



## Interview met John Schut

John Schut is actief als adviseur en trainer. Hij is ontwikkelaar van het John Schut Relatiediagram. De methodiek is gebaseerd op de relatieveldentheorie van Schut, die de hiërarchische gelaagdheid van sociale netwerken beschrijft en voorwaarden geeft waaronder relaties bijdragen aan het persoonlijke welzijn. De theorie is wetenschappelijk gepubliceerd. John Schut biedt cursus, praktijk begeleiding en nazorg (voor het werken met relatiediagram). [www.johnschut.nl](http://www.johnschut.nl)

Met het relatiediagram kan de samenstelling van sociale netwerken, de kwaliteit en de invloed van de afzonderlijke relaties en de persoonlijke stabiliteit van cliënten worden bepaald. De analyse geeft uitsluitsel over zowel de betekenis van afzonderlijke relaties als de omvang, kwaliteit en invloed van een sociaal netwerk als geheel. De invloed op de persoonlijke stabiliteit van personen wordt in één oogopslag voor alle betrokkenen zichtbaar gemaakt. Op basis van deze analyses kunnen verstrekkende conclusies worden getrokken en diagnoses worden gesteld die als uitgangspunt kunnen dienen voor het realiseren van verbeteringen. Het relatiediagram is ideaal voor een inclusieve wijk.

Voor het opzetten van community support is politiek draagvlak van belang, het politieke draagvlak van een wijk. Als dat er niet is, wordt het moeilijk. Dan komt de WMO er nog eens overheen. De overheid heeft zich onbetrouwbaar betoond; voor lange termijn trajecten waar veel inzet gevraagd wordt, worden mensen kopschuw.

John Schut heeft ruime ervaring met het John Schut Relatiediagram, o.a. bij de Stichting Zorg op Maat (Leeuwarden) en MEE Twente. Aanvankelijk kon er veel gedaan worden met PGB's, maar door het toenemen van de bureaucratie is het steeds moeilijker om deze te gebruiken. Het is heel belangrijk dat het budgetbeheer losstaat van de dienstverlening! Het is van belang om een steungroep leider aan te wijzen, iemand die voor iedereen betrouwbaar is. Die moet verantwoordelijk zijn voor het ophalen van het budget.

Aan de buitenkant is politiek draagvlak nodig; aan de binnenkant de methodiek met de daarbijbehorende software. Daarmee kun je de behoefte van de cliënt en het potentiële draagvlak vaststellen. En je kunt daarmee analyseren hoe de behoefte van de cliënt optimaal in te vullen. De steungroepen zijn stabiel, want de taken en rollen zijn vanaf het begin afgebakend, er is weinig rolverwarring, steungroepen blijven zo'n 4 à 5 jaar of langer bij elkaar.

MEE Twente werkt met het Relatiediagram, daar werkt het goed mede omdat er goed management is. Goed management is van belang voor goede zorg, het goed managen van de geldstromen. Zij werken ook met de software die bij het relatiediagram hoort. Er zijn 100 medewerkers, 7 daarvan zijn fulltime bezig met netwerk analyse, dat zijn de medewerkers die op basis van de analyse het ondersteuningsplan maken.

*Wat is er van belang voor de start- en ontwikkelfase van een dergelijk project?*

Een meervoudige invalshoek. Niet vanuit het bouwen alleen, maar ook vanuit het sociale: ook emoties, angsten, veiligheid, politiek draagvlak, duurzaamheid. Randvoorwaarden moet je zo duurzaam mogelijk maken. Veiligheid is er bijvoorbeeld door een plek in de wijk waar mensen op terug kunnen vallen; als er veel kwetsbare groepen in een buurt zijn, zijn zij ook in hun eigen woning kwetsbaar, mensen hebben 'koelkast vrienden'. Maar hebben mensen een steungroep om zich heen dan zie je in het relatiediagram wie niet de juiste vrienden zijn. In de bouw kun je bevorderen dat er sociale controle is. Voor inclusie is kleinschaligheid van belang. Bij kleinschaligheid kun je kwaliteit waarborgen door certificeren, het organiseren van kleine opleidingen voor mensen die in het werk willen stappen. En inclusie is veelvormigheid en uit de biologie is bekend dat systemen die veelvormig zijn, sterke systemen zijn.

Essentiële elementen om te kunnen beginnen is dat de mensen die de ondersteuning moeten leveren ook support krijgen. Vervolgens kan dan met een juiste sturing, betrokkenheid en belangen voor elke deelnemer een win-win situatie gecreëerd worden.

