humanitas

FEBRUARI 1962 ZEVENTIENDE JAARGANG NO. 1

kaderorgaan
van de
nederlandse
vereniging voor
maatschappelijk werk
humanitas

CENTRAAL BUREAU 'HUMANITAS' J. W. BROUWERSSTRAAT 16 AMSTERDAM

REDACTIE:

MEJ. M. DIJKSTRA, *hoofdredactrice*
Drs. P. Albarda: *red. Algemeen maatschappelijk werk*
P. E. Hutte: *red. Reclassering*
Mej. Ch. Loen: *red. Gerepatrieerdenzorg*
H. van Schaaik: *Redactieceretaris*
J. Terlouw: *red. Gezinsverzorging*
C. Uitenbogaard: *red. red. Jeugdzaken*
Mej. drs. R. A. E. Zijlman: *red. Maatschappelijk opbouwwerk*

DAGELIJKS BESTUUR:

Mr. dr. J. in 't Veld, voorzitter
Prof. mr. A. D. Belinfante, vice-voorzitter
Mej. M. Dijkstra, secretaris
Mr. H. Timman, penningmeester
C. M. Swiebel
J. Landman, G. Rietveld
ereleden P. C. Faber en F. H. W. Vliegen

CENTRAAL BUREAU:

J. W. Brouwersstraat 16, Amsterdam
Telefooon: 020 - 721044
Mej. M. Dijkstra, directrice

INHOUDSOPGAVE

1 De conferentie over het contact tussen bestuur en maatschappelijk werk(st)er
7 Conferentieverslag
16 Boekbesprekingen
20 Gevarieerde stof

Omslag en lay-out: Frans Bartels

ALGEMEEN
MAATSCHAPPELIJK WERK

de conferentie over het contact tussen bestuur en maatschappelijk werk(st)er

van de redactie

'Humanitas' heeft in zijn laatste afleveringen in sterke mate gewerkt als 'zoeklicht'. In de vaak nog maar schemerlichte wereld van het maatschappelijk werk plaatste ons blad recentelijk enkele onderwerpen in een wat feller licht, zodat zij beter zichtbaar werden in hun wezen en betekenis. Zo stond in het laatste congresnummer het vrijwilligers-vraagstuk centraal.
Nu, in deze uitgave, richten we de stralenbundel op de sector Algemeen Maatschappelijk Werk, en wel in 't bijzonder op het werkcontact, de 'communicatie' om die overbelaste term weer te gebruiken, tussen plaatselijk bestuur en maatschappelijk werker.
In dit onderwerp heeft de werkgroep Algemeen Maatschappelijk Werk van Humanitas zich het afgelopen jaar verdiept. Uit het werk van de werkgroep resulteerde op 25 november 1961 een conferentie te Utrecht, waarvoor werden uitgenodigd: de besturen van de middelgrote en kleinere plaatselijke afdelingen waar een maatschappelijk werk(st)er is aangesteld of binnenkort zal worden aangesteld. Bovendien waren leden van het Dagelijks Bestuur aanwezig, en de provinciale functionarissen van Humanitas. De conferentie stond onder leiding van mr. B. v. d. Waerden.
Ruim veertig bestuursafgevaardigden uit het gehele land namen aan de conferentie deel. Zij oriënteerden zich allereerst in kleine discussiegroepen aan de hand van een 'workingpaper' dat tevoren in de afdelingen was besproken, en dat tot onderwerp had: Welke communicatiemogelijkheden bestaan er tussen plaatselijk bestuur en maatschappelijk werk(st)er, hoe voldoen de verschillende vormen van werk-contact in de praktijk, welke vormen van werk-contact verdienen de voorkeur, kunnen algemeen geldende richtlijnen worden gevonden?
Rapporteurs van de discussiegroepen brachten de diverse antwoorden op deze vragen in bespreking tijdens de plenaire zitting, waarna de voorzitter de voorlopige conclusie samenvatte, tevens aankondigend dat te zijner tijd een verslag van de conferentie zal worden gepubliceerd. Dit verslag ligt dan nu voor u.
Overigens leverde deze studie-bijeenkomst zoveel punten tot verdere bespreking op, dat de provinciale functionarissen verzocht werd in hun rayon het gesprek met de afdelingen voort te zetten. Ook werd er op aangedrongen de maatschappelijk werk(st)ers van hun kant eens over deze problematiek aan het woord te laten.
De conferentie ging uiteen met de overtuiging dat de basis is gelegd voor een gezonde uitbouw van het algemeen maatschappelijk werk van Humanitas, en een bijdrage is geleverd ten gunste van het maatschappelijk werk in al zijn geledingen.

Het is om die reden dat de redactie van 'Humanitas' heeft besloten een uitgave speciaal aan de gehouden conferentie te wijden.
Zo juist werd deze geste vergeleken met de werking van een zoeklicht. Misschien is het beter te spreken van een flitslicht - fototoestel. Zoals tevoren in het conferentiestuk al werd gesteld: de conferentie te Utrecht was in de ontwikkeling van het algemeen maatschappelijk werk van Humanitas slechts een moment, dus is het conferentieverslag niet meer dan een moment-opname.
Na 25 november 1961 is men in veel afdelingen van Humanitas doorgegaan met het werk en zijn nieuwe ervaringen aan de oude toegevoegd. De ontwikkeling naar een gevestigde plaats van het algemeen maatschappelijk werk in het totale werk van onze vereniging is in volle gang. Zij die bij deze ontwikkeling zijn betrokken worden wellicht door deze publikatie even in hun vaart gestuit, om nog eens te verpozen bij de bron van inspiratie, ervaring en kennis, die de conferentie voor velen is geweest.

★ ★ ★

De Werkgroep Algemeen Maatschappelijk Werk bestond ten tijde van de voorbereiding van de conferentie uit:
Mejuffrouw M. Braak; mejuffrouw E. Cox; mejuffrouw L. Hijmans (rapportrice); mejuffrouw L. Lopes Dias; mevrouw M. v. d. Sterren-Jonkmans; N. F. A. de Graan (voorzitter tot 15 september '61); Drs. P. Albarda (voorzitter na 15 september '61).

Adviseur van het Bureau Adviseurs voor Groepsarbeid: Drs. E. C. H. Marx.

Voorzitter van de conferentie: Mr. B. v. d. Waerden.

Aan de conferentie werd deelgenomen door bestuursdelegaties uit:
Almelo; Amersfoort; Arnhem; Coevorden; Delft; Dordrecht; Enschede; Groningen; Haarlem; Hilversum; Hengelo; Leeuwarden; Sneek; Velsen; Zaanstreek; Zuidoost Friesland; Zwolle.

de probleemstelling

Hieronder volgt de tekst van het conferentievraagstuk dat door mejuffrouw L. Hijmans werd opgesteld aan de hand van de ervaringen en gegevens, die werden verzameld in voorafgaande besprekingen met een aantal afdelingsbesturen.

I. waar praten wij over?

Vele afdelingsbesturen vragen zich af of het bestuur (of althans het D.B.) op de hoogte moet zijn van *alles* wat de maatschappelijk werk-functionaris doet?
En of dit wel kàn, als men het al zou wensen?
Anders gezegd vraagt men zich af: hoe *een sfeer van vertrouwen te scheppen* tussen bestuur en maatschappelijk werk-functionaris (m.w.) en elkaar toch voldoende vrij te laten in de eigen functie en verantwoordelijkheid.
Enkele algemene uitgangspunten:
— *de organisatie* tracht in een bepaalde behoefte in de gemeenschap te voorzien. Dit betekent dat van allen die erin deelnemen tezamen iets wordt verwacht.
— *de werkers* in de organisatie brengen echter, mèt hun bereidheid tot een bijdrage in de gezamenlijke taak, óók hun eigen, persoonlijke verlangens en verwachtingen mee, of zij nu bestuurders dan wel beroeps-werkers of vrijwillige medewerkers zijn.
— *het werk* dat in een organisatie voor maatschappelijk werk — hoe bescheiden ook van opzet — moet gebeuren, valt uiteen in zeer uiteenlopende taken. Elk daarvan stelt eigen eisen en kan op eigen wijze voldoening schenken: aan degene die ze uitvoert en — meer indirect — aan de anderen die er de resultaten van zien in het grote geheel.

— *dienstverlening* vraagt, naast spontane bewogenheid ook heldere, zakelijke interne verhoudingen. Men waakt ervoor dat het werk waarom het gaat, niet in de knel dreigt te raken omdat interne onzekerheden een te zware last leggen op de toewijding, de kracht, de tijd en het geld van de organisatie en haar werkers.
Bij de voorbereidende besprekingen voor deze conferentie bleek, dat de samenwerking tussen de afdelingsbesturen en de door hen aangestelde opgeleide beroeps-maatschappelijk werkers(sters) vooral op de volgende twee pijlers rust:
A. Het helder onderscheiden van de verschillende *taken* binnen de afdeling, met een groeiend inzicht in de verschillende manier waarop de één nu juist dit beter kan doen en de ander dàt en sommige dingen het beste samen . . .
B. Een met de organisatie, het werk en de man- (of vrouw-) kracht méégroeiende *communicatie*, d.w.z. een stelsel van werkcontacten, dat een doelmatige en bevredigende wisselwerking garandeert.

