

Zo iemand is controleur, informateur, onderzoeks-ambtenaar, bijstandambtenaar of wat voor naam men er ook aan geven wil, doch *geen* maatschappelijk werker. En toch worden er in de vaktijdschriften nog regelmatig maatschappelijk werkers voor een afdeling bijstand opgeroepen. Daar zou iets aan gedaan kunnen worden.

Daar moeten we tot duidelijkheid komen, daar kan de aandacht op gevestigd worden in congressen, door besturen en door de vakbladen. Vakbladen zouden advertenties die aan duidelijkheid te wensen overlaten, kunnen weigeren. Dat laatste zou een hele stap zijn, maar het zou in uiterste instantie noodzakelijk kunnen blijken te zijn. Men zet toch ook geen advertenties waarin een dominee gevraagd wordt als oppas in een kindercrèche? (en nu hoop ik maar, dat er geen polemieken ontstaan naar aanleiding van dit gechargeerde voorbeeld, want het is een voorbeeld en meer niet; de onderwaardering – en daar gaat het om – blijkt er duidelijk uit).

En dan moeten we afstappen van die slogan, want daarin zit een stuk „jalousie de métier”. Wanneer we ergens fouten of manco's ontdekken, moeten we eraan werken, maar niet afstoten of isoleren.

Na de invoering van de Algemene bijstandswet zijn diverse g.s.d.'s overgegaan tot het invoeren van afdelingen voor maatschappelijk werk of dienstverlening in de organisatie en komen daarmee heel dicht bij het ideaalschema van mej. James. De materiële en immateriële hulpverlening werd streng gescheiden en er werden stringente bepalingen gesteld met betrekking tot het cliëntenbestand. Wanneer namelijk de bijstandambtenaar, bij het behandelen van de bijstandaanvraag, onderkende (art. 2 a.b.w.), dat er immateriële moeilijkheden waren, legde hij deze potentiële cliënt van het maatschappelijk werk de vraag voor of hulp van het maatschappelijk werk gewenst was en zo ja, dat die hulp verkregen zou kunnen worden van één van de vijf instellingen voor maatschappelijk werk, welke in de stad werkzaam zijn. Een werkwijze die door geen andere instelling voor maatschappelijk werk gevolgd werd en het is toch niet altijd evident dat die voorlichting niet nodig is.

Na de keuze door de cliënt volgde dan nadere uitleg omtrent adres, spreekuren, etc., en een goede verwijzing was tot stand gekomen.

In de rij van vijf instellingen werd en wordt dus ook de afdeling van de g.s.d. genoemd, welke afdeling

straks als de oude kalenders vervangen zullen worden door nieuwe, vijf jaar draait. In datzelfde jaar zal die afdeling er dan als volgt uitzien: 1 afdelingschef, 1 supervisor, 4 wijkmaatschappelijk werkers, 3 maatschappelijk werkers met bijzondere taken (bejaarden en personen die in tehuizen of inrichtingen verblijven), en 1 maatschappelijk werker voor probleemgezinnen.

Daarmee is gestreefd naar een ideaalsituatie waarin waarachtig nog wel onvolkomenheden opgesloten kunnen liggen, want – om het met mej. James te zeggen – het kind heeft een kind gebaard. Dat is echter geen reden tot afwijzing of isolatie. Nog steeds gaat er van de maatschappelijk werkers, werkzaam in andere instellingen, een fluidum van onwelwillendheid uit, evenals van de sociale academies. En het blijft niet bij dat fluidum. Ik wil dit graag duidelijk maken aan de hand van enige ervaringen.

Een sociale academie plaatste een stagiaire bij de GSD. De praktijkbegeleider had zich tevoren niet bij die GSD georiënteerd, noch had hij kennis gemaakt met de stageleider. Niettemin fulmineerde hij in een les op de academie tegen de GSD's – er deugde niets van – en liet in een later stadium een gesprek hierover via de stagiaire lopen. Wat bleek toen? De betrokken praktijkbegeleider had een negatieve ervaring, opgedaan met een GSD in het zuiden des lands, doorgetrokken naar alle GSD's. Over individualiseren gesproken!

Het is allemaal zo tegenstrijdig. Wanneer het nu allemaal zo slecht is bij die GSD's als men hier en daar doet voorkomen, waarom stelt men ons dan in staat – in die stijl doorgeredeneerd – de stagiaires te verknoeien?