*Wat zijn succes en faalfactoren in de startfase?*

Faalfactoren zijn vage doelen, geveinsd commitment, politieke spelletjes, teveel vergaderen, machtspelletjes in de groep. Succes is een goed management, goed leiderschap en een goede visie.

*Hoe moet voorzien worden in de communicatie?*

Zoals altijd: wederzijds respect, zorgvuldigheid en een breng en haalplicht in de communicatie. Als de ander vergeet jou te bellen, hem/haar blijven bellen.

*Wat is er nodig om ruimte te creëren voor eigen initiatief en het nemen van eigen verantwoordelijkheid?*

Voorlichting; het geven van initiatief is een paradox. Maar je hebt altijd pioniers, die het voortouw nemen: de vernieuwers. Stabiliteit heeft een ander type mensen nodig: de borgers. Als je niet formaliseert, krijg je geen stabiliteit. Je hebt een vlag nodig, denk aan de vlag van het vrijheidsbeeld. Er moet ook continuïteit zijn in de technische randvoorwaarden, die moet op een zekere manier geborgd zijn. Kernbegrippen: competentie, transparantie, deskundigheid.

*Hoe kun je waarborgen dat eigen initiatief wordt gehonoreerd en gerealiseerd?*

De initiatiefnemer kan dat doen, en doet hij het niet goed, dan komt er een volgende.

*Wat is er nodig voor een proces van afnemende vrijblijvendheid en toenemende verantwoordelijkheid?*

Voortdurende tussentijdse evaluatie en jezelf met de betrokkenen afvragen, zijn we nog op de goede weg?

*Wat zijn de factoren van succes op de lange termijn?*

Werken vanuit de strategie van de duurzaamheid, 'cradle to cradle'. Iedereen moet ervan doortrokken zijn. Werkzaamheid, werkt het dan blijft het bestaan, moet functioneel zijn.

*Wat waren onverwachte, onbedoelde effecten?*

Overheid die zich onbetrouwbaar gedraagt, machtsspelletjes spelen vanuit cynisme, jaloezie verziekt samenwerkingsverbanden. Hoeveel leed dit heeft berokkend op lagere echelons! Grootmoedigheid heb je nodig om projecten tot een goed begin te krijgen.

*Wat zijn prikkels voor betrokkenen om het vertrouwde los te laten?*

Perspectief, onderling vertrouwen, zicht op continuïteit.

*Welke dilemma's zijn er in deze fase van uw project?*

Ik verwacht geen nieuwe dilemma's als je de club van mensen die het weten bij elkaar houdt.

*Hoe is de individuele ondersteuning bekostigd?*

Goede business case, iemand die goed kan (be)rekenen. Zorg kan nog steeds uit PGB's bekostigd worden

## **Buurtbewoners**

*Hoe hebben jullie mensen gevonden die aan een inclusieve wijk willen bouwen? Hoe verliep de werving?*

Als je klanten hebt en je neemt een relatiediagram af, dan heb je een netwerk en daaruit kun je werven. Je moet eerst de ondersteuning regelen en dan de gebouwen. Je moet vertrouwen opbouwen, cliënten zijn kwetsbaar, maar gehaaid. Als je een relatiediagram maakt, kun je in een uur bepalen wie er zijn, waar je mensen vandaan kunt halen. Maar er kunnen ook foute mensen in een steungroep zitten (de koelkastvrienden), dat geeft ellende. Dat is dan aan de hulpverlener, die moet dan een heel klein beetje sturen. Want met verkeerde mensen in het netwerk loopt het fout.

Bij het relatiediagram onderscheiden wij de volgende rollen: aanvoerders/aangevers/uitvoerders/oppassers. De oppassers kunnen soms een tijdje op de reservebank zitten. Als je je beperkt tot de rolindeling van het relatiediagram heeft iedereen in de steungroep een ondubbelzinnige positie. Dat voorkomt veel problemen.

*Wat zijn de succesfactoren?*

Herkenbaarheid van de aanpak, zo min mogelijk van hulpverleners wisselen, mensen met een handicap hebben al een geschiedenis van verlating. De wijken zijn vergelijkbaar met een tribale samenleving, die moet je kleinschalig organiseren, een soort buurtje met een dorpsstructuur.

*Is selectie wenselijk?*

Eerst moet je de werving doen. Professionals die getraind zijn in het Relatiediagram. Hier komen mensen die leefstijl training geven en jobcoaches over de vloer. Want die mensen kunnen vaak ook werken. Zo kunnen we mensen van een volwaardig leven voorzien. Deze deskundigheidsbevordering van de begeleiders van cliënten is heel belangrijk, is helaas tegenwoordig niet altijd geld voor.

*Welke eigenschappen van mensen zijn essentieel?*

Betrokkenheid, praktisch ingesteld, betrouwbaar, vitaal en gezond. Zorg vraagt veel van mensen.

*Zijn er ook kenmerken van mensen te noemen die een contra-indicatie vormen?*

Afstandelijkheid, mensen die heel erg principieel zijn, seksisme: mannen die vrouwen lastig vallen, vrouwen die niet met mannen willen werken (en omgekeerd) onbetrouwbaarheid, niet nauw nemen met de moraal. Hoe kun je zien dat mensen veranderen van raadgever in intrigant, van uitvoerder in saboteur, van oppasser in gijzelnemer, van koning in tiran. Dit maak je zichtbaar met het relatiediagram. Daar moet wel toezicht op zijn van de professional!

*Wat kan een project mensen bieden, wat moet je organiseren om het proces van de grond te krijgen met buurtbewoners?*

Een herkenbare aanpak en gestructureerd werken. Als je gaat wroeten in de sociale psychologie, dan kom je op de theorie van Papert: in een sociaal netwerk is heel veel kennis aanwezig. Wat je nodig hebt, zijn ordeningsprincipes om die informatie te ordenen. Hoe de behoeften te ordenen, hoe de aanwezige kwaliteiten te ordenen. Dat heb ik verwerkt in het relatiediagram.

*Hoe hebben jullie het groepsproces ingericht?*

Met het relatiediagram via grote magneetborden. In één avond heb je structuur in een managementteam, de principes kun je loslaten op een steungroep. Het budgetbeheer moet liggen bij de steungroep, niet bij de instelling.

*Hoe hebt u mensen aan het proces gebonden en verbonden?*

Werving, selectie, budgetten, formaliseren. Doelmatigheid leidt tot beperkte vrijheid. De vrijbouter, nauwelijks te onderscheiden van de pionier, is hierin niet te handhaven.

*Welke acties, activiteiten zijn op gang gekomen?*

Nieuwe panden in de wijk waar mensen leefstijl training krijgen, woongroepen waar mensen met elkaar wonen. Ook een beetje van dezelfde doelgroep: licht

verstandelijk gehandicapt. Er is altijd weerstand als je in een woonwijk een pand opent waar heel veel mensen in- en uitlopen. Het steunpunt-trainingshuis in Leeuwarden staat op de juiste plaats tegenover een school; daar lopen ook heel veel mensen in en uit. Dan heb je geen problemen.

*Wat heeft ertoe bijgedragen dat mensen daadwerkelijk actief werden?*

Duidelijkheid in de probleemstelling, gedeelde lasten, medemenselijkheid. Ondersteunen van de ondersteuners.

*En wat vormde een rem/obstakel?*

Belangen. De gevestigde intramurale instellingen wilden ook de regie over de aanpak van de wijk, oefenden druk uit op de pioniersorganisatie. Je kunt ze zien als gieren. Maar als je bescherming van de provincie of de gemeente hebt, een duidelijk herkenbare ideële vlag, dan verdwijnen de gieren.

*Welke elementen zijn belangrijk in de samenwerking?*

Taakverdeling, zeggenschap, wie is de baas. Wij werken met 30 professionals en 150 vrijwilligers. Bij mensen boven de 50, dat is zo'n groep, daar werkt het niet. Die zijn bang dat ze de zeggenschap kwijtraken met een steungroep. Jongeren vinden het prachtig. Maar let op de demografische opbouw, allochtonen, dat betekent dat je ook hun belangen moet inventariseren/meenemen. Over 50 jaar is meer dan de helft van allochtone afkomst.

*Hoeveel mensen zijn nu blijvend actief betrokken?*

Het werkt nu in de wijk. MEE en ZOM: laagdrempelig, veilige basis voor de hulpverleners. En in de wijken heb je een uitwaaiing van woon- en leefgemeenschappen. Het leeft alsof het altijd zo is geweest.

### **Lokale stakeholders**

*Wie zijn essentiële belanghebbenden/organisaties?*

Gemeente, woningbouw. Alert reageren van de woningbouw (dat het meteen gebeurt als een jongere een kamer nodig heeft, dat je niet maanden moet wachten), zorgkantoor, WMO-loket.

*Wat is er ondernomen om deze erbij te betrekken?*

Lobbyen, je hebt mensen nodig die goed kunnen lobbyen.

*Wat doe je om te stimuleren dat deze mensen en organisaties betrokken blijven en hun betrokkenheid in daden omzetten?*

Zie eerder, maar als het een instituut wordt: goede bestuursleden, die het maatschappelijke speelveld overzien en die zich niet teveel in het management mengen.

*Wat heb je gedaan om deze mensen en organisaties niet vrijblijvend te verbinden aan het proces?*

Alleen belanghebbenden selecteren. Bestuursleden, je weet soms niet waarom ze meedoen, maar voor hen moet het ook win-win zijn.

*Hebben jullie specifieke prikkels/acties gebruikt om mensen en organisaties in beweging te krijgen?*

Voorlichting, af en toe.... Kwartiermaken, dat verhaal was heel interessant tijdens de bijeenkomst in Lelystad.

*Welke kenmerken van belanghebbenden of organisaties waren stimulerend, welke juist lastig?*

Betrokkenheid en draagkracht was stimulerend; bureaucratie en narcisme negatief.

*Welke elementen zijn belangrijk in de samenwerking?*

Doelmatigheid en dienstbaarheid.

*Wat heeft het project het meest geholpen tot nu toe in het betrekken van lokale stakeholders?*

De lobby, met allerlei partijen, kost veel tijd.

*Wat is van belang in de relatie met de gemeente? Wat zijn de do's en don'ts?*

Je moet thuis zijn in de politiek, je moet stromingen, mensen, belangen kennen. Let op dat je niet voor hun karretje gespannen wordt.

Valkuil: wereldvreemdheid.

### **Leefarrangementen-steuncirkels**

*Wat zijn de randvoorwaarden binnen de organisatie om individueel te kunnen werken?*

Goed management, middelen en mogelijkheden op elkaar afstemmen, transparant werken. Dit geldt ook voor dit soort ambulante hulpverlening. Vrijwilligers en professionals in de juiste verhouding. Je moet ook de deskundigheid hebben: kan iemand op zichzelf wonen?

*Hoe staat het met 'groei en krimp' de ontwikkelingen daarin?*

De politiek, niemand durft meer geld in deskundigheidsbevordering te investeren.

De PGB's worden steeds verder uitgekleed.

*Wat valt op in de samenwerking tussen: familie, vrienden, buurtgenoten, professionals?*

Heterogene steungroepen werken beter dan homogene is de verbazingwekkende ervaring. (Bijvoorbeeld een boven verwachting goede samenwerking pleegouders-natuurlijke ouders in een steungroep.)

*Welke rolverandering heeft er plaatsgevonden?*

Het gaat steeds door. Door goed aan te geven welke rollen er zijn, maak je het eenvoudig, herkenbaar, kunnen mensen kiezen, is er transparantie. Voor het begeleiden van het traject heb je een professional nodig. Je moet aansturen op leiderschap, dan kun je er vanaf. Maar leiderschap is cultureel bepaald. In de zorgsector heb je in de wijk de steun van cultuurdragers nodig.

*Hebben mensen nu meer invloed op hun eigen leven?*

Beslist! Zeggenschap. Steungroep en familiekant zijn essentieel. Sociale cohesie is iets dat wij sinds de industriële revolutie zijn kwijtgeraakt. Van belang is ook voortgangscntrole, terugkoppeling tussen de leider van de stuurgroep en de professional. Gaat het niet vanzelf dan moet je erom vragen. Wij hebben precies dezelfde ervaringen als de Eigen Kracht Centrale, die doen bijna hetzelfde als wat wij doen, het herstellen van de sociale cohesie.

Leefarrangementen, een dak boven je hoofd is het eerste, maar mensen met een verstandelijke beperking kunnen vaak ook werken. Daar hebben ze vaak wel een jobcoach bij nodig, maar die hebben er plezier in om het voor elkaar te krijgen.

**John Schut**

**JOHN SCHUT ADVIES**

**Viermat 2**

**9753 KW Haren**

**050-5276724**

[joalfe@upcmail.nl](mailto:joalfe@upcmail.nl)

[www.johnschut.nl](http://www.johnschut.nl)