Het is vooral die *communicatie* waarop wij op deze conferentie willen ingaan.

Naar aanleiding van de ter beschikking staande gegevens komen vooral de volgende kernvragen naar voren:

1. *Wie* heeft contact met *wie*? Oftewel, wie zou, voor een goed lopende afdeling, regelmatig contact moeten hebben met wie? Hoe regelmatig — volgens schema en/of naar behoefte?

2. *Hoe* kunnen de contacten het beste plaatsvinden, en welke *middelen* en *methoden* zijn beschikbaar om zaken mede te delen, gedachtenwisseling en overleg te bevorderen en voor te bereiden?

3. Belangrijkste vraag: *Wat verwacht men wederzijds* van die contacten?

II. contactmogelijkheden in de praktijk

De belangrijkste contactmogelijkheden blijken te zijn:

1. *Bestuursvergaderingen* met de m.w.;

2. *Persoonlijke contacten van bestuursleden en/of 'vertrouwenspersonen'* met de m.w.;

3. *Werkbesprekingen in een speciale 'Sectie Algemeen Maatschappelijk Werk'*, daartoe door het bestuur ingesteld;

4. *Werkverslagen.*

Om de discussie op gang te brengen worden hieronder van elke mogelijkheid enkele praktijk-voorbeelden gegeven. Zij zijn bedoeld als *illustratie*, niet als een volledig overzicht van de stand van zaken in alle — of in bepaalde — afdelingen.

ad 1. **bestuursvergaderingen met de m.w.**

In de meeste afdelingen wonen de m.w.'s bestuursvergaderingen bij. Echter op heel verschillende wijze.

Bijvoorbeeld:

a. soms, incidenteel, op uitnodiging of eigen verzoek als daartoe aanleiding is;

b. altijd, als vaste regel, maar in een vrij passieve rol, afwachtend, improviserend;

c. als vaste regel, doch met eigen bijdrage, b.v. doordat werkverslag of tevoren door de m.w. opgegeven punten op de agenda komen;

d. in speciaal daartoe belegde 'werk'-besprekingen, met agenda gericht op gesprek met de m.w.

Men beleeft deze vorm van werk-contact heel verschillend:
. . . in de éne afdeling meent het bestuur zich als leken-groep zo min mogelijk met het werk van de deskundige m.w. te moeten bemoeien; in een andere zou men er graag méér van begrijpen; in weer een andere blijkt dat het werkverslag van de m.w.

praktisch nooit tot vragen of discussies leidt; één bestuur vraagt zich of hóé je als bestuur ooit kan beoordelen of de maatschappelijk werkster wel een goede maatschappelijk werkster is? — terwijl een ander constateert dat zij dóór de besprekingen in de bestuursvergaderingen als het ware een foto krijgen van wat er loos is en waar 't allemaal voor dient, zonder precies het 'vakwerk' te hoeven begrijpen . . .
Een bijkomende vraag komt op wanneer in een afdeling ook afzonderlijke secties bestaan voor b.v. reclassering, kinderbescherming, bejaardenwerk e.d., waar de m.w. niet zomaar-vanzelfsprekend bij hoort. Over de vraag of de m.w. ook de *vergadering van alle sectie-besturen* moet bijwonen, lopen de meningen nogal uiteen.

Bijvoorbeeld:

a. niet bijwonen, 'te veel bazen', overbelasting;

b. secretariaat van alle secties bij de m.w.;

c. vergaderingen bijwonen als adviseur;

d. regelmatig contact met één leidende figuur per sectie.

ad 2. persoonlijke contacten van bestuursleden en/of 'vertrouwenspersoon' met de m.w.
In bijna alle afdelingen heeft de m.w. regelmatig besprekingen met afzonderlijke *bestuurs*leden, vaak de voorzitter en/of de secretaris, uiteraard over geldzaken ook met de penningmeester. Soms wordt één D.B.-lid tevens aangeduid als *'vertrouwenspersoon'*, maar de betekenis van die naam is niet overal gelijk. Meestal betekent het, dat deze persoon kennis neemt van vertrouwelijke gegevens welke onder het beroepsgeheim van de m.w. vallen. Soms ook betekent het meer dat dit speciale bestuurslid meer de persoonlijke vertrouwensman of -vrouw is van de m.w., wat betreft diens eigen positie t.o.v. bestuur en afdeling als geheel. Er zijn ook afdelingen waarin een daartoe speciaal gezocht ervaren lid tot op zekere hoogte deelt in het beroepsgeheim van de m.w. en in die kwaliteit van 'vertrouwenspersoon' tevens lid wordt van het bestuur.

Enige voorbeelden:

a. werkbesprekingen met D.B.-lid (voorz. of secretaris) volgens vast schema en verder naar behoefte, waarbij dit D.B.-lid tevens als 'vertrouwenspersoon' kennis neemt van allerlei gegevens die onder de geheimhouding van de m.w. vallen;

b. werkbesprekingen met bestuursleden, volgens schema of naar behoefte, maar zonder prijsgeven van 'gevallen'-gegevens, tenzij dit noodzakelijk is voor het nemen van bestuursbeslissingen;

c. soms is daarnaast een aparte 'vertrouwenspersoon' aangewezen, die de m.w. als wijze raadgever bijstaat (al of niet lid van het bestuur).
Allerlei opvattingen zijn t.o.v. dit soort contacten mogelijk en de betekenis daarvan wordt verschillend gezien . . .
Zo wordt b.v. gesteld dat de m.w. aan het D.B., of althans aan de voorzitter, haar behandelingswijze bij de hulpverlening en de verwijzing naar andere instanties, duidelijk moet maken; elders wordt dit overgelaten aan de 'vertrouwenspersoon', die echter geen baas mag spelen over de m.w., geen controle mag uitoefenen, maar wel schakel kan zijn tussen bestuur en m.w. Toch komt hier en daar de behoefte aan een zekere controle naar voren: 'iemand moet toch weten hoe de administratie, de dossiers, de registratie enz. eruit zien en òf b.v. een bepaald gezin wel wekelijks wordt bezocht?' — Soms wordt waarde gehecht aan persoonlijk contact met meerdere bestuursleden, terwijl daartegenover wordt gepleit voor éénhoofdige leiding . . .

ad. 3. contacten met een speciale sectie algemee nmaatschappelijkwerk.
Deze figuur komt buiten de grote steden (nog?) weinig voor. In enkele afdelingen is een klein groepje ervaren en/of deskundige adviseurs aangewezen (al of niet met de

benaming 'sectie algemeen maatschappelijk werk') waarmee de m.w. de hulpverlenings-gevallen en daarmee samenhangende problemen bespreekt. Er zijn twee mogelijkheden:

a. het bestuur delegeert het grootste deel van zijn werkcontacten aan deze groep of sectie en bespreekt rechtstreeks alleen nog de algemene grote lijnen van het werk incidenteel met sectie-leiding en/of m.w.;

b. het bestuur behoudt de rechtstreekse contacten en ziet de groep van deskundigen (of sectie) in de eerste plaats als een extra steun voor de m.w. in haar praktische werk.

ad 4. het werkverslag

Lang niet in alle afdelingen wordt van de m.w. regelmatig een werkverslag gevraagd. Soms wordt alleen mondeling iets verteld. Waar wèl verslagen worden gemaakt, lopen deze zeer uiteen, naar *de tijd* (per maand, per kwartaal, per jaar, soms combinaties hiervan) en naar *de inhoud*, b.v.:

a. vermelding van gevallen (komt weinig voor en dan beperkt tot het D.B.);

b. opsomming van aantal en soort behandelde gevallen, (zonder persoonsgegevens), gebrachte bezoeken, gehouden besprekingen, vergaderingen enz.;

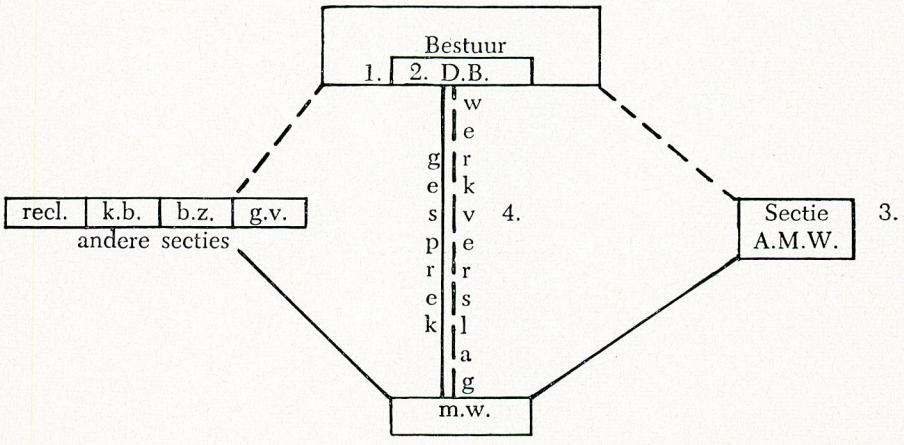
c. globaal overzicht van verrichte werkzaamheden en meer inhoudelijke weergave van de ontwikkeling en problematiek van het werk.

