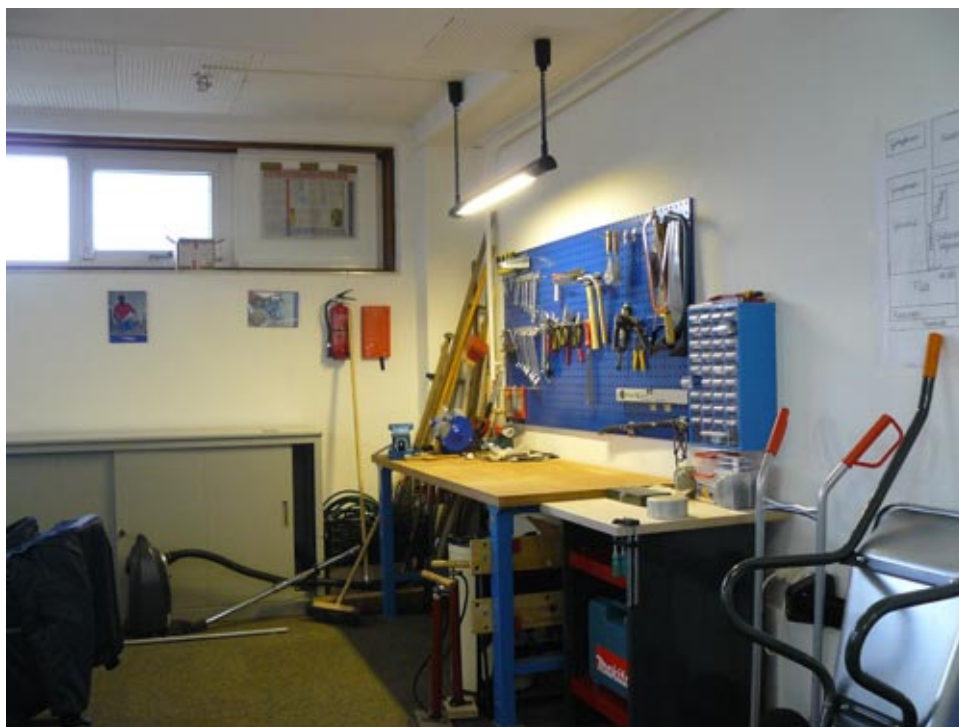


Foto 2 Onderdeel van de werkplaats van de stichting

Het is de thuisbasis voor de activiteiten van Wijk voor Wijk. In de tuin wordt een schuur neergezet, die dienst zal gaan doen als werkplaats voor houtbewerking en fietsenreparatie. Drie medewerkers die meekwamen uit de oude werkkring zijn samen met de oprichters direct aan het werk gegaan en hebben de ruimte geschikt gemaakt voor Wijk aan Wijk.

Een groot verschil met veel soortgelijke arbeidsre-integratietrajecten bij instellingen of door vrijwilligers, is volgens Wijk voor Wijk, dat de stichting heel serieus met het begrip werk omspringt. De medewerkers gebruiken professionele hulpmiddelen, zoals de werkportefeuille (in plaats van plastic tassen), goed gereedschap, herkenbare kleding en transportmiddelen met het Wijk voor Wijk-logo.

Werkzaamheden die op dit moment in het kader van arbeidsre-integratie worden uitgevoerd:

- *het onderhouden van tuinen en gemeenschappelijk groen*. Bijvoorbeeld grasmaaien, onkruid wieden, oude planten en bladeren weghalen, heggen snoeien, de grond ompspitten, tuinhekken plaatsen of repareren, brandgangen onderhouden (schoffelen en heggen snoeien) en portiekgangen onkruidvrij maken;
- *technische of huishoudelijke klussen* in en om huis, zoals een lamp, schilderij of boekenplank ophangen, de schuur opruimen, spullen afvoeren naar de vuilstortplaats, plafonds of muren schoonmaken en witten;
- *zwerfvuil opruimen* in opdracht van de gemeente Dordrecht, een keer per week nadat de vuilniswagen is geweest;
- *kleine verhuizingen*, vooral voor bedrijven of organisaties.