Tweede ervaring: De afdeling dienstverlening vraagt in een duidelijk gestelde advertentie om maatschappelijk werksters wegens uitbreiding van het werk. Een aantal sollicitaties komt binnen en de opgeroepen sollicitanten willen – na uitleg van werkzaamheden en arbeidsvoorwaarden – hun sollicitatie graag handhaven. Twee van die sollicitanten studeren nog aan een sociale academie en zie daar, zodra is daar bekend dat het een GSD betreft en er is met de sollicitanten gesproken, dan blijkt er plotseling een wijziging op te treden betreffende het handhaven der sollicitatie. Geen van de stafleden van de betrokken academies heeft contact opgenomen met de afdeling waar hun cursist zou komen te werken.

Men weet dus niets van de werkwijze... etc. Wanneer je in een gezelschap van beroepsgenoten zegt, dat je bij een GSD werkzaam bent, trekt men onmiddellijk de wenkbrauwen samen en stopt het gesprek.

Het tij is echter steeds veranderende, maar de bakens bleven staan.

„Maatschappelijk werkers verenigt u” zegt mej. James, maar ik kan aan die vereniging niet meedoen zolang ik scheef aangekeken word. Ik ben er echter wel gereed voor, wanneer we nu eindelijk eens ophouden met het bevuilden van het eigen nest. Dat is helaas nog steeds een testimonium paupertatis voor het maatschappelijk werk.

P. BRUGMAN,

*Chef afdeling dienstverlening  
gemeentelijke sociale dienst Amersfoort*

### Pleegrootouders: een nieuw verschijnsel in de Amerikaanse welzijnszorg

In 1965 zochten in Washington twee ambtenaren van het „Office of Economic Opportunity” en van het „Public Welfare Department” naar nieuwe vormen om de bejaarden te helpen die in armoedige omstandigheden verkeerden.<sup>1</sup> Zij hadden het gevoel, dat een aantal van deze bejaarden zou kunnen worden geholpen, als men geschikt werk voor hen kon vinden in ziekenhuizen en kindertehuizen. Hierover werd contact opgenomen met een kindertehuis in Washington. Bij een bezoek aan die instelling zag men zich omringd door kinderen die „all seemingly starved for attention”.<sup>2</sup> Door deze gebeurtenis kwamen zij op de gedachte de tijd en talenten van de gepensioneerden te benutten om tegemoet te komen aan de behoefte aan individuele aandacht van kinderen in inrichtingen. Zo ontstond het idee van het „Foster Grandparent Program”.

De federale regering nodigde de kinderbeschermingsorganisaties uit om naar Washington te komen en daar het voorstel te bespreken.

Vele organisaties waren echter helemaal niet geïnteresseerd in het plan.

De afgevaardigde van de „Division of Mental Hygiene” van de staat Wisconsin stuurde zijn rapport van de vergadering in Washington op aan Harvey A. Stevens, de directeur van Central Wisconsin Colony (zie hieronder).

Harvey Stevens vond het plan de moeite waard om het in zijn inrichting te proberen. En het personeel

van de Central Wisconsin Colony was bereid „to give the plan a go”.

In enige andere staten bleek er ook enthousiasme te zijn en ook daar maakte men een begin met het „Foster Grandparent Program”.

Gebruikmakend van de gelden die het „Office of Economic Opportunity” hiervoor ter beschikking had gesteld, kon de Central Wisconsin Colony in januari 1966 hun eerste pleegrootouders in dienst nemen.

De Central Wisconsin Colony, even buiten de stad Madison gelegen, is een inrichting waar men „mentally retarded” kinderen zowel als volwassenen van alle leeftijden opneemt. Er zijn ongeveer 1200 patiënten. Hiervan wordt 60% in bed verpleegd wegens lichamelijke gebreken. Onderzoek en research in de Colony staan op een hoog peil, er is een aparte afdeling voor het wetenschappelijk werk.

Om in Wisconsin pleegrootouder te worden moet men:<sup>3\*</sup>

- een leeftijd hebben boven de zestig jaar;
- een inkomen hebben niet hoger dan \$ 2,000 voor gehuwden samen (= f 7.190) een inkomen hebben niet hoger dan \$ 1,800 voor alleenstaanden;
- de bereidheid om met kinderen te werken;
- een goede gezondheid bezitten (de pleegrootouders worden regelmatig medisch gekeurd);
- in de omgeving van de Colony wonen.