De eerste twee hebben meer het karakter van een *verantwoording*, het derde soort verslag heeft veelal ook de bedoeling *voorlichtend* te werken, interesse en begrip te wekken, soms ook tot bezinning of beslissingen te prikkelen.
Er blijkt een duidelijke wisselwerking te bestaan tussen de punten 1 en 4: tussen de intensiteit van de besprekingen tussen bestuur en m.w. en de waarde die gehecht wordt aan een goed, verhelderend werkverslag — en andersom!
In veel afdelingen is men nog zoekende naar de juiste *vorm* voor het verslag èn voor de behandeling ervan; naar een op elkaar passend maken van twee behoeften:

a. wat het bestuur wil weten;

b. wat de m.w. wil, kan en mag 'mee-delen' (in letterlijke zin).

Alle hierboven onder ad 1 t/m 4 genoemde voorbeelden van mogelijkheden tot communicatie in de praktijk zou men eigenlijk naast elkaar moeten 'uittekenen' om de verschillen, de voor- en nadelen goed te kunnen bespreken.
Op de conferentie zullen hiertoe de nodige hulpmiddelen aanwezig zijn.
Dat kan b.v. zo:



De lijnen tussen 1 (bestuur), 2 (afz. D.B.-leden en vertrouwenspersoon) en 3 (eventueel sectie algemeen maatschappelijk werk) zullen in alle hierboven genoemde mogelijkheden (1, a, b, c, d; 2, a, b, c,; 3, a,b) verschillend verlopen en verschillend van 'zwaarte' zijn.
Dit blijkt ook duidelijk uit de uiteenlopende antwoorden die gegeven worden op de vraag:

welke contacten zijn de belangrijkste?

In de éne afdeling legt men de nadruk op het persoonlijke, vertrouwelijke contact van voorzitter, vertrouwenspersoon-D.B.-lid e.d. met de maatschappelijk werker(ster); elders acht men juist de besprekingen in het bestuur aan de hand van het werkverslag het allerbelangrijkste.

III. **enkele andere punten, die naar voren kwamen bij de voorbereiding voor de conferentie en welke t.z.t. ook de aandacht vragen**

1. de wenselijkheid van een *werkinstructie,* als zakelijke basis voor goede verhoudingen en vertrouwen. (soms: opgesteld door het D.B. vóór de indiensttreding van de m.w.; in andere gevallen in overleg met hem of haar vastgesteld). Vr.: Wat moet er wèl, wat niet in staan?

2. een goede *introductie* en plaatselijke oriëntering van de m.w. bij indiensttreding. Vraag: Wie moet dit doen? Wat omvat het?

3. regeling van de *werktijd* (en vrije tijd!) en andere arbeidsomstandigheden (vervoer, telefoon, administratieve hulp, e.d.; ook: vrijheid tot studie of conferentie-verlof e.d.).

4. *financiële regelingen* (moet de m.w. zelf over een kleine kas beschikken; moet zij vooroverleg plegen met penningmeester of D.B. en/of achteraf verantwoorden? enz.).

5. uit enkele afdelingen, o.a. die waar bestuursleden van oudsher zelf individuele hulp verleenden, komt de vraag naar de *taakverdeling tussen bestuursleden en m.w. t.a.v. 'gevallen'* naar voren, met de vraag: Wat draagt men aan de m.w. over, waarom en hoe?

Voorlopig lijkt het ons toe dat het materiaal onder I en II méér dan voldoende stof bevat voor een vruchtbare discussie op de conferentie van 25 november aanstaande. Deze conferentie kan immers niet meer zijn dan een moment in de steeds voortgaande ontwikkeling van het maatschappelijk werk van de Vereniging. Moge het een belangrijk moment zijn, waarna alle deelnemers gesterkt verder gaan.

CONFERENTIEVERSLAG

verslag van de conferentiebespreking over 'de werkcontacten van het afdelingsbestuur met de maatschappelijk werk(st)er

utrecht, 25 november 1961

I. de conferentie wordt geopend met een inleidend woord van mr. B. v. d. Waerden

Als lid van het hoofdbestuur en voorzitter van de conferentie heet Mr. v. d. Waerden de aanwezigen van harte welkom.

Allen zullen zich, aldus de voorzitter, in deze Humanitas-familiekring thuis voelen. Voorzitter verheugt zich over de opkomst van zo vele afgevaardigden uit de afdelingsbesturen, de kennelijk grote belangstelling voor deze studiebijeenkomst is te zien als een beloning voor het voorbereidende werk dat door de werkgroep en vele anderen aan deze dag is besteed.

In de afdelingen vindt het belangrijkste uitvoerende werk van onze vereniging plaats. Er is landelijk en provinciaal een deskundige staf die bij het werk kan helpen, maar voorop staat: hoe krijgen we het werk op het grondvlak zo goed mogelijk, **hoe bereiken we de beste resultaten voor de hulpzoekende.** Het moderne maatschappelijk werk is een vak geworden, een techniek waarvoor opleiding vereist is.

Dat is de reden waarom meer en meer maatschappelijke werkers bij afdelingen van Humanitas worden ingeschakeld. Maar op welke wijze dient dit te geschieden? Daarover praten we vandaag, aldus de voorzitter.

Uitgangspunt voor het gesprek is, *dat* het nodig is beroepskrachten in te schakelen.

De vraag blijft: *hoe.*

De verhouding tussen afdelingsbestuur enerzijds en maatschappelijk werker anderzijds is op vele manieren te regelen.

Verschillende besturen zullen hierover verschillende opvattingen hebben: wordt de maatschappelijk werker gezien als een uitvoerende- of als een zelfstandige kracht?

Tussen het bestuur en de vrijwillige medewerkers of buiten de relatie bestuur — vrijwilligers?

Héél eenvoudig kan een bestuur redeneren: 'Als ze haar werk maar goed doet; als ze het niet goed doet, nemen we een ander.'

Men kan het ook ingewikkelder maken b.v. door het beroepsgeheim erbij te halen, zich af te vragen of het bestuur de 'baas' is van de maatschappelijk werker, en de vele andere kwesties te beschouwen waarin de werkgroep zich heeft verdiept.

Niet veel benauwenis is echter te verwachten als de vraag wordt gesteld: 'hoe verhoudt zich de *eigen* verantwoordelijkheid van het bestuur tot de *eigen* verantwoordelijkheid van de maatschappelijk werker?'

Eén ding is daarbij duidelijk: alles hangt af van een goed samenspel en een sfeer van wederzijds vertrouwen. Gelukkig zijn er veel verstandige mensen in Humanitas-gelederen, zodat het op verschillende manieren goed kan gaan. Dit komt ook in het conferentiestuk tot uiting. Er zijn zelfs zoveel mogelijkheden, dat men moet oppassen door de bomen het bos te blijven zien.
Het is goed eerst duidelijk te stellen welke opvatting het bestuur omtrent zichzelf heeft. Er zijn in dit opzicht twee uitersten: 1° 'Het maatschappelijk werk is onze taak, bepaalde dingen dragen we op aan de maatschappelijk werker', of: 2° 'Wij kunnen als bestuur geen maatschappelijk werk doen. We laten dat over aan de maatschappelijk werker en achten ons slechts verantwoordelijk voor bepaalde beleidslijnen.'
Tussen deze beide opvattingen zullen zich de opvattingen van een middengroep bevinden die betrekking hebben op een onderlinge taakverdeling van bestuur en maatschappelijk werker.
De vraag 'hoe weet ik of de maatschappelijk werker zijn of haar taak goed doet?' hangt helemaal samen met deze eigen taakopvatting van het bestuur. Het ene bestuur zal zeggen 'dat kan ik zelf wel beoordelen', het andere zal een beroep willen doen op de provinciale maatschappelijk werk-adviseur.
Het zou onjuist zijn te stellen dat de ene opvatting goed, de andere fout is, het gaat er om een antwoord te vinden op de vraag: welke overwegingen leiden in een afdeling tot voorkeur voor één vorm van samenspel en verwerping van een andere.
Tijdens deze conferentie zal het werkstuk dat door de werkgroep tevoren aan de besturen werd toegezonden, worden voorgelegd aan een aantal discussiegroepjes.
Tot welke opmerkingen, reacties en conclusies geeft het stuk als geheel aanleiding? Tevens is iedere groep vrij om uit het conferentiestuk een keuze te doen en bv. één der genoemde contact-mogelijkheden nader te bespreken, daarvan de voor- en nadelen af te wegen.
Bij voorbeeld: iemand stelt dat hij bestuur en maatschappelijk werker als één ziet. De maatschappelijk werker neemt dus volledig aan alle bestuursvergaderingen deel.
Dan doet zich de vraag voor: is dat wel zinvol als een bestuursvergadering bv. voor tweederde over de kaspositie gaat en de penningmeester zich afvraagt: 'hoe betaal ik die juffrouw volgende maand?' (enige hilariteit in de zaal!).
Toch acht spreker het persoonlijk van belang dat er goed contact is tussen bestuur en maatschappelijk werker, vooral op de 'eenmansposten' in de kleine afdelingen. De maatschappelijk werker mag niet het gevoel krijgen dat men hem of haar maar 'laat zwemmen'.
Na deze inleidende opmerkingen wil de voorzitter het gesprek gaarne overlaten aan de discussiegroepen en dringt er nog eens op aan vrij uit te praten, ervaringen uit te wisselen, voor- en nadelen te motiveren. DE oplossing is natuurlijk niet te vinden, te veel is afhankelijk van plaatselijke en persoonlijke omstandigheden (het is bv. mogelijk dat een afdelingsbestuurder uit hoofde van zijn beroep deskundig is op maatschappelijk werk-gebied).
Wat op deze dag wel mogelijk zal zijn is: van elkaar leren, inzicht verkrijgen, en misschien: het over enkele punten eens worden, bv.: 'Zó moet het zeker niet; dié manier is een experiment waard.'

De samenstelling van discussiegroepen wordt nu bekend gemaakt.
De werkgroepleden, aangevuld met de heer Witte, zullen als discussieleiders optreden.
Aan iedere discussiegroep zal één der provinciale maatschappelijk werk-adviseurs worden toegevoegd om de discussie te notuleren en ter assistentie van de rapporteur die de groep zal kiezen.

Tenslotte spreekt de voorzitter zijn waardering uit voor de wijze waarop de werkgroep deze studie-bijeenkomst heeft voorbereid, in samenwerking met de provinciale functionarissen en met de groepswerk-deskundige, de heer Marx.
Hun werk heeft zijn neerslag gevonden in het stuk dat nu in discussie komt.
Hiermee verklaart de voorzitter de conferentie voor geopend.

II. bespreking van het conferentie-stuk in discussiegroepen
Aan de discussiegroepen (elk plm. 8 personen) werd de vrijheid gelaten zelf een of meer onderwerpen uit het conferentiestuk te lichten ter discussie.
Omtrent het combineren van de eigen verantwoordelijkheden van bestuur en maatschappelijk werker werd o.m. het volgende opgemerkt:

• De taakopvatting van het bestuur zal samenhangen met de historische ontwikkeling van de afdeling en plaatselijke omstandigheden. Als een deskundige beroepskracht wordt aangetrokken, moet het beleid gericht worden op een geleidelijke scheiding van taken: het bestuur bepaalt het beleid en bestuurt de afdeling, de maatschappelijk werker heeft het uitvoerende maatschappelijk werk tot taak, ieder heeft dus zijn eigen verantwoordelijkheid.

• Deze scheiding zal naar alle waarschijnlijkheid nooit compleet worden. Het bestuur houdt naast een bestuurstaak ook een maatschappelijk werk-taak. Als voorbeeld mogo dienen: het *werven* van vrijwilligers zal steeds allereerst het werk van het bestuur moeten blijven, het *inschakelen* van vrijwilligers is het werk van de maatschappelijk werker in overleg met het bestuur.

• Het is dus noodzakelijk dat de maatschappelijk werker de bestuursvergaderingen (eventueel gedeeltelijk) bijwoont, 1e. om op de hoogte te blijven van het beleid, 2e. om beleidsadviezen te geven, 3e. om zaken betreffende de uitvoering van het werk (bv. inschakeling van vrijwilligers) met het bestuur te bespreken ten te regelen.

• Over de vraag of de maatschappelijk werker in de bestuursvergadering een beleidsadviserende taak moet worden toegekend, waren in enkele groepen de meningen verdeeld.

In alle groepen viel sterk de aandacht op de in het conferentiestuk genoemde 'vertrouwenspersoon', als schakel tussen bestuur en m.w.'er. Men zag vele voordelen in het werken met een vertrouwenspersoon, ook werd op enkele mogelijke nadelen gewezen.

• Het is noodzakelijk dat een bestuurslid als vertrouwenspersoon optreedt. Deze staat als zodanig niet in een gezags-relatie tot de maatschappelijk werker, en houdt zich ook verre van het vaktechnische aopect van het maatschappelijk werk. De vertrouwenspersoon heeft wel diepgaand contact met de maatschappelijk werker over praktische problemen, hij is de schakel tussen de beroepskracht en het bestuursbeleid, spreekt met hem/haar over de inschakeling van vrijwilligers e.d.

• De vertrouwenspersoon deelt het beroepsgeheim met de maatschappelijk werker en geeft dus alleen anonieme gegevens door.

• Het op de juiste wijze inschakelen van een vertrouwenspersoon maakt het overbodig dat de maatschappelijk werker alle bestuursvergaderingen bijwoont.
De vertrouwensman zit er in zijn/haar plaats en zorgt voor het contact.

Een tegengestelde mening werd aldus geformuleerd:

• Het is in het algemeen wenselijk dat de maatschappelijk werker de bestuursvergaderingen bijwoont (hoewel misschien niet alle). De maatschappelijk werker moet het beleid van het bestuur kennen en daaruit ook handelen in zijn/haar werk.
Als deze directe vorm van communicatie tussen bestuur en maatschappelijk werker

bevredigend verloopt, is een vertrouwenspersoon overbodig. Het tussenschakelen van een dergelijke figuur kan zelfs het werk van de maatschappelijk werker aan het oog van het bestuur onttrekken.

In de meeste groepen kwam de registratie van gegevens aan de orde, evenals de rapportage van deze gegevens aan het bestuur.

• Het bestuur moet door middel van rapportage en gesprek door de maatschappelijk werker op de hoogte worden gehouden van de aanmeldingen die hij/zij binnenkrijgt en het verloop van de contacten. Niet in detail, maar in globaal overzicht. Het bestuur moet hierover vragen aan de maatschappelijk werker kunnen stellen.

• Ieder afdeling moet een eigen antwoord vinden op de vraag: hoe kan ik de maatschappelijk werker de nodige vrijheid en eigen verantwoordelijkheid laten, rekening houdend met het beroepsgeheim van de maatschappelijk werker en toch de bestuursverantwoordelijkheid blijven dragen?
Enige punten vragen in dit opzicht bijzondere aandacht:

1e. de werkinstructie;

2e. de gevallen-bespreking met de vertrouwenspersoon;

3e. de registratie, door de maatschappelijk werker op schrift bij te houden van de contacten met clienten, het verloop, de aard en de hoeveelheid van deze contacten;

4e. de periodieke rapportage van deze gegevens aan het bestuur.

• Het verslag moet vooral een voorlichtend karakter hebben, en bij voorkeur maandelijks worden ingediend.

In enkele groepen werd gesproken over
de gezagsverhouding van het bestuur t.o.v. de m.w.'er.

• Bestuursbeslissingen dienen altijd door de maatschappelijk werker te worden uitgevoerd. Wel zal in de te nemen beslissingen de stem van de maatschappelijk werker moeten worden gehoord.
Hierbij dient er tegen gewaakt te worden dat beleidszaken en de praktische uitvoering van het werk door elkaar worden gehaald. Dit gevaar kan worden voorkomen door contact volgens een vast plan: bv. bestuursvergadering met de maatschappelijk werker éénmaal per maand, in de tussenliggende periode contact via de vertrouwenspersoon.

In verschillende groepen werd de behoefte gesignaleerd om de maatschappelijk werker te 'beschermen' tegen een teveel aan werk, bv. door te voorkomen dat opdrachten van te veel kanten zouden komen.

• Een afdeling kan de neiging krijgen om te zeggen 'We hebben nu een kracht, die moet de klusjes maar doen'. Dit moet voorkomen worden door een duidelijke werkinstructie.

• Als bestuur en vertrouwenspersoon niet volledig op elkaar zijn ingespeeld, dreigt het gevaar dat de maatschappelijk werker voor 'twee bazen' gaat werken. Men wake ervoor dat er steeds slechts één 'baas' is: het bestur.

• Ook krijgt de maatschappelijk werker het gevoel te moeten werken voor meer 'bazen' tegelijk, als plaatselijke secties voor gespecialiseerd maatschappelijk werk een eigen leven gaan leiden, en eigener beweging opdrachten aan de maatschappelijk werker gaan geven.

In één groep werd de vraag gesteld:

Kan het bestuur aan de m.w. ook leiding geven in zijn/haar werk?
In de discussie over deze vraag werd gesteld:

• Het bestuur heeft in principe niet de taak leiding te geven aan de m.w., maar wel informatie. Het is noodzakelijk dat het bestuur de m.w. op de hoogte houdt van alle bestuursbesluiten en standpunten.

• Wie geeft dan wel leiding aan de m.w.? De hiervoor door de vereniging aangestelde landelijke en provinciale functionarissen kunnen hiervoor meer dan tot nu toe worden ingeschakeld.

Tot zover deze bloemlezing uit de onderwerpen die in de groepen ter discussie werden gesteld.
De informele gespreksfeer bleek goed te voldoen om een eerste overzicht te krijgen van in de afdelingen beproefde werkmethoden, en de voorlopige opinies hieromtrent. Uit bovenstaande citaten blijkt de verscheidenheid van standpunten, persoonlijke en meer algemene, die met elkaar werden geconfronteerd.

III. forumbespreking van de rapporteurs van de discussiegroepen

De punten waarover in de discusiegroepen is gediscussieerd, zoals hierboven weergegeven, worden door de rapporteurs in bespreking gebracht.
Het blijkt dat de discussies zich hebben afgespeeld volgens de gestelde verwachtingen: er is niet getracht tot conclusies te komen of het op alle punten eens te worden.
Een eerste rondvraag naar de besproken onderwerpen levert op:
— de werkinstructie voor de m.w.,
— de taak van de m.w. in verband met het vrijwilligerswerk,
— het standpunt van het bestuur ten opzichte van het beroepsgeheim van de m.w.,
— de functie van de vertrouwenspersoon,
— het onderscheiden van het bestuurlijke en het uitvoerende werk,
— de verslaggeving door de m.w. omtrent zijn/haar werk.

Hierover ontspint zich een discussie die straks door de voorzitter in zijn samenvatting zal worden opgenomen. O.a. blijkt dat in heel kleine afdelingen minder betekenis wordt toegekend aan de verslaggeving.
Bij interruptie wordt geroepen: 'Wij weten toch alles al . . !'
Ook kan het zijn dat mondeling verslag de voorkeur verdient boven schriftelijk, als de m.w. niet zo vlot met de pen is!
Terugkerend tot de orde wordt in het forum gesteld dat in alle discussies er van is uitgegaan, dat een vorm van contact tussen bestuur en m.w. noodzakelijk is, maar dat de historisch gegroeide situatie in de afdelingen heel verschillend ligt. Een bestuur kan al langer of korter bestaan, meer of minder deskundig zijn, enz.
Aan de voorzitter wordt de vraag gesteld of alle kwesties die hier aan de orde komen in een aparte bijeenkomst besproken kunnen worden door de maatschappelijk werkers. Voorzitter zal het op prijs stellen als inderdaad de hele materie ook eens van hun kant bekeken wordt.
Een tweede rondvraag naar in de discussiegroepen besproken onderwerpen leidt nog tot nieuwe punten:

— de gezagsverhouding van het bestuur ten opzichte van de m.w. en de konsekwenties daarvan,
— het gebruik maken van een sectie A.M.W. als contactmogelijkheid,
— het verstrekken van algemene richtlijnen aan de afdelingen, b.v. met betrekking tot de eisen waaraan de verslaggeving moet voldoen,
— het wel of niet, geheel of gedeeltelijk, bijwonen van de bestuursvergaderingen door de m.w.

Hierover worden weer verscheidene ervaringen en inzichten uitgewisseld, waarbij o.a. de vraag wordt vernomen 'Is het bijwonen van de bestuursvergadering voor de m.w. werktijd of vrije tijd?'
Het forum is van mening dat met de m.w. een tijdschema moet worden opgemaakt waarbij hij/zij voldoende tijd overhoudt voor het privé leven. Misbruik van de beroepskracht moet worden tegengegaan, tegenover bezette avonden moeten vrije ochtenduren staan.
Voor vergaderingen moeten vaste avonden worden gereserveerd, evenals voor andere gesprekken.

Terugkerend tot de kwestie van het vergaderen met de m.w. wordt door één der rapporteurs gemeld dat in zijn groep is gezegd dat het bestuur geen besluiten moet nemen zonder de m.w. gehoord te hebben. Anders zouden onuitvoerbare besluiten genomen kunnen worden.
De voorzitter dringt er op aan om omtrent de adviserende functie en andere hier naar voren komende punten, een regeling te treffen in de werkinstructie. Dat deze er moet zijn werd in alle groepen vanzelfsprekend geacht, maar een gelijkluidende instructie voor alle afdelingen wordt niet wenselijk geacht. Misschien kan er landelijk een concept komen van punten om bij het opstellen van een werkinstructie aan te denken. Overigens verdient het wellicht aanbeveling de m.w. zelf de werkinstructie mee op te laten stellen.
De voorzitter vraagt nog eens in het bijzonder wat omtrent een sectie Algemeen Maatschappelijk Werk in de groepen is besproken.
We zien in de afdelingen veelal secties voor diverse werksoorten maar niet voor A.M.W.
Eén der rapporteurs meldt dat zijn groep niet kon komen uit de vraag: wat rekent men onder algemeen maatschappelijk werk? Daarom weten we ook niet: wie moeten er in een sectie A.M.W. zitten en wat moeten ze doen.
In één der andere groepen is hierover gezegd dat voor een sectie A.M.W. alleen deskundigen gevraagd zouden mogen worden, en die zijn nu juist moeilijk te vinden.
Men was in de groep bovendien beducht voor het gevaar dat algemeen samenhangt met het werken in secties: het te ver uiteendrijven van de verschillende werksoorten.

Voorzitter brengt tot slot nog enkele vragen onder de aandacht van het forum, de eerste:

— welke taak moet aan de provinciale maatschappelijk-werk-adviseur worden toegekend? Inspecterend, rapporterend aan het bestuur, louter technisch?

Van deskundige zijde wordt gemeld dat dit momenteel in de werkinstructie voor de adviseurs geheel open ligt. In de praktijk is men van mening dat de maatschappelijk-werk-adviseur ten aanzien van de plaatselijke functionarissen wel een taak heeft, maar omtrent de inhoud van deze taak bestaat nog geen éénstemmigheid. Een andere nog onbeantwoorde vraag wordt door de voorzitter gereleveerd: hoe komt het bestuur te weten of de m.w. zijn/haar taak goed doet? Het forum van rapporteurs is van mening dat dit door het bestuur niet beoordeeld kan worden, er zijn geen criteria voor. Hoogstens kan het bestuur een persoonlijke indruk omtrent de kwaliteit van het werk hebben. Het bestuur realisere zich dat de m.w. door het bestuur zelf gekozen en voor benoeming voorgedragen is bij het Hoofdbestuur.
Het bestuur moet nu ook alles doen om tot een goede samenwerking met de maatschappelijk werker te komen.
De voorzitter herinnert aan de opmerking dat het beroepsgeheim van de m.w. hierbij een complicatie kan zijn.
Gezegd is dat de m.w. in rapporten geen namen mag noemen, het beroepsgeheim zou hoogstens met een vertrouwenspersoon gedeeld mogen worden. De voorzitter zou

één en ander graag nog eens met de m.w.'s besproken zien, doch zou er voor willen waken dit punt al te zwaar te wegen.
Hoe ver gaat dit beroepsgeheim? Wat valt er onder? Hierover moeten we nadere gegevens afwachten.

Hiermee wil voorzitter dit deel van de conferentie afsluiten en vraagt of er nog bepaalde discussiepunten zijn blijven liggen.
Eén der rapporteurs wijst nog eens op het belang van een goed administratief systeem, dat de afstand tussen uitvoerend werk en bestuur moet kunnen overbruggen. Hier bestaat veelal nog een hiaat, waaraan vooral de provinciale maatschappelijk-werk-adviseur eens aandacht zou moeten geven. Indien bij hem de specifieke deskundigheid ontbreekt, dan iemand van het Centraal Bureau.
Ook het volgende probleem wordt nog eens aan de orde gesteld: als een bestuur jarenlang gewend is zelf uitvoerend maatschappelijk werk te doen, en dan besluit een beroepskracht aan te stellen, hoe dan een regeling te treffen? Moet het bestuur uitvoerend maatschappelijk werk blijven doen naast de beroepskracht of zich geheel van dit terrein terugtrekken?
Het is genoeg op deze vraag voorlopig alleen de aandacht te vestigen. Hoe het werkcontact in de praktijk ook wordt geregeld, het is in aller belang dat gezegd kan worden: Humanitas heeft geen moeite om m.w.'s te vinden voor het werk in de afdelingen, omdat het er prettig werken is.