De schuur die in de tuin komt zal dienst gaan doen als werkplaats voor:

- *fietsreparatie* tegen een laag tarief. Denk aan banden plakken, verlichting repareren of remmen stellen. Ook worden er oude fietsen opgeknapt en voor een klein bedrag verkocht;
- *timmer- en schilderklussen*.

Zomaar een dag bij Wijk voor Wijk

De dag begint in de werkplaats met een werkoverleg van 9.30 tot 10 uur. Het voorzitterschap ervan rouleert tussen de medewerkers. De voorzitter neemt de voorzittersmap door met de aanwezigheidslijst, de agenda en de klussen van die dag. Alle medewerkers hebben een eigen map waarin ze de werkopdrachten van die dag kunnen opschrijven. De werkgroepen worden ingedeeld en de klussen aan de groepen toebedeeld.

Om 10 uur gaan de werkgroepen op weg naar de klus. Drie medewerkers blijven achter: een administratieve kracht, een huishoudelijke hulp en een vrijwilliger. Elke groep heeft een portefeuille bij zich met een rekenmachine, brochures en het formulier waarop de klus beschreven staat (zoals genoteerd bij de aanvraag van de klant). Elke werkgroep heeft een aanspreekpunt voor de klant, die ook het uitvoeren van de klus coördineert binnen de groep. Als de klus is geklaard wordt er een bonnenboekje tevoorschijn gehaald om een bon voor een klant uit te schrijven: hoeveel mensen werkten er hoeveel uur aan: wat is de rekening?

Om 12.30 uur is er een gezamenlijke lunch van een uur in de thuisbasis. Als het nodig is, wordt dan ook weer een korte werkbespreking gehouden (wat moet er 's middags worden gedaan?) Met het oog op groepsbinding wordt er altijd samen geluncht. Koffiepauzes kunnen door medewerkers worden overgeslagen als het niet uitkomt met de werkzaamheden.

Om 13.30 uur beginnen de medewerkers weer met de klussen.

Gedurende de dag melden de klanten uit de buurt zich bij de werkplaats of telefonisch met een vraag. Die vraag wordt door degene die daar op dat moment gelegenheid voor heeft genoteerd op een klussenlijst, een speciaal daarvoor ontwikkeld formulier. Dat formulier komt op de grote stapel aanvragen en wordt weer door de werkgroep meegenomen die de klus uitvoert.

Om 16.30 uur eindigt de dag bij de werkplaats.

3.2 Betrokkenen bij de dagelijkse uitvoering van de activiteiten

De processen van klussen uitvoeren en begeleiding bij arbeidsre-integratie binnen Wijk voor Wijk kent vier soorten spelers: langdurig werklozen, (andere) buurtbewoners, vrijwilligers en professionele begeleiders. De cliënten behoren tot de eerste twee groepen.

De *langdurig werklozen* die worden begeleid, komen uit de buurt en worden medewerkers genoemd. Zij voeren kleine werkzaamheden uit in de buurt, op verzoek van klanten van Wijk voor Wijk. Het voor hen gestelde doel is toe te treden tot de reguliere arbeidsmarkt. Neveneffect van het uitvoeren van werkzaamheden in de buurt waar ook de medewerkers wonen, is dat de beeldvorming van buurtbewoners over de werklozen verbetert. Niet alle medewerkers die instromen zullen altijd succesvol zijn op de arbeidsmarkt. Re-integreren is niet altijd het hoogste doel, sommige medewerkers zullen niet meer kunnen dan rehabiliteren. De activiteiten die zij uitvoeren bij Wijk voor Wijk zijn voor hen een vorm van dagbesteding, zonder het perspectief op een reguliere baan, zoals voor de overige medewerkers.

Bewoners van de wijk kunnen zich aanmelden als klant als ze een klus hebben voor de medewerkers van Wijk voor Wijk. Hiermee wordt beoogd dat buurtbewoners met elkaar in contact komen. Daarnaast kunnen de bewoners hun woning en woonomgeving voor een klein bedrag prettiger laten maken.

Wijk voor Wijk wil graag *vrijwilligers* uit de wijk bij de activiteiten betrekken. Er wordt dan vooral gedacht aan de inzet van senioren, die hun ervaringen en kennis kunnen overdragen op de langdurig werklozen en op deze manier ook een actievere rol in de wijk krijgen.

