

2
LOPENDE ZAKEN

3
BOTS EN BEWEGEN:
JE EIGEN ROL IN EEN
VERANDERDE SAMENLEVING

5
COLUMN:
GEZELLIGE ONDERONSJES

6
ANDER ENGAGEMENT:
DE ENERGIE VAN NIET-GEOR-
GANISEERDE BURGERS

8
ERASMUS MEDISCH CENTRUM:
MEDENZEGGENSCHAP OP DE
WERKVLOER EN IN DE TOP

10
MORELE OORDEELSVORMING:
ZET UW GEWETEN OP SCHERP

12
LEVENSLLOOPPEL:
LABYRINT VAN HET
GEDROOMDE LEVEN

Den Haag, 21 september 2004



foto Raymond Rutting, Volkskrant

Turbulentie in de samenleving

Het kan zo niet langer! Het kabinet sprak een ferme boodschap op Prinsjesdag 2004: 'Burgers, neem uw verantwoordelijkheid. De verzorgingsstaat moet op de schop!'

Met deze boodschap - en alle maatregelen die het aankondigt - neemt het kabinet scherp stelling in het maatschappelijk debat dat al een tijd gaande is.

Het kabinet mobiliseert veel tegenstanders en een hoop discussie. Niet alleen over de aanpak van de economische recessie, maar veel fundamenteeler en op verschillende fronten. Er is commotie en debat over de rol van de overheid en het maatschappelijk middenveld. Over eigen verantwoordelijkheid, het al dan niet garanderen van een bestaansminimum. Over veiligheid, vrijheid en recht op privacy. Er is sprake van grote turbulentie in de samenleving: we bewegen, botsen en zoeken naar nieuwe ijkpunten of houvast.

De laatste twee jaar zijn er scheuren gekomen in het vertrouwen dat de bestaande inrichting van onze samenleving de goede is. Dat leidt tot verontwaardiging en strijd, maar het schept ook ruimte. Ruimte om na te denken over andere oplossingen voor problemen in onze samenleving: (on)betaalbare pensioenvoorzieningen, inburgering, agressie, solidariteit in ons zorgsysteem.

Op persoonlijk niveau en ook op organisatieniveau denken we na over waar onze grenzen liggen, hoe ver we zelf aan het opschuiven zijn en welke waarden we willen verdedigen. Vooral maatschappelijke organisaties zullen de beweging ervaren: doordat ze minder subsidie krijgen, doordat het beroep op de eigen verantwoordelijkheid van mensen groter wordt en mensen dus ook meer zeggenschap krijgen dan wel opeisen. Hoe ga je daar mee om als organisatie?

Op ons themadiner, op 16 november, willen we er graag met u over praten en in dit BeukBlad geeft Febe Deug een aanzet tot dat gesprek. Onze nieuwe collega Jack Thakoerdin vertelt in zijn artikel hoe 'morele oordeelsvorming' steun biedt bij het vinden van nieuwe antwoorden.

In de samenleving ontstaan al nieuwe vormen van 'eigen verantwoordelijkheid nemen'. U leest erover in *Ander engagement*. En ook passend in het sterk bewegende middenveld: de WOR - de wet die ondernemingsraden zeggenschap verleent - staat op de helling. Daarover en over hun eigen vernieuwing van de medezeggenschap praten de voorzitter, de secretaris en de bestuurder van Erasmus Medisch Centrum in Rotterdam.

We bieden u aan: een BeukBlad vol stof tot nadenken.

Den Haag, 1 oktober 2003
Wereldouderendag



foto Raymond Rutting, Volkskrant

LOPENDE ZAKEN

- * Stichting Welzijn Zuidwest in Utrecht fuseerde met het welzijnswerk in Leidsche Rijn. Sytse Koopmans begeleidde als interim-directeur de organisatie tot en met de fusiedatum, met een sluitende begroting, een nieuwe structuur en een sociaal plan.
- * Wilma Ruis en Eduard van Vloten deden een evaluatieonderzoek voor NCDO naar de activiteiten voor Lokale Agenda 21 - vooral rondom het Nationaal Platform Johannesburg. Over inzet en resultaten, samenwerking met partners, mediastrategie en positionering van NCDO op het gebied van duurzame ontwikkeling.
- * SNV Tanzania vraagt Ron Rutherglen om voortzetting van een aantal teaminterventies voor haar 'Portfolio Teams'. Nu gaat het om een 'open-windows-evaluatie' van de nieuwe werkwijze van de zelfsturende teams in Dodoma en Arusha.
- * Rinda den Besten trainde de raad van Doetinchem in debatvaardigheden. Dit najaar volgen meer gemeenteraden die willen trainen in verschillende vaardigheden zoals presenteren, debatteren, strategisch omgaan met de pers en tijdmanagement.
- * Jack Thakoerdin is sinds september in dienst bij De Beuk. Hij is al volop actief met een opdracht bij een Sociale Dienst waarin teambuilding en het leren omgaan met conflicten centraal staan.
- * Lydia Schippers heeft een competentiespel gemaakt voor de Besturenraad, dat heel goed werkt bij het begeleiden van scholen die zich meer willen profileren met een eigen visie.
- * Karin Klop en Dick Ernste organiseerden een themamiddag voor OR-leden in de Podiumkunsten. Over medezeggenschap in deze bijzondere sector. Met workshops en netwerkontwikkeling.
- * Febe Deug begeleidt het Korps Landelijke Politie Diensten (4500 fte's) bij het uitvoerbaar maken van hun ambities rond diversiteit. Diversiteit wordt verbonden aan andere speerpunten zoals integriteit en omgangsvormen.
- * De sociale partners in de sportsector willen een beter loopbaanbeleid voor hun werknemers in allerlei sportorganisaties. Annemiek Meinen helpt het proces aanjagen en creëert beweging, o.a. met een digitale enquête en prikkelende workshops.
- * André Mooij, Jack Thakoerdin en Eduard van Vloten trainen - samen met het NIBRA en in opdracht van het ministerie van BZK - gemeentelijke colleges in rampenbeheersing en crisiscommunicatie.
- * Arjen Kranendonk en Karin Klop organiseerden een themamiddag voor 90 OR-leden van gemeenten over het omgaan met bezuinigingen. Over het beoordelen van plannen, de eigen inzet en het omgaan met het adviesrecht in het krachtenveld van raad, college, OR en vakbond.
- * De Provincie Flevoland gaat een nieuw Omgevingsplan maken, samen met haar gebiedspartners en gericht op daadwerkelijke uitvoering van de ambities. Toke Tom en Febe Deug coachen de ambtelijke 'gebiedstrekkers' bij de procesvoering en zitten de bestuurlijke bijeenkomsten voor.
- * Dorien de Wit is een halfjaar op sabbat en gaat in januari 2005 ongetwijfeld met nieuwe inspiratie en ideeën weer aan de slag.
- * Voor SNV Dutch Development Organisation gaf Dick Termond in Afrika en Azië training en advies aan multicultureel samengestelde Country Councils (vergelijkbaar met ondernemingsraden).
- * Rinda den Besten en Dick Ernste evalueren het netwerk waarin Stichting Natuur en Milieu en de twaalf provinciale milieu-federaties samenwerken in een Netwerk.