IV. samenvatting van het besprokene door de voorzitter en plenaire discussie

De voorzitter richt zich tot alle aanwezigen met de bekentenis, dat hij zelf het gevoel heeft dat door deze conferentie veel is opgerakeld en overhoop gehaald, zonder dat daar tegenover veel zekerheden zijn ontstaan. Maar dit is tevoren al voorzien, de bedoeling van deze conferentie is juist geweest: het openen van een gesprek.
Voorzitter kondigt het nu voor u liggende verslag aan, met het verzoek over de conferentie-resultaten in de afdelingen het gesprek voort te zetten.
Het is de voorzitter, die de discussies in verschillende groepen heeft bijgewoond, opgevallen dat er in bijzonder prettige sfeer is gesproken. Er is oprecht gedacht over de kernproblemen, de vraagpunten zijn duidelijk en doelgericht naar voren gekomen. Het is de voorzitter ook opgevallen dat alle groepen een open oog hadden voor het scheppen van een goed werkklimaat voor het algemeen maatschappelijk werk. Het is zeer waardevol dat juist de vertrouwensrelatie zo opvallend naar voren kwam. Moge Humanitas juist in het opzicht van 'prettig werken' een goede naam krijgen (of houden)!
Veel conferentiegangers vragen zich nu af: heeft de conferentie belangrijke inzichten opgeleverd, zijn er punten waarover men het eens is? Uit de rapportering is dit wel gebleken, met name omtrent het volgende:

1° Voor beide partijen, bestuur en maatschappelijk werker, is een vrij intensief contact wenselijk.
Het bestuur heeft de verantwoordelijkheid voor een goede gang van zaken in de afdeling en het behartigen van de belangen van de vereniging. De maatschappelijk werker moet bij het bestuur komen met maatschappelijk werk problemen, samen met het bestuur denken, waarbij beleid en uitvoering wel zijn te onderscheiden maar niet te scheiden.
De vraag hoe dit te realiseren, heeft vooral een discussie over de vertrouwenspersoon doen ontstaan. De sectie A.M.W. als contactmogelijkheid is minder uit de verf gekomen. Dat komt misschien omdat het D.B. van de afdeling in feite soms al als sectie A.M.W. fungeert.
Om toch tegemoet te komen aan het beroepsgeheim van de maatschappelijk werker is de vertrouwenspersoon als tussenschakel een goede oplossing.

Overigens bestaan omtrent deze functie heel verschillende opvattingen, waarover nog te praten valt. Sommigen zien hem als exponent van het bestuur, dus ook in een gezagsverhouding ('een soort onbezoldigd directeur').
Anderen denken meer aan een begeleiding van de maatschappelijk werker, aan iemand met wie de m.w. zijn/haar uitvoerend werk bespreekt.

2° Een tweede belangrijke methode van contact ziet de conferentie in het werkverslag. Over de inhoud hiervan kunnen nog geen algemene richtlijnen worden opgesteld. Hierover is nog beraad nodig in de Werkgroep A.M.W. en in de afdelingen in overleg met de provinciale functionarissen.

3° De werkinstructie, waarin in wederzijds overleg de taak van de maatschappelijk werker wordt omschreven, kwam als derde punt van belang naar voren. Dit kan een gevaarlijk ding zijn. Het precies willen afbakenen van alle bevoegdheden kan funest zijn voor de verhoudingen.
De verleiding kan groot zijn bij kleine opinieverschillen naar de instructie te grijpen om te zien wat mag en wat niet mag, en dan zal het bestuur meestal de sterkste zijn.
Enerzijds is het stellen van werkvoorwaarden van belang. Gewezen is op het tijdschema, mede ter 'bescherming' van de maatschappelijk werker, op de vereiste contacten met andere instellingen, en andere punten. Misschien is het al mogelijk een sober model als richtlijn voor de afdelingen op te stellen.
Anderzijds moet de sfeer van vertrouwen voorop blijven staan, en deze moet geleidelijk groeien in het contact tussen bestuur en maatschappelijk werker. De eis van vertrouwen stellen hangt direct samen met de erkenning van het beroepsgeheim van de maatschappelijk werker.
Punten waarover men het minder duidelijk eens was, zijn er ook:
Gewezen werd al op de sectie A.M.W., die maar in een paar afdelingen blijkt te bestaan.

Ook de vraag 'hoe moet het bestuur de kwaliteit van het werk van de maatschappelijk werker beoordelen' bleef onbeantwoord.
Deze vraag klemt omdat de maatschappelijk werkers bij de afdelingen door het Hoofdbestuur voor een jaar worden aangesteld. Na dat proefjaar moet het afdelingsbestuur adviseren de maatschappelijk werker te handhaven of niet. Hoe dit op te lossen?
Uit de zaal komt de suggestie om op de provinciale maatschappelijk-werk-adviseur een beroep te doen een beoordelingsrapport aan het afdelingsbestuur uit te brengen. Hiertoe zou nodig zijn dat de maatschappelijk-werk-adviseur geregeld het werk met de maatschappelijk werker(ster) bespreekt. (Dit lokt onder hilariteit weer de reactie uit: wie beoordeelt de provinciale functionaris?). Overigens blijkt dat velen een proefperiode van een jaar vrij willekeurig vinden. Wanneer kan men pas werkelijk de kwaliteit van het werk van de maatschappelijk werker beoordelen?
Eerst moeten bestuur en beroepskracht met elkaar leren werken. Opgemerkt wordt nog dat vaak eventuele klachten die het bestuur omtrent de maatschappelijk werker bereiken een aanwijzing kunnen zijn omtrent de kwaliteit van zijn/haar werk. Wel moet het bestuur deze klachten steeds met de maatschappelijk werker bespreken.
De voorzitter stelt de vraag of ook op het gebied van de administratie die de maatschappelijk werker bijhoudt (registratie, rapporten) het oordeel van de provinciale maatschappelijk-werk-adviseur dient te worden gevraagd.
De reacties op deze vraag tonen aan dat er wel behoefte bestaat aan een vorm van controle 'van boven af', zeker in de proefperiode (eerste jaar), maar alleen in overleg met het afdelingsbestuur. Gedacht wordt aan een methode van 'steekproeven', door een gewestelijke of landelijke functionaris bij de maatschappelijk werkers in te stellen.
Een aanwezige provinciale maatschappelijk-werk-adviseur reageert hierop met de opmerking de voorkeur te geven aan de term 'begeleiding'. Hierdoor komt de nadruk meer te liggen op 'voorkomen dat het vastloopt'. Dat is beter dan controleren achteraf.

De voorzitter acht dit een waardevolle bijdrage tot het gesprek en doet de suggestie aan de aanwezige besturen om waar nodig de provinciale functionaris uit te nodigen op deze wijze het plaatselijke werk te begeleiden.
Een provinciale functionaris wijst nog op de sfeer in het contact tussen de provinciale en de plaatselijke functionaris.
Voorkomen moet worden dat de provinciale functionaris gezien wordt als iemand die zijn oordeel aan het bestuur rapporteert. Andere sprekers zijn hier niet zo voor beducht, er is een dienstverband, dus moet er ook zakelijkheid zijn en dus controle.
Een der aanwezige provinciale functionarissen waarschuwt voor het door elkaar halen van functies. Er is een hierarchische lijn werkgever (Hoofdbestuur)—werknemer (m.w.), los daarvan staat de adviserende functie van de maatschappelijk-werk-adviseur.
Wel zal de maatschappelijk-werk-adviseur bereid zijn om op verzoek van een afdelingsbestuur kritisch op bepaalde vragen in te gaan.
De voorzitter concludeert dat op dit punt nog vele open vragen blijken te bestaan.
Over de lijnen in de organisatie moet allereerst door het Hoofdbestuur nog worden gedacht, de verhoudingen zijn nu nog sterk in beweging.
Voorzitter wijst nog op andere vragen die in de discussie opkwamen, b.v. hoe bescherm je de m.w. tegen een teveel aan opdrachtgevers? Reeds werd opgemerkt dat het afdelingsbestuur een centraal beleid moet voeren en de verschillende secties voor maatschappelijk werk niet op eigen houtje moet laten werken.
Ook waren er vragen als deze: kan een bestuurslid tevens werkend vrijwilliger zijn?
Voorzitter meent dat de conferentie groot nut heeft gehad door deze en dergelijke vragen in brede kring onder de aandacht te brengen. Uit de zaal wordt nog een vraag naar voren gebracht: Wie zorgt er voor de contacten met andere instanties b.v. de gemeente? Soms liggen deze contacten moeilijk, de m.w. krijgt soms geen toegang.
De voorzitter antwoordt hierop dat een juiste introductie van de m.w. door het bestuur, bij alle daarvoor in aanmerking komende instanties, van groot belang is. Wanneer het bestuur de indruk krijgt dat ook maar ergens iets op ongewenste wijze vastzit, dan kan bemiddeling door het gewest of op landelijk niveau worden ingeroepen.
Veel gedachten en suggesties zullen door de deelnemers worden meegenomen om er in eigen kring verder mee te werken.
De vragen die gebleven zijn zullen door het Hoofdbestuur, door de staf van het Centraal Bureau en in de gewesten in overleg met de gewestelijke functionarissen, overdacht en besproken worden. Intussen zal de groei van de vereniging en van het werk doorgaan. Voorzitter ziet in de werkstukken die aan de conferentie vooraf gingen en in de conferentie zelf een nieuw uitgangspunt voor de verdere groei van Humanitas.
Hiermede sluit hij de conferentie, onder dankzegging aan de voorbereiders, de discussieleiders, de rapporteurs en allen die tot het welslagen hebben bijgedragen.

P. A.

BOEKBESPREKINGEN

sociale zekerheid in nederland 1948-1959.

uitgaven van de sociale verzekeringsraad 1961

In 1952 is op instigatie van de toenmalige Staatssecretaris van Sociale Zaken een commissie van deskundigen ingesteld, welke tot opdracht kreeg, een ten algemene dienste staand overzicht van de sociale lasten in Nederland samen te stellen. Dit overzicht is vastgelegd in de vorm van een publikatie getiteld 'Sociale Verzekeringen en Sociale Lasten'. *
Blijkens de grote belangstelling, die er voor deze publikatieh eeft bestaan, mag gesteld worden, dat zij in een behoefte heeft voorzien.
De constatering van deze behoefte enerzijds en de omstandigheid dat zich sindsdien tal van wijzigingen op het gebied van de sociale verzekering hebben voltrokken, hebben de commissie, zij het thans in gewijzigde samenstelling, aanleiding gegeven om onder auspiciën van de Sociale Verzekeringsraad een heruitgave van de genoemde publikatie te verzorgen.

Aan deze heruitgave werkten mede:

C. M. Swiebel	— Sociale Verzekeringsraad,
J. H. Lichtenveldt	— Sociale Verzekeringsraad,
Dr. A. Drewes	— Sociale Verzekeringsbank,
H. Tjassens	— Sociale Verzekeringsbank,
Drs. A. Jelsma	— Centraal Bureau voor de Statistiek,
J. C. Wijnmalen	— Centraal Planbureau.

Inmiddels hebben de samenstellers echter gemeend niet te moeten volstaan met een simpele correctie en aanpassing van de vroegere stof, die zich beperkte tot de sociale verzekering in engere zin. Veel meer is doelstelling geweest, aldus gedeeltelijk aansluitend bij hetgeen reeds in het voorwoord van de oorspronkelijke publikatie werd aangekondigd, het omschreven terrein te verbreden en uit te breiden tot al datgene, wat kan worden samengevat onder het begrip sociale zekerheid. De mogelijkheid tot een dergelijke verbreding was aanwezig, doordat inmiddels ook op ander terrein dan dat van de sociale verzekering in engere zin door het Centraal Bureau voor de Statistiek periodieke gegevens zijn verzameld.
Onder sociale zekerheid wordt in deze monografie verstaan het geheel van maatregelen, welke beogen het vergoeden van derving van inkomsten, alsmede aanvulling van die inkomsten, in verband met bepaalde noden en andere persoonlijke omstandigheden, alsook het verstrekken van geneeskundige verzorging en verpleging. Uitdrukke-

* Centraal Planbureau monografiën nr. 2.

lijk wordt hierbij afgezien van maatregelen betreffende het scheppen van werkgelegenheid. In zoverre is dit uitgangspunt dus begrensd.
Er is naar gestreefd bij de verschillende begrippen zoveel mogelijk aan te sluiten bij de aanbevelingen, welke te dien aanzien worden gedaan door internationale organisaties, zoals de Verenigde Naties en de Organisatie voor Europese Economische Samenwerking.
Hoofdstuk I geeft een overzicht van de inkomsten en uitgaven voor sociale zekerheid. In de verschillende onderdelen van dit hoofdstuk is het begrip sociale zekerheid nader gespecificeerd.
Het eerste deel van dit hoofdstuk betreft de sociale verzekering, waaronder is verstaan dat deel der sociale zekerheid, dat betrekking heeft op de wettelijk geregelde verplichte verzekeringen. Enige kleinere voorzieningen, welke niet onder deze definitie vallen, maar die nauw hiermede samenhangen, zijn ook in dit deel opgenomen.
In het tweede deel zijn de pensioenvoorzieningen opgenomen, met uitzondering van de voorzieningen volgens de Algemene Ouderdomswet en de Algemene Weduwen- en Wezenwet, welke onder de sociale verzekering ressorteren.
In het derde deel zijn enige andere voorzieningen op collectieve basis opgenomen, welke geheel ten laste van de overheid komen.
In het laatste deel van het eerste hoofdstuk wordt een overzicht gegeven van de uitgaven, die de sociale zorg ten doel hebben. Hieronder wordt verstaan het op individuele wijze voorzien in noden van hen, die in behoeftige omstandigheden leven.
Hoofdstuk II geeft een overzicht van de bijdrage van het bedrijfsleven ten behoeve van de sociale verzekering en de pensioenfondsen. In dit hoofdstuk worden o.m. de bijdragen van de werkgevers voor de sociale voorzieningen, kortweg de sociale lasten genoemd, gerelateerd aan de loonsom verdiend in de bedrijven. Ook de bijdragen van de werknemers worden in een percentage van die loonsom uitgedrukt. Tevens worden in dit hoofdstuk enige beschouwingen gegeven over de vaststelling van de loongrens.
In hoofdstuk III zijn de sociale lasten verdeeld naar bedrijfsklassen, waarbij voor de bedrijfsklasse-indeling aansluiting is gezocht bij internationale voorschriften.
De in vorengenoemde hoofdstukken bijeengebrachte gegevens zijn samengevat in exploitatierekeningen. Deze zijn, behalve voor een juist inzicht in de verhouding van baten en lasten, van groot belang voor het bepalen van de bijdrage, die de afzonderlijke fondsen aan de nationale besparingen leveren. Zij geven echter geen inzicht in de bedragen, die uiteindelijk voor belegging beschikbaar komen. In verband hiermede is hoofdstuk IV toegevoegd, waarin een benadering gegeven is van de voor belegging beschikbaar komende bedragen via vergelijking van de balansen van twee op elkaar volgende jaren.
Op deze wijze is, naar de samenstellers hopen, langs de weg van aanvulling en vernieuwing, een publikatie ontstaan, die meer nog dan de vroegere, waarvan zij is afgeleid, aan de belangstellende, doch zich niet gedetailleerd met de materie bezighoudende lezer, een gemakkelijk en samenvattend inzicht verschaft in de verschillende aspecten van het omvangrijke terrein der sociale zekerheid.

aanleg en ontplooiing

dr. g. j. planting

uitg. j. b. wolters, groningen 1961 — 315 pagina's

'Vriendschap moet men een weinig tegemoet komen door de vriend af en toe een beetje uit de weg te gaan,' aldus citeert Dr. Planting een bekend auteur.
De vriendschap waarop hij doelt is die tussen de arts enerzijds, de psycholoog-pedagoog-socioloog anderzijds. Schrijver wijst op de uiterst belangrijke samenwerking die

de laatste tijd tussen de medische èn sociale disciplinen tot stand komt. Met dit boek beoogt hij een groter inzicht te helpen bereiken in de mogelijkheden van een geneeskundige bijdrage tot de menskunde. Hiertoe schenkt hij in zijn boek vooral aandacht aan constitutie, erfelijkheid, lichamelijke ontwikkeling, typologie, enz.
Het in de aanhef weergegeven citaat wordt door schrijver inderdaad bewaarheid, zijn sterk biologisch gefundeerde betoog is b.v. voor de maatschappelijk-werk-deskundige moeilijk te volgen en zeker niet te beoordelen op zijn waarde of algemeen-geldigheid. Toch schuilen er voor de lezer met oprechte vriendschapsgevoelens van 'deze' kant (de pedagogisch-sociale kant dus), veel waardevolle ideeën en aanwijzingen in Planting's boek, die het zoeken van samenwerking met de arts in teamverband kunnen stimuleren. De schrijver besluit met te wijzen op de noodzaak dat al degenen die ten bate van het kind, van de mens in het algemeen, werken, hun krachten bundelen.

P. A.

gestalten en getijden in de sociale werkelijkheid

prof. dr. r. van dijk — prof. dr. g. kuiper hzn.

oriëntering in de sociologie

uitg. a. roelofs van goor, amersfoort 1961, 215 pag.

Beide hoogleraren aan de Vrije Universiteit van Amsterdam, en een dertiental medewerkers op verschillende gespecialiseerde gebieden (criminologie, community organization, kerkelijke en politieke organisatie, enz.) hebben dit boek doen verschijnen ten gebruike op Kweekscholen e.a. inrichtingen voor M.O.
Het zal als leerboek zijn nut zeker bewijzen. Het boek is aantrekkelijk uitgegeven met veel illustraties, de indeling is overzichtelijk, de literatuurverwijzing bij ieder hoofdstuk veelzijdig, een alfabetische index is als sluitstuk opgenomen.
De schrijvers schenken achtereenvolgens aandacht aan samenlevingsvormen (gezin, kerk, staat, politieke partijen, economisch leven), samenlevingsverhoudingen (klassen, standen, rassen, enz.), samenlevingsprocessen (aanpassing, integratie, enz.), pathologische processen (onmaatschappelijkheid, misdaad) en beïnvloeding van sociale processen (maatschappelijk werk, vormingswerk, ruimtelijke ordening).
De uiteenzettingen zijn in het bestek van dit leerboek uiteraard summier gehouden. Een aantal uitspraken en theorievormingen zal door veel lezers met twijfel worden ontvangen. Gelukkig is de sociologie een wetenschap ten aanzien waarvan de discussie nog in volle gang is, voor deze discussie houden de auteurs van 'Gestalten en Getijden' zich bij voorbaat beschikbaar. Moge een levendige reactie hun deel zijn!

P. A.

radicalisering van het humanisme

jo scheper

uitg. 'de vrije gedachte', oktober 1961

Ondertitels zijn vaak juister en zeggen vaak meer dan titels van geschriften. Zo ook ten aanzien van dit 71 bladzijden tellende pamflet: 'Schets van een rationeel-humanistische visie en perspectief inzake mens en maatschappij', luidt hier de ondertitel.
Met een schets heeft deze uitgave de forse streken en karakteristieke omtrekken ge-

meen. De korte, bondige uiteenzetting maakt de indruk snel neergezet te zijn door iemand die zijn ideeën makkelijk op bestelling en uit voorraad levert. Ratio, humanisme, visie, perspectief, mens en maatschappij krijgen allen hun deel, al is het soms in paragrafen van niet meer dan twaalf regels.
Jo Scheper is een uitmuntend pamflettist, hij bespaart de lezer het moeizaam ploegen door vrachten bladzijden, hoofdstukken, voetnoten, aanhangsels, tabellen, en alles wat in meer wetenschappelijke publicaties is aan te treffen over onderwerpen die bij Scheper twee alinea's krijgen.
Zo is het mogelijk in kort bestek tot de conclusie te komen dat Scheper's radicalisme even weinig reële inhoud heeft als alle andere (religieuse, staatkundige, sociaal-economische en filosofische) radicalismen.
Toch zou een tot deze uitspraak beperkt oordeel dit geschriftje te kort doen.
Wat de lezer na 71 bladzijden van harte erkent is: 'hij durft' (of moet het zijn 'zij durft'?). Tegenover de overvloed van standpuntloos, ondoordacht en al te voorzichtig gebabbel, waar onze samenleving aan lijdt, is dit pamflet een nuttig tegenwicht. Het roept om tegen-argumenten, maar die zullen voor de criticus niet makkelijk voor de hand liggen.
Scheper's 'pure common sense' wortelt wel degelijk in een evenwichtig denksysteem, dat men ten dele aantreft bij sociaal-ethische schrijvers als Fromm, Flugel en Rader, ten dele bij verschillende denkers uit de school van de existentie filosofie.
Overigens radicaliseert Scheper niet overal zo hevig; een aantal van zijn ideaalstellingen herkent de lezer vrij algemeen in zijn dagelijkse omgeving, andere zal hij onbezwaard met de radicaal-humanist willen nastreven.

P. A.

modern humanisme

door prof. dr. w. banning, dr. h. bonger, dr. j. p. van praag, prof. p. a. van stempvoort, prof. dr. e. schillebeeck en w. engelen

verschenen bij dekker en van de vegt n.v. te nijmegen

Prof. dr. W. Banning beschrijft de achtergronden van het Nederlandse Humanisme, dr. H. Bonger behandelt het modern humanisme en wel de geschiedenis van het Humanistisch Verbond, de situatie in Nederland na de Tweede Wereldoorlog en de beginselverklaring van het Humanistisch Verbond. Dr. J. P. van Praag schrijft een analytische beschouwing over het humanistisch mensbeeld en eindigt met een belangrijke slotparagraaf, getiteld: 'Humanisme voor de gewone mens'. Prof. dr. P. A. van Stempvoort behandelt het humanistisch aspect der Christologie en prof. dr. E. Schillebeeckx O. P. schrijft over: 'De betekenis van het niet-godsdienstig humanisme voor het hedendaagse Katholicisme'. Tot slot schrijft W. Engelen, een jonge rooms-katholieke priester, die een uitgebreide studie heeft gemaakt van de in Nederland werkende humanistische organisaties over: 'Het georganiseerde Humanisme.'
Het boek kost *f* 4,90, ingenaaid.

gevarieerde stof

sociaal handvest

Op 20 oktober 1961 werd te Turijn door de regeringsvertegenwoordigers het Sociaal Handvest van de Raad van Europa getekend. De procedure is nu verder, dat de parlementen van de regeringen dit stuk moeten ratificeren. Op de dertigste dag, nadat de vijfde ratificatie heeft plaats gevonden, wordt het Handvest van kracht.
Het Handvest bevat enkele artikelen, welke voor het maatschappelijk werk van bijzonder belang zijn. Artikel 13 heeft als opschrift: 'Recht op sociale en medische bijstand'. Dit artikel wil aan al diegenen, die behoren tot de landen, welke het Handvest zullen ratificeren, een recht op sociale bijstand verzekeren. Sociale bijstand is hier bedoeld in de gebruikelijke zin van financiële bijstand. Belangrijker voor het maatschappelijk werk is echter artikel 14, dat een recht geeft op maatschappelijk werk. Volledigheidshalve volgt hier de gehele tekst:

article 14: droit au bénéfice des services sociaux
En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à bénéficier des services sociaux, les Parties Contractants s'engagent:
1. à encourager ou organiser les services utilisant les méthodes propres au service social et qui contribuent au bien-être et au développement des individus en des groupes dans la communauté ainsi qu'a leur adaptation au milieu social
2. à encourager la participation des individus et des organisation bénévoles au autres à la création ou au maintien de ces services.
Hierbij tekenen wij aan, dat het de eerste maal is, dat het maatschappelijk werk zo in een speciaal artikel tot de rechten van de mens wordt gerekend. En zelfs, wanneer 'recht' hier moet worden verstaan als een moreel recht en niet als een juridische afdwingbaar recht, is het feit, dat met maatschappelijk werk door een lichaam als de Raad van Europa tot de grondrechten van de Europeaan wordt gerekend een uniek gebeuren in het Europese maatschappelijk werk.

★ ★ ★

steun voor actie flip

De eerste Nederlandse zelfstandige kindersalon **'MICHEL POUR LA JEUNESSE'** is op dinsdag 6 februari geopend. De doop werd verricht door Mies Bouwman in Salon 'Michel', Kalverstraat 175, 1ste etage.
Maître Michel had reeds lang het oog op het euvel van het gebrek aan aandacht dat het knippen van de kinderen van 1 tot en met 17 jaar genoot. Juist het knippen een zó belangrijk onderdeel werd wel eens verwaarloosd, mede omdat de kinderen meestal met de moeders meekwamen en er dan in haast tussen door werden geknipt. In deze leemte is nu voorzien door de vestiging in de Corona-Galerij (parterre) van deze fraaie kindersalon.

Al de ontvangsten van de nieuwe salon van 7 februari tot en met 17 februari gaan naar ACTIE 'FLIP' van de Ned. Ver. v. Maatschappelijk Werk 'Humanitas'.
We wensen dus Salon 'Michel' veel succes met deze nieuwe aanwinst, waarvan onze vereniging de eerste tien dagen deelgenoot is.

de humanistische stichting voor huisvesting van bejaarden

roept sollicitanten op voor een functionaris, te belasten met de uitvoering van de dagelijkse werkzaamheden van het bestuur en de leiding van een bureau.

De werkzaamheden bestaan in hoofdzaak uit:

- **het stimuleren en coördineren van plaatselijke initiatieven tot het stichten van tehuizen en/of woningen voor bejaarden**
- **het geven van alle benodigde hulp en voorlichting op dit gebied**

Salaris nader overeen te komen.

Met de hand geschreven sollicitaties te richten aan de secretaresse van het bestuur: Prinses Marijkestraat 3, Amsterdam-Z.

gehoorapparaat

De afd. Hilversum heeft beschikbaar: een Philips transistor gehoorapp. KL 5900.

Inlichtingen: 02950—13458.

De dr. Wiardi Beckman Stichting belegt op 3 maart 1962 in hotel Braams te Gieten (Dr.) een conferentie over het onderwerp:

burger en overheid in de sociale planning

Aan de hand van een discussienota, opgesteld door drs. S. Hogervorst, directeur van de Stichting Overijssel voor Sociaal en Cultureel Werk en drs. H. M. Franssen, lid van de Tweede Kamer der Staten-Generaal, lid van de gemeenteraad van Assen, zullen drie co-referenten de discussies inleiden, n.l.

Mej. J. Boer, directrice van de Stichting Opbouw Drenthe, over:

plaats en inhoud van de voorzieningen die in het kader van de sociale planning tot stand moet worden gebracht.

H. Roelfsema, lid van het college van Gedeputeerde Staten van Groningen, over:

de taak van de burgers en hun organisaties

W. Harmsma, burgemeester van Opsterland, over:

de taak van het gemeentelijk en provinciaal bestuur

De discussie zal zich afspelen tussen de deelnemers aan de conferentie en een forum, waarin o.a. de co-referenten zitting hebben.
De leiding van de conferentie berust bij prof. dr. ir. A. Vondeling.
Voor deelname kan men zich opgeven bij de dr. Wiardi Beckman Stichting, Tesselschadestraat 31, Amsterdam (tel. 020 - 87731).
Aldaar is ook het rapport verkrijgbaar, dat een commissie uit de W.B.S. in 1960 onder de titel 'Gemeenschappen in beweging' uitbracht over de sociale planning in de Nederlandse ontwikkelingsgebieden (prijs *f* 8,90).
In hotel Braams zal de lunch worden geserveerd. De kosten daarvan (plm. *f* 4,—) kan men ter plaatse afrekenen.