Ook ex-medewerkers kunnen vrijwilliger kunnen worden. Als mensen de beschermende omgeving van Wijk voor Wijk kwijt zijn en bijvoorbeeld in een reguliere baan gaan werken, dan komen, volgens Wijk voor Wijk, vaak andere aspecten van het leven, zoals het wonen, onder druk te staan. Als oud medewerkers de behoefte hebben om contact te blijven houden, dan kunnen ze als vrijwilliger aan de slag.

Op dit moment werken er twee vrijwilligers. De een is een kennis uit Rotterdam die graag bij Wijk voor Wijk wilde werken, de ander woont in de wijk en volgt een opleiding tot sociaal-maatschappelijk dienstverlener, en wil hier graag ervaring opdoen. Beiden werken zij met de langdurig werklozen en maken deel uit van een van de kleine groepen die klussen uitvoert.

Er zijn twee *professionele begeleiders* werkzaam bij Wijk voor Wijk. Zij zijn hbo-opgeleid en hebben ervaring met arbeidsre-integratietrajecten. Zij zijn ook de trajectbegeleiders, samen werken ze zes dagen.

Ingezoomd op de medewerkers

Als een langdurig werkloze mee wil doen aan het re-integratietraject van Wijk voor Wijk, zijn de voorwaarden dat hij¹ niet verslaafd is, realiteitsbesef heeft en geen actief crimineel bestaan leidt. De redenen daarvoor zijn dat de deelnemer bij buurtbewoners in huis zal komen, en dat Wijk voor Wijk wil voorkomen dat hij de werkomgeving en -voorwaarden niet aankan.

De medewerker kan langdurig werkloos zijn vanwege een psychiatrische achtergrond, een lichte lichamelijke of verstandelijke beperking, of om een andere reden. Nieuw in de aanpak van Wijk voor Wijk is dat de schotten tussen de verschillende cliëntgroepen zijn verdwenen.

Het mengen van de cliëntgroepen is vanzelf gegaan. Drie medewerkers zijn meegegaan uit de oude werkring van de oprichters van Wijk voor Wijk, een ggz-instelling. Bij de opening meldden zich twee mensen met een lichte verstandelijke handicap, die zich niet thuis voelden in de reguliere opvang voor verstandelijk gehandicapten. Er zijn ook medewerkers binnengekomen via re-integratiebedrijven van andere zorginstellingen. Niet iedereen komt op eigen initiatief, ze zijn vaak eerst geprikkeld. Iedereen komt wel vrijwillig.

3.3 Begeleiding van de medewerkers

Bij begeleiding maakt de stichting grofweg onderscheid tussen enerzijds professionele therapeutische begeleiding en anderzijds praktische begeleiding. Deze twee vormen zijn niet altijd strikt te scheiden, soms overlappen ze elkaar.

Therapeutische begeleiding krijgt iedere medewerker van de professionele begeleider en staat altijd in het teken van het verbeteren van de arbeidshouding. Ieders inzet hierbij wordt vastgelegd in het arbeidstrajectplan. Het trajectplan van de medewerker bevat een korte persoonsbeschrijving, werkafspraken, doelen (vaak gericht op psychosociale problematiek) en het einddoel: verbeterde arbeidshouding. Hiervoor wordt een begeleidingstraject opgesteld voor een periode van 3 maanden tot een half jaar of langer. De ervaring leert dat medewerkers heel erg verschillen in capaciteit en functioneren.

Elke twee weken is er een socielevaardigheidstraining, begeleid door de professionele begeleiding. In deze groepstraining wordt een theoretisch deel gekoppeld aan praktijkvoorbeelden uit hun eigen ervaring. De training heeft een humanistische visie als uitgangspunt. De interventies zijn met name cognitief- en/of gedragtherapeutisch gericht. Ook wordt gebruikgemaakt van bijvoorbeeld de *Individuele Rehabilitatie Methodiek*.

¹ Voor het leesgemak is gekozen om een enkele deelnemer aan te duiden als man. De deelnemer kan natuurlijk ook een vrouw zijn.