Wat betekenen veranderende opvattingen en scherpere maatschappelijke tegenstellingen voor uw organisatie?

Botsen en bewegen

Het themadiner van De Beuk krijgt dit jaar de titel 'Botsen en bewegen' mee met als ondertitel: **over veranderende opvattingen en scherpere maatschappelijke tegenstellingen en over hoe u en uw organisatie zich daartoe verhouden.**

Op allerlei terreinen zijn opvattingen aan het schuiven, collectief en individueel. Het gaat over solidariteit versus eigen verantwoordelijkheid, over polderen versus polariseren, over gedogen versus strikter, strenger en straffen en het gaat ook over de (on)betaalbaarheid van ons verzorgingsarrangement. Overheid, maatschappelijk middenveld en ondernemingen krijgen er mee te maken en daarom willen (of moeten) we het er met onze relaties over hebben.

Febe Deug werkt mee aan de inhoudelijke voorbereiding van het diner en naar haar idee luidt de centrale vraag: welke waarden hebben we nodig om in het huidige tijdsgewricht een eigentijdse vorm te geven aan een fatsoenlijke samenleving?

"We hebben de afgelopen jaren werkelijk betekenisvolle momenten beleefd waarin we ons in een klap realiseerden dat we nieuwe antwoorden nodig hebben om onze samenleving goed overeind te houden. Toen Paul Scheffer zijn artikel 'Het multiculturele drama' publiceerde, wisten we dat het anders werd, toen Melkert de verkiezingswinst van Fortuyn in Rotterdam op geen enkele wijze kon pareren tijdens de live televisie-uitzending, wisten we dat paarse politiek niet langer werkte, Enschede en Volendam zetten het handhavingsbeleid op de agenda, *nine-elen* en Madrid en Beslan maken zichtbaar dat er een oorlog gaande is met niet eerder vertoonde methoden en de onveiligheid die mensen ervaren in de publieke ruimte resulteert in de roep om straf, sanctie en lik-op-stuk-beleid. Voila, de context

waarin dit kabinet zijn agenda formuleert en uitvoert."

"Vraag is, wat deze turbulentie betekent voor (lokale) overheden die aan den lijve de spanning ervaren van een hard uitzettingsbeleid: kinderen die actie voeren voor een klasgenootje. Of voor maatschappelijke organisaties die van oudsher opkomen voor de belangen van mensen die iets te veroveren hebben: zie bijvoorbeeld vluchtelingenwerk of steunfuncties die werken voor ouderen of mensen met een handicap. Mensen die het niet goed gaat, verdienen immers geen vanzelfsprekende compassie meer en worden eerder als 'losers' afgeschreven."

"Ik constateer dat het nieuwe beleid geënt is op een slimme, mondige, coöperatieve burger die veel eigen verantwoordelijkheid krijgt, haar ook neemt en met die verantwoordelijkheid vorm

vervolg op pagina 4

BEL DE BEUK

0227 59 34 08

- Voor het themadiner, omdat u de turbulentie in de samenleving beter wilt snappen en zin en onzin ervan wilt onderscheiden. Om na te gaan wat uw organisatie er mee moet.
- Als u een adviseur zoekt die samen met u nadenkt over wat de veranderingen in de maatschappij betekenen voor het imago en de strategie van de organisatie.
- Als u met uw medewerkers wilt praten over de veranderingen, mogelijke gevolgen en keuzes daarin. Wat dat betekent voor hun passie, werkwijze en misschien wel hun baan.

TURBULENTE GEBIEDEN

- De herstructurering van de verzorgingsstaat: wat mag/moet je van de overheid verwachten en wat los je eventueel zelf of samen met anderen op?
- Ons strafrecht en gedoogbeleid: niets meer van dat laatste. Regels zijn regels en als je je daaraan niet wilt houden wacht straks de meermans-cel die je dan aan jezelf te danken hebt.
- In onze sociale verhoudingen: Minister de Geus wil CAO's niet algemeen bindend laten verklaren ten aanzien van loonstijgingen; de ramkoers van het kabinet en vakbeweging ten aanzien van VUT en prepensioen; het poldermodel als pilaar voor onze economie verandert in het poldermodel als hinderpaal voor innovatie en concurrentie.
- *In or out*: migranten moeten inburgeren en wie het examen niet haalt, kan geen Nederlander worden.
- Het afschaffen van de Wet Samen, het uitkleden van de WOR, de Arbo- en de Arbeidstijdenwet vanwege betutteling en detaillering. Verstandige mensen regelen dat met elkaar. Bovendien moeten we harder en meer gaan werken.
- Ruimtelijke contouren loslaten op rijksniveau: provincies en gemeenten kunnen dat in goed overleg zelf verstandig regelen. Bemoeyenis van de rijksoverheid remt alleen de dynamiek die juist zo nodig is.
- Werken we in de zorg alleen vraaggestuurd en/of willen we toch meer bemoeying bijvoorbeeld ten aanzien van psychiatrische patiënten en gedwongen medicatie?
- Hoe gaan we om en wat willen we met de publieke sector? Doorgaan met privatiseren/liberaliseren of toch maar niet, gezien de ervaringen bij de NS en in bijvoorbeeld de energiesector in Californië?

Vervolg van pagina 3

weet te geven aan de loop van haar of zijn leven. Die burger lukt het om op eigen kracht van wieg tot graf te komen. En loopt het even mis, dan heeft deze verstandige burger zich voldoende verzekerd om de klap op te vangen. Ik gun het iedereen om zich tot zo'n burger te ontwikkelen, maar het is een utopie. Er zijn altijd groepen in onze samenleving die het niet echt of zelfs echt niet op eigen kracht redden. De geschiedenis heeft ons dat geleerd. Wij beschouwden het als een teken van fatsoen om ervoor te zorgen dat de sterken mee zorg droegen voor de zwakkere broeders en zusters in onze maatschappij en die zorg was gedelegeerd aan de overheid. Aan die vanzelfsprekendheid wordt nu hevig getornd. Door het kabinet in zijn beleid, maar ook door burgers zelf die zich verbonden voelen met het format van de zelf-verantwoordelijke burger. Alleen al noemen dat je 'zwakkeren' wilt steunen past al bijna niet in dit verschuivende klimaat. Wil je dat toch doen of bepleiten, dan moet je op zoek naar nieuwe vormen

en nieuwe labels daarvoor."