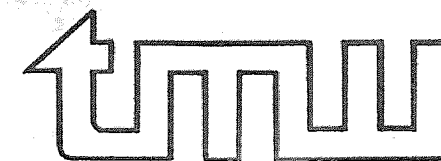
De pleegrootouders krijgen, als ze zijn aangenaam, een zestiendaagse „retraining periode”. Voor deze kinderen zorgen verschilt niet zoveel van voor welk kind dan ook zorgen” stelt men in de Central Colony.

1 The wisconsin foster grandparent news, vol. IV, nr. 7, augustus 1969.

2 Idem.

3 Foster grandparent program in wisconsin, uitgave department of health and social services, state of wisconsin. (volder).

\* Hoewel een verantwoorde en zinvolle inschakeling van bejaarden in een of andere vorm van arbeid ons op zichzelf aansprekt, vinden wij het toch wel een wrange noot, dat het hier gaat om bejaarden die het geld meer dan hard nodig hebben. Hoewel dit project soelaas biedt, zowel naar de sociale als naar de financiële kant, blijft het principieel onjuist om het ene gat met het andere te stoppen. Een structurele oplossing voor de financiële nood blijft binnen dit bestek totaal buiten beschouwing. In een breder kader bezien achten wij dit een ernstig tekort. (Red.)



mevrouw J. Beekman-Eggink

## De Nederlandse Vereniging van maatschappelijk werkers

Op 10 oktober 1969 is de fusie tussen de Nederlandse Bond van Maatschappelijk Werkers en de Katholieke Vereniging van Maatschappelijk werkers „Dr. Ariëns” een feit geworden. Sindsdien heeft Nederland één beroepsorganisatie van maatschappelijk werkers, die de naam draagt „Nederlandse Vereniging van Maatschappelijk Werkers”. Ook in de naam komt dus de samensmelting van de twee organisaties tot uiting.

Sommigen menen, dat het lang geduurd heeft voordat de fusie haar beslag heeft gekregen, omdat in 1967 bij beide organisaties reeds het principebesluit tot fusie gevallen was. Maar wat is bij zulk een proces van naar elkaar toegroeien en een gemeenschappelijk beleid opbouwen nu lang, kort of normaal te noemen? Het hangt er maar van af welke maatstaf men aanlegt. In ieder geval lopen de maatschappelijk werkers bepaald niet achter bij de algemene ontwikkeling, als wij bedenken, dat alleen de accountants en de journalisten ons tot op heden zijn voorgegaan het tot stand brengen van één beroepsorganisatie! Naar onze mening is dit groeiproces niet zo lang geweest, omdat wij hier te doen hebben met vrij jonge organisaties met een korte historie, en met leden wier beroep nog sterk in ontwikkeling is. Dat zich dan na twee jaar al een vorm uitkristalliseert, waaraan beide groepen hun fiat kunnen geven, mag ons

dankbaar en misschien ook wel een beetje trots stemmen.

Eind 1967 heeft de Commissie Samengaan van „De Bond” en „Ariëns” – zoals de beroepsorganisaties in de wandeling werden genoemd – haar eerste rapport uitgebracht aan de twee besturen. Daarin stelde de Commissie een zo vergaande samenwerking voor, dat beide organisaties zouden opgaan in een nieuw op te richten algemene vereniging van maatschappelijk werkers in Nederland. In dit rapport werden behandeld: de doelstellingen, het acceptatiebeleid, de hulpmiddelen en de organisatiestructuur. Het rapport werd toegezonden aan alle leden van de twee organisaties en in afdelings- en sectievergaderingen besproken. Daarna werd het behandeld in de diverse colleges en ten slotte ter beslissing voorgelegd aan de algemene ledenvergaderingen, die het principebesluit namen tot ophef-

De supervisor van de pleeg grootouders vertelde mij dat ook buiten de werkuren met elkaar wordt omgegaan. Veelal worden er bridgeclubjes gevormd.