Elk kwartaal heeft de professionele begeleider een tevredenheidsgesprek (een soort voortgangsgesprek) met iedere medewerker, waaruit werkafspraken en werkdoelen komen die ook in de socialevaardigheidstraining worden geïntegreerd. Op die manier blijft de medewerker zich steeds bewust van de redenen waarom hij aan het traject is begonnen. Zo blijft duidelijk dat medewerker zijn bij Wijk voor Wijk meer is dan alleen een tuintje onderhouden.

Praktische begeleiding is de begeleiding van de medewerkers bij het uitvoeren van de klussen voor buurtbewoners, in de wijk of in de werkplaats. Deze begeleiding gebeurt bij voorkeur door een collega-medewerker met meer ervaring of eventueel door een meewerkende vrijwilliger of professionele begeleider. De mate van de praktische begeleiding wordt afgestemd op de individuele medewerker. Hoe zelfstandiger de medewerker kan werken, hoe meer de aansturing op afstand kan plaatsvinden. Wijk voor Wijk probeert een groep medewerkers altijd als een zelfstandig werkend systeem in te richten: de klussen en het groenonderhoud worden gedaan in groepjes van twee tot vier medewerkers, waarvan er een het aanspreekpunt is voor de professionele begeleiders. Deze medewerker ziet wat er gedaan moet worden, kan de klus overzien en kan het aanspreekpunt zijn voor de buurtbewoner. Als het aanspreekpunt over deze capaciteiten beschikt, heeft de groep klussers verder geen praktische begeleiding meer nodig bij de klussen.

Medewerkers kunnen ook nog verder groeien

Om de week is er op de woensdagmiddag een werkoverleg met alle medewerkers. Dit overleg gaat vooral over de overkoepelende stichtingszaken. De medewerkers hebben inspraak in de geagendeerde onderwerpen en zien tegelijkertijd ook de factoren die van invloed zijn op de stichting en de risico's. Een voorbeeld van een agendapunt is de geweigerde bouwvergunning voor de schuur die de stichting graag wil bouwen op de buitenruimte.

Ten slotte kunnen medewerkers ook groeien in vakinhoudelijke vaardigheden. Wijk voor Wijk zou de medewerkers graag cursussen op vakinhoud willen aanbieden. Het liefst uitgevoerd door een school en speciaal afgestemd op de medewerkers. Dit soort cursussen is er nog niet. Nu worden de medewerkers bijgespijkerd op het gebied van groenonderhoud en houtbewerking door een van de professionele begeleiders. Soms nodigen ze een beroepsbeoefenaar uit die al doende lesgeeft, zoals een stratenmaker. Medewerkers krijgen dan ook een certificaat.

3.4 Plannen voor uitbreiding

De stichting ziet de volgende activiteiten als mogelijkheden voor medewerkers die niet naar de reguliere arbeidsmarkt terug zouden kunnen. Ook deze activiteiten gaan uit van het principe van vraaggestuurde activiteiten:

- periodiek een *warme maaltijd bereiden* en aanbieden tegen een kleine vergoeding aan mensen met een kleine beurs en mensen die op andere wijze betrokken zijn bij de wijk en het project;
- samenwerkende partijen ondersteunen bij het organiseren van *buurtfeesten en andere evenementen zoals een rommelmarkt*. Er wordt meegewerkt aan de opbouw, de uitvoering en het opruimen nadien;
- een *systeem van vraag en aanbod* organiseren in de buurt. Het voorbeeld dat Wijk voor Wijk geeft op hun website: *'Een buurtbewoner heeft voor overdag een oppas voor zijn hond nodig. Deze oppas laat hem tussen de middag uit en bij uitzondering aan het begin van de avond ook nog eens. Deze zelfde buurtbewoner wil hiervoor in de plaats iemand helpen met het invullen van belastingpapieren, eenmaal per week boodschappen doen of helpen met een klus in of om het huis.'* Op deze wijze maken buurtbewoners gebruik van de capaciteiten die in de eigen buurt aanwezig zijn;
- een *lunchkring voor ouderen* organiseren. De medewerker van Wijk voor Wijk kan mensen bij elkaar brengen en ondersteunen bij de praktische uitvoering door bijvoorbeeld de benodigde boodschappen te halen;
- een *boodschappendienst* verzorgen. Buurtbewoners betalen een kleine vergoeding voor het laten doen van de dagelijkse of wekelijkse boodschappen.