"Ik hou geen pleidooi om een pas op de plaats te maken. Ik ben er ook van overtuigd dat je iedereen in dit land aan moet kunnen spreken op burgerschap, op inzet en betrokkenheid bij de samenleving. Dat mensen ook en vooral zelf verantwoordelijk zijn vóór zij zich tot de overheid wenden. Ja, we moeten goed nadenken over hoe we slimmer worden. Want de neiging om alles te willen regelen voor iedere situatie en uitzondering heeft ook geleid tot soms zeer ver doorgesloten systemen die niet meer passen en tot onwerkbaar situaties leiden. We moeten nadenken over hoe je op een 21ste eeuwse manier omgaat met verschillen in de samenleving en hoe je je rol als overheid en maatschappelijke organisatie daarin ziet. Daarover willen we graag in gesprek gaan met onze klanten op 16 november."

SIMONE VELDBOER, INTERVIEW MET FEBE DEUG



Zeist, 17 september 2004

De KNVB stelt nieuwe sanctie voor: clubs waarvan supporters zich bij herhaling en na waarschuwing schuldig maken aan niet-toelaatbare spreekkoren, spelen één of meer wedstrijden zonder publiek.

foto Monique Harderwijk

BELANGRIJKE VRAGEN

Wat gebeurt er met groepen in onze samenleving voor wie de norm van 'eigen verantwoordelijkheid' te hoog gegrepen is en - het vervolg op die vraag - wat gebeurt er met de organisaties, met de instellingen die juist voor die mensen in de samenleving werken?

Dat is een belangrijke vraag voor veel van onze opdrachtgevers. Welke koers moeten de organisaties varen? Welke boodschap moeten zij uitdragen? Wat is de eigentijdse legitimatie van waar ze als organisaties mee bezig zijn?

De meest vanzelfsprekende eerste reactie is er één van verzet en verdediging: wij

hebben het bij het juiste eind. Maar de volgende stap zou moeten zijn: erkennen als organisatie dat er kennelijk beweging is in het denken over jouw werkerrein. Bestuderen welke beweging er 'buiten' gaande is en welke nieuwe gedachten en opvattingen er rondgaan. Waar zijn die op gebaseerd en wat kun je daarmee? Is het tijd zelf ook kritische vragen te stellen en nieuwe antwoorden te vinden? Waar staan we nog steeds voor? Wat verandert er eigenlijk ook in ons denken? En op welke manier kunnen we daar in de nieuwe context aan werken?

Van de slimme, mondige, coöperatieve

burgers wordt steeds meer verwacht: dat zij zelf een school kiezen en kritisch volgen, zelf bedenken wat voor zorg zij willen kopen en bij wie, zelf hun arbeidsvoorwaarden en pensioen regelen. Naast de vraag of iedereen dat kan, betekent het voor onze opdrachtgevers zoals vakbonden, scholen, zorginstellingen ook hoe om te gaan met deze kritische, kiezende burgers. Deze beweging is al veel langer gaande, maar het einde ervan is nog niet in zicht en leidt tot de prangende vraag: wat verandert er eigenlijk en wat betekent dat voor onze dienstverlening en voor onze verhouding tot onze klanten of leden?



foto Ken Stamp

Gezellige onderonsjes

De trend is onmiskenbaar: de afgelopen decennia heeft er systematisch een overheveling plaatsgevonden van 'staatsmacht' van overheidsorganen naar de publieke sector. Daarmee is het oude staatsmonopolie op publieke goederen als onderwijs, welzijn, gezondheid, veiligheid en bestaanszekerheid opengemaakt en in handen gelegd van een groot aantal maatschappelijke organisaties.

Dat kan je een heuse revolutie noemen, die bij lange na niet voltooid is. Want aan de ene kant blijkt de overheid 'de kunst van het loslaten' nog steeds niet goed te beheersen, terwijl aan de andere kant de publieke instellingen niet precies weten hoe zij met die oude staatstaken op een verantwoorde wijze moeten omgaan.

Er is een enorme honger binnen publieke instellingen naar ideeën en concepten die kunnen helpen om professionals en leidinggevendenden op een adequate manier hun nieuwe verantwoordelijkheden waar te laten maken. Vandaar dat zaken als 'maatschappelijk ondernemerschap', 'publieke verantwoording' en 'good governance' zoveel aandacht trekken.

Waar men vooral mee worstelt, is dat maatschappelijke organisaties weliswaar de oude staatstaken in de schoot geworpen kregen, maar dat ze tegelijkertijd iets missen wat de overheid wel heeft: een democratische legitimatie. Een politieke bestuurder kan zich altijd beroepen op het mandaat van de kiezer, maar wie bepaalt of een directeur van een woningcorporatie of professionals van een welzijnsinstelling hun werk naar behoren doen?

In de meeste gevallen wordt dat uiteindelijk bepaald door de Raad van Toezicht. Helaas is dat zo ongeveer het orgaan dat zich het minste heeft aangetrokken van de overhevelingsrevolutie. Het is - goede uitzonderingen natuurlijk daargelaten - nogal eens een besloten, ondoorzichtig gezelschap, waarvan de leden elkaar via een ouderwets systeem van coöptatie aan tafel hebben uitgenodigd. Met als gevolg dat het nogal eens louter als klankkast functioneert: wat de directie erin stopt, komt er versterkt uit.

Dat moet dus anders. Bij de nieuwe verhoudingen past dat ook het denken over de Raden van Toezicht op de schop moet. Waar een Raad van Toezicht in de allereerste plaats over moet waken,

is de vraag of een maatschappelijke onderneming zijn publieke verantwoording tot in de puntjes op orde heeft. Want het gebrek aan democratische legitimatie kan alleen gecompenseerd worden door zich naar alle geledingen van de maatschappij zo transparant mogelijk op te stellen. Dus niet alleen naar geldschietters en bestuurders, maar juist ook naar maatschappelijke stakeholders, naar klanten/cliënten/burgers en naar collega-maatschappelijke ondernemers en ingewijde buitenstaanders.

Al deze windrichtingen uit de maatschappelijke omgeving moet tekst en uitleg verschaft worden over de prestaties van de maatschappelijke onderneming. De Raad van Toezicht zou als eerste taak moeten hebben om daarop toe te zien en het zou fors helpen als hij zijn personele samenstelling daar ook op aanpast. Laat er maar een bestuurder/politicus, een stakeholder, een burger/klant en een collega-directeur uit een andere regio onder leiding van een onafhankelijk voorzitter waken over de maatschappelijke verantwoording van een publieke instelling. Dat is een helder model en het zou de Raden van Toezicht eindelijk kunnen bevrijden uit de sfeer van gezellige onderonsjes onder het genot van een goed glas wijn.

Het zou de revolutie in ieder geval een flinke stap vooruit helpen.

JOS VAN DER LANS

*lid van de Raad van Toezicht van De Beuk, cultuurpsycholoog, publicist en lid van de Eerste Kamer voor GroenLinks
zie: www.josvdlans.nl*

BEL DE BEUK
0227 59 34 08

- Als u het onder deskundige gespreksleiding wilt hebben over de manier waarop u als RvT uw rol invult.
- Als u een risico-analyse wilt maken voor uw organisatie over integriteit, toezicht en verantwoording aan stakeholders.