„Niets is zo'n steun voor de bejaarden en bevordert hun gevoel van eigenwaarde zozeer als wanneer de omgeving eisen stelt aan hen en hen nog tot iets in staat acht”.<sup>4</sup>

Er is geen maximumleeftijd vastgesteld voor pleeg grootouders. Men kan er werken zolang men daartoe geestelijk en lichamelijk in staat is. Toen ik er in augustus was, was de jongste pleeg grootouder 63 en de oudste 84. Er waren toen maar twee mannen. Veel bejaarden staan op een wachtlijst om ook pleeg grootouder te worden. Er zijn drie plaatsvervangende pleeg grootouders in Wisconsin Central Colony. Is één van de pleeg grootouders ziek dan valt een „substitute” in. Overlijdt een pleeg grootouder dan wordt een „substitute” als echte pleeg grootouder aangenomen.

Het voordeel van deze „substitutes” is dat de kinderen niet zo sterk aan „hun” bejaarden worden gebonden en dat ze niet in een emotionele stress-toestand komen als een pleeg grootouder wegvalt.

Door de individuele aandacht van de grootouders werd er vooruitgang in zelfstandigheid en sociaal gedrag geconstateerd bij de kinderen.<sup>5</sup>

Men krijgt subsidie voor 38 pleeg grootouders. Op de Colony vertelde men mij dat ze het aantal pleeg grootouders graag zouden willen opvoeren tot 50. Maar de subsidie (87% betaalt het „Office of Economic Opportunity”, de overige 13% de staat Wisconsin) is daar niet groot genoeg voor.

Het „Foster Grandparent Program” wordt uitgevoerd door de „Administration on Aging” die dat in samenwerking doet met het „Wisconsin Department of Health and Social Services”.

Op het ogenblik loopt er in 184 instellingen een „Foster Grandparent Program”. Deze instellingen liggen in 40 Amerikaanse staten en in Puerto Rico. Meer dan 8000 kinderen hebben dus al pleeg grootouders.

PHILIP E. VEERMAN,  
Student soc. academie Aemstelhorn  
studierichting cultureel werk

4 Vischer, A. L., Gerontologie, Aula 222, Het Spectrum, Utrecht, pag. 126.

5 The wisconsin foster grandparent news, vol. IV, nr. 8, september 1969.

De pleeg grootouders vertelt men in die zestien-daagse periode waar het speelgoed te vinden is, stelt hen aan doctoren en verpleegsters voor en maakt hen wegwijs in het labyrint van gangen en tunnels. Na de vierde dag krijgt de „grootouder” dan een „kleinkind”.

Hierna leert men de grootouders hoe het kind vast te houden en hoe het eten te geven.

Iedere grootouder krijgt twee kinderen. Het eerste kleinkind voor de eerste twee uur en het tweede voor de laatste twee uur van de werkdag.

De pleeg grootouders geven de kinderen eten wanneer het etenstijd is, spelen met de kinderen, baden ze en kleden ze aan.

Lopend door het gebouw kom je vaak pleeg grootouders tegen die hun kleinkind in een rolstoel voortduwen. Men heeft in de Central Colony een „Disneyland-treintje” dat op geregelde tijden een tocht over het terrein maakt (en zo beleven de patiënten een andere omgeving). De wagentjes van dit treintje zijn aangepast zodat zelfs „non-ambulants” mee kunnen. Bovendien zijn alle wagentjes van veiligheidsriemen voorzien. Bij de tocht over het terrein zitten de pleeg grootouders vaak naast hun kleinkinderen.

De pleeg grootouders krijgen een passende honorering. Pleeg grootouders verdienen \$ 1,77 per uur (= f 6,36), dus tot \$ 35,40 per week. Aan het eind van de maand ontvangt ieder een cheque met het reisgeld. Men krijgt geen vakantiegeld; er is geen uitkering bij ziekte.

Als men bijv. één dag niet werkt kan dat worden ingehaald door de volgende dagen wat langer door te werken. Pleeg grootouders werken 20 uur per week, zoals hierboven vermeld 4 uur per dag, vijf dagen in de week.

Hoewel het bedrag dat deze bejaarden verdienen niet hoog genoemd kan worden, zeker niet volgens Amerikaanse maatstaven, helpt het hen toch om hun zwakke financiële positie te verbeteren.

Een pleeg grootvader van 84 jaar vertelde mij dat hij nu in staat is om zijn rekeningen te betalen. De supervisor van het Foster Grandparent Program zei: „they really need the money”.

Door een nuttig doel te stellen krijgt men gemakkelijk medewerking bij de activering van de bejaarden. Niet alleen krijgen de bejaarden een gevoel nog iets te betekenen, maar ze blijven ook lichamelijk in beweging.