De uitbreiding moet passen in de planning uit het projectplan.

Volgens de projectmanager van de gemeente zit aan uitbreiding wel een gevaar. *'De komende jaren wil de stichting activiteiten toevoegen. Ze moeten alleen wel oppassen dat het beheersbaar blijft. Als je zo'n initiatief uitbreidt, moet je eigenlijk meer trajectbegeleiders hebben van dit kaliber.'*



4 Maatschappelijke effecten

4.1 Effecten voor de medewerkers

Er worden op dit moment acht medewerkers begeleid, een medewerker heeft een reguliere baan gekregen, twee medewerkers zijn een opleiding gaan volgen. Twee van de acht medewerkers hebben niet de capaciteiten om in een reguliere baan of opleiding terecht te komen. Voor hen is het werken bij Wijk voor Wijk een vorm van dagbesteding.

Tot nu toe is er een persoon naar een reguliere arbeidsplaats doorgestroomd. Drie zijn een opleiding gaan volgen. Het streven is dat er, wanneer er op volle capaciteit zal worden gedraaid, vijftien medewerkers worden begeleid. Niet iedereen komt elke dag.

Volgens Wijk voor Wijk heeft het werken in de buurt de volgende effecten op de medewerkers:

- Als iemand medewerker wordt bij Wijk voor Wijk, verandert direct zijn rol in de buurt; waar voorheen duidelijk was dat de medewerker niets te doen had en altijd thuis zat, komt hij nu bij buurtbewoners thuis om te werken. Zo krijgen de buurtbewoners een ander beeld van hem.
- Het wordt door de medewerkers als heel stimulerend ervaren dat ze werk uitvoeren waar echt vraag naar is. Er is een werkelijke klant die de inzet van de medewerkers nodig heeft en die betaalt.
- Het maakt bovendien indruk bij de medewerkers als er serieuzere klussen worden gevraagd. De gemeente Dordrecht heeft bijvoorbeeld de medewerking gevraagd bij het schilderen van een opgeknapt flat. Niet alleen bevordert dit de sfeer heel erg, maar de medewerkers voelen ook meer waardering voor het werk. Volgens Wijk voor Wijk hebben de medewerkers hierdoor niet het gevoel 'dat ze maar een beetje bezig zijn, terwijl het allemaal toch niet zo veel uitmaakt wat ze doen' (zoals het soms bij gevestigde instellingen gebeurt).
- De drie medewerkers die met de oprichters uit hun oude werkring zijn meegegaan, vinden volgens Wijk voor Wijk dat er veel is verbeterd in hun praktische werkomstandigheden, in vergelijking met hun situatie daarvoor. De opening van de werkplaats was bijvoorbeeld heel professioneel, de werkplaats ziet er pico bello uit, de toiletten zijn netjes, ze krijgen fatsoenlijke spullen om mee te werken en fatsoenlijke begeleiding. Wijk voor Wijk vindt dat zulke voorzieningen heel logisch zijn, aangezien er van de medewerkers ten slotte ook om inzet wordt gevraagd. Ook een groot voordeel voor de medewerkers is dat zij er financieel op vooruit gaan.
- De arbeidshouding van de medewerkers verbetert: Wijk voor Wijk merkt dat de verscheidenheid in de cliëntgroep daar invloed op heeft (vooral bij de drie medewerkers die mee waren gegaan).

Wat vindt de medewerker?

Aan het woord is Benjamin, een van de drie medewerkers die met de oprichters zijn meegegaan naar Wijk voor Wijk. Benjamin heeft al een jaar deel genomen aan een arbeidsre-integratietraject, nadat hij jarenlang thuis had gezeten. Hij heeft in dat jaar een hoop geleerd en had een goede tijd, maar wilde graag een andere werkplaats en vooral werkkring proberen, om verder te groeien uit de persoon die hij was toen hij begon. Bovendien vond hij Wijk voor Wijk een enorme uitdaging, het is leuk om iets nieuws mee op te starten. Hij ging graag mee met de professionele begeleider die volgens hem goed zicht op dingen heeft en met wie hij goed kan samenwerken. Hij behield de voordelen van de oude werkkring en liet de nadelen achter. Het was dus een logische keuze.