Op safari in de gemeente

Actieve burgers nemen zelf het initiatief om hun leefomgeving te verbeteren en sociale problemen aan te pakken. Ze doen dat los van overheid of maatschappelijke organisaties.

Lokale bestuurders hebben behoefte aan dergelijke nieuwe initiatieven, maar weten vaak niet hoe ermee om te gaan. En andersom weten deze burgers ook niet meer wat de politiek voor hen zou kunnen betekenen.

Dat kan anders en daarom wil De Beuk ontmoetingen organiseren waarin burgers en bestuurders elkaars rijkdom ervaren.

Veel nieuwe initiatieven, energie en enthousiasme ontspruiten aan niet-georganiseerde burgers. Energie zit bij de flatbewoner die op eigen houtje besluit dat er nu iets moet gebeuren aan de smeerboel in het trappenhuis en niet eens meer naar de woningcorporatie belt, maar met burens en overburens een eigen schoonmaak- en controleploegje formeert en gaat poetsen.

Bevlogenheid zit bij de dame die bij toeval ontdekt dat in haar 'achtertuin' een aantal historische industriële bouwwerken staan die haar hart sneller doen kloppen. Ze neemt zoveel mensen mee naar haar monumenten en ze maakt zoveel mensen enthousiast dat er een beweging ontstaat die zich met de toekomst van de hele wijk gaat bezighouden. Vernieuwing vind je bij de voetbalvereniging die kinderopvang en huiswerkbegeleiding gaat organiseren. Geen langdurige besluitvorming. Geen moeizame vergaderingen, maar gewoon aanpakken.

Het gaat om energie en beweging die de samenleving heel goed kan gebruiken. Daar zijn ook veel lokale bestuurders zich terdege van bewust. Deze burgers, dit soort initiatiefnemers zijn de nieuwe informele leiders, de dragers, die weten wat er onder de mensen leeft. Zij ontwikkelen een nieuw soort burgerschap, gebaseerd op een sterke betrokkenheid bij één thema. Ze staan los van de politiek. Ze opereren zelfs bewust liever zonder inmenging van instituties of lokaal bestuur. Daar verwachten ze niet veel van, ze kunnen het zelf wel. Zij beschouwen de gemeente niet als

de vanzelfsprekende partner. Eerder is men bang voor stroperigheid, uitstel en ontmoediging.

En andersom: raad en ambtenarij zijn ook vaak niet ingericht op voortvarende initiatiefnemers. De ambtelijke organisatie schrikt ervan terug: het past niet in de bestaande beleidskaders en er is zeker geen financiële dekking voor.

En de raad? In de noodzakelijke zoektocht naar compromissen zijn 'afwijkende' ideeën vaak moeilijk in te passen.

Het lijken twee verschillende werelden. Politiek en bestuurders die behoefte hebben aan nieuwe initiatieven, aan de energie uit de samenleving, maar er niet goed in slagen die initiatieven op te pakken. En nieuwe 'dragere' die niet weten wat de politiek voor hen zou kunnen betekenen.

Dat kan anders, vinden we bij De Beuk. Lokale politici moeten op safari gaan om deze nieuwe groepen in de stad te gaan ontdekken. Op avontuur de weerbarstige buitenwereld in. Dat vraagt moed. Dat vraagt bereidheid om de regie los te laten en partner te worden van deze nieuwe dragere van burgerschap. Raad, wethouders en ambtenaren kunnen bij zichzelf nagaan hoe ontvankelijk zij eigenlijk zijn voor initiatieven en wat nodig is om deze te kunnen ondersteunen. Wij als Beuk kunnen daarbij helpen door het organiseren van nieuwe 'ontmoetingen'.

En de 'dragere' zelf? Zij moeten hun energie zo effectief mogelijk inzetten. Dat vraagt een heldere organisatie, strategisch denken en een goed doordacht PR beleid. De Beuk wil daarbij helpen en soms sponsoren, omdat we vinden dat we mee moeten bouwen aan nieuwe vormen van burgerschap en aan herstel van het vertrouwen in de politiek.

Bent u zo'n nieuwe 'drager' of een bestuurder die op safari wil? Kom dan naar www.beuk.nl en kijk onder 'Dragere'.

ANDRÉ MOOIJ



Veenendaal, september 2004
Marokkaanse buurtvaders zoeken de jeugd op.

BEL DE BEUK
0227 59 34 08

- Als u 'drager' bent van een mooi nieuw initiatief en u zoekt advies of training over strategisch handelen, presentatie en communicatie, samenwerking met anderen.
- Als u in de gemeente een gesprek wilt over belemmeringen en mogelijkheden om meer open te staan voor burgerinitiatieven.

Het eigen ontwerp van ethisch handelen

Veertig vrouwen kwamen dit voorjaar bij elkaar in Bergen om na te denken over toekomststrategieën voor vrouwen. In de conferentie 'Vrouwen kleuren de toekomst' wilden zij op een nieuwe manier nadenken over oude vraagstukken, nieuwe gedachten ontwikkelen en (het begin van een) antwoord vinden op de centrale vraag: wat brengt ons in beweging en hoe ziet dat nieuwe engagement eruit?

De Beuk was erbij. Directeur Dorien de Wit was dagvoorzitter van de conferentie en adviseur Febe Deug hield er een inleiding.

Het ging de vrouwen - velen van hen vechtsters sinds de tweede feministische golf - erom te onderzoeken wat er over is van de feministische beweging, wie zich er nog voor inzet en waarom wel of niet. Want in hun beweging voltrok zich hetzelfde proces als in andere segmenten van de samenleving, politieke partijen, vakbonden, vrijwilligersorganisaties: gezamenlijk elan vloeide weg en daarmee de mensen. Opvolgers, jonge mensen die oude idealen nieuw leven in zouden blazen, dienden zich nauwelijks aan. Ergo: in 1990 dook de nix-generatie op: twintigers en dertigers zonder doel voor ogen, niets om naar uit te kijken en met slechts fysieke aftakeling in het verschiet. Maar dat was niet zo...

Volgens Karen Vintges, universitair docent sociale en politieke filosofie aan de Universiteit van Amsterdam, ontwikkelde zich een ander engagement, een persoonlijk engagement. In een inleiding voor de vrouwenconferentie besprak zij haar ideeën, die zij al eerder beschreef in haar boek 'De terugkeer van het engagement' (Boom, 2003). Hieronder volgt een korte samenvatting van haar visie op een nieuw engagement.

Het oude type ideologisch engagement dat dogma's wil opleggen, is op sterven na dood, zo betoogt Vintges, maar een nieuw engagement heeft zich uitgekristalliseerd: veel mensen proberen om in hun eigen leven daadwerkelijk iets zinnigs te doen voor anderen. Hun initiatief komt niet voort uit toepassing van een algemene moraal of van morele regels, de inzet komt voort uit een houding waarbij zij zichzelf uitvinden en de verantwoordelijkheid nemen voor wie zij zijn en wie zij willen zijn. Zij proberen het eigen dagelijks handelen ethisch vorm te geven. Dat houdt een kritische distantie in ten opzichte van gebaande paden en het staat haaks op een geloof in vaste waarheden en 'ismen'.

Vintges noemt dit engagement een houding van ethisch-spirituele zelfcreatie. Ethisch verwijst naar het stileren van het eigen handelen, spiritueel gebruikt Vintges om aan te geven dat dit engagement niet alleen het denken omvat, maar ook hart, lichaam en ziel en ook draait om een gevoel van verbondenheid. En de zelfcreatie verwijst naar het feit dat het handelen niet

stoelt op blauwdrukken of waarheden, maar naar het eigen ontwerp van het ethisch handelen.

Bij die 'ethisch-spirituele zelfcreatie' maakt men natuurlijk gebruik van de bronnen die in de cultuur voorhanden zijn en waaruit men inspiratie put, maar wel in een eigen interpretatie van die bronnen. Een ander kenmerk van dit moderne engagement is dat het werkt aan de grenzen van het bestaande, van de bestaande instituties en culturele praktijken, van binnen uit en bottom up: al doende steeds bedenken wat de volgende stap moet zijn en dit alles zo nodig weer bijstellen. Daarbij streeft dit nieuwe engagement naar zeggenschap op zoveel mogelijk terreinen van het leven, wat zich volgens Vintges laat vertalen naar meer mogelijkheden voor directe democratie, meer zeggenschap in de publieke sfeer.

SIMONE VELDBOER

KICK

Een opbrengst van de conferentie 'Vrouwen kleuren de toekomst' is de oprichting van KICK:

Korte Inspirerende Corrigerende Kracht. KICK is het antwoord op de vraag die de vrouwen zich stelden: wat geeft ons energie? Hun antwoord: concrete resultaten boeken, snelle actie op onderwerpen waar je zelf iets mee te maken hebt, samen met vriendinnen iets oplossen. Je hebt dingen die je boos maken en saaie, taaie kwesties die ook aandacht nodig hebben. KICK wordt het platform voor allebei, een netwerk van vrouwen die een tegengeluid willen en prikken uitdelen.

Erasmus Medisch Centrum is een nog jonge organisatie, ontstaan uit de samenvoeging van het Academisch Ziekenhuis Rotterdam en de Faculteit der Geneeskunde en Gezondheidswetenschappen. Er werken ongeveer 10.000 mensen in clusters, op afdelingen, in directies en in units. Het management decentraliseert de zeggenschap en in lijn daarmee ook de medezeggenschap. Dit jaar heeft die ene Ondernemingsraad voor tienduizend medewerkers negen onderdeelcommissies ingesteld. Beukadviseur en trainer Lydia Schippers begeleidt en ondersteunt de bouw van dit nieuwe medezeggenschapshuis.

Erasmus MC: arbeidsvoorwaarden met OR regelen

Medezeggenschap op de werkvloer en in de top

Er heerst turbulentie in de medezeggenschap: het (ruim) 50 jarig jubileum van de WOR lijkt meteen ook het afscheid ervan te worden. Minister De Geus wil de WOR vervangen door de kaderwet WMW (wet medezeggenschap werknemers). Zijn redenering: medezeggenschap is volwassen geworden en ondernemingsraad en bestuurder zijn prima in staat om met elkaar af te spreken hoe zij medezeggenschap in de eigen organisatie willen invullen.

In het Erasmus Medisch Centrum hebben OR en bestuurders het afgelopen jaar een soortgelijke discussie gevoerd. Weliswaar nog op basis van de WOR, maar toch... Daarover praten wij met Rien Meijerink, voorzitter van de Raad van Bestuur, met Bert van Ooijen, voorzitter van de ondernemingsraad en met Gerard van der Marel, ambtelijk secretaris van de OR.

We hebben het over nieuwe medezeggenschap en over ideale medezeggenschap. Rien Meijerink geeft het gesprek onmiddellijk richting met zijn overtuiging dat de al jaren geleden ingezette gezagserosie ten grondslag ligt aan de heftige bewegingen in onze samenleving. Meijerink ontdoet het begrip van zijn negatieve connotatie en ontvouwt zijn redenering:

“Gezagserosie betekent dat het niet meer mogelijk is om de doelen die je in een organisatie wilt bereiken op een hiërarchische manier te regelen. Je kunt alleen iets voor elkaar krijgen als je draagvlak krijgt, als er binnen je organisatie uitgebreid over gesproken is en men zich achter je voorstel kan scharen. Dat is goed want, je denkt veel meer gezamenlijk na over thema's, je maakt gebruik van de kwaliteit en intellectuele vermogens van je werknemers. Maar het nadeel van draagvlak verwerven is dat het tijd kost en dan kom je in botsing met een andere trend van onze tijd: de snelheid waarmee vernieuwing en verandering optreden. Wil je daar goed op inspelen, moet je vaak snel kunnen besluiten en daarbij past niet dat je eens flink de tijd neemt om met elkaar te bespreken hoe je een probleem te lijf gaat. Tegen de tijd dat je met een antwoord komt, ben je al ingehaald door de volgende vernieuwing.”

Het Erasmus MC probeert dit actuele dilemma van organisaties te tackelen door de decentralisatie van zeggenschap. Daar waar de problemen zich voordoen, waar de oplossingen nodig zijn - dicht bij of zelfs op de werkvloer - daar moet ook de zeggenschap aanwezig zijn. En de medezeggenschap.

Van Ooijen: “De instelling van de onderdeelcommissies is een veel betere manier om draagvlak te krijgen in je organisatie. Vooral in een organisatie als deze, waar heel veel kennis zit, waar veel mensen hbo of hoger opgeleid zijn, waar men op de werkvloer goed weet hoe het werk aangepakt moet worden.” Van der Marel: “Ik zie de instelling van OC's als een begin. En ik verwelkom in de nieuwe WMW dat de communicatie met de achterban wordt verplicht. De OR, ook hier in huis, is nog te vaak een vergaderclub. Ik vind dat de OR en nu dus ook de OC's de werkvloer op moeten om met de mensen te praten over de dingen die veranderd moeten worden, over nieuw en noodzakelijk beleid. Dat gebeurt nog veel te weinig. Ik zou willen dat de OR twee of drie keer per jaar hier in het auditorium staat met een thema en daar samen met de werknemers over doordenkt en dat vervolgens op de agenda zet.”

Vergaderclub of niet, het afgelopen jaar stond medezeggenschap prominent op de agenda in het Erasmus MC. De oprichting van de 9 OC's gingen zelfs bij de helft gepaard met echte verkiezingen: er was meer animo van werknemers dan er zetels waren. De OC's konden starten en er kwam een scholingsprogramma op gang. Opmerkelijk daaraan is dat niet alleen de OC-leden maar ook de bestuurders op training gingen. Waar komt de interesse vandaan? Van der Marel: “Soms uit idealisme, willen opkomen voor jezelf, voor je collega's of je afdeling. Dat is vaak de inzet. Eenmaal bezig met MZ-werk, komen de mensen erachter dat ze heel veel leren over hun unit, dat andere units dezelfde problemen hebben, in de OC's leren de mensen over hun eigen afdelingen heen te kijken.”

Dat laatste is voor RvB-voorzitter Meijerink een belangrijke motief geweest om de instelling van OC's te steunen. Want wat



MEDEZEGGENSCHAP PODIUMKUNSTEN

In de podiumkunsten is veel aan de hand. Denk aan de sterk veranderende arbo-eisen, bezuinigingen op subsidies, veel tijdelijke en flexibele dienstverbanden. Deze zaken raken direct het belang van werknemers. Een sterke medezeggenschap is daarom belangrijk, maar nog niet vanzelfsprekend. De Beuk organiseerde daarom op 21 september een landelijke dag voor ondernemingsraden en personeelsvertegenwoordigers in de podiumkunsten in Muis Sacrum te Arnhem. Geïnteresseerd in het verslag? Zie www.beuk.nl.

voor de OC-leden geldt, geldt evenzo voor de bestuurders: ook zij leren over de belangen van hun eigen unit en afdeling heen te kijken. "Ik ben ervan overtuigd dat het OC-werk ook een methode is om het gezamenlijk belang van de organisatie te leren zien. Dat vind ik heel belangrijk, want dat is één van de items waar ik mee worstel: hoe bevorder je de gezamenlijkheid van deze grote organisatie?"

Gesteld dat medezeggenschap in het Erasmus MC bovengemiddeld goed op de agenda staat van zowel werknemers als bestuurders, zouden de partijen het dan redden zonder WOR?

Van der Marel betwijfelt het: "Ik denk dat de OR en de bestuurder er hier wel samen uit kunnen komen. Maar in de OC's merk je aan de bestuurders dat ze bepaald moeten wennen aan de informatie die de OC van hen wenst te krijgen. De OC's hebben het beroep op de WOR nodig om aan te geven dat zij recht hebben op die informatie."

Van Ooijen: "Toen de bestuurders in het voorjaar een MZ-training kregen, zag je dat zij hun oren spitsten op het moment dat de WOR behandeld werd. Toen hoorden zij van de rechten van de OR, dat de OR zaken kan afdwingen en dat medezeggenschap geen vrijblijvende zaak is."

Is vrijblijvendheid het grote risico van de nieuwe WMZ?

Van Ooijen twijfelt: "Als je als OR eerst met je bestuurder moet onderhandelen over de medezeggenschap zelf... Dan moet je eerste klap al een daalder waard zijn. Kijk, ik ken in mijn omgeving mensen die bij organisaties werken waar OR-werk synoniem is voor einde carrière. In zulke bedrijven heb je een stevige WOR nodig en moet je van goede huize komen om iets voor elkaar te krijgen."

Van der Marel is voorstander van afschaffing van de huidige WOR, maar vindt dat ook in een nieuwe wet informatierecht, instemmingsrecht, adviesrecht en het beroepsrecht geregeld moeten blijven. "Ik vind wel dat de samenstelling van de vaste commissies anders moet; die hoeven niet meer voor de helft uit OR-leden te bestaan. De tussentijdse verkiezingen hoeven niet meer verplicht te zijn. De communicatie met de achterban moet dwingender geregeld worden. Want daar praat je met mensen op de werkvloer, dat zijn de mensen voor wie medezeggenschap in het leven is geroepen. Mijn ideale vorm van medezeggenschap

lijkt het meest op goed georganiseerd werkoverleg met daarbij een ondernemingsraad die zich richt op strategisch beleid en misschien ook wel op de arbeidsvoorwaarden."

Ook Rien Meijerink - de bestuurder - kan zich in zo'n constructie vinden. Hij beschouwt medezeggenschap in de brede zin van het woord en betreft er ook arbeidsvoorwaardenoverleg bij. Hij stoort zich aan de procedure zoals die nu bij de CAO van de academische ziekenhuizen verloopt, over drie tafels: landelijk tussen kabinet en vakbonden, regionaal tussen onderneming en vakbonden en lokaal tussen bestuur en ondernemingsraad. "Je kunt het luchtflitserij noemen, maar ik zou het arbeidsvoorwaardenoverleg graag met de ondernemingsraad regelen. Dat heeft ook te maken met mijn gedachten over gezagserosie. Draagvlak heeft niets te maken met vakbondsbestuurders die de hele nacht zitten te praten over een detail dat voor onze werknemers moet gelden. De opvatting dat de vakbonden arbeidsvoorwaardenoverleg moeten voeren, is voor mij een teken van verouderd denken. Dat denken wordt sterk bepaald door tegenstellingen. Aan de ene kant de machtige werkgever, aan de andere kant de kleine werknemer die zich goed moet organiseren om nog wat tegenkracht tegenover de werkgever te ontwikkelen. Die tijd hebben we gehad, de meeste werknemers zijn niet eens meer lid van een vakbond. Ik hoop dat de volgende CAO Academische Ziekenhuizen in ieder geval een raam-CAO is, waarbinnen we in het Erasmus onze eigen afspraken kunnen maken. We zijn een organisatie van tienduizend mensen - bestuur, ondernemingsraad en personeel moeten toch zelf over de arbeidsvoorwaarden gaan?"

Meijerink geeft aan dat hij in de Federatie Nederlandse Universitaire Medische Centra (*FNU vroeger de VAZ, red.*) nog tamelijk alleen staat in zijn opvattingen en dat zijn idee om

vervolg op pagina 11

BEL DE BEUK

0227 59 34 08

→ Als u opnieuw wilt nadenken over en vormgeven aan de medezeggenschap in uw organisatie.

→ Als u begeleiding zoekt bij het opzetten van nieuwe vormen van medezeggenschap en participatie.



Jack Thakoerdin

Jack Thakoerdin werkt sinds 1 september als trainer en adviseur bij De Beuk. Thakoerdin werkte eerder als managementtrainer, was regiodirecteur van de Gemeentelijke Sociale Dienst in de Bijlmermeer en lijnmanager en ME-commandant bij de politie. Hij studeerde bedrijfssociologie/bedrijfskunde aan de Erasmusuniversiteit in Rotterdam. De afgelopen jaren heeft Thakoerdin zich verdiept in bedrijfsethiek en in het bijzonder in integer gedrag in organisaties. In

opdracht van het Bureau Integriteit van de gemeente Amsterdam gaf hij trainingen Morele Oordeelsvorming aan ambtenaren. Omdat integer gedrag zo samenhangt met vraagstukken op het gebied van goed bestuur, met het waarden en normen-debat en omdat de integriteit van bestuurders op dit moment in het geding is, praten er we met Thakoerdin over. Maak kennis met onze nieuwe collega, die uw geweten op scherp stelt, maar aan u de keuze laat: doe ik het of doe ik het niet?

Praktische oplossing of integer besluit

Zet uw geweten op scherp

Integer gedrag is een keuze, zegt Jack Thakoerdin, en het opmerkelijke is dat wie werkelijk de moeite neemt om na te denken, wie morele oordeelsvorming toepast, zichzelf geweld aan moet doen om voor niet-integer gedrag te kiezen. Dat stelt gerust: in ons hart deugen we gelukkig. Maar hoe zit het dan met de fraudeurs, de graaiers, de draaikonten en goedpraters die op dit moment de headlines vullen? Hoe zit het met de ambtenaar die voor zijn zwager de geest van de wet helemaal uit de fles haalt of de collega die vanuit kantoor zijn eigen studeerkamer bevoorraadt? En hoe zit het met mij, die de inmiddels bevriende vormgever zo graag van opdrachten voorziet (zonder tegenprestatie, dat wel)?

Het antwoord, zegt Thakoerdin, is dat de mensen niet aan morele oordeelsvorming doen. Ze, wij, denken wel na, maar vanuit een ander perspectief: we zoeken naar een praktische oplossing voor een probleem of we volgen een emotie - boosheid-angst-sympathie-tevredenheid - of we denken helemaal niet na en laten ons leiden door druk van tijd of geld of autoriteit. Wat we in ieder geval niet doen, is een moreel oordeel vormen over een vraagstuk: houd ik rekening met en weeg ik voldoende af de belangen, wensen en rechten van alle betrokkenen bij dit dilemma.

Dat is de vraag waarmee je je op het terrein van morele oordeelsvorming begeeft. Thakoerdin constateert een groeiende belangstelling van organisaties om zich met bedrijfsethiek bezig te houden. Niet alleen als gevolg van de incidenten die aan het licht komen, maar ook omdat bedrijfsethiek past bij de duurzaamheidsgedachte en in het verlengde ligt van maatschappelijk verantwoord ondernemen. Thakoerdin: "Het is niet zo dat je integere mensen maakt met zo'n training Morele Oordeelsvorming. Maar je biedt mensen handvatten om hun oordeel aan te scherpen op

integriteitsvraagstukken. Managers lopen vaak tegen problemen aan die hen voor een dilemma stellen: de praktische oplossing ligt voor de hand, maar is de aanpak ook moreel gezien de juiste? En hoe vind je op die laatste vraag het antwoord? Daar bestaat een methodiek voor waarmee je kunt zeggen: welnu, ik heb de belangen van alle betrokkenen op een moreel juiste manier gewogen en op grond daarvan kom ik tot deze conclusie. De uitkomst kan nog steeds tot een onaangenaam besluit leiden, maar is door de manier waarop er is nagedacht, toch vertrouwenwekkend. En misschien is dat wel de kern van de boodschap: moreel juiste beslissingen zorgen voor vertrouwen. In een organisatie waarin daadwerkelijk aandacht is voor integer gedrag en integer handelen groeit het vertrouwen. Vertrouwen van werknemers in het management en andersom, van klanten in de organisaties en vooral ook vertrouwen in jezelf als degene die een besluit moet nemen en (laat) uitvoeren."

Thakoerdin gaf ambtenaren van de gemeente Amsterdam trainingen Morele Oordeelsvorming. Hij werd daartoe zelf opgeleid door de drie filosofen Ruud Meij, Leonard de Jong en Frans Geraerds, die een leergang ontwikkelden.

"Een overheidsorganisatie heeft een cruciaal belang bij integere mensen, omdat de overheid zelf een morele functie heeft: zij maakt wetten op basis van waarden en normen, dwingt de naleving af op straffe van sancties. Het minste wat de burgers die zich aan de wetten moeten houden, mogen verwachten, is dat de overheid haar eigen wetten serieus neemt en zich goed gedraagt. Dat betekent dat bestuurders en ambtenaren weten hoe zij hun eigen gedrag op integriteit kunnen beoordelen. Want met wetten, regels en voorschriften kun je de samenleving echt niet dichttimmeren. Ambtenaren zullen altijd moeten interpreteren, kijken of de regels wel of geen ruimte bieden. En dan moet je er als burger van op



Cameratoezicht in uitgaansbuurten: wat weegt zwaarder, het belang van de openbare orde of de privacy van personen?

aan kunnen dat het oordeel niets te maken heeft met zijn humeurigheid of jouw mooie blauwe ogen, dat je geen gunsten hoeft en zelfs mag verlenen om je bouwvergunning rond te krijgen."

Een moreel oordeel vormen is één ding, het oordeel toepassen een ander en vaak lastig ding. Thakoerdin: "Ook als je alle betrokkenen en belangen netjes in je oordeel betrokken hebt, blijft altijd nog de laatste vraag over: pas je je oordeel toe op je gedrag, op je handelen of besluit? Je houdt altijd de vrijheid om het niet te doen. Want het is meestal zo dat een moreel oordeel iets kost... je ziet bijvoorbeeld af van materieel gewin - van snoepreisje tot relatiegeschenk. Of je ziet ervan af iemand te matsen en dat vind je eigenlijk ook vervelend. Of je mist een opdracht, of je laat de snelle, praktische oplossing voor wat ie is en houdt rekening met alle mensen."

De ervaring leert dat iemand die zo integer heeft nagedacht, er bijna niet meer toe komt om de niet-integere keuze te maken. De ervaring leert (gelukkig) ook dat de integere keuze op lange termijn de beste resultaten opleveren. Dat geeft de burger moed.

SIMONE VELDBOER

BEL DE BEUK
0227 59 34 08

→ Als u - zelf of samen met uw team - een handige, gestructureerde manier zoekt om tot duurzame besluiten te komen, waar u echt achter staat.

vervolg van pagina 9

zonder de vakbonden te werken natuurlijk gevoelig ligt. Maar hij blijft erbij: "Houd er rekening mee dat we in de toekomst meer zaken doen met de ondernemingsraad dan nu het geval is. En als dat het geval is, dan heeft dat gevolgen voor wat je met elkaar afspreekt over advies - en instemmingsrecht."

Van der Marel en Van Ooijen onderschrijven de gedachte dat kabinet en bonden zaken willen regelen die beter op lokaal niveau afgesproken kunnen worden. Van der Marel noemt als voorbeeld de CAO van TNO, die de Centrale Ondernemingsraad zelf heeft gemaakt. "De eerste CAO lag er al, voor expertise hebben zij deskundigheid ingehuurd en in overleg zijn de arbeidsvoorwaarden vastgesteld. Zoiets kan te zijner tijd in het Erasmus MC ook."

Maar dat vergt wel meer faciliteiten - tijd en ruimte en deskundigheid voor OR-werk - dan die waar de OR van Erasmus MC nu over beschikt. Dat is ook voor Meijerink een vanzelfsprekende zaak. En dat de ondernemingsraad verzekerd moet zijn van een stevige autonome positie staat ook buiten kijf.

Bestuur en OR van Erasmus MC fietsen niet in de lucht, maar staan met twee benen op de grond. Vooralsnog bouwt de ondernemingsraad van Erasmus MC verder aan de nieuwe structuur van een OR en uitbreiding van het aantal OC's. Maar dat doet niets af aan de ambitie om - als de kans geboden wordt - de ideale medezeggenschap vorm te geven: overleg op de werkvloer en op grond daarvan meesturen en beslissen op concernniveau. Ook over arbeidsvoorwaarden.

LYDIA SCHIPPERS / SIMONE VELDBOER

ZOJUIST VERSCHENEN:

GIDS VOOR CAO'S 2004

De nieuwe Gids voor CAO's is weer verschenen. Beukadviseur Lydia Schippers is een van de auteurs van deze handige gids, die antwoord geeft op meer dan 400 vragen over de collectieve arbeidsovereenkomst. Daarnaast zijn onderwerpen uit 18 cao's - onderverdeeld in thema's - in een tabel gezet, waardoor vergelijkingen mogelijk zijn. Thema's die worden besproken, zijn o.a. beloning, arbeidsduur, verlofregelingen, vut en pensioen. Een dergelijk overzicht met een vergelijking tussen CAO's was tot voor kort niet te verkrijgen.

Het boek is niet alleen gericht op de werknemer die vragen heeft over zijn cao, maar ook op degenen die dit soort vragen vanuit hun functie moeten kunnen beantwoorden. Daarbij valt te denken aan medewerkers bij afdelingen personeelszaken, werkgeversorganisaties, vakbonden en leden van ondernemingsraden.

Gids voor CAO's: Dirk Kramer, Lydia Schippers; Kluwer 2004

Labyrint van het Gedroomde Leven

Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (Directie Coördinatie Emancipatiebeleid) wil jongeren stimuleren bewuster na te denken over hun levensloop en vroeg onder andere aan De Beuk daar een leuke manier voor te verzinnen. Wij ontwikkelden het *Labyrint van het Gedroomde Leven*, een gezelschapsspel voor 18 - 23 jarigen.

Het thema is inspirerend genoeg: levensloop. Niet te verwarren met de levensloopregeling, die er overigens wel in voorkomt. Het spel draait om één van de belangrijkste vragen die je je kunt stellen: hoe wil ik leven? Nu, maar vooral ook straks. Het spel gaat over de grote en kleine keuzes die we maken in ons leven. Vaak met grote gevolgen. Hoe bewust maakten (en maken) we die keuzes eigenlijk? Maar vooral: had je het anders willen doen? Achteraf is het leuk filosoferen. Maar beter is natuurlijk dat aan het begin van je leven te doen.

Ons uitgangspunt was simpel: niets is een goede of een foute keuze, het gaat erom dat jongeren zich er bewust van worden dat ze op elke kruising kunnen kiezen. En dan hebben we het concreet over geld, relaties, opleiding en werk en kinderen. Verder is *Labyrint van het Gedroomde Leven* gewoon een spannend spel dat je ook nog kunt winnen.

Rondom deze keuzes die jongeren/mensen maken in hun leven vinden wij twee ontwikkelingen van belang:

Het leven is als mozaïek: levens van mensen worden steeds grilliger. Mensen kunnen veel kiezen, combineren steeds meer keuzes en hebben ook steeds meer mogelijkheden om tijdens hun leven terug te komen op keuzes. De klassieke lijn school - werk - trouwen - kinderen - pensioen is voor veel mensen niet meer van toepassing. Mensen kunnen, als ze het willen, hun leven steeds opnieuw vormgeven. Dat veroorzaakt ook een druk. Immers als het leven je niet zint, waarom verander je het dan niet?

Het effect is dat mensen bijzondere combinaties maken en in hun leven verschillende paden bewandelen (meerdere relaties, meerdere werkkringen, rust en ruimte meer spreiden in het leven etc.). Er is geen sprake meer van een uniform uitgestippeld pad, maar er ontstaat een mozaïek aan levens. Mensen 'gouchelen' steeds creatiever met hun leven.

De illusie van de vrije keuzes: tegenover het concept van het leven als mozaïek, staat dat de toegenomen keuzevrijheid niet altijd even neutraal is. Nog steeds beïnvloedt de maatschappelijke context in meer of mindere mate de keuzes die mensen maken. Het maakt uit of je man of vrouw bent, of je autochtoon of allochtoon bent, of je wel of niet intelligent bent en hoeveel sociale vaardigheden je je eigen hebt gemaakt. Niet iedereen heeft evenveel vrije keus.

Ons uitgangspunt daarbij is dat jongeren zich nauwelijks bewust zijn van de impact van keuzes die ze rond hun achttiende maken.

De boodschap van het *Labyrint van het Gedroomde Leven* is dat je zoveel kunt dromen als je zelf wilt, maar dat je in het echte leven de dingen soms niet helemaal voor het kiezen hebt en wat doe je dan?

Wij willen jongeren bewust maken van de keuze die ze hebben om het 'gedroomde leven' waar te maken voor zichzelf; ze zijn geen speelbal van het lot, ze hebben hun lot in eigen handen. Hoe vroeger ze daarover nadenken, hoe groter de kans op succes in het labyrint dat leven heet.

ANNEMIEK MEINEN

BEL DE BEUK
0227 59 34 08

→ Als u op een aansprekende manier met jongeren wil praten over hun toekomst en de keuzes die ze maken.



Vanaf november 2004 verkrijgbaar bij
De Beuk: *Labyrint van het gedroomde leven*,
een gezelschapsspel voor 18 - 23 jarigen.

ORGANISATIE-ADVIESBUREAU DE BEUK

Koningstraat 1-3
1777 AA Hippolytushoef
Telefoon (0227) 593408
Fax (0227) 592366
E-mail info@beuk.nl
Internet www.beuk.nl

Colofon

BEUKBLAD
is een uitgave van
organisatie-adviesbureau
De Beuk en verschijnt
drie keer per jaar.

*Vragen en opmerkingen
over dit BeukBlad zijn van
harte welkom. De redactie is
bereikbaar via het secretariaat
per post, e-mail, telefoon
of www.beuk.nl. Overname
van artikelen is toegestaan
mits met bronvermelding.*

REDACTIE
Simone Veldboer, Toke Tom
Bijdragen aan dit nummer:
Febe Deug, Jos van der Lans,
Annemiek Meinen, André
Mooij, Lydia Schippers, Toke
Tom, Simone Veldboer

FOTO'S
Cord Otting
Beeldcommunicatie,
Raymond Rutting De
Volkskrant, Tjeerdo
Wieberdink, Ken Stamp,
Basis Ontwerp Rotterdam

VORMGEVING
Monique Harderwijk Utrecht

DRUK
Drukkerij Zuidam & Zn. bv
Woerden