Benjamin somt de pluspunten van Wijk voor Wijk op in vergelijking met de instelling waar hij al eerder een jaar een traject volgde.

'Bij Wijk voor Wijk doen we meer verschillende klussen, ook andere dan tuinonderhoud en fietsreparatie. We hebben de werkplaats opgeknapt en een buitenplaats aangelegd, tuinhokjes geplaatst, schilderklussen gedaan. Mensen in de buurt zien zo dat de medewerkers van Wijk voor Wijk wel wat kunnen. Er is nu ook een samenwerking met de Dordtse Welzijnsorganisatie (DWO). Voorheen zagen de mensen dat niet en we hadden eerlijk gezegd ook geen ervaring met andere klussen, dus begon je er ook niet aan.

Ik heb tijdens beide trajecten veel geleerd, eerst om in de groep te werken, de situatie was daar veel laagdrempeliger. Bij Wijk voor Wijk gaat het er op het gebied van werk professioneler aan toe, er zijn hogere verwachtingen en er worden hogere eisen aan je gesteld. Je kunt er niet alleen maar komen om koffie te drinken. Er is ook voldoende en goed gereedschap, dat was vroeger ook niet zo gemakkelijk. Dan kwam je aanzetten met halfgare spullen. Iedere medewerker heeft ook zijn eigen verantwoordelijkheid, zoals de buitenruimte opruimen, elke week zwerfvuil opruimen, ervoor zorgen dat het gereedschap aanwezig is en weer wordt opgeruimd.'

Hoeveel je van zo'n traject leert is afhankelijk van je relatie met je professionele begeleider. We maken samen een arbeidstrajectplan, dat kan ik ook bijstellen. Het plan is heel gericht. Ik vind het prettig om aan de hand van evaluatie van leerdoelen aan mezelf te werken. Ik heb bovendien geleerd op het praktische vlak, van het werk zelf en van samenwerking met andere instanties. Ik heb dit jaar een schakelcursus Zorg & Welzijn gedaan en start nu met de mbo-4-opleiding Activiteitenbegeleiding. Ik wil wel betrokken blijven, in de vrije tijd wat doen voor Wijk voor Wijk.

'Klanten betalen weinig voor een klus. Die begrijpen wel dat professionele vaklui natuurlijk sneller zijn. En dat er wel eens iets fout kan gaan. Mensen zijn vaak heel erg dankbaar voor de klussen die zij zelf uitbesteed hebben, maar vaak ook blij dat er dingen gebeuren die de buurt ten goede komen, zoals gesnoeide heggen, onderhouden parkeerplaatsen, opgeruimd rond de afvalbakken. We hebben al een hoop klanten gehad en ze waren allemaal tevreden.'

4.2 Effecten voor de professional

De trajectbegeleider geeft aan dat deze manier van werken veel voordelen heeft boven het werken binnen een grote instelling. In een grote instelling hebben de resultaten van andere afdelingen invloed op het beheer van de eigen werkzaamheden. In de werkwijze van Wijk voor Wijk kan de eigen inzet en de inzet van financiële middelen beter worden afgestemd op de behoeften van de cliënt, die door de professional worden geconstateerd.

4.3 Effecten voor de wijk

Volgens Wijk voor Wijk heeft ook de buurt profijt van de werkzaamheden van de medewerkers:

- Er zijn te veel klanten, er is een wachtlijst. Er blijkt een grote behoefte te zijn aan mensen die klusjes komen uitvoeren voor een klein bedrag.
- De buurtbewoners krijgen betaalbare praktische hulp en meer sociale contacten. Dat laatste heeft bijkomende positieve effecten, zoals verbeterde integratie van diverse bevolkingsgroepen. Wijk voor Wijk geeft een voorbeeld van het laatste: 'Twee donkere medewerkers gingen naar een adres om een heg te snoeien. Na enkele minuten waren ze terug. De oudere dame die daar woonde had hen weggestuurd met de bewering dat de takken te dik waren om te snoeien. De begeleider is met hen mee teruggegaan, wetende dat de medewerkers erg goed konden snoeien, en overlegde met de mevrouw dat ze zouden beginnen met hem erbij. Als het dan niet goed ging, zou de begeleider het verder zelf afmaken. Na de eerste takken kon de vrouw niet anders dan toegeven dat het heel goed ging. De beide medewerkers hebben de klus samen afgemaakt. Het effect is dat de vrouw iets positiefs ziet van haar donkere medemens en dus een drempel over wordt getild. Zij vertelt het haar buurvrouw...'
- Zwerfvuil rond de vuilniscontainers wordt eens in de week opgeruimd. De buurt ziet er dus netter uit.

4.4 Effecten voor de beleidsmaker

De projectmanager van de gemeente ziet drie duidelijke effecten van de inzet van de stichting. Ten eerste heeft de gemeente Wijk voor Wijk opdracht gegeven de omgeving van de vuilcontainers schoon te houden en daarvan is het effect heel duidelijk zichtbaar. Als tweede maken de drie woningcorporaties die vastgoed in de buurt hebben steeds vaker gebruik van de diensten van Wijk voor Wijk. En ook individuele wijkbewoners maken er gebruik van. De vraag bij hen is zelfs zo groot dat de stichting daar niet aan kan voldoen.

Als derde levert Wijk voor Wijk een snelle en continue bijdrage aan het schoon, heel, veilig en aantrekkelijk houden van de buurt. In deze buurt is het resultaat van kleine klusjes en schoonhouden heel duidelijk zichtbaar. Daar speelt Wijk voor Wijk op in.

4.5 Overdraagbaarheid

Wijk voor Wijk heeft als doel haar activiteiten uit te voeren in meerdere wijken van Dordrecht. De keuze om te beginnen in de wijk Crabbehof kwam door een samenloop van omstandigheden tot stand. Crabbehof had nog geen voorziening voor arbeidsre-integratie. En een woningbouwcorporatie stelde daar een ruimte ter beschikking.

Het initiatief is volgens de projectmanager van de wijk niet zonder meer overdraagbaar, ook niet in vergelijkbare wijken in Dordrecht. Dat komt doordat daar al arbeidsre-integratietrajecten lopen, die meestal gericht zijn op een of enkele doelgroepen. Ook zijn er niet altijd zo veel kleine klussen te doen als in Crabbehof en Wielwijk.

5 Voorwaarden en professionaliteit

Wat is er nodig om dit werk te kunnen doen? Wat moet er geregeld worden en over welke capaciteiten moet de professional beschikken?

5.1 Randvoorwaarden

In de aanloopfase is er ondersteuning nodig in de vorm van subsidie. Er is een stichting opgericht, omdat het een te groot risico zou zijn om hier veel eigen geld in te investeren. Het lijkt zo ingewikkeld om subsidie te halen bij een gemeente of bij goededoelenfondsen, wanneer je dit als nieuwe stichting nog nooit gedaan hebt. Doordat er echter een goed doordacht plan was, bleek het achteraf erg mee te vallen.

5.2 Wat moet je als professional bij stichting Wijk voor Wijk kunnen?

In deze paragraaf geven we de meningen van de stichting en de projectmanager van de gemeente weer.

Volgens de stichting moet een professioneel trajectbegeleider bij Wijk voor Wijk op veel fronten goed functioneren. 'Je kunt niet voor een verantwoordelijkheid of taak wegduiken, want er is geen grote organisatie waarachter je je kunt verschuilen. Als je iets niet goed doet, merk je meteen zelf de consequenties.

Bij het opzetten van een dergelijke stichting en bij het starten van de activiteiten wordt er een beroep gedaan op heel andere capaciteiten dan alleen het begeleiden van de medewerkers. Bij de oprichting van Wijk voor Wijk waren de taken verdeeld. Vrijwilliger 1 deed het zakelijke deel, vrijwilliger 2 netwerkte. Die taakverdeling is er nog steeds. Het is belangrijk om een goed beeld te hebben van je eigen deskundigheid en kwaliteiten, voordat je een dergelijke stap neemt.

Op strategisch gebied moeten er veel gesprekken met externen worden gevoerd, voordat hen duidelijk wordt dat er heel veel verschil zit tussen het economisch belang en het persoonlijke/maatschappelijke belang van mensen.

Daarnaast heb je een lange adem nodig om een 'voorkeur' op te bouwen, naamsbekendheid te krijgen en te zorgen voor een continue instroom van medewerkers.'

De combinatie van de sterk inhoudelijke aanpak van de trajectbegeleider en de zakelijke gedrevenheid van vrijwilliger 1 is heel succesvol, volgens de projectmanager van de gemeente. Dit geeft een evenwichtige deskundigheid bij beide betrokken partners. Ze kennen ook hun markt in de wijk goed. De projectmanager karakteriseert de initiatiefnemers als vechters en doorzetters.

Volgens de stichting zijn de belangrijkste competenties van een trajectbegeleider bij Wijk voor Wijk:

- beschikken over empathisch vermogen;
- sociaal bewogen zijn (mensen belangeloos willen helpen);
- praktisch inzicht hebben;
- groepsdynamiek onder controle kunnen houden en tegelijk zo veel mogelijk uit de mensen kunnen halen. Een meer 'verzorgende' begeleider zal dat minder goed kunnen;
- psychosociaal therapeutische methodieken kunnen toepassen op hbo-niveau;
- kennis hebben van ziekteleer en groepsdynamica.

De trajectbegeleider werkt volgens de projectmanager van de gemeente heel rustig en is inhoudelijk heel sterk. De medewerkers krijgen veel aandacht. Het werk is overzichtelijk georganiseerd en hanteerbaar voor de doelgroep.



Foto 3 Medewerkers in "bedrijfskleding"

6 Ten slotte

Waarom is Wijk voor Wijk voor de medewerker een succes?

- Er was veel inhoudelijke ervaring aanwezig als hij met een nieuwe klus begon, bijvoorbeeld op het gebied van snoeien of houtbewerking. Je leert er ook echt van.
- Het is een heel persoonlijke benadering: als er iets aan de hand is, kan er meteen op worden ingespeeld. Er zijn geen lange lijnen, je klopt meteen aan bij de persoon die erover gaat.
- De kleinschaligheid maakt het ook makkelijker om kwalitatief goed werk af te leveren en je kunt beter overzicht houden.
- Alles is goed geregeld en er is een duidelijke administratie. De agenda is altijd aan het begin van de dag klaar en het is dus heel duidelijk wie wat gaat doen op die dag.
- Je moet gewoon doorwerken, maar je kunt voor een groot deel zelf de werkdruk en het werktempo bepalen.
- Door de goede hulpmiddelen en gereedschappen en de duidelijke regels kun je heel goed werken.

Andere factoren die duidelijk bijdragen aan het succes van Wijk voor Wijk:

- De medewerkers krijgen extra inkomsten omdat ze werk verrichten voor Wijk voor Wijk. Het extra bedrag is echter maar klein, omdat ze niet veel mogen verdienen bij een uitkering.
- Buurtbewoners kunnen voor een klein bedrag een klus laten doen, dat bij een commercieel bedrijf veel meer zou kosten. Er is veel animo voor.
- De projectmanager is te spreken over de activiteiten omdat de buurt er echt schoner en netter op is geworden.



7 Bronnen

Literatuur

Gommans, Jacqueline en Jori de SaintAulaire

Wijk Actie Plan Dordrecht: Wielwijk en Crabbefhof. Dordrecht: Maatschappelijke Ontwikkeling/Wijkgericht Werken, 2007

Ministerie van VROM

Charter, betreffende de aanpak van de wijk Wielwijk/Crabbefhof, Overeenkomst ondertekend door de wethouder van Dordrecht en de minister voor Wonen, Wijken en Integratie, 2008

Projectplan Crabbefhof, plan van aanpak voor het opzetten van Wijk voor Wijk vestiging. Versie 1.2. Dordrecht: 2007

Internet

www.wijkvoorwijk.nl

<http://www.vrom.nl/pagina.html?id=37236> voor de Leefbaarometer

<http://kenniscentrawijken.vrom.nl>

Interviews

Interview met oprichters Hugo Wemmers (trajectbegeleider) en Cor van Pelt (vrijwilliger 1)

Interview met medewerker Benjamin

Interview met de heer D. van Velzen, projectmanager van de wijk Crabbefhof bij de gemeente Dordrecht

Professionaliteit Verankerd is een project van een breed samengestelde groep partners uit de sociale sector, uitgevoerd door MOVISIE. De partners zijn:

