

## **Samenwerken in ontwikkeling**

*Kwalitatief onderzoek naar de ervaringen binnen de stichtingen SurAnt, Vrij en  
S.T.E.K. ter bevordering van de samenwerking*



# SurAnt

**Universiteit Utrecht**

**Masterthesis Actuele Sociale Vraagstukken**

**Jeremy Dragtenstein**                      5607078

**Eerste beoordelaar**            :    Tali Spiegel  
**Tweede beoordelaar**         :    Sabrina de Regt  
**Datum**                                :    27-06-2016



## Voorwoord

Voor u ligt mijn scriptie, uitgevoerd tijdens de master Actuele Sociale Vraagstukken aan de Universiteit Utrecht. Dit is het resultaat van een onderzoeksperiode waarvan de eerste voorbereidingen reeds in oktober 2015 zijn gestart.

Ten tijde van mijn bachelor heb ik ervaren veel affiniteit te hebben met het werken met ex-gedetineerden. De ervaring leert mij hoe lastig het is om deze doelgroep te helpen en hen te begeleiden naar een betere toekomst. In dit onderzoek zijn aanbevelingen geformuleerd die een bijdrage leveren aan de re-integratie van deze doelgroep. Gedurende de afgelopen onderzoeksperiode ben ik op beleidsniveau actief geweest en op deze manier hoop ik indirect een positieve invloed te hebben gehad op de maatschappelijk herintreding van ex-gedetineerden.

Ik wil graag van de gelegenheid gebruik maken om nog een paar mensen te bedanken. Ten eerste wil ik mijn scriptiebegeleider Tali Spiegel hartelijk danken. Ik heb haar open houding en manier van werken als zeer prettig ervaren. Ik ben Lyda Baelde zeer erkentelijk, voor het vertrouwen en de verantwoordelijkheid die zij mij gaf gedurende haar begeleiding vanuit stichting SurAnt. Daarnaast ben ik alle 27 participanten van stichting SurAnt, stichting Vrij en stichting S.T.E.K. die hebben deelgenomen aan dit onderzoek zeer dankbaar voor hun medewerking.

Daarnaast wil ik nog een aantal mensen bedanken die mij lang voor, maar ook zeker gedurende dit proces altijd gesteund hebben. Ten eerste mijn studiegenoot en inmiddels goede vriend Thomas Baggerman, wiens bondgenootschap en aanwezigheid een ware verademing was tijdens onze intensieve masterperiode. Natuurlijk ook mijn lieve vriendin Lotte van Baalen voor haar onvoorwaardelijke steun en (ongevraagde) feedback tijdens mijn studie en in zijn algemeenheid de afgelopen vijf jaar. Ik kan mijn ouders Rita en Lesley Dragtenstein en mijn broer Steven natuurlijk niet vergeten. Ik ben hen zeer dankbaar voor alle liefde en support, zij hebben mij altijd gemotiveerd om hard te werken en om het allerbeste uit mijzelf te halen.

Tot slot wil ik al mijn vrienden bedanken voor jullie ondersteuning en interesse maar zeer zeker ook voor de ontspanning tijdens de momenten wanneer ik niet in de bieb zat.

Ik wens u veel leesplezier!

Jeremy Dragtenstein

Utrecht, 27 juni 2016

## **Samenvatting**

Dit is een kwalitatief explorierend onderzoek naar de beleving van de samenwerking tussen de stichtingen SurAnt, Vrij en S.T.E.K. Door middel van een literatuurstudie en daaraan verwante semigestructureerde interviews is onderzocht hoe de participanten het samenwerkingsproces tussen de stichtingen hebben beleefd. De resultaten zijn vervolgens met elkaar vergeleken. Dit heeft geresulteerd in drie belangrijke bevindingen. Ten eerste voelen de werknemers zich sterk betrokken bij de organisaties, wat voornamelijk wordt verklaard door het feit dat zij nauw begaan zijn met de resocialisatie van ex-gedetineerden. Ten tweede is er weinig kennis over het doel van de samenwerking en het voorbereidingsproces. Maar desondanks hebben de betrokkenen veel begrip voor de samenwerking en is er sprake van een sterke bereidwilligheid om hier een positieve bijdrage aan te leveren. Er kan worden geconcludeerd dat communicatie een belangrijk thema is in dit onderzoek, de invloed die hierop kan worden uitgeoefend wordt nader toegelicht in de beleidsaanbevelingen.

## Inhoudsopgave

Voorwoord .....	3
Samenvatting .....	4
1. Inleiding .....	7
2. Theorie .....	11
2.1 Samenwerking .....	11
2.2 Informatieasymmetrie .....	13
2.3 Factoren .....	14
3. Onderzoeksmethoden .....	17
4. Resultaten .....	23
4.1 Beleving eigen organisatie .....	23
4.2 Betekenisgeving aan samenwerking .....	25
4.3 Perceptie toekomstige partner .....	30
4.4 Perceptie toekomstige samenwerking .....	32
4.5 Algemene reflectie op de resultaten .....	35
5. Conclusie en discussie .....	36
6. Aanbevelingen .....	41
Aanbeveling 1: Duidelijke informatievoorziening .....	42
Aanbeveling 2: Kennismakingsbijeenkomst in het kader van de samenwerking .....	43
Aanbeveling 4: Implementatie samenwerking tussen medewerkers .....	45
Aanbeveling 5: Kwartaaloverleg ter evaluatie van het samenwerkingsproces .....	47
Aanbeveling 6: Digitale informatieoverdracht in het kader van effectieve hulpverlening .....	48
Literatuurlijst .....	50
Appendix .....	54
Appendix 1: Flyer .....	54
Appendix 2: Topiclijst .....	55
Appendix 3: Toestemmingsformulier .....	58
Appendix 4: Codeboek .....	59
Appendix 5: Transcripties .....	66



## 1. Inleiding

In 2013 heeft de toenmalige staatsecretaris van Veiligheid en Justitie Fred Teeven besloten dat er in Nederland negentien gevangenissen moeten sluiten (Benschop, 2013). Het sluiten van de penitentiaire inrichtingen en re-integratiecentra is in lijn met de versoering van het gevangeniswezen die de afgelopen jaren heeft plaatsgevonden, waarbij de nadruk op strenger straffen is komen te liggen. Dit heeft tot een vermindering van de nazorg voor ex-gedeteneerden geleid (Beyens, Dirkzwager & Korf, 2014). Daarnaast is er binnen de overheid sprake van een decentralisatietrend waarbij organisaties die zich bezighouden met ingewikkelde maatschappelijke vraagstukken meer sociale verantwoordelijkheden hebben gekregen. Om met deze verantwoordelijkheid om te gaan zoeken organisaties in de publieke sector steeds vaker toenadering tot elkaar (Van Den Berg & Maas, 2013). Dit is in overeenstemming met Van Delden (2011) die aangeeft dat samenwerking tussen organisaties van groot belang is om maatschappelijke problemen op te lossen. Wanneer organisaties kennis en ervaringen samenvoegen bestaat de kans dat dit tot een betere vorm van hulpverlening zal leiden, meer dan wanneer organisaties afzonderlijk van elkaar de werkzaamheden blijven uitvoeren.

Er wordt van samenwerking gesproken wanneer twee of meerdere organisaties door middel van het uitvoeren van een gezamenlijke dienst of activiteit een gemeenschappelijk geformuleerd doel proberen te realiseren (Hagenaars, Liefink, Poll & Tall, 2009). Door samenwerking hebben organisaties meer mogelijkheden tot hun beschikking waardoor de doelen op een gemakkelijker wijze te realiseren zijn (Selsky & Parker, 2005). Ondanks dat veel organisaties de waarde van samenwerking inzien, zijn er toch veel vragen over hoe deze op een succesvolle wijze ten uitvoer te brengen. Samenwerkingsverbanden zijn complex, ambigu en dynamisch van aard waardoor het belangrijk is dat er vanaf het begin voldoende aandacht wordt besteed aan de coördinatie van dit proces (Huxham & Vangen, 2000).

Wanneer organisaties een samenwerking beginnen bestaan er volgens Ryan en Walsh (2004) nog te veel onduidelijkheden over welke manier deze op een efficiënte en doelgerichte manier georganiseerd kan worden. Zwarenstein, Reeves en Perrier (2004) beargumenteren dat er onvoldoende onderzoek is gedaan naar de complexiteit van interorganisationele samenwerkingsverbanden. Samenwerking mislukt vaak wanneer de doelstelling niet overeenkomt met de intenties en competenties van de medewerkers (Bergquist, Betwee & Meuel, 1995). Dit komt overeen met de bevindingen uit het onderzoek van D'Amour, Ferrada Videira, Rodriguez, & Beaulieu (2005). Hierin wordt uiteengezet dat wanneer er onvoldoende rekening wordt gehouden met de beleving van medewerkers dit een negatief effect op het samenwerkingsproces zal hebben. Daarnaast mislukken samenwerkingsverbanden wanneer organisaties geen rekening houden met de complexiteit van dit proces, waardoor het bereiken van de gezamenlijke doelstellingen mislukt (Thomson & Perry, 2006).

Johnson, Zorn, Tam, Lamontagne & Johnson (2003) stellen dat er bij organisaties sprake moet zijn van een algemene consensus waarbij de bereidwilligheid van medewerkers als belangrijk aspect wordt gezien. Wanneer de medewerkers de toegevoegde waarde van de samenwerking in dit proces niet erkennen ontstaat er een broos fundament voor de samenwerking waardoor de continuïteit van dit proces in het geding komt. In hetzelfde onderzoek komt naar voren dat de verschillende organisatieculturen en zienswijzen over de uitvoering van de werkzaamheden en de onzekerheid die hierdoor kan ontstaan een negatief effect hebben op het vertrouwen dat nodig is om de samenwerking op goede wijze te laten verlopen.

Wanneer er door gebrekkige communicatie onvoldoende achtergrondinformatie aan de medewerkers wordt verstrekt kan dit funest zijn voor de opzet van de samenwerking. Een heldere communicatie vanuit de directie en het bestuur naar de medewerkers wordt als een essentiële factor voor succesvol samenwerken gezien (Van Gestel & Verhoeven, 2011). Huxham (1993) beargumenteert dat wanneer verschillende factoren door de organisaties niet erkend en benoemd worden zij het samenwerkingsproces kunnen vertragen. Wanneer deze wel goed worden benut kunnen de onvoorziene omstandigheden die bij samenwerkingsverbanden ontstaan worden beperkt. Er kan dus gesteld worden dat samenwerkingsprocessen complex zijn. Daarnaast zijn er nog te veel onduidelijkheden over de factoren die hier een positieve invloed op kunnen hebben (Todeva & Knoke, 2005). Een van de organisaties die wegens bezuinigingen en versoering van het gevangeniswezen gaat samenwerken is stichting SurAnt (Stichting SurAnt, N.D.).

Stichting SurAnt is een publieke organisatie die zich richt op het begeleiden en ondersteunen van ex-gedetineerden en burgers die in aanraking zijn geweest met politie of justitie (Stichting SurAnt, N.D.). In april 2016 hebben zij een samenwerkingsovereenkomst getekend met de stichtingen Vrij en S.T.E.K.(Stichting Tijdelijk Eigen Kamer). Daarin staat vermeld dat er wordt samengewerkt aan het verlenen van diensten, het uitvoeren van bijbehorende taken en het besturen van de drie stichtingen (SSV, N.D.). Stichting Vrij en S.T.E.K. (verder te noemen stichting Vrij/S.T.E.K.) vallen onder hetzelfde bestuur en medewerkers verrichten voor beide instanties werkzaamheden.

Het resocialisatieproces van ex-gedetineerden kent vele knelpunten. Zo blijkt uit onderzoek dat de re-integratie van ex-gedetineerden in Nederland een moeilijk en langdurig proces is. Dit heeft volgens Noordhuizen en Weijters (2012) voornamelijk te maken met het gegeven dat zij na hun vrijlating worden geconfronteerd met problemen op verschillende leefgebieden. Onderzoek heeft uitgewezen dat een gevangenisstraf een negatief effect heeft op de arbeidspositie (Ramakers, Van Wilsem, Nieuwberta & Dirkzwager, 2012), woonsituatie (Roman & Travis, 2006), psychische gesteldheid (Brons, Dirkzwager, Rijsbergen, Reef & Nieuwberta, 2012) en de sociale omgeving van ex-gedetineerden (Dirkzwager, Nieuwbeerta & Fiselier, 2009).



De complexiteit van re-integratie heeft invloed op het recidiverisico. Zo is gebleken dat van de ongeveer 40.000 gedetineerden die jaarlijks worden vrijgelaten de helft binnen twee jaar opnieuw wordt veroordeeld, waarbij 33% weer in een penitentiaire inrichting terecht komt (Linckens & De Loof, 2013). Zij beargumenteren dat de kans op recidive het grootst is in de eerste maanden van de invrijheidsstelling. Omdat ex-gedetineerden over het algemeen niet over de middelen beschikken om hun re-integratieproces succesvol te laten verlopen is het van belang dat zij op verschillende leefgebieden worden ondersteund zodat de kans op recidive wordt verminderd (Sprang, Van Wingerden & Timmer, 2010). Zowel tijdens als na detentie wordt er door verschillende instanties getracht om de terugkeer van deze doelgroep in goede banen te leiden (Moors & Balogh, 2007). Dat komt overeen met het doel dat door stichting SurAnt en Vrij/S.T.E.K. is gesteld. Ondanks het tekenen van de overeenkomst en de gemeenschappelijke doelstelling om intensief samen te werken, is er bij de organisaties onvoldoende kennis van de factoren die van invloed kunnen zijn op het samenwerkingsproces. Op basis hiervan zijn er drie doelstellingen en onderzoeksvragen geformuleerd.

### **Doelstellingen en onderzoeksvragen**

De eerste doelstelling is het in kaart brengen van de factoren die belangrijk zijn wanneer organisaties samenwerken en de effecten hiervan op het samenwerkingsproces. Op basis van literatuuronderzoek worden factoren uiteengezet die een positieve bijdrage leveren aan samenwerking. De onderzoeksvraag luidt:

*“Welke factoren spelen volgens de literatuur een belangrijke rol in de samenwerking tussen organisaties en op welke wijze kunnen zij het samenwerkingsproces beïnvloeden?”*

De tweede doelstelling heeft betrekking op de huidige situatie van de organisaties. Het onderzoeken van ervaringen van de werknemers met betrekking tot de werkzaamheden en het samenwerkingsverband zullen door middel van semigestructureerde interviews in kaart worden gebracht. De onderzoeksvraag luidt:

*“Hoe worden de werkzaamheden en het samenwerkingsproces binnen de stichtingen SurAnt en Vrij/S.T.E.K. ervaren en in hoeverre sluiten deze op elkaar aan?”*

De derde doelstelling is het doen van aanbevelingen voor de stichtingen met als doel de samenwerking te optimaliseren. De beleidsvraag luidt:

*“Op welke wijze moeten de samenwerkingsfactoren binnen de stichtingen worden benut om de samenwerking te optimaliseren?”*

Door middel van dit onderzoek worden er beleidsaanbevelingen geformuleerd die het samenwerkingsproces zullen beïnvloeden. Dit onderzoek is dus van belang voor de stichtingen waarbij de resultaten als nulmeting gebruikt kunnen worden voor toekomstig onderzoek. Daarnaast is het besluit van de organisaties om samen te werken overeenkomstig met de samenwerkingstrend van andere maatschappelijke organisaties. Met dit onderzoek wordt nagegaan of de theorie en andere bijkomende factoren ook gelden voor maatschappelijke organisaties, zodoende wordt er ook bijgedragen aan kennisverbreding omtrent samenwerking in de publieke sector waardoor de uitkomsten van dit onderzoek ook van waarde zijn voor andere maatschappelijke organisaties.

De literatuur die in dit onderzoek is geraadpleegd richt zich voornamelijk op reeds geïmplementeerde samenwerkingsverbanden, in tegenstelling tot dit onderzoek waarbij het proces voorafgaand aan de samenwerking wordt geanalyseerd. Aangezien bij dit onderzoek de focus ligt op de voorbereidingsfase kan eventuele complexiteit voorafgaand aan de samenwerking worden weggelaten, waardoor de start van de samenwerking minder knelpunten met zich mee zal brengen. Volgens Haarhuis, Smit en Keulemans (2014) is een groot deel van het beleidsonderzoek ex-post, waarbij voornamelijk de effectiviteit van beleid wordt onderzocht. Zij geven aan dat de kritiek op ex-ante onderzoek, onderzoek voorafgaand aan beleidsimplementatie, luidt dat het vaak in een later stadium wordt ingezet, waardoor de aanbevelingen te laat geformuleerd worden om van belang te zijn in het besluitvormingsproces. In dit onderzoek is het besluit tot samenwerking al genomen, desondanks heeft dit ex-ante onderzoek wetenschappelijke waarde omdat er voorafgaand aan de beleidsimplementatie wordt gekeken naar de potentiële effectiviteit en de uitvoerbaarheid van het toekomstige beleid. De resultaten van dit onderzoek kunnen worden vergeleken met de resultaten van ex-post onderzoek om zodoende de verschillen te analyseren.

### **Leeswijzer**

In dit hoofdstuk zijn aanleiding, relevantie, doelstellingen en onderzoeksvragen uiteengezet. In hoofdstuk twee wordt de relevante literatuur bij dit onderzoek toegelicht. In hoofdstuk drie zal er worden ingegaan op de onderzoeksmethoden en de data analyse. Vervolgens worden de resultaten in hoofdstuk vier weergegeven. In hoofdstuk vijf wordt antwoord gegeven op de onderzoeksvragen waarbij er zal worden gereflecteerd op het onderzoeksproces. Tot slot volgen in hoofdstuk zes de aanbevelingen die op basis van de resultaten en conclusie geformuleerd zijn.

## 2. Theorie

In dit hoofdstuk wordt de theorie omschreven die wordt gebruikt om antwoord te geven op de eerste onderzoeksvraag. De literatuur heeft betrekking op verschillende aspecten die van invloed zijn op samenwerking tussen organisaties. Als eerste wordt er ingegaan op de typologieën van samenwerking. Deze typologie wordt direct gekoppeld aan de stichtingen waar dit onderzoek betrekking op heeft. Daarna zal de *agency theory* en de invloed van informatieasymmetrie op samenwerking uiteen worden gezet. Tot slot worden andere essentiële factoren die invloed hebben op samenwerking benoemd. Naast de uiteenzetting van de literatuur dient dit hoofdstuk ook als fundament voor de semigestructureerde interviews die zullen worden afgenomen.

### 2.1 Samenwerking

Zoals in de inleiding al is omschreven wordt er van samenwerking gesproken wanneer twee of meerdere organisaties door middel van het uitvoeren van een gezamenlijke dienst of een gemeenschappelijk geformuleerd doel proberen te realiseren (Hagenaars, Lieftink, Poll & Tall, 2006). Hierdoor hebben zij meer middelen tot hun beschikking om de doelen op een meer eenvoudige wijze te realiseren (Selsky & Parker, 2005). Het is van belang om de verschillende typen samenwerking te onderscheiden. Hagenaars Lieftink, Poll en Tall (2006) spreken van formele en informele samenwerking. Formele samenwerking houdt in dat organisaties afspraken of verplichtingen met elkaar aangaan die contractueel worden vastgelegd. Bij informele samenwerking worden de afspraken en verplichtingen niet contractueel vastgelegd waardoor er geen mogelijkheid is om op de overeenkomst terug te vallen wanneer bepaalde afspraken niet worden nagekomen. Aangezien de betrokken organisaties bij dit onderzoek een samenwerkingscontract hebben getekend kan er worden gesproken van een formele samenwerking

Samenwerking tussen twee organisaties wordt interorganisationele bilaterale samenwerking genoemd. Voorafgaand aan de samenwerking is het van belang dat de relatie tussen de organisaties adequaat uiteen wordt gezet. Van Der Zaal (1997) maakt een onderscheid tussen verticale- en horizontale relaties. Er wordt gesproken van een verticale relatie wanneer er twee organisaties samenwerken waarbij werkzaamheden complementair zijn. Vaak is er dan ook sprake van onderlinge afhankelijkheid. Wanneer de organisaties een concurrerende positie hebben wordt er gesproken van een horizontale relatie.

Bij een verticale relatie is het aannemelijk dat de organisaties een positieve invloed op elkaar hebben. Beide organisaties beschikken over kennis of vaardigheden die de andere organisatie mist, wat een leereffect tot gevolg kan hebben. Bij horizontale relaties is de verhouding tussen de organisaties meer gecompliceerd vanwege concurrerende posities. Dit kan een belemmering van het eigen functioneren tot gevolg hebben. De kans is aanwezig dat de organisaties een negatieve invloed op elkaar hebben, wat niet bevorderlijk is voor de relatie. Kortom, in de verticale relatie is er sprake van een kans om elkaar positief te beïnvloeden, bij een horizontale relatie is er kans op bedreiging omdat het eigen functioneren in het geding kan komen (Van Der Zaal, 1997). Ondanks dat de stichtingen SurAnt en Vrij/S.T.E.K. werkzaamheden verrichten voor dezelfde doelgroep zijn de taken die zij uitvoeren dusdanig verschillend dat er niet kan worden gesproken van worden van een concurrerende positie. Op basis daarvan kan de relatie worden getypeerd als verticaal.

Een andere factor die van belang is bij het kwalificeren van de aard van een relatie, is de mate van verwevenheid. Bij een sterke verwevenheid moeten de organisaties rekening met elkaar houden. Het verbreken of aanpassen van de relatie kan daardoor negatieve effecten met zich meebrengen. Wanneer organisaties minimaal met elkaar verweven zijn kan de relatie elk moment worden verbroken of aangepast waarbij er geen verstrekkende gevolgen hoeven te zijn. Beide organisaties kunnen relatief autonoom hun dagelijkse bezigheden verrichten zonder dat de positie van de andere organisatie wordt aangetast (Van Der Zaal, 1997). In het geval van de samenwerking tussen stichting SurAnt en Vrij/S.T.E.K. is het de bedoeling dat de stichtingen op termijn zeer nauw zullen samenwerken. Daarnaast wordt er een onderscheid gemaakt tussen publieke en private samenwerkingsverbanden. Een privaat samenwerkingsverband heeft als doel de eigen belangen te behartigen en winstmaximalisatie te behalen. Dit is in contrast met een publieke samenwerking. Deze wordt namelijk gekenmerkt door twee organisaties die samen een doelstelling formuleren als oplossing voor een maatschappelijk probleem (Provan, Fish & Sydow, 2007). Dit wordt ook wel een ketensamenwerking genoemd waarbij organisaties zowel zelfstandige als gezamenlijke taken uitvoeren. Waar bij publieke samenwerking het gemeenschappelijk doel vaak de belangrijkste factor is, ligt de motivatie bij private organisaties bij de prijs-kwaliteit verhouding van goederen en diensten en is de mate van betrouwbaarheid van groot belang. Aangezien de organisaties stichting SurAnt en stichting Vrij/S.T.E.K. zich beiden richten op de re-integratie van ex-gedetineerden en daarmee trachten de kans op recidive te verkleinen wordt er gesproken van publieke samenwerking.

## 2.2 Informatieasymmetrie

Zoals eerder aangegeven is er bij een bilaterale relatie tussen twee partijen een overeenkomst die contractueel wordt vastgelegd. In het geval van de *agency theory* is er sprake van een relatie tussen de *principal* en de *agent* (Eggertsson, 1990). De *principal* draagt bepaalde elementen van beslissingsbevoegdheid over aan de *agent*. Op basis van deze beslissingsbevoegdheid kan de *agent* werkzaamheden naar eigen inzicht uitvoeren. Hierdoor kan er sprake zijn van informatieasymmetrie wat ontstaat wanneer een van de twee betrokken partijen maar gedeeltelijk over informatie beschikt. Door deze ongelijke verdeling kunnen de partijen de onderliggende bedoelingen van de andere organisatie niet volledig achterhalen. Daarnaast kost doorlopende informatieoverdracht tussen de partijen veel tijd (Van Der Zaal, 1997).

De risico's van informatieasymmetrie worden door Arrow (1985) uiteen gezet in twee typen: *hidden action* en *hidden information*. *Hidden action* komt voor wanneer de *principal* de werkelijke activiteiten en inspanningen niet volledig kan inzien. Indien de *principal* niet over alle informatie beschikt wordt er gesproken van *hidden information*. De informatieasymmetrie tussen de *principal* en de *agent* kan op twee manieren worden verminderd, namelijk door *monitoring* en *bonding*. *Monitoring* houdt in dat de *principal* erop toeziet dat de *agent* zich houdt aan de gemaakte afspraken (Jensen & Mecking, 1976). In tegenstelling tot *monitoring* is het bij *bonding* de *agent* die op eigen initiatief signalen uitzendt over zijn geleverde prestaties aan de *principal* (Moerland, 1989). Zowel *bonding* als *monitoring* heeft een uitbreiding en verbetering van de onderlinge informatievoorziening als voornaamste doel (Van Der Zaal, 1997). Ondanks dat zowel *bonding* als *monitoring* een verbetering van de relatie tussen de twee partijen tot gevolg kunnen hebben, brengen deze vormen van informatieoverdracht wel kosten met zich mee. Deze kosten staan bekend als *agency costs* en kunnen zowel direct als indirect samenhangen met de onderlinge informatievoorziening. *Agency costs* op basis van *monitoring* en *bonding* worden simpelweg *monitoring* en *bonding costs* genoemd (Van Der Zaal, 1997).

Waar er bij de *agency theory* in de traditionele context sprake is van ongelijke machtsverhouding, kan deze theorie ook worden toegepast op de samenwerking tussen organisaties waarbij er sprake is van een gelijkwaardige relatie. Van Der Zaal (1997) beargumenteert dit door te stellen dat in de samenwerking tussen organisaties de belangen, verschillen en informatieasymmetrie tot een minimum beperkt moeten worden. De mechanismen van de *agency theory* veranderen dus niet wanneer deze worden toegepast op de relatie tussen samenwerkende partijen. Ook in het onderzoek van Troupin en Verhoest (2007) wordt aangegeven dat deze theorie in een interorganisationele context toegepast kan worden.

## 2.3 Factoren

Ondanks dat er op basis van de *agency theory* geconcludeerd kan worden dat het verstrekken van informatie van essentieel belang is zijn er ook andere factoren van belang, namelijk gemeenschappelijke doelen, onderlinge afhankelijkheid, vertrouwen en mate van contact.

Bij het ontstaan van een samenwerking tussen organisaties wordt het hebben van één of meerdere gemeenschappelijke doelen als een belangrijke voorwaarde gezien (Battle-Bryant, 2009). Wanneer de doelen en belangen van de organisaties niet of maar ten dele overeen komen kan het samenwerkingsverband in gevaar komen (Hardy, Lawrence & Grand, 2005). Daarnaast moeten de partijen onderling afhankelijk zijn. Er is sprake van onderlinge afhankelijkheid wanneer organisaties over hulpbronnen beschikken die voor andere organisaties van belang kunnen zijn bij het realiseren van bepaalde doelen. Dit kan betrekking hebben op goederen, geld, informatie en menselijk kapitaal (Thomson & Perry, 2006). Belangrijk is dat er bij samenwerking sprake is van een gelijke afhankelijkheidsverdeling. Wanneer deze ongelijk verdeeld is kan de organisatie met de meeste hulpbronnen zich een dominante en bepalende positie toe-eigenen (Pfeffer & Salancik, 2003). Desondanks is onderlinge afhankelijkheid geen voorwaarde voor een goede samenwerking. Het is ook van belang dat de organisaties zich bewust zijn van deze afhankelijkheid. Wanneer deze afhankelijkheid niet wordt erkend kan dit een negatief effect op de samenwerking hebben (Kuindersma & Kolkman, 2005).

Uit onderzoek van Wilson en Draine (2006) is gebleken dat wanneer er regelmatig contact is tussen partijen dit leidt tot meer begrip. Wanneer alle betrokkenen op de hoogte zijn van de belangrijke informatie heeft dit een stimulerend effect op de samenwerking (Mattesich & Monsey, 2001). Daarnaast heeft veelvuldige communicatie een positief effect op het probleemoplossend vermogen van de organisaties (Foster-Fishman, Berkowitz, Lounsbury, Jacobson & Allen, 2001). Hierbij moet wel worden vermeld dat de communicatie tussen de organisaties een geïstitutioniseerd proces moet zijn zodat deze niet wijzigt wanneer er werknemers vertrekken en er nieuwe werknemers voor in de plaats komen (Barret, Austin & McCarthy, 2000). Het maken van afspraken en het delen van informatie heeft ook betrekking op het vertrouwen tussen organisaties. Vertrouwen kan worden gezien als het geloof dat de organisatie zich aan de gemaakte afspraken houdt (Kimmel, Pruitt, Magenau, Konar-Goldband & Carnevale, 1980). Zaheer, McEvily en Perrone (1998) geven een meer uitgebreide omschrijving. Zij typeren vertrouwen als een uitwisseling van verwachtingen tussen organisaties waarbij de partijen zich aan de gemaakte afspraken houden. Hierbij omschrijven zij betrouwbaarheid, voorspelbaarheid en eerlijkheid als essentiële componenten.

Het beeld dat organisaties van elkaar hebben en de reputatie die daaraan wordt ontleend speelt een grote rol bij samenwerking. Wanneer er sprake is van een positieve reputatie zal er een sterke mate van vertrouwen zijn (Edelenbos, 2002). Wanneer partijen in het verleden met elkaar of met andere instanties hebben samengewerkt hebben deze ervaringen effect op het vertrouwen in de huidige samenwerking. Dit kunnen de ervaringen van de organisaties zelf zijn of informatie over andere organisaties. Zij hebben namelijk niet alle informatie voorhanden om te bepalen of zij met een competente, incompetente of opportunistische organisatie te maken hebben, waardoor de mate van onderling vertrouwen zwak is. Dit mechanisme kan worden getypeerd als *shadow of the past* (Batenburg, Raub & Sniijders, 2003). Net zoals de ervaringen in het verleden hebben de verwachtingen ook effect op het vertrouwen, dit wordt *shadow of the future* genoemd. Wanneer deze verwachting wederzijds is kan er een sterke mate van vertrouwen ontstaan. Dit vertrouwen ontstaat doordat organisaties die voor het eerst met elkaar samenwerken vaak veel energie steken in het eerste contract, waardoor de afspraken in de loop van de tijd niet aangepast hoeven te worden (Batenburg et al., 2003).

Poppo, Zhou en Ryu (2008) stellen dat *shadow of the future* en *shadow of the past* nauw verbonden zijn als beginsel voor onderling vertrouwen. Zij geven aan dat de ontwikkeling van vertrouwen een proces is wat in de loop van de tijd toeneemt. Uit hun onderzoek is gebleken dat zowel de verwachtingen als de ervaringen van invloed zijn op het vertrouwen van organisaties. Dit komt overeen met de bevindingen van Kuindersma en Kolkman (2005) die stellen dat vertrouwen geleidelijk ontstaat in een samenwerkingsproces. Het wordt niet alleen als een cruciale voorwaarde gezien, maar ook als een essentieel gevolg van samenwerking. Ook van Delden (2011) stelt dat succesvolle samenwerkingsverbanden meestal worden gekenmerkt door een lange geschiedenis van onderling contact. Hij geeft aan dat de succesvolle uitvoering van samenwerking een organisch proces is dat niet kan worden geforceerd. De beste resultaten worden behaald wanneer er sprake is van een structurele onderlinge aanpassing van de organisaties. Hij geeft aan dat samenwerking als primaire noodzaak moet worden beschouwd. Wanneer dit niet gebeurt en de organisaties zich voornamelijk bezig houden met hun eigen taken en belangen zullen de onderlinge werkprocessen niet goed worden ontwikkeld. Om het werkproces goed te ontwikkelen moeten de werknemers frequent met elkaar in contact komen. Hierdoor zal het onderlinge vertrouwen toenemen waardoor eventuele knelpunten op adequate wijze kunnen worden opgelost.

Naar aanleiding van het literatuuronderzoek kan worden geconcludeerd dat de belangrijkste factoren in een samenwerkingsverband het delen van informatie, het hebben van een gemeenschappelijk doel, onderlinge afhankelijkheid, vertrouwen en structureel contact onderhouden zijn. Al deze factoren zijn belangrijk in de samenwerking. Er kan dus worden aangenomen dat organisaties het belang van deze factoren moeten erkennen tijdens het samenwerkingsproces. In dit onderzoeksrapport zal worden onderzocht in hoeverre deze factoren een rol spelen in het samenwerkingsproces van de stichtingen SurAnt en Vrij/S.T.E.K.



### 3. Onderzoeksmethoden

In dit onderzoek is uitsluitend gebruik gemaakt van kwalitatieve onderzoeksmethoden. Een kwalitatieve onderzoeksmethode biedt diepgaande kennisgeving in de context van de onderzoekspopulatie. De persoonlijke opvattingen, visie en het gedrag van de onderzoekspopulatie kan op gedetailleerd niveau worden onderzocht. Dit komt ten goede aan de betekenisgeving van de ervaringen van medewerkers binnen de organisaties (Hennink, Hutter & Bailey, 2011). De interacties tussen de werknemers alsmede hun sociale relaties binnen en buiten de organisaties hebben effect op de ervaringen en op het beleid wat daar direct of indirect een uitvloeisel van is (Plochg & van Zwieten, 2007). Ondanks dat er sprake is van een explorerende en interpreterende onderzoeksmethodiek worden de gegevens op een systematische manier verzameld en geanalyseerd. Om ervoor te zorgen dat de ervaringen over dezelfde onderwerpen worden onderzocht is er gebruik gemaakt van een semigestructureerd interview (Hennink, Hutter & Bailey, 2011).

Aangezien stichting SurAnt met stichting Vrij/S.T.E.K gaat samenwerken is het van belang dat er bij alle stichtingen participanten werden geselecteerd om deel te nemen aan het onderzoek. De respondenten zijn door middel van *purposive sampling* geselecteerd. Dit houdt in dat zij moeten voldoen aan bepaalde criteria om in aanmerking te komen voor deelname (Plochg & Van Zwieten, 2007). De inclusiecriteria waren dat de participanten voor 1 oktober 2015 op uitvoerend- of bestuursniveau in dienst moesten zijn bij een van de stichtingen. Er is voor deze datum gekozen omdat de stagiaires, die veel uitvoerende werkzaamheden verrichten, met ingang van 1 september 2015 zijn begonnen met hun werkzaamheden. De stagiaires die in februari of maart zijn ingestroomd beschikten ten tijde van het afnemen van de interviews niet over voldoende kennis van de organisatie en de samenwerkingsprocessen en zijn daarom buiten beschouwing gelaten. Daarnaast zijn de vrijwilligers die in dienst zijn van de stichtingen niet benaderd. Ondanks dat zij dagelijks contact hebben met de doelgroep vinden hun activiteiten niet plaats op kantoor en zijn zij verder niet betrokken bij de dagelijkse gang van zaken.

Er hebben 27 participanten deelgenomen aan het onderzoek. Van deze participanten waren er zeventien in dienst van stichting SurAnt en tien in dienst van stichting Vrij/S.T.E.K. Deze scheve verdeling is tot stand gekomen omdat er meer mensen in dienst zijn bij stichting SurAnt dan bij stichting Vrij/S.T.E.K. (SurAnt, N.D.). Ondanks dat iedereen in dienst van stichting Vrij/S.T.E.K. aan de populatie is toegevoegd is er gekozen om meer participanten van stichting SurAnt te selecteren om aan het minimum van 25 participanten te voldoen. Er is voor dit aantal gekozen om de kans op verzadiging van de resultaten te vergroten. Verzadiging treed op wanneer de verzamelde data geen nieuwe informatie oplevert en verdere dataverzameling alleen tot een herhaling hiervan leidt (Hennink, Hutter & Bailey, 2011).

Onderzoek heeft uitgewezen dat de afname van twaalf interviews over het algemeen voldoende is om dit effect te bereiken (Guest, Buncee & Johnson, 2006). In dit onderzoek zijn er bepaalde factoren die hebben geleid tot een benadering van meer participanten. Ten eerste is er sprake van exploratief onderzoek waarbij een groot gedeelte van de thema's nog onbekend waren. Om al deze thema's te achterhalen was er een grotere groep participanten nodig. Ten tweede is er sprake van een heterogene onderzoeksgroep bestaande uit bestuursleden, coördinatoren en stagiaires van twee verschillende organisaties waarbij er ook sprake is van een grote diversiteit in leeftijd. Een grotere diversiteit in de groep betekent ook een verscheidenheid aan ervaringen waardoor er een grotere onderzoeksgroep nodig is om deze te omvatten (Hennink, Hutter & Bailey, 2011). Op twee participanten na zaten alle geïnterviewden in de originele pool, dat betekent dat deze participanten direct door de onderzoeker zijn benaderd. Omdat twee participanten in eerste instantie niet voor dit onderzoek zijn benaderd, maar door contactlegging via andere betrokkenen aan de populatie zijn toegevoegd is er sprake geweest van een sneeuwbal effect (Hennink, Hutter & Bailey, 2011). Drie participanten waren ten tijde van het interview niet meer in dienst. Ondanks dat zij in de periode februari/maart uit dienst zijn getreden is vanwege hun kennis, expertise en ervaring toch besloten hen deel te laten nemen aan de interviews. De beschrijvende data van deze participanten staan vermeld in tabel 1.

**Tabel 1:** Beschrijvende informatie

	<b>Aantal</b>	<b>Percentage</b>
<b>Organisatie</b>		
Stichting SurAnt	17	62.9%
Stichting Vrij/S.T.E.K	10	37.1%
<b>Functie</b>		
Uitvoerend	22	81.5%
Bestuurlijk	5	18.5%
<b>Sekse</b>		
Man	13	48.2%
Vrouw	14	51.8%
<b>Intervieweigenschappen</b>		
Persoonlijk	25	92.5%
Tweetal	2	7.5%

De werving van de deelnemers heeft plaatsgevonden in de periode februari tot en met april 2016. De participanten zijn persoonlijk benaderd. Hiervoor kregen zij een flyer via de mail toegestuurd met daarin informatie over het onderzoek. Daarna is persoonlijk contact opgenomen met de participanten. Deze flyer is als appendix 1 toegevoegd. Daarnaast heeft er in de periode november tot en met maart 2016 bij stichting Vrij/S.T.E.K. drie keer een gesprek met het team plaatsgevonden waarbij is gesproken over het onderzoek en de deelname aan het interview. In het eerste gesprek is er onderling kennisgemaakt en is het doel van het onderzoek besproken. Tevens is geïnventariseerd in hoeverre de medewerkers bereid waren te participeren. In februari 2016 vond het tweede gesprek plaats. In dit gesprek is het type onderzoek uitgelegd. Ondanks deze gesprekken waren er binnen de organisatie nog wat onduidelijkheden. Om die reden heeft er nog een derde gesprek plaatsgevonden wat tot verheldering heeft geleid.

De interviews hebben plaatsgevonden op het kantoor van stichting SurAnt en stichting Vrij/S.T.E.K. De interviews met twee bestuursleden vonden plaats op een alternatieve locatie. Met uitzondering van één hebben alle interviews in een gesloten setting plaatsgevonden waarbij de kans op ruis beperkt is. Twee participanten die niet meer in dienst waren van de stichtingen hebben in verband met hun drukke schema verzocht samen geïnterviewd te worden. De interviews duurde gemiddeld 26 minuten. Voor aanvang van het interview hebben alle participanten het toestemmingsformulier ondertekend. Daarnaast werd hen verteld dat wanneer zij zich niet meer prettig voelden zij het interview op elk moment konden afbreken. Het literatuuronderzoek vervult een ondersteunende rol bij de onderzoeksmethoden: ten eerste omdat het perspectief heeft geboden voor de richting van het onderzoek en ten tweede omdat het handvaten heeft geboden bij de totstandkoming van de topiclijst, welke in appendix 2 te vinden is. Alle interviews zijn opgenomen en later getranscribeerd. In verband met de privacygevoeligheid zijn de opnames na verwerking vernietigd. Het toestemmingsformulier is terug te vinden in appendix 3.

Alle audio opnames zijn getranscribeerd, dit betekent dat opnames volledig worden verwerkt tot een uitgetypt bestand. Op deze wijze zijn de interviews gereed gemaakt voor data analyse (Hennink, Hutter & Bailey, 2011). Alle transcripten zijn geanonimiseerd. Om de identiteit van de participant niet te verhullen is informatie zoals naam en leeftijd uit de transcripten verwijderd (Hennink, Hutter & Bailey, 2011). Belangrijke informatie zoals de functie en locatie van de participant zijn wel vermeld in de quotes. De genoemde achtergrondinformatie van de participanten is afhankelijk van het thema dat is besproken. Daarom kan het voorkomen dat bij een bepaalde quote alleen de functie van de participant en bij een andere quote alleen de desbetreffende organisatie wordt genoemd. Maar zonder verdere achtergrondinformatie is de identiteit van de participant niet te achterhalen.

Daarna heeft er een coderingsproces plaatsgevonden. Dit houdt in dat elke zin of alinea die betrekking heeft op een bepaald thema die van belang is voor de data-analyse een code krijgt toegewezen (Hennink, Hutter & Bailey, 2011). Bij de analyse van de interviews zijn de codes door middel van inductieve en deductieve methoden ontstaan. Dit proces heeft met behulp van het analyseprogramma Atlas.ti plaatsgevonden. De deductieve codes waren op basis van het literatuuronderzoek en de topiclijst voorafgaand aan de interviews al vastgesteld. Om de codes die geen betrekking hadden tot het literatuuronderzoek ook mee te nemen heeft er een inductief coderingsproces plaatsgevonden. Hierdoor zijn alle relevante ervaringen van de participanten ook geanalyseerd.

Sommige zinnen waren op meerdere factoren van toepassing waardoor deze meerdere codes hebben gekregen. Hoe vaker een code werd toegewezen, hoe meer bewijslast er ontstond. Dit wordt de *groundedness* van een code genoemd (Mortelmans, 2001). De combinatie van gericht- en open coderen heeft tot een zeer specifiek en uitputtende codelijst geleid. Deze lijst is ontwikkeld tot een codeboek en is in appendix 4 toegevoegd. Om de structuur van de data-analyse te waarborgen zijn er op basis van de coderingen en de drie hoofdthema's uit het interview (eigen organisatie, algemene samenwerking en de specifieke samenwerking) twaalf overkoepelende familiecodes ontwikkeld. Elke code die raakvlakken had met een van de familiecodes is daarin onderverdeeld. Een familiecode kan worden gecreëerd wanneer bepaalde codes betrekking hebben op een specifiek onderwerp (Mortelmans, 2001).

Deze methode van coderen is toegepast om structuur in de gegevens te krijgen. Nadat alle gegevens waren gestructureerd zijn er verbanden gelegd tussen de verschillende codes en familiecodes. Per familiecode is geanalyseerd welke thema's het meest naar voren kwamen. Daarna is onderzocht in hoeverre er een verschil was tussen de participanten met betrekking tot de meest voorkomende codes binnen een familiecode. Zodoende kon er worden gekeken of bepaalde verschillen te verklaren waren. Daarna is onderzocht of de meest voorkomende thema's binnen een of verschillende families naar voren kwamen. Zodoende kon worden geanalyseerd in hoeverre bepaalde aspecten op meerdere facetten betrekking hadden en konden de resultaten met elkaar vergeleken worden. De familiecodes

die in dit onderzoek zijn ontwikkeld zijn te raadplegen in tabel 2. Uiteindelijk zijn de resultaten vergeleken met de literatuur over dit onderwerp. Als aanvullende test zijn de resultaten besproken met een participant waarbij is onderzocht in hoeverre deze overeenkomen. Hierbij was geen sprake van discrepantie.

**Tabel 2:** Familiecodes

Familiecode	Typologie
Perceptie eigen organisatie	Alle codes gerelateerd aan de ervaringen, kennis en werkwijze van de huidige organisatie waarvoor de participanten in dienst zijn
Positieve aspecten eigen organisatie	Alle codes gerelateerd aan de positieve aspecten en ervaringen van de participanten binnen de eigen organisatie
Negatieve aspecten eigen organisatie	Alle codes gerelateerd aan de negatieve aspecten en ervaringen van de participanten binnen de eigen organisatie
Perceptie samenwerking	Alle codes gerelateerd aan de betekenisgeving van de participanten met betrekking tot het begrip samenwerken
Ervaringen met betrekking tot samenwerking	Alle codes gerelateerd aan de ervaringen van de participanten met samenwerking binnen en buiten de eigen organisatie
Positieve aspecten aan samenwerking	Alle codes gerelateerd aan de positieve aspecten van samenwerking
Negatieve aspecten samenwerking	Alle codes gerelateerd aan de negatieve aspecten van samenwerking
Bekendheid met toekomstige partner	Alle codes gerelateerd aan de kennis en perceptie over de toekomstige samenwerkingspartner
Ervaring met toekomstige partner	Alle codes gerelateerd aan de ervaringen en het opgedane contact met de toekomstige samenwerkingspartner
Betrokkenheid bij toekomstige samenwerking	Alle codes gerelateerd aan de betrokkenheid bij de voorbereiding en uitvoering van de toekomstige samenwerking
Perceptie toekomstige samenwerking	Alle codes gerelateerd aan de aspecten van algemene samenwerking gespecificeerd op de toekomstige samenwerking
Persoonlijke perceptie bij toekomstige samenwerking	Alle codes gerelateerd aan de persoonlijke opvattingen, inbreng en weerstand van de participanten met betrekking tot de toekomstige samenwerking

## 4. Resultaten

In dit hoofdstuk zullen de resultaten van de interviews met de 27 participanten worden weergegeven. Deze resultaten zullen in drie subhoofdstukken worden opgedeeld. Ten eerste zullen de resultaten met betrekking tot de beleving van de eigen organisatie worden benoemd. Daarna volgen de resultaten over de algemene samenwerking en tot slot volgen de resultaten waarin die visie van de participanten op de samenwerking uiteengezet wordt.

### 4.1 Beleving eigen organisatie

Het grootste gedeelte van de participanten voelt zich sterk betrokken bij de organisatie waar zij bij aangesloten zijn. Dit is zowel bij stichting SurAnt als bij stichting Vrij/S.T.E.K. het geval:

*“Ik voel me heel erg onderdeel van de organisatie, vooral omdat de organisatie echt draait op vrijwilligers en stagiaires. Zonder vrijwilligers en stagiaires zou stichting SurAnt niet kunnen bestaan.”* (Participant 16, stichting SurAnt)

*“Kijk, onderdeel van de organisatie betekent dat je staat voor de doelstellingen van de organisatie en dat je daar je bijdrage aan wilt leveren dat is wat ik doe.”* (Participant 25, stichting Vrij/S.T.E.K.)

Dat de participanten zich bij beide organisaties betrokken voelen heeft er voornamelijk mee te maken dat zij een sterk verantwoordelijkheidsgevoel hebben voor de taken die zij moeten uitvoeren. Tijdens de interviews werd het meest gesproken over de cliënten en de hulpverlening die binnen de organisatie aan hen wordt verleend. De reden dat men werkzaam is bij de organisaties heeft grotendeels te maken met de interesse in de doelgroep en hen te helpen bij de problematiek. Dit werd genoemd als belangrijkste positieve aspect van de organisaties. Bij beide organisaties zijn de participanten zeer bereid om hulp te verlenen. De volgende quotes illustreren deze bevindingen:

*“Wat de organisatie uniek maakt is de laagdrempeligheid en het oneindige enthousiasme waarmee we helpen. Dat vind ik echt fantastisch om te zien, dat de mensen maar doorgaan. Steeds dat extra stapje willen zetten voor de cliënt. Met hart en ziel daarvoor gaan op alle niveaus. Dat vind ik echt fantastisch.”* (Participant 1, stichting SurAnt)

*“Het is eigenlijk nooit zo dat wanneer we een klusaanvraag binnen krijgen we aangeven dat we dit niet willen doen. We proberen het altijd. Bijvoorbeeld maandag hadden we een klus om een huis leefbaar te maken. Toen we daar aankwamen was het echt een hol, maar we hebben het uiteindelijk wel gedaan. Dat maakt de stichting wel uniek, we zeggen niet zomaar nee.”* (Participant 8, stichting Vrij/S.T.E.K.)

De quotes illustreren de motivatie van de organisaties om de doelgroep bij te staan, wat bij beide organisaties als zeer uniek werd bestempeld. In tegenstelling tot de positieve aspecten van de organisaties, die zeer met elkaar in overeenstemming waren, is er bij de negatieve aspecten een opvallend verschil geconstateerd. Waar er bij de medewerkers van stichting SurAnt voornamelijk werd gesproken over een gebrek aan communicatie en het ontbreken van structuur is bij stichting Vrij/S.T.E.K. de gedateerde werkwijze hetgeen waar zij niet tevreden over waren. Dit aspect wordt, zoals in de weergegeven quotes, door het overgrote deel van de participanten van stichting Vrij/S.T.E.K. benoemd:

*“Ja, ik vind dat het vaak allemaal wat achterloopt met papier. Het is heel veel papier, bijvoorbeeld het vrijwilligersbestand is een bakje met papiertjes. Ik denk dat we dat wel zouden uitbreiden door het te digitaliseren zodat het wat meer overzichtelijk is. Ik denk dat het wel een goed verbeterpunt zou zijn.”* (Participant 9, stichting Vrij/S.T.E.K.)

*Ik heb al een paar keer aangegeven dat ik vind dat het hier wat moderner moet. We werken nog met een dagboek waarin je dingen schrijft, ik vind gewoon dat het allemaal veel digitaler kan.* (Participant 8, stichting Vrij/S.T.E.K.)

Dit is een opvallend contrast met de beleving binnen stichting SurAnt waar voornamelijk het gebrek aan communicatie als negatief kenmerk werd benoemd:

*“We werken met best veel stagiaires en vrijwilligers. We hebben allemaal hele goede ideeën en dergelijke, maar ook dingen waar we tegen aan lopen. Het is belangrijk om dat structureel te bespreken. We hebben eens in de zoveel tijd een vrijwilligersbijeenkomst, naar mijn idee kan dat wel meer. Dat is wel bevorderlijk voor de werksfeer maar ook voor de organisatie. Uiteindelijk is het ook zo bij mensen wanneer ze ideeën hebben dat je maar drie maanden hebt om deze te realiseren daarna denk je laat maar. Daarom denk ik dat het heel belangrijk is dat het gecommuniceerd wordt en dat er iemand is die dat in banen leidt.”* (Participant 24, stichting SurAnt)

Deze uitspraken illustreren het verschil tussen de negatieve aspecten bij stichting SurAnt, waar het gebrek aan communicatie wordt benoemd. Dit in tegenstelling tot stichting Vrij/S.T.E.K waar de gedateerde werkwijze als negatief wordt ervaren. Ondanks de negatieve aspecten heerst er onder het grootste deel van de participanten een positief gevoel over de organisatie waarvoor zij werkzaam zijn.



## 4.2 Betekenisgeving aan samenwerking

Wanneer de medewerkers praatten over hun betekenisgeving van het begrip samenwerken werd communicatie veruit het meest benoemd. Daaraan gerelateerde onderwerpen zoals het delen van informatie en het leren van elkaar kwamen in de gesprekken ook vaak naar voren. Daarnaast werden de onderlinge afhankelijkheid tussen organisaties en het hebben van een gemeenschappelijk doel als een belangrijke voorwaarden van samenwerking gezien. De communicatie was voor beide stichtingen het meest belangrijk waarbij voornamelijk werd gerefereerd aan transparantie, wat blijkt uit de volgende quotes:

*“Van te voren moet het duidelijk zijn wat de reden is van de samenwerking, wat het doel en wat het beide partijen op kan leveren. En de communicatie is heel belangrijk. Het kan zijn dat SurAnt heel anders te werk gaat dan dat stichting Vrij en STEK dat doen.”* (Participant 19, stichting Vrij/S.T.E.K.)

*“Je moet kunnen zeggen wat je vindt en kunnen praten over wat we van elkaar vinden. Dingen zoveel mogelijk bespreekbaar maken.”* (Participant 4, stichting SurAnt).

Deze quotes illustreren dat communicatie bij beide stichtingen als belangrijke voorwaarde voor samenwerken wordt gezien. Daarnaast is het opvallend dat meer dan de helft van de respondenten het effectiever kunnen helpen en begeleiden van de cliënten als belangrijkste reden voor samenwerking zag. Dit is overeenkomstig met de eerdere bevindingen waarbij het grootste deel van de respondenten aangaf het helpen en begeleiden van ex-gedetineerden als belangrijkste doel van de organisatie te zien. Van de vijftien participanten die effectieve hulpverlening als reden voor de samenwerking noemden waren er negen die dagelijks contact met de doelgroep hadden. Zij refereerden voornamelijk aan de praktische voordelen die de samenwerking zou kunnen opleveren voor zowel voor stichting SurAnt als stichting Vrij/S.T.E.K:

*“Wij lopen bijvoorbeeld vast op huisvesting. Als wij een partner hebben die mogelijkheden heeft met huisvesting dan zouden wij ons werk beter kunnen doen en dan heeft de huisvesting ook meer klanten. Niet dat ze dat in deze tijd perse nodig hebben. Of met de geestelijke gezondheidszorg, daar hebben we geen contactpersonen, dus het is gewoon heel lastig om iemand te kunnen doorverwijzen.”* (Participant 15, stichting SurAnt)

*Je merkt sowieso wel dat bijvoorbeeld de klusaanvragen, de aanvragen voor kleding en afwasdingen, dat het heel erg terug is gelopen. Omdat nu de eerste overplaatsingen vanuit de Bijlmerbajes al plaatsvinden naar Zaandam toe. Wat dat betreft is het wel een stuk rustiger geworden. [Samenwerking]. Dat zou wel meer werk op kunnen leveren.* (Participant 18, stichting Vrij/S.T.E.K.)

Bij de participanten die op beleidsniveau actief zijn is er ook consensus over het doel van samenwerking. Ook zij gaven aan dat de verbetering van de hulpverlening een belangrijk aspect is:

*‘‘In het algemeen gesproken is het doel van zo ’n samenwerking dat de instellingen en ook de cliënten van die instellingen erop vooruit gaan. Dat je meer perspectief kunt bieden, dat staat ook in de samenwerkingsovereenkomst.’’* (Participant 27, bestuurslid)

Hieruit blijkt dat er over het algemeen geen noemenswaardige verschillen tussen de organisaties en de achtergronden van de participanten waren. Dit duidt erop dat er sprake is van een gemeenschappelijk doel. Bij het benoemen van de positieve aspecten van samenwerking kwam voornamelijk naar voren dat door het bundelen van de krachten en expertise van organisaties cliënten beter kunnen worden geholpen. Het kunnen realiseren van een effectievere hulpverlening werd ook al veelvuldig genoemd. Het behalen van betere resultaten werd veruit het meest genoemd wanneer er werd gesproken over de voordelen van samenwerking, dit geldt voor beide stichtingen:

*‘‘Als iemand hier binnenkomt die ten einde raad is, die van het kastje naar de muur wordt gestuurd en bij ons niet in aanmerking komt, maar bijvoorbeeld wel bij Begeleid Wonen Amsterdam in aanmerking kan komen. Dat je ze daar dan makkelijk heen kan sturen met goede begeleiding, en dat is dan voor mij ook een stukje prettiger werken. Anders stuur je hier weer iemand de uit.’’* (Participant 8, stichting Vrij/S.T.E.K.)

*Omdat ik dan veel beter een cliënt kan helpen, ik weet dan waar diegene moet zijn en dan kan ik ook sneller doorverwijzen.* (Participant 14, stichting SurAnt).

Het opvallende aan deze quotes is dat participanten benoemen dat cliënten sneller bij een andere organisatie terecht kunnen wanneer er wordt samengewerkt. Dit duidt erop dat de verbindingen met andere organisaties op dit moment niet voldoende aanwezig zijn. Naast de meer effectieve hulpverlening werden het delen van informatie en het leren van elkaar als belangrijke voordelen bij samenwerking gezien. Dit aspect werd bij beide organisaties veelvuldig benoemd, wat wordt geïllustreerd aan de hand van de volgende quotes:

*‘‘Ik kan altijd leren van anderen, als we vergaderen dan hoor je hoe ze bepaalde dingen naar voren brengen, hoe ze in gesprek gaan. Ik ben ook net nieuw in het werkveld in vergelijking met anderen. Dus de manier van gesprekstechnieken neem ik wel over en hoe ze bepaalde dingen aanpakken. Ze zitten wat langer in het werkveld waardoor ik heel veel adviezen meeneem.’’*(Participant 11, stichting SurAnt)

*Je kan leren van elkaars ervaring. Het is natuurlijk fijn voor (..) als hij met iets zit kan hij vragen of jullie daar ervaring mee hebben. En als het goed is versterk je elkaar daarmee.* (Participant 24 , stichting Vrij/S.T.E.K.)

Het leren van elkaar en het uitwisselen van informatie werden vooral benoemd wanneer er werd gesproken over effectieve hulpverlening. Dit hangt samen met eerdere bevindingen over de belangrijkste aspecten van samenwerking. Waar bij het benoemen van de positieve aspecten vooral werd gesproken over het effectiever helpen van de cliënten, werd bij het de negatieve aspecten gesproken over organisationele cultuurverschillen die de samenwerking kunnen beïnvloeden. Het waren voornamelijk de vaste medewerkers en bestuursleden die dit benoemden:

*‘‘Je merkt wel dat er soms cultuur, structuur, ideeën en filosofie niet strookt met elkaar. Dat hebben we een tijd met bijvoorbeeld Humanitas gehad. Dan ga je samenwerken maar iedereen had een eigen stijl van werken. Dan zijn ze het er weer niet mee eens. Dan moet je iemand van Humanitas, een vrijwilliger aanspreken. Dan komt iemand anders van Humanitas weer met het tegenovergestelde.’’* (Participant 4, coördinator)

*‘‘In het algemeen weten we dat samenwerken altijd wat extra complicaties met zich meebrengt omdat je moet overleggen en andere culturen bij elkaar moet brengen. Dat weten we, maar het zijn theoretische modellen. Uiteindelijk gaat het toch om de mensen die je bij elkaar brengt om te zien of dat goed gaat.’’* (Participant 21, bestuurslid)

Deze bevindingen geven aan dat er op bestuursniveau wordt nagedacht over de organisationele cultuurverschillen en de wijze waarop hier het best mee kan worden omgegaan. Daarnaast werd de eventuele concurrerende positie ten opzichte van elkaar benoemd, zowel op organisatorisch als op persoonlijk niveau. Dit werd, in tegenstelling tot de cultuurverschillen, voornamelijk door de stagiaires benoemd:

*‘‘Als je hetzelfde werk doet denk ik dat er misschien strijd komt over cliënten. Juist omdat je bij een stichting je subsidie krijgt aan de hand van cliënten. Als je dan samenwerkt met een organisatie die hetzelfde werk doet dan kan je een strijd krijgen tussen de organisaties. Er ontstaat dan een concurrentiestrijd.’’* (Participant 3, stagiair)

*‘‘Onder andere dat bepaalde stagiaires mijn taken overnemen, dat zou ik ook niet willen.’’* (Participant 17, stagiair).

Dat de participanten die dagelijks met de cliënten werken de concurrentiestrijd als negatief kenmerk noemden kan liggen aan het feit dat zij nog weinig informatie hebben over de samenwerking en welke veranderingen dit met zich mee brengt. Ook bij dit onderwerp kwam het belang van communicatie en de eenduidigheid over het doel van de samenwerking naar voren.

Opvallend is dat deze eenduidigheid in de resultaten naar voren komt. Er heerst namelijk een algemene consensus over het verbeteren van de hulpverlening. In tegenstelling tot de positieve aspecten zijn de participanten bij het beantwoorden van de vragen over de negatieve aspecten niet in overeenstemming met elkaar. De verschillen zijn hierbij voornamelijk gebaseerd op functie. Waar de participanten die dagelijks met de cliënten werken zich voornamelijk uitlieten over een eventuele concurrentiestrijd, spraken de coördinatoren en bestuursleden voornamelijk over de verschillende organisationele culturen die bij elkaar moeten worden gebracht.

Ondanks dat alle participanten uitgebreid antwoord konden geven op de vragen welke voor- en nadelen zij konden bedenken bij samenwerken hebben maar een paar participanten daadwerkelijk ervaring met samenwerking. Het overgrote deel van de antwoorden is om die reden ook niet gebaseerd op ervaringen maar op vermoedens. Hoewel de participanten onderling vaak met elkaar hebben samengewerkt heeft het grootste deel geen ervaring met de samenwerking tussen organisaties. Van de participanten die hier wel ervaring mee hebben geeft het grootste deel aan dit als positief te ervaren. Er waren geen gemeenschappelijke overeenkomsten met betrekking tot de factoren die hieraan hebben bijgedragen. De participanten die betrokken zijn geweest bij een interorganisationele samenwerking zijn over het algemeen vast in dienst of actief als bestuurslid bij de organisaties:

*“Tot nu toe loopt het wel oké. Het gaat wel goed maar waar ik wel blij mee ben is dat ze weten wat ze [de samenwerkende organisatie] van ons kunnen verwachten als ze met ons naar het binnen RIC gaan en ik weet wat ik van hun kan verwachten. En we hebben gelukkig ook weer dezelfde contactpersonen die we in (..) hadden.”* (Participant 11, coördinator).

*“We krijgen af en toe klanten van (..) die uitbegeleid zijn. En dan kunnen zij de kans krijgen om zelfstandig een tijdje te wonen voordat ze dan weer verder gaan. Die kans krijgen ze bij ons en soms kunnen we ze dus ook door laten schuiven naar een woning, soms ook niet. [Samenwerking] Dat doen we al een paar jaar, ik geloof al twee of drie jaar.”* (Participant 20, bestuurslid)

Deze quotes verschillen sterk met die van de medewerkers die dagelijks in contact staan met de doelgroep, zij hebben namelijk weinig ervaring met samenwerking tussen organisaties. Zoals aan de quotes is te zien is het enige contact wat zij met andere organisaties hebben gebaseerd op informatieoverdracht. Van een daadwerkelijke samenwerking is dan ook geen sprake, dat wordt bevestigd door de participanten:

*“Wij dragen de cliënt voor maar we hebben niet direct contact met de gemeente .”* (Participant 19, stagiair)

*“Nee, ik heb wel mensen doorverwezen naar andere organisaties. En heb daar ook wel contact mee gehad. Met opvanghuizen, die vragen soms achtergrond informatie aan me. Dan geef ik de informatie die ik heb.”* (Participant 4, stagiair)

Deze quotes illustreren het verschil tussen de functies binnen de stichtingen. Een verklaring voor dit verschil kan zijn dat de medewerkers in het kader van hun stage werkzaamheden verrichten. Dat zij nog bezig zijn met hun opleiding kan de reden zijn dat zij überhaupt weinig ervaring hadden met samenwerkende organisaties. Dat alle veertien participanten die geen ervaring hadden met samenwerking wel contacten onderhouden met andere organisaties duidt erop dat er veel sprake is geweest van informatieoverdracht, wat ook als een belangrijk aspect voor samenwerking wordt gezien.

### 4.3 Perceptie toekomstige partner

Bij de informatie over de toekomstige samenwerkingspartner viel het op dat de groep die wel wat wist te vertellen over de organisatie ongeveer even groot is als de groep die niets tot weinig kon vertellen. Dertien participanten hadden weinig tot geen kennis van de organisatie, terwijl veertien participanten wel enige kennis tot hun beschikking hadden. Daarbij moet worden vermeld dat de informatie die de participant heeft over de andere organisatie voor een groot deel samenhangt met de betrokkenheid bij het kennismakingsproces. Van de participanten die niets tot weinig over de andere organisatie konden vertellen zijn er maar twee betrokken bij het kennismakingsproces. Daarnaast bleek dat het overgrote deel van de participanten ook niet precies wisten wat de werkzaamheden van de andere organisatie waren. Daaruit blijkt dat de specifieke kennis over de organisaties nog ontbreekt. Hierin is geen verschil tussen de organisaties merkbaar. Dit is te illustreren aan de hand van deze quotes:

*“Wat ik weet is dat zij woningen hebben, of tenminste plekken waar mensen die langer dan zes maanden gedetineerd zijn voor in aanmerking kunnen komen. Ze hebben daarvoor wel een wachtlijst. Verder zijn zij ook een soort van maatjes voor de gedetineerden die vastzitten om regelzaken te doen en ook om eenzaamheid te voorkomen geloof ik. Dat is eigenlijk een beetje wat de organisatie doet toch?”* (Participant 24, stichting SurAnt)

*“Het zijn een beetje dezelfde organisaties. Volgens mij hebben Vrij en S.T.E.K ook huizen waar mensen een korte periode kunnen verblijven. Maar eigenlijk zijn ze vrijwel hetzelfde, het is ook zo dat S.T.E.K. en Vrij niet echt hulp bieden, terwijl SurAnt echt hulp aanbied op de vijf leefgebieden. Bij S.T.E.K. en Vrij is dat minder volgens mij, dan komen ze alleen maar kleding of geld halen voor de gedetineerden. Dus volgens mij helpt S.T.E.K. en Vrij meer met de praktische dingen, en huizen. En SurAnt meer met hulpvragen.”* (Participant 23, stichting Vrij/S.T.E.K.)

Uit deze antwoorden blijkt dat de kennis over de andere organisatie voornamelijk betrekking had op de werkzaamheden die worden verricht. De participanten hadden weinig kennis over de identiteit en visie van de andere organisatie. Wat daarnaast opviel is dat het grootste gedeelte van deze participanten geen rol spelen in het samenwerkingsproces. Dit was omgekeerd ook het geval. De participanten die wel kennis hadden over de organisaties zijn betrokken bij het samenwerkingsproces, wat wordt geïllustreerd aan de hand van de onderstaande quote:

*“Stichting Vrij is natuurlijk een organisatie die haar sporen al verdiend heeft 40 jaar lang. Ik vind Vrij ook een organisatie waarbij met name langdurig contact met gedetineerden en ex-gedetineerden goed ingezet moet worden en dat is eigenlijk het DNA van Vrij zoals ik ze al 20 jaar ken. Van STEK is natuurlijk het fijne dat ze die woningen hebben en in die samenwerking wil ik gaan kijken hoe we de mensen die in de woningen wonen ook gedurende drie maanden, zes maanden of een jaar als effectief vooruit helpen.”* (Participant 6, bestuurslid).

Deze uitspraken illustreren dat het grootste deel van de participanten die niet wordt betrokken bij de samenwerking nog weinig kennis hebben van de andere organisatie. Dit is te verklaren door het feit dat er ten tijde van de interviews een kennismakingsproces in gang werd gezet, waarbij de bevindingen van de betrokkenen nog niet waren gedeeld met de rest van de organisatie. In overeenstemming met een groot deel van de participanten die niet werd betrokken bij de samenwerking is dat het gros van deze groep zich ook niet bewust is van de fase waarin het proces zich bevond. De volgende quote laat zien dat communicatie een belangrijk aspect is voor de samenwerking en dat bij het ontbreken hiervan er negatieve gevoelens ten opzichte van de andere organisatie en de samenwerking als geheel kunnen ontstaan.

*“Nee, alleen dat ik vind dat je briefing, om het heel formeel te zeggen, over deze samenwerking zou moeten krijgen. Daardoor heb je veel meer het gevoel dat je onderdeel van een fusie bent want nu denk je van nou ja de directie gaat fuseren en je ziet het wel. Natuurlijk zal het financieel zijn voordelen hebben, ongetwijfeld, en qua positionering of marktaandeel. Maar als een werknemer of een vrijwilliger van een stichting, krijg je wel het gevoel dat je helemaal niets voorstelt. Dat is wat mij heel erg dwarszit in dit proces naar de samenwerking toe.”*

Onderzoeker: *“Je bent er helemaal niet bij betrokken?”*

*“Nee, voordat jij kwam wist ik niet eens van de samenwerking.”* (Participant 14, stagiair)

Hier komt wederom het verschil tussen de stagiaires met de coördinatoren en de bestuursleden naar voren. De stagiaires zijn veel minder op de hoogte van de samenwerking. In sommige gevallen wordt het gebrek aan informatie als een zeer negatief kenmerk omschreven. Ondanks dat deze negatieve gevoelens niet te generaliseren zijn illustreert de bovenstaande quote wel in hoeverre een gebrek aan communicatie invloed kan hebben op de beleving van de participanten in het kader van de samenwerking. De groep participanten die wel betrokken zijn bij de samenwerking dragen voornamelijk bij aan het kennismakingsproces en hebben weinig kennis van de precieze redenen en vormgeving van de samenwerking. Degene die wel over deze kennis beschikken zijn voornamelijk werkzaam op bestuursniveau en zijn al vanaf het begin bij het proces betrokken. In de loop van het samenwerkingsproces zijn er, op het kennismakingsproces na, weinig participanten betrokken geweest bij het organiseren van de samenwerking. De stagiaires zijn het minst betrokken.

#### 4.4 Perceptie toekomstige samenwerking

Bij beide organisaties is er, ondanks dat het doel van de samenwerking en de manier waarop deze vormgegeven gaat worden bij een groot deel van de participanten nog niet duidelijk is, wel veel begrip voor de samenwerking. Het grootste deel van de participanten is van mening dat de samenwerking een positief invloed kan hebben op de organisaties. De algemene perceptie is dat bij de samenwerking de goede aspecten en taken van beide organisaties gebundeld worden waardoor ze elkaar kunnen helpen, wat uiteindelijk zal leiden tot een betere hulpverlening. De hulpverlening is een terugkerend thema in de resultaten. De onderstaande quotes illustreren daarnaast dat er bij de organisaties consensus is over de onderlinge afhankelijkheid waardoor zij elkaar goed kunnen aanvullen, wat gunstig is voor de doelgroep die zij willen ondersteunen:

*“Stichting S.T.E.K. en Vrij zijn hele oude organisaties naar mijn gevoel. Tenminste wat ik heb begrepen, zij hebben gewoon vernieuwing nodig. SurAnt heeft altijd de ambitie gehad om woningen te kunnen regelen voor gedetineerden en zij hebben versterking nodig. Ik denk dat wat zij aanbieden past bij SurAnt en dat de samenwerking wat ik al zei. Allebei hebben ze iets wat ze kunnen gebruiken.”*  
(Participant 11, stichting SurAnt)

*“Om de hulpverlening te verbeteren en te weten waarnaar je de cliënt kan doorverwijzen. Stichting S.T.E.K. heeft woningen en dat is voor stichting SurAnt weer heel handig om door te verwijzen. Wij hebben ook cliënten met vragen die wij niet kunnen behandelen, waar zij weer bij kunnen helpen.”*(Participant 20, Stichting Vrij/S.T.E.K.)

Deze quotes komen overeen met eerder genoemde redenen van participanten om bij dit type organisaties te willen werken, namelijk het helpen en begeleiden van ex-gedetineerden. De participanten zijn van mening dat de samenwerking het begeleiden van deze doelgroep zal vergemakkelijken. Ook hierbij is het opvallend dat een aanzienlijk deel van de antwoorden niet gebaseerd zijn op de ervaringen met maar gebaseerd zijn op hun perceptie over samenwerking en de gevolgen hiervan.



Ondanks dat de participanten de samenwerking tussen de organisaties als een positieve ontwikkeling beschouwen wordt er bij het benoemen van de factoren van die belang zijn voor een goed verloop voornamelijk gerefereerd aan communicatie, het maken van afspraken, informatie delen met elkaar en vertrouwen. Over het algemeen waren bij deze bevindingen geen specifieke verschillen binnen de participantengroep:

*“Dat is denk ik een noodzaak om het positief te laten verlopen. Ook de communicatie met de vrijwilligers van onze stichtingen, dat is ook van heel groot belang dat het dus op een positieve manier en vooral ook tijdig gebeurd. Want ik ervaar dat in mijn werk ook altijd, vandaar dat ik het dan misschien ook aanvoel als een belangrijk aspect. Het is toch een feit dat als je dat niet doet, of niet voldoende, dan komen er fricties van en dan zit je ermee en dan kan het voor de toekomst belemmerend zijn.”* (Participant 27, stichting Vrij/S.T.E.K.)

*“Ik denk dat het belangrijk is dat er goede en duidelijke afspraken gemaakt worden, maar dat het ook belangrijk is dat het naar iedereen die ermee bezig is, echt iedereen, dat die regels gewoon duidelijk gemaakt worden.”* (Participant 5, stichting SurAnt)

Naast dat het grootste deel van de participanten communiceren als belangrijke voorwaarde voor de samenwerking ziet willen zij op de hoogte worden gehouden van wat er speelt en wat voor veranderingen de samenwerking tot gevolg kan hebben. Dit is in overeenstemming met de algemene tendens over het ontbreken van communicatie en structuur binnen de organisaties, wat door de participanten veelvoudig wordt benoemd.

Uit de interviews is naar voren gekomen dat 22 participanten bereid zijn om een bijdrage te leveren aan de samenwerking. Hierbij wordt voornamelijk gerefereerd aan het delen van informatie, wat door de participanten ook als een belangrijke factor wordt gezien voor een succesvolle samenwerking. Het grootste deel van de participanten ziet daarin ook een rol voor zichzelf in weggelegd. Zij leggen de verantwoordelijkheid hiervoor niet alleen bij de directie en het bestuur van de organisaties. Zowel de stagiaires, als coördinatoren en het bestuur: iedereen wilt bijdragen aan het samenwerkingsproces.

*“Ik denk dat ik zou kunnen monitoren hoe het verloop gaat wanneer we iemand doorverwijzen. Hoe ervaren de cliënten de hulp die ze krijgen van S.T.E.K.? En dat je vanuit daar kan opmaken of ze dezelfde visie delen. En of ze op een lijn zitten. Wil je allebei hetzelfde voor de cliënt?”* (Participant 3, stagiair)

*“Ik kijk naar wat er praktisch moet gebeuren, denk over hoe we moeten communiceren en hoe we gaan samenwerken etcetera. Hoe ga je de medewerkers informeren? Hoe bereid je het bestuur voor op financiële verantwoording naar elkaar, willen zij dat wel? Het maken van een tijdsplanning, kijken naar alles wat geregeld moet worden en het helpen ondersteunen in het proces.”* (Participant 1, coördinator)

De participanten hebben over het algemeen geen weerstand ervaren bij de samenwerking. Desondanks werd er wel opvallend vaak gerefereerd aan bepaalde punten waar volgens hen aandacht aan moet worden besteed om de samenwerking op een goede manier te laten verlopen. Dit had met name betrekking op de communicatie naar elkaar toe:

*‘Nee, anders moet je er niet aan beginnen. Ik kan me voorstellen dat de vraagtekens en onzekerheid bij de mensen die het dagelijkse werk doen het grootst is. En het is belangrijk dat daar aandacht voor is en dat het een goede plek krijgt. En ik denk dat het belangrijk is dat er voldoende openheid over gegeven wordt. En dat het ook terug komt in de momenten dat wij er ook zijn. Want als je dat niet goed aanpakt dan gaat het mis. En bij mij zit er geen weerstand, want je kan nog wel even doorgaan. Maar ik denk dat het op een gegeven moment voor zulke kleine stichtingen, alle drie, eindig is. Want je moet wel wat doen want anders wordt het heel moeilijk.’*(Participant 26, bestuurslid)

*‘Ik zie nog niet echt gevaren voor mijzelf en mijn eigen werkzaamheden. Maar ik weet natuurlijk niet in hoeverre de visie zal veranderen naarmate je echt een samenwerking hebt. Of je dan bij SurAnt met een ander werkwijze zou werken, dat is misschien wel voordeliger, misschien voel je je daar wel minder bij thuis. Maar daar kan ik nog niet echt uitspraken over doen.’*(Participant 15, stagiair)

De kleine groep participanten die wel enige weerstand ervoer bij de samenwerking refereerden er voornamelijk aan dat zij zich niet goed konden voorstellen hoe de samenwerking er precies uit zou gaan zien en welke gevolgen dit heeft voor de organisatie. De onderstaande quote illustreert wederom het belang van communicatie:

*‘Waarom moet er een bestuurder vertrekken in verband met de samenwerking? Waarom blijft hij niet als reserve, als er iemand wegvalt dan kan hij invallen en dan blijft het drie tegen drie. Als er nu eentje wegvalt, wat gaat er dan gebeuren? Ik weet het niet. Wordt er een ander bestuurslid gezocht?’*(Participant 7, coördinator)

Er kan worden gesteld dat de weerstand is ontstaan door het ontbreken van communicatie. Er zijn nog allerlei vragen en het uitblijven van de antwoorden kan de oorzaak van de weerstand zijn geweest. Er is geen verschil tussen organisaties wat betreft deze weerstand. Het kleine aantal participanten dat weerstand ervoer bij de samenwerking kenmerkt zich niet door een bepaalde eigenschap.

#### **4.5 Algemene reflectie op de resultaten**

De belangrijkste bevinding is dat communicatie een belangrijk aspect is binnen de organisaties. Begrippen die daaraan verwant zijn zoals leren van elkaar en informatieoverdracht kwamen ook veelvuldig ter sprake. Er is eveneens vaak gerefereerd aan de hulpverlening. Als motivatie om bij de organisatie te werken werd de doelgroep als belangrijkste reden genoemd. Dit werd in het gehele onderzoek het meest genoemd.

Er waren over het algemeen geen grote verschillen tussen de organisaties. Het enige waarneembare verschil had te maken met de aspecten die de participanten voor verbetering vatbaar vonden. Bij de ervaring met samenwerking waren het voornamelijk de coördinatoren en bestuursleden die hier over vertelden. De stagiaires hadden hier weinig tot geen ervaring mee. Hetzelfde geldt voor de ervaring die de participanten met de andere organisatie hadden. De bestuursleden en coördinatoren zijn voornamelijk betrokken bij het samenwerkingsproces en konden daardoor meer over de andere organisatie vertellen. Een aantal stagiaires hadden wel enige ervaring met de andere organisatie, maar deze kennismaking heeft nog geen invloed gehad op de algemene kennis. Een andere belangrijke constatering is dat er binnen de organisaties weinig weerstand is. Er kan worden gesproken van eenstemmigheid wanneer het gaat over het belang van de samenwerking, wanneer het de effectieve hulpverlening en communicatie betreft. Hierbij is het wel opvallend dat bij gebrek aan voldoende communicatie en informatie wel een gemeenschappelijk doel is geconstateerd: de hulp aan ex-gedetineerden.

## 5. Conclusie en discussie

In dit onderzoek staat de samenwerking tussen de stichtingen SurAnt en Vrij/S.T.E.K. centraal. Er is veel geschreven over de complexiteit die de samenwerking met zich mee kan brengen. Daarnaast zijn er nog te veel onduidelijkheden over de factoren die een positieve invloed kunnen hebben op de samenwerking. Door middel van literatuuronderzoek en het houden van semigestructureerde interviews is onderzocht op welke wijze deze factoren in dit samenwerkingsverband benut moeten worden. De onderzoeksresultaten en de daarop volgende beleidsaanbevelingen kunnen een positieve bijdrage leveren aan dit samenwerkingsproces en andere vergelijkbare samenwerkingsverbanden. Aangezien de resultaten van de eerste twee onderzoeksvragen afhankelijk zijn van elkaar worden deze tegelijkertijd beantwoord. De beantwoorde exploratieve onderzoeksvragen zijn als volgt:

*“Welke factoren spelen volgens de literatuur een belangrijke rol in de samenwerking tussen organisaties op welke wijze kunnen zij het samenwerkingsproces beïnvloeden?” en “Hoe worden de werkzaamheden en het samenwerkingsproces binnen de stichtingen SurAnt en Vrij/S.T.E.K. ervaren en in hoeverre sluiten deze op elkaar aan?”*

Voordat er wordt gekeken naar de factoren die de samenwerking beïnvloeden is het van belang eerst vast te stellen hoe de twee organisatie zich tot elkaar verhouden. Aangezien er een overeenkomst is getekend kan deze samenwerking als formeel worden getypeerd (Hagenaars, Liefink, Poll & Tall, 2009). Beide organisaties hebben een maatschappelijk doel voor ogen, namelijk om een positieve bijdrage te leveren aan de re-integratie van ex-gedetineerden. De samenwerking is gebaseerd op het effectiever kunnen bereiken van dit doel en kan om die reden worden getypeerd als een publieksamenwerkingsverband (Provan, Fish & Sydow, 2007). Ondanks dat de organisaties dezelfde doelstelling hebben, voeren zij verschillende taken uit waardoor zij niet concurreren en om die reden kan de samenwerkingsrelatie worden getypeerd als verticaal. Aangezien de samenwerking officieel pas in 2016 van start is gegaan en de organisatie hiervan in een voorbereidende fase is kan er nog niet worden gesproken van een sterke verwevenheid tussen de organisaties (Van Der Zaal, 1997). Verklaringen hiervoor kunnen zijn dat de samenwerking nog niet ten uitvoer is gebracht waardoor de organisaties voornamelijk zelfstandig werken. Ondanks dat de bovengenoemde factoren het type samenwerking en de relatie tussen de organisaties inzichtelijk maken geeft het geen informatie over de factoren die hier van invloed op zijn. De belangrijkste factoren in een samenwerkingsverband zijn het delen van informatie, het hebben van een gemeenschappelijk doel, van elkaar afhankelijk zijn, structureel contact onderhouden en vertrouwen. Om inzicht te krijgen welke factoren betrekking hebben op de huidige situatie hebben er semigestructureerde interviews plaatsgevonden.

Uit de interviews is gebleken dat de werkzaamheden bij beide stichtingen hetzelfde worden ervaren en dat de participanten een sterke betrokkenheid bij de organisaties hebben. De werkzaamheden worden als zeer positief beschouwd waarbij het contact en de hulpverlening aan de cliënten als belangrijkste aspect wordt genoemd. Het enige verschil had betrekking op de negatieve kenmerken van de organisaties. Waar er bij stichting SurAnt voornamelijk werd gesproken over een gebrek aan communicatie werd bij stichting Vrij/S.T.E.K. de gedateerde werkwijze als negatief ervaren. Omdat dit het enige essentiële verschil was kan er geconcludeerd worden dat de ervaringen binnen de organisaties voor het grootste deel overeenkomstig zijn. Daarnaast is gebleken dat de medewerkers van beide stichtingen weinig informatie hebben over elkaar en het samenwerkingsproces. Dit komt overeen met de bevindingen die erop wijzen dat het grootste gedeelte van de medewerkers niet bij het samenwerkingsproces wordt betrokken. Het feit dat de meeste informatieoverdracht zich voornamelijk afspeelt op bestuursniveau ligt hier aan ten grondslag. Deze informatieasymmetrie kan worden verklaard door het feit dat de samenwerking ten tijde van dit onderzoek nog in de voorbereidende fase was. Ondanks de informatieasymmetrie is er veel begrip voor de samenwerking, dit is niet in overeenstemming met de bevindingen van Mattesich en Monsey (2001) die aangeven dat pas wanneer alle betrokkenen op de hoogte zijn van de belangrijkste informatie dit een stimulerend effect op de samenwerking zal hebben. Dat het gebrek aan informatie niet heeft geleid tot een negatieve houding ten opzichte van de samenwerking kan worden verklaard door de sterke betrokkenheid die de participanten bij de organisaties hebben en dat de verbetering van de hulpverlening aan de cliënten als belangrijkste doel werd benoemd.

Dat de participanten van beide stichtingen hetzelfde benoemen duidt erop dat er sprake is van een gemeenschappelijk doel. Dit komt overeen met de bevindingen van Battle-Bryant (2009) die aangeeft dat het hebben van een gemeenschappelijk doel als belangrijke voorwaarde van samenwerking en het succesvol laten verlopen hiervan kan worden gezien. Desondanks bestaat er nog onduidelijkheid over het doel dat de stichtingen voor ogen hebben met de samenwerking, hier zal nog duidelijkheid over moeten worden verschaft. Daarnaast kan worden geconcludeerd dat de organisaties de onderlinge afhankelijkheid ten opzichte van elkaar inzien en zich bewust zijn van de positieve invloed die zij op elkaar kunnen hebben. Dit is in overeenstemming met de resultaten uit het onderzoek van Thomson en Perry (2006) die aangeven dat onderlinge afhankelijkheid tussen organisaties, waarbij hulpbronnen worden uitgewisseld om een gemeenschappelijk doel te kunnen bereiken, essentieel is om de samenwerking succesvol te laten verlopen. Zij stellen dat dit de kans op concurrentie tussen de organisaties zeer klein maakt. De stichtingen zijn zich er van bewust dat zij geen concurrenten zijn, maar elkaar juist kunnen aanvullen bij de hulpverlening aan de ex-gedetineerden. Deze gedachtegang komt overeen met het onderzoek van Kuindersma en Kolkman (2005), die hebben onderzocht dat bewustwording van de onderlinge afhankelijkheid en de erkenning hiervan een voorwaarde is voor het goed laten verlopen van een samenwerking.

Ondanks de onduidelijkheden over de samenwerking is er sprake van een sterke bereidheid binnen beide organisaties om een bijdrage te leveren aan het samenwerkingsproces. Dit kan worden verklaard door de sterke betrokkenheid die er binnen de organisaties heerst bij de begeleiding van de doelgroep. Het lijkt erop dat het gebrek aan communicatie vooralsnog wordt overschaduwd door de assumptie dat de samenwerking een positief effect zal hebben op de hulpverlening. Bij het benoemen van deze bijdrage wordt er voornamelijk gerefereerd aan de informatie-uitwisseling tussen de organisaties. Hierdoor zal ook de kennisoverdracht aan elkaar kunnen verbeteren. De sterke bereidheid tot samenwerking is in overeenstemming met de uitspraken van Johnson et al. (2003) die aangeven dat de bereidwilligheid en het geloof in de samenwerking onder de medewerkers een fundament is voor een succesvolle implementatie hiervan.

Het is opvallend dat ondanks uit de interviews is gebleken dat de organisaties weinig kennis over elkaar hebben, weinig ervaring hebben met elkaar en in het algemeen weinig samenwerkingservaring hebben er veel vertrouwen is in het verloop hiervan. Dit komt ten dele overeen met Batenburg et al. (2003) die stellen dat vertrouwen voornamelijk afhankelijk is van de ervaringen in het verleden, de informatie die zij tot hun beschikking hebben en de verwachting om in de toekomst samen te werken. Ondanks dat er weinig weerstand is bij de samenwerking is er nog genoeg winst te behalen in de informatieverstrekking naar de betrokkenen toe. Er kan op dit moment niet gesproken worden van een geïnstitutionaliseerd communicatieproces binnen en tussen de organisaties (Barret, Austin & McCarthy, 2000). Bij de samenwerking tussen organisaties is het belangrijk dat er weinig belangenverschillen zijn en dat de informatieasymmetrie tot een minimum wordt beperkt (Van Der Zaal, 1997). Het gebrek aan communicatie kan dan ook de belangrijkste bevinding uit dit onderzoek worden genoemd.

Op basis van dit onderzoek kan worden geconcludeerd dat er wel sprake is van een algemeen belang maar dat er vooralsnog onvoldoende aandacht is besteed aan het delen van informatie over de samenwerking. Dit is opvallend omdat op basis van de literatuur er aangenomen kon worden dat afwezigheid van een van de factoren een negatief effect op de samenwerking heeft gehad. Dit onderzoek heeft uitgewezen dat het blijkbaar niet het geval hoeft te zijn. Een verklaring voor dit verschil kan betrekking hebben op de maatschappelijke context van de organisaties. Het zijn publieke instellingen met een sterke overtuiging en bereidwilligheid voor de re-integratie van ex-gedetineerden. Dit benadrukt dat de resultaten van dit onderzoek contextgebonden zijn. Voor vervolgonderzoek wordt daarom aangeraden om samenwerking in een private context te exploreren waarbij het maatschappelijke doel minder sterk aanwezig is.

Ondanks dat de uitkomsten van dit onderzoek zijn gericht op een specifieke situatie, geven deze een goed beeld van de beleving van medewerkers en de factoren die deze kunnen beïnvloeden. De resultaten uit dit onderzoek zijn daarom ook relevant in een bredere context. Aangezien de literatuur heeft uitgewezen dat maatschappelijke organisaties steeds vaker gaan samenwerken hebben de resultaten uit dit onderzoek een bijdrage geleverd aan de kennisverbreding. Ondanks het semigestructureerde karakter zijn bij elk interview dezelfde onderwerpen aan bod gekomen, hierdoor is er sprake van een verhoging van de interne validiteit. Daarnaast zijn alle stappen in dit onderzoek uitgebreid omschreven zodat deze makkelijk replicerbaar zijn, dit heeft een verhoging van de betrouwbaarheid als gevolg.

Alhoewel er tijdens de interviews wel over is gesproken, is er geen specifiek onderzoek gedaan naar de organisatiecultuur en de verschillen tussen de twee instellingen. Dit onderzoek is explorierend van aard waarbij de beleving van de werkzaamheden en de samenwerking zijn onderzocht. Specifieke literatuur over organisatiecultuur en de wijze waarop dit invloed is op samenwerking is in dit onderzoek niet geraadpleegd. Er moet daarnaast ook een kanttekening worden geplaatst bij de onderzoeksresultaten. Wegens de beperkte onderzoeksperiode was het niet mogelijk om andere organisaties zoals Exodus en Humanitas die samenwerken stichting SurAnt en stichting Vrij/S.T.E.K. bij dit onderzoek te betrekken. De ervaringen en eventuele knelpunten die zij aan hadden kunnen dragen zouden eventueel een ander beeld kunnen geven over de aspecten die voor beide stichtingen voor verbetering vatbaar zijn. Voor vervolgonderzoek is aan te raden om de ervaringen en percepties binnen de samenwerkende organisaties ook te exploreren.

De samenwerking tussen stichting SurAnt en stichting Vrij/S.T.E.K was ten tijde van dit onderzoek nog in ontwikkeling en er waren geen taken of projecten die gezamenlijk zijn uitgevoerd. Er kunnen dus geen uitspraken gedaan worden over de daadwerkelijke samenwerking maar wel over de voorbereiding en de communicatie hierover. Dit onderzoek kan daarom worden beschouwd als nulmeting waarbij de stand van zaken voor aanvang van de samenwerking is onderzocht. Er is daarom vervolgonderzoek nodig om te kijken in hoeverre de bevindingen uit dit onderzoek en de aanbevelingen die hieruit zijn voortgekomen invloed hebben gehad op de samenwerking. Daarnaast is er onderzoek nodig naar beleving van cliënten bij de samenwerking. In de inleiding wordt gesproken over de complicaties die het re-integratieproces kan hebben op ex-gedetineerden en de rol die organisaties hierin spelen, terwijl de bevindingen uit dit onderzoek weergeven dat het effectiever kunnen helpen van de doelgroep als belangrijkste reden voor samenwerking wordt gezien. Om uitspraken te doen of het gemeenschappelijk doel daadwerkelijk door de samenwerking wordt vergemakkelijkt is vervolgonderzoek nodig.

Ondanks deze discussiepunten is er dankzij dit onderzoek meer duidelijk geworden over de samenwerkingsrelatie tussen de stichtingen en over beleving binnen de twee stichtingen. Dit onderzoek heeft de complexiteit van de samenwerking verduidelijkt waarmee is bevestigd dat dit een proces is dat niet onderschat moet worden. Uiteindelijk zullen de resultaten en aanbevelingen die zijn voortgekomen uit dit onderzoek als basis dienen voor een effectieve uitvoering van de samenwerking waardoor er op termijn een positieve bijdrage kan worden geleverd aan de re-integratie ex-gedetineerden. Daarnaast zijn de aanbevelingen ook te implementeren voor andere maatschappelijke instellingen.



## 6. Aanbevelingen

Zoals in de inleiding is besproken zijn publieke organisaties steeds vaker genoodzaakt om te gaan samenwerken met elkaar (Van Den Berg & Maas, 2013), wat van groot belang is om ingewikkelde maatschappelijke problematiek te kunnen oplossen (Van Delden, 2011). Dit is in overeenstemming met Geuijen (2014) die aangeeft dat het voor publieke organisaties steeds moeilijker wordt om maatschappelijke meerwaarde te creëren. Dit komt doordat de problemen te complex, de middelen te beperkt en het draagvlak niet groot genoeg is. Op basis van de onderzoeksresultaten volgen aanbevelingen die ervoor kunnen zorgen dat het samenwerkingsproces positief wordt beïnvloed waardoor indirect de maatschappelijke waarde van de stichtingen zal toenemen. Aangezien uit zowel de empirie als dit onderzoek is gebleken dat communicatie een belangrijke factor is bij samenwerking, moet er voldoende aandacht besteedt worden aan contact tussen organisaties om het vertrouwen in elkaar te bevorderen. Door uitvoering van deze beleidsaanbevelingen zal het onderlinge contact tussen organisaties een geïnstitutionaliseerd proces worden. Dit houdt in dat men aan elkaar gewend raakt en dat er korte lijntjes ontstaan wat de onderlinge samenwerking ten goede zal komen. De onderzoeksvraag die in dit hoofdstuk wordt beantwoord luidt:

*“Op welke wijze moeten de samenwerkingsfactoren binnen de stichtingen worden benut om de samenwerking te optimaliseren?”*

Wanneer er wordt gekeken naar de algemene aanbevelingen in de beroepspraktijk valt het op dat deze vaak algemeen van aard zijn of sterk gespecificeerd voor een casus of opdrachtgever. Ondanks dat de dataverzameling in dit onderzoek betrekking had op specifieke organisaties, zijn de resultaten voor een groot deel in lijn met eerder onderzoek. Bij bepaalde aanbevelingen worden er specifieke aanwijzingen gegeven die alleen op deze casus betrekking hebben, maar door de algemeenheid van de aanbeveling en de empirische overeenkomst met de resultaten kunnen deze gemakkelijk bij andere organisaties worden geïmplementeerd. Zoals in de conclusie benoemd is er vervolgonderzoek nodig om te exploreren welke factoren bij private organisaties van belang zijn wanneer zij samenwerken. Omdat dit onderzoek in de context van publieke instellingen is verricht hebben deze aanbevelingen alleen betrekking op maatschappelijke organisaties.

## **Aanbeveling 1: Duidelijke informatievoorziening**

Ondanks de minimale weerstand onder de participanten is het van belang om elke vorm van weerstand, hoe klein ook, serieus te nemen. In dit onderzoek kwam het verzet onder de participanten voornamelijk omdat er onduidelijkheid was over de samenwerking. Om verwarring en een eventuele toename van de weerstand te voorkomen is het van belang dat alle informatie over de samenwerking met de betrokkenen wordt gedeeld. Het is daarom raadzaam om een beleidsnotitie te schrijven waarin alle informatie duidelijk wordt vermeld. Om te waarborgen dat alle betrokkenen bij de stichtingen worden geïnformeerd moet deze beleidsnotitie naar hen worden verzonden. Belangrijke informatie over de uitgevoerde taken wat betreft de samenwerkingsprojecten, de doelstellingen en actoren die worden beïnvloed in het samenwerkingsproces is dan voor iedereen duidelijk. Onderwerpen die hierin behandeld moeten worden zijn:

- Waarom wordt er samengewerkt?
- Wat houdt de samenwerking in?
- Welke veranderingen brengen deze samenwerking met zich mee voor de organisaties?
- Welke projecten worden gezamenlijk gestart?
- Welke bijdrage kunnen de stichtingen leveren aan elkaar?

Daarnaast moeten duidelijke protocollen worden gemaakt die kunnen worden ingezet bij bepaalde problemen. Het is belangrijk om dit document voor aanvang van het nieuwe schooljaar, eind augustus, af te ronden. Gezien de nieuwe stagiaires in september beginnen is het wenselijk om dit beleid voor die tijd te hebben afgerond, zodat zij vanaf het begin duidelijk weten wat de exacte ideeën zijn wat betreft de samenwerking en de uitvoering hiervan. Om de effectiviteit van deze aanbeveling te waarborgen wordt geadviseerd om deze beleidsnotitie en de uitvoering hiervan regelmatig te evalueren.

## **Aanbeveling 2: Kennismakingsbijeenkomst in het kader van de samenwerking**

Na het communiceren van de essentiële informatie over de samenwerking tussen de organisaties en voor dat er daadwerkelijk projecten worden opgestart moet er aandacht besteed worden aan de kennismaking tussen de stichtingen. Dit dient als toevoeging op de informatie die de stichtingen over de samenwerking hebben gegeven. Het is wenselijk dat de directeur de opening verzorgd waarin hij kort uiteenzet wat de samenwerking tussen de organisaties inhoudt. Hij is namelijk de persoon die, samen met het bestuur van stichting Vrij/S.T.E.K. alle voorbereidingen voor de samenwerking heeft getroffen. Daarna kunnen de betrokkenen vragen stellen aan de directeur en het bestuur van de stichtingen. Dit betekent overigens niet dat er voorafgaand aan deze bijeenkomst geen vragen aan de directie of coördinatoren gesteld kunnen worden. Na de officiële opening door het bestuur kan er een borrel worden georganiseerd waarbij de mensen de mogelijkheid wordt geboden om met elkaar kennis te maken. Belangrijk is dat de betrokken medewerkers al goed op de hoogte zijn van de samenwerking voorafgaand aan deze bijeenkomst zodat zij de mogelijkheid hebben gehad zich voor te bereiden. Deze bijeenkomst zou idealiter in september gehouden kunnen worden zodat de nieuwe lichte stagiaires ook aanwezig kan zijn. Van deze bijeenkomst moet een verslag worden geschreven die beschikbaar wordt gesteld aan iedereen, op deze manier laat je als stichting zien dat er oprecht aandacht wordt besteed aan de vragen en onzekerheden die de samenwerking tot gevolg kan hebben.

### **Aanbeveling 3: Casuïstiekoverleg ter bevordering van kennisoverdracht**

Nadat de belangrijkste informatie over samenwerking binnen de organisaties is gedeeld en er een officiële kennismaking plaats heeft gevonden is het belangrijk om over te gaan tot het delen van informatie. Om dit te realiseren is het belangrijk dat organisaties regelmatig met elkaar in gesprek gaan over verschillende aspecten van het werk zoals de gespreksvoering, de sociale kaart, werken in de penitentiaire inrichtingen maar ook over de samenwerking. Daarom moet er een maandelijks casuïstiek overleg worden georganiseerd waarin dit wordt besproken. In dit overleg, bij voorkeur voorgezeten door een vaste coördinator, brengen de betrokkenen een casus in die zij willen behandelen. Alles wat betrekking heeft op de werkzaamheden moet besproken kunnen worden. Door op deze wijze de mensen op regelmatige basis samen te brengen kunnen ervaringen worden uitgewisseld en kan men van elkaar leren, wat de werkzaamheden ten goede komt.

Om de continuïteit van deze overleggen te waarborgen moet er aan bepaalde voorwaarden worden voldaan. Ten eerste moet er een notulist worden aangewezen. Op die manier kan er bij het volgende overleg makkelijk worden teruggegrepen op wat er eerder is besproken. Ten tweede moet de coördinator die het overleg heeft voorgezeten de bevindingen terugkoppelen aan de directie, zodat zij op de hoogte zijn van wat er speelt. Tot slot is het wenselijk om te werken met een aanwezigheidsplicht zodat iedereen zoveel mogelijk aanwezig is en wanneer iemand een keer onverhoopt afwezig is dit van te voren bekend is. Het is aan te raden eens per maand of op zes wekelijkse basis een overleg te houden, waarbij van te voren alle data duidelijk worden gecommuniceerd. Het doel van deze overleggen is om de lijntjes kort te houden, zodat er zoveel mogelijk duidelijkheid wordt gecreëerd over de samenwerking en de verdere gang van zaken. Wanneer de medewerkers van de verschillende organisaties elkaar op gezette tijden zien zullen ze in de wandelgangen ook makkelijker contact met elkaar hebben, wat het vertrouwen en de samenwerking ten goede komt. Dan overstijgt de samenwerking de overleggen en kan de informatieoverdracht tussen de organisaties nog meer tot bloei komen.

#### **Aanbeveling 4: Implementatie samenwerking tussen medewerkers**

Nadat de kennismaking heeft plaatsgevonden en de betrokkenen elkaar goed hebben leren kennen kan de focus op de daadwerkelijke implementatie van samenwerking worden gelegd. Hierbij moet er worden gedacht aan een uitwisseling van medewerkers, vrijwilligers en stagiaires op het gebied van het voeren van cliëntgesprekken, huisbezoeken, werkzaamheden in de re-integratiecentra, het uitvoeren van klusjes voor de gedetineerden en overige werkzaamheden. Het is de bedoeling dat een stagiair van stichting SurAnt wordt gekoppeld aan een stagiair van stichting Vrij/S.T.E.K. Dit kunnen dus ook vrijwilligers of coördinatoren zijn. Het doel hiervan is om de organisaties op werkniveau kennis met elkaar te laten maken. Mocht er sprake zijn van organisatorische cultuurverschillen dan zullen deze door middel van deze vorm van samenwerking snel duidelijk worden. Door deze te rapporteren aan de coördinatoren kan dit worden meegenomen naar de casuïstiek- en kwartaal overleggen. Wanneer dit goed wordt opgepakt kan er naar gehandeld worden en indien nodig nieuw beleid gecreëerd worden, welke idealiter op unanieme wijze bij de drie betrokken stichtingen geïmplementeerd wordt. Naast de rapportage van eventuele knelpunten moeten logischerwijs ook de positieve aspecten van de samenwerking worden teruggekoppeld. Aangezien eerst de bovengenoemde aanbevelingen geïmplementeerd moeten worden kan deze intensieve samenwerking tussen de betrokkenen bij de stichtingen pas in de periode oktober/november 2016 plaatsvinden. Zodoende hebben de medewerkers, in het bijzonder de stagiaires, eerst de mogelijkheden om gewend te raken aan de werkwijze van hun eigen organisatie voordat zij een bijdrage kunnen leveren aan de samenwerking.

Het is daarnaast belangrijk om in dit proces een contactpersoon vast te stellen, bij voorkeur een coördinator. Deze contactpersoon heeft de taak om het samenwerkingsproces te monitoren en alle bevindingen terug te koppelen aan de directie en het bestuur. Dit kan worden gedaan door middel van actiebegeleidend onderzoek, waarbij de knelpunten in de samenwerking naar voren komen. Hierbij worden de resultaten voortdurend aan de beroepspraktijk verbonden om zodoende te bekijken welke stappen er verder ondernomen moeten worden (Wagemakers, Koelen, van Nierop, Meertens, Weijters & Kloek, 2007). Door middel van dit type onderzoek kan er worden bijgedragen aan een meer effectieve samenwerking. Dit houdt ook in dat deze persoon verantwoordelijk wordt gesteld voor het ontwikkelen van de causale theorie. Een causale theorie richt zich op de oorzaken van bepaalde problemen binnen organisaties en hoe hier adequaat mee om moet worden gegaan. Zonder een goede causale theorie is de kans klein dat het beleid omtrent de samenwerking de gewenste effecten zal hebben (Birkland, 2011). Door een causale theorie te ontwikkelen kunnen de eventuele knelpunten die ontstaan in de toekomst makkelijker opgelost worden.

Het vaste contactpersoon levert tevens een bijdrage aan de bevordering van het vertrouwen tussen organisaties. Daarnaast is er een gemeenschappelijk aanspreekpunt waardoor het makkelijker is om eventuele knelpunten te melden. Het is van belang om een neutraal contactpersoon aan te wijzen, zodat er belangeloos naar alle betrokken instanties kan worden gekeken.

## **Aanbeveling 5: Kwartaaloverleg ter evaluatie van het samenwerkingsproces**

Naast de contactlegging tussen de coördinatoren en stagiaires moeten ook de directie en de bestuursleden met elkaar in contact komen. Aangezien de bestuursleden van stichting SurAnt en stichting Vrij/S.T.E.K. een gezamenlijk bestuur gaan vormen (SSV, N.D.), moet er hier ook een kennismakingsproces plaatsvinden. Om het samenwerkingsproces, de opgestelde doelstellingen en eventuele knelpunten te verhelderen is het van belang om eens per kwartaal bijeen te komen. Hierbij kan het beleidsdocument van de eerste aanbeveling worden aangehouden om te onderzoeken hoe het samenwerkingsproces verloopt. De uitkomsten van deze evaluatie kunnen per nieuwsbrief met de stichtingen worden gedeeld. Zodoende is iedereen op de hoogte van wat er is besproken en of er wijzigingen worden doorgevoerd. Het eerste overleg vindt bij voorkeur voorafgaand aan de uitvoering van de samenwerking plaats. Daarna kan er een vervolgoverleg plaatsvinden wanneer de samenwerking een langere periode aan de gang is en de eerdergenoemde aanbevelingen zijn geïmplementeerd. Daarnaast kan de ontwikkeling van de causale theorie van aanbeveling vier als leidraad dienen bij de evaluatie van de nieuwe gang van zaken, aan de hand daarvan kan nieuw aanvullend beleid worden ontwikkeld.

## **Aanbeveling 6: Digitale informatieoverdracht in het kader van effectieve hulpverlening**

In het kader van de informatieoverdracht is het belangrijk dat elke medewerker bij informatie van de cliëntgegevens kan komen. Daarnaast is in het onderzoek naar voren gekomen dat participanten de werkwijze bij stichting Vrij/S.T.E.K. gedateerd vinden omdat alles in offline dossiers wordt bewaard. Het is niet onderzocht of de dossiers zo snel mogelijk gedigitaliseerd kunnen worden en welke kosten dit met zich meebrengt. Maar om toch een bepaalde vorm van digitalisering te implementeren kunnen de coördinator en de stagiaires van stichting Vrij/S.T.E.K. toegang krijgen tot het digitale cliëntensysteem van stichting SurAnt. De informatie over nieuwe cliënten bij stichting Vrij/S.T.E.K. kunnen dan meteen worden geregistreerd. Mocht er daarnaast een cliënt bij stichting SurAnt of stichting Vrij/S.T.E.K. worden begeleid kan er eerst worden gekeken of deze door de andere organisatie is geregistreerd. Mocht het implementeren van deze beleidsmaatregel niet mogelijk zijn is er ook een alternatieve manier om digitaal informatie uit te wisselen. Er kan een digitaal formulier worden ontwikkeld waar gegevens van nieuwe cliënten worden ingevuld, bij voorbeeld het standaardformulier. Deze gegevens worden dan naar de samenwerkende organisatie verzonden zodat iedereen daar inzage in heeft. Wanneer iedereen sneller over belangrijke cliëntinformatie beschikt zal deze makkelijker geholpen kunnen worden. Er hoeft namelijk minder aandacht te worden besteed aan het introduceren van de cliënt waardoor de focus snel op de hulpverlening kan komen te liggen.



## **Beleidsreflectie**

De voorgestelde maatregelen zullen weinig financiële kosten met zich meebrengen, van invloed zijn op de meeste facetten binnen de stichtingen en bij de uitvoering hiervan hoeven er geen externe partijen te worden benaderd. De eventuele kosten die gemaakt worden hebben betrekking op het organiseren van de kennismakingsbijeenkomst. Hierdoor is er sprake van een hoge implementaire validiteit waarbij de beleidsmaatregelen op korte termijn gerealiseerd kunnen worden. Ondanks dat door middel van deze aanbevelingen er een hogere mate van contactfrequentie zal ontstaan waarbij er sprake is van continuïteit in informatieoverdracht is het onmogelijk voor het bestuur en de directie om te allen tijde de informatie over de gang van zaken te hebben. Er is namelijk altijd sprake van gebonden rationaliteit waarbij directie, bestuur en beleidsmakers handelen naar wat voor hen mogelijk is, gezien het gebrek aan tijd en informatie (Birkland, 2011).

Aangezien het onderzoek heeft uitgewezen dat samenwerking tussen twee organisaties een complex proces is behoeft er geen noodzaak om de hele samenwerking en alle onderdelen hierbij op korte termijn te realiseren. Het is van groter belang om een sterke basis voor de samenwerking te creëren en de structuur hiervan te waarborgen door het proces geleidelijk uit te voeren. Het is belangrijk dat er voldoende aandacht wordt besteed aan de verheldering van de samenwerking, de verhouding tussen de stichtingen en kennisoverdracht. Daarom wordt geadviseerd om de beleidsaanbevelingen op basis van incrementalisme te implementeren. Dit houdt in dat het beleid met kleine stappen wordt ingevoerd waardoor de beleidsmakers de onvoorziene knelpunten kunnen aanpassen. Door deze bedachtzaamheid treed er tijdens de implementatie een leereffect op waardoor de kans op grote aanpassingen op het beleid worden verkleind (Birkland, 2011). Hierdoor kan een significant gedeelte van de gebonden rationaliteit worden weggewerkt.

## Literatuurlijst

- Arrow, K. J. (1985). Informational structure of the firm. *The American Economic Review*, 75(2), 303-307.
- Barrett, D., Austin, J., & McCarthy, S. (2002). Cross-sector collaboration: lessons from the International Trachoma Initiative. *PUBLIC-PRIVATE*, 41.
- Batenburg, R. S., Raub, W., & Snijders, C. (2003). Contacts and contracts: dyadic embeddedness and the contractual behavior of firms. *Research in the Sociology of Organizations*, 20(1), 135-188.
- Battle-Bryant, R. (2009). Come to the table: community partnerships for rural economic development. Dissertation Abstracts International: The Humanities and Social Sciences, 1185.
- Benschop, L. (2013). Minder gevangenen moeten sluiten. Geraadpleegd op 19-04-2016, van <http://www.nu.nl/politiek/3504603/minder-gevangenen-moeten-sluiten.html>
- Bergquist, W., Betwee, J., & Meuel, D. (1995). *Building strategic relationships: How to extend your organization's reach through partnerships, alliances, and joint ventures*. Jossey-Bass Publishers.
- Beyens, K., Dirkzwager, A., & Korf, D. (2014). Detention and the consequences of detention: research in the Netherlands and Belgium. *Tijdschrift voor Criminologie*, 56(2), 3
- Birkland, T. A. (2001). An introduction to the policy process. *Theories, Concepts and Models of Public Policy Making*. Armonk/London: ME Sharpe.
- Brons, A., Dirkzwager, A., Beijersbergen, K., Reef, J., & Nieuwbeerta, P. (2013). Psychische klachten bij mannelijke gedetineerden. *Tijdschrift voor Criminologie*, 55(3), 241-258.
- D'Amour, D., Ferrada-Videla, M., San Martin Rodriguez, L., & Beaulieu, M. D. (2005). The conceptual basis for interprofessional collaboration: Core concepts and theoretical frameworks. *Journal of interprofessional care*, 19(sup1), 116-131.
- Delden, P. V. (2011). Samenwerking in de frontlijn. Een nieuw ijkpunt voor professionalisme. *Tijdschrift voor Management en Organisatie*, 6, 16-28.
- Dirkzwager, A., Nieuwbeerta, P., & Fiselier, J. P. S. (2009). Onbedoelde gevolgen van vrijheidsstraffen. Een literatuurstudie. *Tijdschrift voor Criminologie*, 51, 21.
- Edelenbos, J. (2002). Vertrouwen in interorganisatiele samenwerking. *Bestuurswetenschappen*, 4, 298-322
- Eggertsson, P. (1990). *Economic behavior and institutions: Principles of Neoinstitutional Economics*. Cambridge University Press.
- Foster-Fishman, P.G., Berkowitz, S.L., Lounsbury, D.W., Jacobson, S. & Allen, N.A. (2001) *Building collaborative capacity in community coalitions: A review and integrative framework*. *American journal of community psychology* 29.2: 241-261.
- Geuijen, K. (2013). Maatschappelijke meerwaarde creëren in publieke netwerken: waartoe en hoe?
- Guest, G., Bunce, A., & Johnson, L. (2006). How many interviews are enough? An experiment with data saturation and variability. *Field methods*, 18(1), 59-82.

- Haarhuis, C., Smit, H., & Keulemans, S. (2014). *Ex ante onderzoek in beeld: over aard, aantal en gebruik van ex-ante onderzoek bij beleidsvoorbereiding*. Den Haag: Boom Uitgevers
- Hagenaars, P., Lieftink, J., Poll, J. & Tal, M. (2006). *Cultuureducatie, samenwerken in de praktijk: een studie naar samenwerkingsvormen van culturele instellingen in gemeenten*. Utrecht: Cultuurnetwerk Nederland.
- Hardy, C., Lawrence, T.B. & Grand, D. (2005). Discourse and collaboration: The role of conversations and collective identity. *The Academy of Management Review*, 30, 58-77
- Hennink, M., Hutter, I., & Bailey, A. (2010). *Qualitative research methods*. Sage
- Huxham, C. (1993). Pursuing collaborative advantage. *Journal of the Operational Research Society*, 599-611.
- Huxham, C., & Vangen, S. (2000). Ambiguity, complexity and dynamics in the membership of collaboration. *Human relations*, 53(6), 771-806.
- Jensen, M., Mecking, W., 1976. Theory of the firm: managerial behaviour, agency costs, and ownership structure. *Journal of Financial Economics* 3, 305–360
- Johnson, L. J., Zorn, D., Tam, B. K. Y., Lamontagne, M., & Johnson, S. A. (2003). Stakeholders' views of factors that impact successful interagency collaboration. *Exceptional Children*, 69(2), 195-209
- Kimmel, M. J., Pruitt, D. G., Magenau, J. M., Konar-Goldband, E., & Carnevale, P. J. (1980). Effects of trust, aspiration, and gender on negotiation tactics. *Journal of Personality and Social Psychology*, 38(1), 9
- Kuindersma, W., & Kolkman, G. (2005). Vertrouwen en samenwerking in het experiment Gaasterland. *Een procesevaluatie over tien jaar natuurontwikkeling (en)*. Alterra rapport, 1229.
- Linckens, P., & Loeff, J. D. (2013). Gevangeniswezen in getal 2008-2012. *Dienst Justitiële Inlichtingen, Ministerie van Veiligheid en Justitie*
- Mattesich, P., Murray-Close, M., & Monsey, B. (2001). Collaboration: What makes it work: A review of research literature on factors influencing successful collaboration. *Saint Paul, MN: Amherst H. Wilder Foundation*.
- Moerland, P. W. (1995). Alternative disciplinary mechanisms in different corporate systems. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 26(1), 17-34.
- Moors, H., & Balogh, L. (2007). Warme overdracht of koude kermis? Wat goed en slecht gaat in de nazorg voor ex-gedetineerden. *Justitiële verkenningen*, 5(4), 7.
- Mortelmans, D. (2001). *Atlas-ti, een inleiding*.
- Noordhuizen, S., & Weijters, G. (2012). *Derde meting van de monitor nazorg ex-gedetineerden*. WODC.
- Pfeffer, J., & Salancik, G. R. (2003). *The external control of organizations: A resource dependence perspective*. Stanford University Press.

- Plochg, T., & Van Zwieten, M. C. B. (2007). Kwalitatief onderzoek
- Poppo, L., Zhou, K. Z., & Ryu, S. (2008). Alternative origins to interorganizational trust: An interdependence perspective on the shadow of the past and the shadow of the future. *Organization Science*, 19(1), 39-55.
- Prang, R., van Wingerden, S. G. C., & Timmer, R. (2010). Opvang en begeleiding van (ex-) gedetineerden: een hele klus. *Proces, Tijdschrift voor strafrechtspleging*, 89, 13
- Provan, K. G., Fish, A., & Sydow, J. (2007). Interorganizational networks at the network level: A review of the empirical literature on whole networks. *Journal of management*, 33(3), 479-516
- Ramakers, A., van Wilsem, J., Nieuwebeerta, P., & Dirkzwager, A. (2012). Het arbeidsverleden van gedetineerden voorafgaand aan detentie-Een vergelijking tussen gedetineerden en de algemene bevolking. *Mens en maatschappij*, 87(3), 272-301.
- Roman, C. G., & Travis, J. (2006). Where will I sleep tomorrow? Housing, homelessness, and the returning prisoner. *Housing Policy Debate*, 17(2), 389-418
- Ryan, C., & Walsh, P. (2004). Collaboration of public sector agencies: reporting and accountability challenges. *International Journal of Public Sector Management*, 17(7), 621-631.
- Selsky, J. W., & Parker, B. (2005). Cross-sector partnerships to address social issues: Challenges to theory and practice. *Journal of management*, 31(6), 849-873
- Stichting SurAnt, Stichting Vrij & Stichting S.T.E.K (N.D.) *Samenwerkingsovereenkomst*.
- Stichting SurAnt. (N.D.) *Over ons*. Geraadpleegd op 15-03-2016, van <http://www.surant.org/over-ons/>
- Thomson, A. M., & Perry, J. L. (2006). Collaboration processes: Inside the black box. *Public administration review*, 66(s1), 20-32
- Todeva, E., & Knoke, D. (2005). Strategic alliances and models of collaboration. *Management Decision*, 43(1), 123-148
- Troupin, S., & Verhoest, K. (2007). Opvolging en begeleiding van het secundaire netwerk van sociale zekerheid
- van den Berg, E., & Maas, I. (2013). Interorganisatiele samenwerking in de publieke sector-Een casestudie naar een netwerk van organisaties rond criminele jongeren. *Mens en maatschappij*, 88(2), 206-232
- Van Der Zaal, G. (1997). *De drie strategische kerndimensies van interorganisatiele samenwerking*
- van Gestel, B., & Verhoeven, M. (2011). Obstakels voor samenwerking. *Justitiële Verkenningen*, 37(2), 23.
- Wagemakers, A., Koelen, M., van Nierop, P., Meertens, Y., Weijters, J., & Kloek, G. (2007). Actiebegeleidend onderzoek ter bevordering van intersectorale samenwerking en bewonersparticipatie. *TSG*, 85(1), 23-31.
- Wilson, L. S. W., & Draine, J. (2006). Collaborations between criminal justice and mental health systems for prisoner reentry. *Psychiatric Services*

Zaheer, A., McEvily, B., & Perrone, V. (1998). Does trust matter? Exploring the effects of interorganizational and interpersonal trust on performance. *Organization science*, 9(2), 141-159.

Zwarenstein, M., Reeves, S., & Perrier, L. (2004). Interdisciplinary education for collaborative, patient-centred practice: Research & findings report.

## Appendix

### Appendix 1: Flyer

Hallo, mijn naam is Jeremy en ik ben een masterstudent Sociologie aan de Universiteit Utrecht. Als onderdeel van mijn masterscriptie voer ik een exploratief onderzoek uit over de factoren die een belangrijke rol spelen met betrekking tot de samenwerking tussen de organisaties Stichting SurAnt, stichting Vrij en stichting S.T.E.K. Een gedeelte van het onderzoek zal bestaan uit het afnemen van interviews om de ervaringen van de verschillende medewerkers te onderzoeken. Ik ben op zoek naar participanten die hieraan mee willen werken.

De resultaten van deze interviews zullen worden geanalyseerd en als basis dienen voor het uiteindelijke wetenschappelijke artikel. Deze zal ter beschikking worden gesteld aan de Universiteit Utrecht en de betrokken organisaties. Daarnaast zal deze worden opgeslagen in de digitale databank van de Universiteit Utrecht en worden gebruikt voor eventuele wetenschappelijke publicaties. Bij deze verzeker ik dat jullie privacy en anonimiteit tijdens en na het onderzoeksproces gewaarborgd worden. Met jullie hulp hoop ik inzicht te krijgen in de werkwijze en ervaringen binnen de verschillende organisaties en tot aanbevelingen te komen die de samenwerking tussen de organisaties zal bevorderen.

Ik zal zelf contact met jullie opnemen voor een afspraak. Als er voor die tijd vragen zijn kunnen jullie mij bereiken op 06-233 72 690, of via mail: [jeremydragtenstein@live.nl](mailto:jeremydragtenstein@live.nl)

Alvast bedankt en tot gauw

Jeremy Dragtenstein

## **Appendix 2: Topiclijst**

### **Introductie**

- Doel van het interview
- Toestemmingsformulier

### **Openingsvragen**

- Leeftijd
- Woonplaats
- Woonsituatie
- Hoogst genoten opleiding
- Werkervaring
- Hoe lang ben jij werkzaam bij de organisatie?
- Hoe ben jij bij de organisatie terecht gekomen?
- Waarom heb jij gekozen om bij deze organisatie te werken?

### **Topic 1: Eigen organisatie**

- Hoe zou jij deze organisatie omschrijven?  
(Doelstelling, visie, doelgroep, werkwijze, taken)
- Zou je wat kunnen vertellen over jouw rol binnen de organisatie?  
(Uitvoerende taken, projecten, nevenactiviteiten)
- Hoe ervaar je het werken binnen de organisatie?  
(Positieve aspecten, negatieve aspecten, sfeer op de werkvloer, contact met collega's)
- Hoe ervaar je het werken met de doelgroep?  
(Positieve aspecten, negatieve aspecten)
- Zijn er evaluatie / beoordelingsmomenten met betrekking tot jouw functioneren?
- Wat maakt de organisatie waarin jij werkzaam bent uniek?  
(Kenmerkend, onderscheidend, karakteristiek)
- Zijn er aspecten binnen de organisatie die voor verbetering vatbaar zijn?

## Topic 2: Samenwerking algemeen

- Wat versta jij onder samenwerking?
- Waarom denk jij dat organisaties in het algemeen samenwerken?
- Kan jij redenen opnoemen waarom organisaties steeds vaker gaan samenwerken?
- In hoeverre wordt er op dit moment samengewerkt met andere organisaties?
- Welke aspecten vind jij belangrijk wanneer er wordt samengewerkt?

(Gemeenschappelijk doel, onderlinge afhankelijkheid, informatie uitwisseling, contactfrequentie, vertrouwen)

- Zou je wat kunnen vertellen over jouw ervaringen met betrekking tot de samenwerking met andere organisaties?

(Positieve aspecten, negatieve aspecten)

- Welke voordelen kan je bedenken bij samenwerking voor de organisatie?
- Welke nadelen kan je bedenken bij samenwerking voor de organisatie?
- Welke voordelen hebben betrekking op jou tijdens samenwerking?
- Welke nadelen hebben betrekking op jou tijdens samenwerking?
- In hoeverre wordt samenwerking gestimuleerd binnen de organisatie?  
(Samenwerking onderling, samenwerking met andere organisaties)
- Zijn er verschillen in de samenwerking tussen collega's onderling en de samenwerking met andere organisaties?



### **Topic 3: Samenwerking specifiek**

- Hoe zou je de andere organisatie omschrijven?  
(Doelstelling, visie, doelgroep, werkzaamheden)
- Ben jij wel eens in contact geweest met de andere organisatie?  
(Ervaringen, positieve aspecten, negatieve aspecten, cliënt verwijzing)
- In hoeverre voel jij je betrokken bij de samenwerking tussen de organisaties?
- Waarom gaan deze organisaties volgens jou met elkaar samenwerken?
- In hoeverre begrijp jij de toenadering die de organisaties hebben gezocht?  
(Positieve aspecten, negatieve aspecten, knelpunten)
- Wij hebben het net gehad over samenwerken in het algemeen, welke aspecten van hiervan zijn volgens jou van belang om de samenwerking tussen de organisaties tot een succes te maken?  
(Gemeenschappelijk doel, onderlinge afhankelijkheid, informatie uitwisseling, contactfrequentie, vertrouwen)
- Wij hebben het net gehad over angsten/weerstand die kunnen ontstaan bij samenwerken. Welke angsten of weerstand zou jij kunnen hebben bij samenwerking?
- Welke bijdrage zou jij kunnen/willen leveren met betrekking tot de samenwerking?  
(Taken overnemen andere organisatie, informatie uitwisselen, meelopen, meedoen aan gezamenlijk project)

### **Afsluiting**

- Zijn er nog vragen/onderwerpen waar je op terug wilt komen?
- Zijn er vragen of onderwerpen die je hebt gemist?
- Verdere procedure uitleggen, gesprek afsluiten.

## **Appendix 3: Toestemmingsformulier**

### **Informatie en doel**

Het interview waarvoor jij bent benaderd is een onderdeel van een onderzoek dat zich focust op de samenwerking tussen de organisaties stichting SurAnt, stichting Vrij en stichting S.T.E.K. De verzamelde gegevens in dit onderzoek zullen uiteindelijk resulteren in een scriptie en een wetenschappelijk artikel waaruit een advies voor de organisaties zal voortvloeien.

### **Jouw deelname**

Jouw deelname aan dit onderzoek zal bestaan een interview van ongeveer 45 minuten. Ik zal je vragen stellen omdat ik meer wil weten over jouw ervaringen binnen de organisatie waarvoor jij werkzaam bent. Je bent niet verplicht antwoord te geven op vragen waar je je niet prettig bij voelt. Op elk moment in het interview mag jij mij laten weten dat je het interview wilt afbreken en jouw deelname aan het onderzoek wilt intrekken.

### **Voordelen en risico's**

Jouw deelname zal belangrijke informatie verschaffen voor het onderzoek met betrekking tot de optimalisering van de samenwerking tussen de bovengenoemde organisaties. Er zijn geen verdere risico's verbonden aan jouw deelname aan het onderzoek.

### **Vertrouwelijkheid**

Ik ga de gesprekken opnemen, zodat ik ze vervolgens goed kan bestuderen. Jouw privé gegevens horen daar niet bij, dus die zal ik ook niet gebruiken. Jullie werken volledig anoniem mee. De gespreksopname wordt alleen maar gebruikt voor de transcriptie en de data-analyse. Ook in het verslag zullen privé gegevens niet worden genoteerd. Het is verplicht om de transcripties bij het inleveren van mijn scriptie als bijlage in te dienen. Dus de data uit de geanonimiseerde interviews worden bij mijn beoordeling enkel gelezen door de beoordelingscommissie en mijn scriptiebegeleidster. Heb je na het interview nog vragen of opmerkingen, dan kan er contact worden opgenomen met de onderzoeker Jeremy Dragtenstein middels telefoon (06-233 72 690) of e-mail ([jeremydragtenstein@live.nl](mailto:jeremydragtenstein@live.nl)).

Middels het ondertekenen van dit formulier erken ik dat ik de bovenstaande informatie heb gelezen en begrijp.

Handtekening \_\_\_\_\_

Datum \_\_-\_\_-\_\_\_\_

## Appendix 4: Codeboek

### Familiecode: Positieve aspecten eigen organisatie\*

Codenaam	Bron	Verwijzing
Sterke betrokkenheid bij de organisatie	24	26
Cliëntgericht	18	27
Interessante doelgroep	15	16
Laagdrempeligheid	9	15
Achtergrondsituatie cliënten	12	14
Belang van re-integratie	9	11
Vrijwilligers	7	9
Veel vrijheden	7	7
Multicultureel	7	7
Fijne sfeer	5	5
Leerzame instelling	4	4
Aanwezigheid in de PI	3	3
Effectieve hulpverlening	2	3
Gelijkwaardigheid	2	2
Uitdagend	2	2
Gemotiveerde cliënten	2	2
Toegankelijkheid	1	1
Waardering van cliënten	1	1
Voldoening	1	1
Sociale rol	1	1
Langdurig bestaan stichting	1	1
Gevarieerd	1	1
Goede structuur	1	1
Goede begeleiding binnen de organisatie	1	1

**Familiecode: Negatieve aspecten eigen organisatie\***

<b>Codenaam</b>	<b>Bron</b>	<b>Verwijzing</b>
Ongestructureerd	11	15
Communicatie	10	13
Weinig interne begeleiding	4	5
Ouderwets	4	4
Beperkte vorm van cliëntbegeleiding	2	2
Druk	2	2
Informatieoverdracht	2	2
Weinig vrijheden	1	2
Uitdaging mist	1	1
Aandeel bezoeken neemt af	1	1
Zelfstandige woningen	1	1
Weinig externe samenwerking	1	1
Financiering	1	1
Geen urgentie meer bij de gemeente	1	1

**Familiecode: Perceptie samenwerking**

<b>Codenaam</b>	<b>Bron</b>	<b>Verwijzing</b>
Communicatie	16	18
Effectieve hulpverlening	15	15
Gemeenschappelijk doel	9	13
Onderlinge afhankelijkheid	10	12
Informatieoverdracht	9	11
Vertrouwen	5	5
Contactfrequentie	4	4
Gemeenschappelijk doel	4	4
Leren van elkaar	4	4
Financiering	3	3
Verschillende zienswijzen	3	3
Organisatie identiteit	1	1
Duidelijke afspraken maken	1	1
Dezelfde zienswijze	1	1
Dezelfde doelgroep	1	1
Respect	1	1
Dezelfde belangen	1	1
Sterkere gesprekspartner	1	1
Vast contactpersoon	1	1

**Familiecode: Ervaringen met betrekking tot samenwerking**

<b>Codenaam</b>	<b>Bron</b>	<b>Verwijzing</b>
Geen ervaring met samenwerken	14	16
Positieve ervaringen	10	10
Negatieve ervaringen	3	4

**Familiecode: Positieve aspecten van samenwerking**

<b>Codenaam</b>	<b>Bron</b>	<b>Verwijzing</b>
Effectieve hulpverlening	16	20
Leren van elkaar	14	6
Informatieoverdracht	12	13
Naamsbekendheid	4	5
Financiering	4	4
Onderlinge afhankelijkheid	3	3
Netwerkuitbreiding	2	2
Contactfrequentie	2	2
Voortbestaan stichting	1	1
Sterkere gesprekspartner	1	1

**Familiecode: Negatieve aspecten van samenwerking**

<b>Codenaam</b>	<b>Bron</b>	<b>Verwijzing</b>
Verschillende zienswijze	11	16
Verschillende belangen	7	11
Onderlinge concurrentie	8	10
Informatieasymmetrie	8	9
Contactfrequentie	4	4
Aanpassing	3	4
Onderlinge afhankelijkheid	3	3
Geen meerwaarde	2	2
Botsende persoonlijkheden	2	2
Rekening houden	1	1
Harder werken	1	1
Minder overzicht	1	1
Communicatie	1	1

### Bekendheid met toekomstige partner

Codenaam	Bron	Verwijzing
Veel/enige kennis over andere organisatie	14	14
Weinig kennis over andere organisatie	13	13

### Ervaring met toekomstige partner

Codenaam	Bron	Verwijzing
Geen contact met toekomstige partner gehad	13	14
Kennismakingsproces	6	7
Negatieve ervaringen	3	4
Doorverwijzen cliënten	4	4
Weinig contact	1	1
Contact	1	1

### Betrokkenheid bij toekomstige samenwerking

Codenaam	Bron	Verwijzing
Geen betrokkenheid bij samenwerking	16	17
Geen kennis van het proces	13	14
Betrokkenheid bij samenwerking	9	9
Kennis van het samenwerkingsproces	5	5
Weinig kennis van het samenwerkingsproces	3	4
Geen kennis over toekomstige samenwerking	4	4
Niet betrokken bij toekomstige samenwerking	2	2

## Perceptie toekomstige samenwerking

Codenaam	Bron	Verwijzing
Communicatie_Aandachtspunt	15	18
Onderlinge afhankelijkheid_Reden samenwerking	11	15
Informatieoverdracht_Aandachtspunt	8	13
Effectieve hulpverlening_Reden samenwerking	8	8
Vertrouwen_Aandachtspunt	6	7
Verschillende zienswijzen_Aandachtspunt	6	6
Duidelijke afspraken_Aandachtspunt	5	5
Onderlinge concurrentie_Aandachtspunt	4	4
Financiering	3	3
Onduidelijk	2	2
Verschillende belangen_Aandachtspunt	2	2
Informatieoverdracht_Reden samenwerking	2	2
Gemeenschappelijk doel_Reden samenwerking	2	2
Doel van de samenwerking_Aandachtspunt	1	2
Dezelfde doelgroep_Reden samenwerking	2	2
Effectieve hulpverlening_Aandachtspunt	1	1
Organisatie identiteit_Aandachtspunt	1	1
Professionaliteit_Aandachtspunt	1	1
Gemeenschappelijk doel_Aandachtspunt	1	1
Afstemming medewerkers_Aandachtspunt	1	1
Te grote stap_Aandachtspunt	1	1



Contactfrequentie_Aandachtspunt	1	1
Cultuurverschillen_Aandachtspunt	1	1

### Persoonlijke perceptie bij toekomstige samenwerking

<b>Codenaam</b>	<b>Bron</b>	<b>Verwijzing</b>
Bereid bijdrage te leveren	22	24
Geen weerstand	19	19
Bijdrage samenwerking_Informatieoverdracht	18	18
Lichte weerstand	5	5
Weerstand_Informatieasymmetrie	3	3
Bijdrage samenwerking_Bewerkstelligen subsidie	1	1
Bijdrage samenwerking_visie op elkaar afstemmen	1	1
Bijdrage samenwerking_Taakverdeling	1	1
Weerstand medewerkers_Nadeel samenwerking	1	1
Weerstand_Verschillende zienswijze	1	1

\*De eerste familiecode, perspectief eigen organisatie , bestaat uit alle codes die ook bij familiecodes positieve- en negatieve aspecten van de eigen organisatie en is daarom buiten beschouwing gelaten in het codeboek.

## **Appendix 5: Transcripties**

### **Interview 1**

Kan je wat over jezelf vertellen?

P: Mijn laatste opleiding is post hbo coachen en adviseren en dat was in ongeveer 2002.

Ik heb 25 jaar bij justitie gewerkt in allerlei functies van PIB'er tot leidinggevende. Een van mijn laatste functies bij justitie waren coach en het begeleiden van intervisies. In deze periode heb ik ook mijn post HBO opleiding coachen en adviseren gevolgd, dat was in 2002. Tot uiteindelijk

Voor die tijd heb ik Sociaal Pedagogische Hulpverlening gevolgd op HBO niveau en daarna was ik groepswerker in de gevangenis. Na 25 jaar werkzaam geweest te zijn bij justitie had ik het wel een beetje gezien. Na deze periode ben ik nog 6 jaar werkzaam geweest bij het LDH als interventiecoach. Hier coachte ik mensen, gaf ik trainingen en was ik verantwoordelijk voor de ontwikkeling van deze trainingen. Na 6 jaar kreeg ik te horen dat ik boventallig was en kwam ik weerloos thuis te zitten.

In deze periode leerde ik de directeur van SurAnt kennen, wij hadden meteen een klik. Met name als het ging over wat een (ex)gedetineerde naast de harde regel zaken nog meer nodig hebben. Een stukje mentale begeleiding zeg maar. De combinatie zat hem erg in het mediteren, de innerlijke rust waaruit je je leven gaat leiden, dat is mindfulness. En ik ben een mindfulness trainer

De samenwerking tussen ons kwam langzaam op gang. Ik begon met het doen van een aantal projecten en dat werden er steeds meer. Met ingang van 1 april 2015 ben ik hier 32 uur per week werkzaam. Dat houdt in de begeleiding van alle hbo-stagiairs, het ontwikkelen van nieuwe projecten, het schrijven van projectplannen en een aantal van deze plannen voer ik ook zelf uit.

O: Dus sinds april 2015?

Ja voor 32 uur, maar daarvoor. Maar mijn eerste contact was ergens eind 2014.

Hoe zou je de organisatie omschrijven?

P: Stichting SurAnt is een vrijwilligersorganisatie waarbij echt ALLE mensen de ambitie hebben om iets te kunnen betekenen voor (ex) gedetineerden. Met name de oudere doelgroep vrijwilligers doen dat echt vanuit hun hart. Wat je daarnaast ziet is dat door het aannemen van vele stagiairs er ook een stukje professionalisering plaatsvindt, dat er meer vanuit een bepaalde methodiek en visie moet worden gehandeld. Zoals ik het zie heeft deze professionalisering ervoor gezorgd dat de organisatie veranderd van een hele vrijblijvende organisatie waarin iedereen zijn/haar best doet naar een organisatie waarin steeds meer regelgeving komt, steeds meer afspraken worden vastgelegd en steeds meer controle plaatsvindt. Een zekere cultuurverandering zeg maar. Van lang leve de vrijblijvendheid, zie maar wanneer je komt, tot het maken van afspraken en zich hier ook aan houden.

O: Dus meer gericht op een specifieke doelstelling?

P: Ja, zowel voor het personeel als voor de (ex)gedetineerden. Want mijn persoonlijke mening is dat wanneer je als organisatie uitstraalt van "we doen maar wat", dan denkt de cliënt dat uiteindelijk ook van "Ik kijk wel of ik kom, of ik bel niet"

O: Wat is jullie doelstelling?

De doelstelling is om mensen die zijn ontspoord, in contact geweest met politie of justitie, om die weerbaarder te maken zodat ze zich staande kunnen houden in deze maatschappij. En dan met name op het gebied van de praktische zaken. En heel erg kijken naar de oplossing en absoluut niet kijken naar het probleem. Hoe het zover gekomen is besteden wij geen aandacht aan. Daar gaan wij het niet over hebben. Maar wij kijken hoe we het op kunnen lossen.

O: Dus daar wordt niet naar gevraagd?

P: Nee, in principe niet.

O: Op welke manier willen jullie die de doelstelling behalen?

P: Naar de cliënten toe is het heel praktisch, de cliënt geeft aan waar hij een probleem mee heeft. Wanneer dat probleem is opgelost dan is het klaar. Misschien komt hij in de toekomst terug met een ander probleem of wordt er een vervolgspraak gemaakt. Maar de cliënt bepaald wat het probleem is. Als je vraagt of er nog meer problemen zijn en het antwoord is nee ga je daar niet op door. Deze houding maakt ook dat het erg laagdrempelig is. De cliënten hoeven niet hun verhaal te vertellen als het gaat om detentie, achtergronden of andere narigheid. Dat maakt dat ze hier wat makkelijker binnen stappen dan bij andere organisaties zoals het RIAGG.

Als het gaat om de projecten heeft Stichting SurAnt in principe drie hoofddoelstelling. De eerste is preventie van criminaliteit, daarin zit ook een stukje de wijk veiliger maken. De tweede doelstelling is zorg voor de gedetineerden en de derde doelstelling is nazorg voor de gedetineerden. Dus preventie, zorg en nazorg

O: Dus het is eigenlijk tweeledig als ik het goed begrijp. Jullie hebben een zorg taak en op basis daarvan wil je het ook wil veiliger maken in de wijk. Omdat de doelgroep niet meer de verkeerde keuze maakt?

P: Ja dat moet wel het effect daarvan zijn. En we gebruiken de mensen die we hebben geholpen aan om de eerste doelstelling te werken, het stukje preventie. Zij weten als geen ander hoe snel het mis kan gaan, waar het mis gaat, en waarom het mis gaat. Zij kunnen vanuit eigen ervaring aangeven wat wel en niet kan. Als Jan, Piet, of Kees te doen zitten ze allemaal naar hun voorhoofd te wijzen van jij kent mijn leven is, jij weet niet hoe het is. Maar een ex-gedetineerde weet als geen ander hoe het is. Als die zegt moet je niet dan wordt er in ieder geval naar geluisterd. Op die manier proberen we aan onze drie doelstellingen te werken. Door mensen (ex)gedetineerden in te zetten in het stukje preventie.

O: Helder. En wat is precies jouw rol binnen de organisatie?

P: Vanuit mijn ervaring bij justitie kan ik een vraagbaak voor alle vrijwilligers inclusief de stagiaires zijn. Daar maak ik in principe geen onderscheid tussen. Ik heb heel veel ervaring met het werken in een gedwongen kader, met mensen die niet willen en met het motiveren van de doelgroep. Daarnaast heb ik veel ervaring met mensen met een verstandelijke beperking en persoonlijkheidsstoornissen. Dus met heel veel praktische vragen kunnen ze bij mij terecht. Dat wil ik ook graag delen.

Als het gaat om een stukje ontwikkeling van de coördinatoren, zeg maar mijn collega's, coach ik die op een enkeling na allemaal. Daarnaast ondersteun en adviseer ik de directeur.

O: Hoe ervaar jij dat?

P: Ja, onwijs leuk. Het is echt heel erg leuk. Vooral de diversiteit maakt het leuk. Het zit allemaal in mijn ervaringswereld zeg maar. Ik loop niet tegen hele vreemde of rare dingen aan.

O: Je herkent het allemaal, en met die expertise kan je dat ook weer overbrengen zodat zij zich weer verder kunnen ontwikkelen?.

P: Ja, door mijn eigen vaardigheden lukt het mij om dat goed over te brengen zodat de mensen worden gestimuleerd om zelf door te groeien en te ontwikkelen. Daarnaast kan ik ze goed helpen met het werken met deze moeilijke doelgroep. Dat is onwijs leuk en dankbaar om te doen.

O: Heb jij verder ook contact met de doelgroep zelf?

P: Ja, een van mijn projecten is de carrousel. Dat is het voorlichten aan de gedetineerden op de 5 leefgebieden. Die bijeenkomsten woon ik regelmatig bij, maar de afstand tot de tafel waar zij zitten wordt steeds groter omdat vrijwilligers dat zelf moeten gaan doen. Naarmate de vrijwilligers meer ervaren worden neem ik letterlijk afstand, en ik kom soms gewoon niet meer. Maar daarin heb je dus echt contact met de gedetineerden, maar dat is dan niet via Stichting SurAnt maar mijn eigen bedrijf, dat ik ook trainingen geef aan gedetineerden. En dat is wel leuk want daar kom ik weer gedetineerden tegen die ik kan motiveren voor projecten van SurAnt. Zoals gestolen tijd.

O: Dus je past je netwerk toe om een connectie te maken tussen verschillende cliënten, organisaties en projecten?

P: Ja, dat werk ligt allemaal in hetzelfde gebied zo'n beetje. Heel veel justitiabelen op wat gebied voor gebied dan ook. Dat kan je goed aan elkaar linken. Je weet precies wat er gevraagd wordt en wat er nodig is. Dat is mooi om met elkaar in contact te brengen.

O: Ik merk dat jij een hele coachende en begeleidende rol hebt, daarnaast evalueer je de ontwikkeling van de stagiairs. Aan wie leg jij je verantwoording af?

P: Met de directeur van de organisatie

O: Wat maakt de organisatie uniek? Net gaf je al een beetje aan dat het laagdrempelig is?

P: Wat de organisatie uniek maakt is sowieso dat we alleen werken met vrijwilligers, de laagdrempeligheid en het oneindige enthousiasme waarin we alleen maar willen blijven helpen. Dat vind ik echt fantastisch om te zien, dat de mensen maar doorgaan. Steeds dat extra stapje willen zetten voor de cliënt. Met hart en ziel daarvoor gaan, op alle niveaus, dat vind ik echt fantastisch.

O: Wat kan er beter aan de organisatie? Wat is in ontwikkeling.

P: Het lastige aan een organisatie waarin die vrijheid altijd geweest is, is dat ze nu een beetje meer in een structuur moeten gaan passen. Dat past nog al niet altijd. Dat zorgt voor weerstand bij vrijwilligers. Ze vinden dat niet altijd leuk, ze willen het niet altijd. Ze realiseren zich dat het wel misschien zou moeten, maar desondanks roept dat wel veel weerstand op.

P: De eigen werkwijze verandert daardoor ook? Iets strakker?

Ja, dan wordt ik als begeleider wel vervelend gevonden af en toe, wat ik natuurlijk niet ben.

O: Ik wil het even hebben over samenwerking. Wat versta jij onder samenwerking? O: Je ziet een trend zeker in de publieke sector waar organisaties steeds vaker met elkaar gaan samenwerken. Heb jij naast het gemeenschappelijke doel nog andere redenen waarom organisaties met elkaar samen zouden kunnen werken?

P: Samenwerken is voor mij dat je met elkaar een gemeenschappelijk doel nastreeft, heel breed. Dus je spreekt met elkaar iets af, dus van dit gaan we doen, en zoveel mogelijk al ZO gaan we het doen. En gaandeweg bijstellen.

O: Dus dat is ook de reden die je kunt bedenken? De doelstelling.

P: Ja.

O: In hoeverre wordt er door SurAnt met andere organisatie samengewerkt?

P: Samen met Humanitas draaien we een aantal binnen re-integratiecentra samen. En sinds ongeveer een half jaar draait SurAnt Almere in gezamenlijkheid met Humanitas een buiten RIC. Daarnaast willen we ook in Amsterdam buiten de binnenre-integratie centra nog intensiever samen gaan werken. Ook willen we vaker gezamenlijk projecten uitvoeren en aanvragen.

O: Hoe ervaart u het contact met Humanitas?

P: Humanitas is een hele grote landelijke organisatie die een veel grotere doelgroep heeft dan alleen ex-gedetineerden. Dus wij werken alleen maar met een een kleine afdeling samen. De hele organisatie ligt daar buiten, dus daar hebben wij geen contact mee.

Mijn persoonlijke ervaringen zijn positief. In het verleden heb ik van collega's gehoord dat er wel een bepaalde vorm van plagiaat plaatsvond. Niet iets wat heel juridisch hard te maken was. Maar wanneer er met Humanitas werd overlegd en wij hardop aangaven met wat voor plannen wij bezig waren, werden deze plannen in de kortste keren door hen overgenomen. Dan hebben zij opeens hetzelfde plan, dus daar wordt je een beetje achterdochtig van. Dan ga je op je tong letten en dan zeg je niet meer zoveel.

Een paar maanden geleden heeft Humanitas ons uitgenodigd om te praten over de samenwerking als het gaat om projecten. Als je dan heel kwaad denkt denk je: ja dat doen ze omdat ze geen gratis informatie meer van ons krijgen, dus willen ze dat nu ineens gestructureerd. Maar dat mag, want samen zijn we sterk. Daarnaast is het voor ons heel erg moeilijk fondsen te werven omdat we zo klein zijn. Hoe serieus wordt je dan genomen? En Humanitas is een hele grote speler als het gaat om fondsen werven, zij worden heel serieus genomen. Op dit moment zit stichting SurAnt op het standpunt van: samen zijn we sterker, wij hebben onze creativiteit, dat is echt onze kracht. Wij zijn heel creatief met het bedenken van plannen en hoe we dat steeds beter kunnen doen. Humanitas heeft dat veel minder, zij zijn weer sterker in het werven van fondsen. Dus waarom gaan we dan niet samenwerken? Wij bedenken het, jullie zorgen voor het geld en samen gaan we het doen. Daar wordt iedereen beter van.

Dus dan willen ze het gestructureerd hebben, maar dat mag, want samen zijn we sterk. En voor ons is het gewoon heel erg moeilijk om fondsen te werven omdat we zo klein zijn dat. Hoe serieus wordt je genomen? En Humanitas is een hele grote speler als het gaat om fondsen werven, die worden heel serieus genomen. Op dit moment zit Stichting SurAnt om het standpunt van: weetje, met elkaar zijn we sterker, wij hebben onze creativiteit, dat is echt onze kracht. Wij zijn heel creatief met het bedenken van hoe kunnen we het nog beter doen? En Humanitas heeft dat heel weinig, die is veel sterker in het werven van fondsen. Dus waarom gaan we dan niet samenwerken? Wij bedenken het, jullie zorgen voor het geld en samen gaan we het doen. Daar wordt iedereen beter van

O: Naast dezelfde doelen nastreven dus ook kijken naar wat zijn onze zwakke/sterke punten en hoe kunnen we dat koppelen?

P: Ja precies!

O: En de samenwerking binnen SurAnt. Hoe ervaar je dat?

P: Ja, voor mij komt dat op hetzelfde neer. Gezamenlijk een doel voor ogen hebben en daarnaast streven. Er zijn wel veel kortere lijntjes binnen de organisatie dan met andere organisaties. Daar moet je meer vergaderen, hier loop je gewoon bij elkaar binnen.

Ja, voor mij komt dat op hetzelfde neer. Gezamenlijk dat doel voor ogen hebben en daarnaar streven. Dat zijn veel kortere lijntjes dan met andere organisaties. Daar moet je meer vergaderen, hier loop je bij elkaar binnen. Het is minder formeel.

O: Ik heb gemerkt dat stagiaires ook veel met elkaar samenwerken. In hoeverre wordt dat gestimuleerd vanuit de organisatie?

P: Ja het moet, het hoort erbij. Het plan is dat wanneer ze aan het begin van hun stage bij ons komen. Krijgen ze een aantal weken de tijd om zich in te werken, dat gebeurt heel zelfstandig. Allerlei stukken lezen, afspraken maken, eigen klanten werven op het binnen en buiten RIC zeg maar. Op het gegeven moment ga je naar de helft van je stage toe. Dan krijg je meer verantwoordelijkheden, je competenties veranderen. Je gaat naar een volgende fasen waarin je moet leren plannen, leiding geven, delegeren etc. Dat doen we aan de hand van de projecten, ze worden samen verantwoordelijk gesteld voor een projecten. Dan moeten ze gaan managen en plannen.

O: Dus niet alleen maar met de cliënten, maar ook het uitvoeren van andere taken?

Ja, dat hoort ook bij de opleiding. Je bent niet alleen maar medewerker. Wij nodigen ze ook uit om creatief met ons te zijn, juist die nieuwe mensen hebben nieuwe ideeën. Kijken er met een frisse blik tegen aan, die roepen dan van moeten we het niet zo of zo doen. Dat is geweldig, kijk maar of het mogelijk is, doe maar!

O: Als je de organisaties Vrij en STEK zou moeten omschrijven, wat zou je dan vertellen?

P: Bij Vrij worden de eenzame (ex)gedetineerden opgezocht. Daarnaast worden ook boodschappen voor hun gedaan, geld voor hun gebeld en kleren gebracht. Allemaal van dat soort klusjes voeren zij uit. Stichting STEK heeft kamers die zij beschikbaar stellen aan mensen die uit detentie komen voor een half jaar, en daarna nog een keer verlengd kan worden met drie maanden. Daarna moeten ze doorstromen. Binnen STEK zijn er daarnaast ook vrijwilligers werkzaam die

Vrij is meer het bezoeken van eenzame gedetineerden en zij doen ook boodschappen, ze halen geld van hun rekening af, of ze brengen hun kleren etc. Allemaal van die klusjes achtige dingen, en Stichting STEK heeft kamers. Die stellen ze dan beschikbaar aan mensen die uit detentie komen voor de duur van een half jaar, die mag nog een x verlengd worden geloof ik met 3 maanden. En daarna

moeten ze doorstromen. Binnen STEK zijn er vrijwilligers werkzaam, die doen meer de klussen/onderhoud van het huis. Schilderen, lampen vervangen etc. Dat is wat ik ervan weet.

O: Hoe vaak heb jij contact met die organisaties?

In deze fase 1 x per maand ongeveer. Via de mail een a twee keer per week. Maar we zien elkaar niet heel vaak.

O: In hoeverre begrijp jij de toenadering van de organisaties? (STEK VRIJ)

P: Ja ik denk dat het voor SurAnt een verbreding is van het dienstaanbod dat we kunnen doen. Stichting STEK heeft een aantal huizen waar gebruik van gemaakt kan worden als de doorstroming op gang komt. Stichting VRIJ heeft een hele andere groep vrijwilligers dan wij. Wat oudere mensen die wat meer op het sociale vlak zitten, dat hebben wij eigenlijk niet. Ik denk dat het een enorme versterking is van wat wij kunnen aanbieden.

O: In hoeverre bent u betrokken bij deze samenwerking?

P: Ik ondersteun de directeur, en kijk hoe de weerstand weg kunnen halen bij de mensen van STEK en Vrij. Want in principe hebben zij ons gevraagd om samen te werken op basis van een project. En hadden in het achterhoofd (het bestuur) dat zij langzamerhand wel met pensioen willen. Zij (het bestuur) bestaan al 40 jaar en zijn er vanaf het begin af aan bij. Het is hun levenswerk, maar ze zijn er wel een beetje klaar voor om er klaar mee te zijn. Maar ze willen wel hun ‘‘kindje’’ goed overdragen en zorgen dat het blijft bestaan. Daar kan ik alleen maar begrip en respect voor hebben aangezien het echt hun levenswerk is.

Zij hebben gaandeweg de ontwikkeling van het project te kennen gegeven dat ze wel meer zouden willen dan alleen het gezamenlijk project, dat eigenlijk ook de bestuursdiensten over gedragen zouden kunnen worden van Vrij naar SurAnt. Ik noem het sjansen, verkering, nu zijn we verloofd en binnenkort gaan we hopelijk trouwen. Ik ben dan een beetje de wedding planner of zoiets.

Ik kijk naar wat er praktisch moet gebeuren, denk over hoe we moeten communiceren dat we gaan samenwerken etc. Hoe ga je de medewerkers informeren? Hoe bereid je het bestuur voor op financiële verantwoording naar elkaar, willen zij dat wel? Het maken van een tijdsplanning, kijken naar alles wat geregeld moet worden en het helpen ondersteunen in het proces.



Het kijken naar goh wat moet er praktisch gebeuren, tegen .. zeggen van denk aan publiciteit aan het bericht geven dat we moeten samenwerken. Hoe ga je de medewerkers informeren, hoe ga je het bestuur voorbereiden op de financiële verantwoording naar elkaar, willen we dat wel? Tijdsplanning maken, KVK, alle dingen die geregeld moeten worden en denk is aan dingen. Meer het helpen ondersteunen in het proces.

O: Net gaf je aan dat bij samenwerken in het algemeen collega's organisaties is het hebben van gemeenschappelijk doel, daarnaast gaf je aan weerstand weg werken. Wat zijn factoren die de weerstand weg zouden kunnen werken in deze samenwerken? Hetzelfde doel is misschien niet voldoende.

P: Nee je moet vertrouwen hebben en de angst wegnemen. Als mensen weerstand hebben zijn ze ergens bang voor, je kan alleen maar de weerstand verminderen door die angst te bespreken, wel of niet of heel openlijk, maar als het niet openlijk is, dan moet je steeds aangeven wat wij willen en daarmee de weerstand weghalen. Dus heel veel praten met elkaar.

O: Dus informatie overdragen naar elkaar en in contact blijven bij elkaar. Wil je daardoor een bepaalde band, wat er nu niet echt is, opbouwen?

P: Nee dat is er inderdaad niet, hoe dat precies gegaan is weet ik niet, maar ik weet wel dat het bestuur eigenlijk wilde overdragen, maar de coördinator die had echt zoiets van wat gebeurd er, dit is mijn toko weetje wel. Straks ben ik het kwijt, of willen ze mij niet meer, pakken ze dingen had. Hallo, ik bepaal hier alles, dat kan ik me wel goed voorstellen. Dus moet je hem net name heel erg gerust stellen over wat zijn positie is en blijft. En sommige bestuursleden maken zich ook heel erg druk over hoe het nu gaat en hoe het met de coördinator gaat, en hoe het met de bewoners met STEK gaat. Want het moet niet zo zijn dat ze morgen op straat worden gezet. Dus daar zit heel veel zorg voor de mensen, dat moet je ook bespreekbaar maken en laten weten van dat het niet de bedoeling is uiteraard. Maar wel eerlijk blijven, het is wel de bedoeling dat ze gaan doorstromen, niet morgen, maar uiteindelijk wel.

O: Net gaf je aan dat STEK/VRIJ jullie hadden benaderd voor de samenwerking. Nu lijkt het zo alsof zij in de weerstand zitten. Hoe kijk jij daar tegen aan?

P: Ja, met verbazing. Weetje, ik snap het wel, want als je dat al zo lang doet kan je het wel verstandelijk beredeneren dat je wilt stoppen. Alleen je hebt wel je zorgen, over hoe je alles achterlaat. Het moet wel goed worden overgenomen, die zorg snap ik heel goed. En die behoudendheid en terughoudendheid snap ik ook wel. Als het echt dichtbij komt heb je wel je twijfels, hetzelfde gebeurt er als je gaat trouwen.

O: Jij bent werkzaam voor SurAnt. Ervaar jij zulke gevoelens ook? Het kwijtraken van identiteit bijvoorbeeld? Of zie jij andere knelpunten in de samenwerking?

P: Nee, eigenlijk niet. Ik denk dat het voor ons een meerwaarde heeft, ook financieel. Stichting vrij en stek hebben vanwege dat ze gerenommeerd en oud zijn krijgen heel makkelijk geld. Ze leveren hetzelfde verslag is, alleen de datum wordt veranderd en het wordt volgens mij niet eens gelezen. Dan krijgen zij al geld, dat willen wij natuurlijk ook. Kan me niet voorstellen dat wij iets zouden kwijtraken, ik zie het als een verrijking.

Het zal wel meer geld opleveren want de coördinator van Vrij doet veel te veel in zijn eentje, dus wij zullen hem daarin moeten gaan ondersteunen. Ja, dat is een verzwaring van onze taken, maar niet per se een negatief aspect. Dat is denk ik alleen maar leuk

O: Vanwege de expertise overdracht?

P: Ja, zij hebben een heel uitgebreid netwerk, hij heeft toch andere kanalen om vrijwilligers te werven dan wij. Het is natuurlijk Marokkaan in het hartje van Amsterdam. Ik heb begrepen dat hij heel veel aanzien heeft bij zijn medemensen in die wijken. Ik vind dat we daar gebruik van moeten maken, dat is toch fantastisch? Daar mag je wel jaloers op zijn.

O: Dus in die zin kunnen jullie elkaar aanvullen?

P: Ja, hij ziet in een oogopslag of iemand wel of niet geschikt is, dat is pure ervaring, daar kunnen wij niet aan tippen. Wij kunnen heel veel van hun leren, dat is heel leuk.

O: Wij hebben het in het verleden een keer gehad over de kennismaking tussen de organisaties, die is al een beetje opgestart. Zou je daar wat meer over kunnen vertellen? en.

Wij zorgen ervoor dat de medewerkers alvast kennis met elkaar te laten maken, daarna de coördinatoren. Zoals ik het inschat zal het vrij soepel gaan om ons daar in te laten werken, maar andersom zie ik het niet echt gebeuren. Ik zie het niet gebeuren dat de coördinator hier naar wilt en dingen uitgelegd wilt krijgen. Na de rondleiding wil hij denk ik weer weg. Hij denkt waarschijnlijk: Ik kan me wel laten inwerken, maar ik ga dit werk niet doen. Dat snap ik ook wel, maar daarin moet er wel een 'wij' gevoel ontstaan. Dat kan alleen maar door elkaar vaker te zien en te spreken. Dus eerst op medewerkerniveau, en daarna op coördinatoren niveau. Op bestuursniveau heeft deze kennismaking al plaatsgevonden, die hebben dikke verkering met elkaar. Nu is het zaak om zakelijk te overleggen met betrekking tot de overeenkomst, dus op coördinatoren niveau moet er gekeken

worden, samen met de directeur, naar waar we nu mee bezig zijn, hoe kunnen we dat samen doen met de drie partijen?

O: Dus de medewerkers leren elkaar kennen, maar dat zijn wel stagiairs, die gaan ook weer weg. Hoe denk je dat de informatie blijft dan?

Ja, maar het zijn ook heel veel vrijwilligers He. Wat we willen is dat een aantal vrijwilligers, kan ook stagiaires zijn, kan mij een zorg zijn. Maar dat in ieder geval de medewerkers bij elkaar op visite gaan of in de keuken gaan kijken, en daar elkaar kan over gaan vertellen. Dus de gene die naar stek of vrij gaan die komen terug en die gaan aan de rest tijdens de vrijwilligersbijeenkomst vertellen wat zij hebben meegemaakt. Vervolgens komen er mensen van stek/vrij hier een presentatie geven aan alle vrijwilligers over hun organisatie, wat zij doen en vice versa.

O: Dus ene bepaalde informatieasymmetrie, waar twee organisaties elkaar nog niet genoeg kennen wordt een beetje recht getrokken? Om vanuit daar meer vertrouwen te kweken? Korte lijntjes te ontwikkelen.

P: Ja, als je precies weet wat de ander doet, dan verwijst je elkaar makkelijker door. Nu kennen ze elkaar alleen maar als een bedrijf wat op sociale kaart staat. Ze moeten zeker weten wat de andere organisatie doet, en hoe dit werkt. Bijvoorbeeld een afspraak bij de organisatie maken want die kan helpen met dit en dit.

Heb jij nog vragen/onderwerpen waar je op terug wilt komen?

Vragen die je hebt gemist/onderwerpen die je hebt gemist, wat belangrijk is om mee te nemen?

Nee, eigenlijk niet, Volgens mij geeft dit wel een goed beeld van waar we staan, waar willen we, hoe gaan we.

O: Verdere procedure uitgelegd, gesprek afgesloten



## Interview 2

O: Kunt u iets over uzelf vertellen?

P: Mijn naam is ... Ik ben nu voor mijn tweede schooljaar loop ik stage bij SurAnt. Ik doe maatschappelijk werk en dienstverlening, dit is mijn derde jaar stage. Dus drie maanden stage lopen voor 32 uur per week. Verder heb ik twee kinderen, woon ik in zuidoost, al bijna drie jaar. Hobby's zijn mijn kinderen, nee verder, ik heb een relatie, woon samen. Wat nog meer, dat was het wel zo'n beetje.

O: Je geeft aan dat het je tweede jaar dat je hier stage loopt, hoe ben je hier terecht gekomen?

P: Nou, ik was op zoek naar een stage, dat was na mijn bevalling. Ik wist niet wat voor stage ik wilde eigenlijk, en ja ik, toen kreeg ik op school te horen van mijn stage coördinator zeg maar. Die zei van ja, bij Stichting SurAnt zoeken ze altijd wel mensen. Toen ik hoorde van de doelgroep dacht ik van ja dat spreekt me wel aan eigenlijk. Dus toen dacht ik, nou dan ga ik gelijk een mail sturen, en de week daarop al, ik was eigenlijk veel te vroeg met solliciteren maar ik dacht ik neem het zekere voor het onzekere. Toen werd ik uitgenodigd en kon ik hier naar een uitlegmiddagje komen. En toen daarna waren ze me helemaal vergeten, totdat ik binnenkwam lopen in september en zei nou ik ga stage lopen. Want ik had in mei al gesolliciteerd.

O: Je was er dus heel vroeg bij?

Ja, ze waren me helemaal vergeten daardoor. Ja, maar sindsdien zit ik hier.

O: Dus toen je hoorde met wat voor doelgroep ze werkten en wat ze doen dacht je dat wil ik graag doen?

P: Ja, want ik heb voor mezelf uitgevogeld wat voor doelgroep het beste mij zou passen. Ik heb het eerst geprobeerd met kinderen, weetje dat is wel leuk allemaal maar het is gewoon niet mijn ding. Ik weet niet heel goed hoe ik met kinderen om moet gaan, ik heb liever een doelgroep waar ik toch een beetje mijn karakter terug kan zien. En ik ben toch iemand die een beetje een sterk karakter heeft, en ik ben van een sterke aanpak. Dus ik dacht weetje, ik wil best met gedetineerden gaan werken, want die zijn toch wel moeilijk. En ik wil het liefst met volwassenen, dus geen jeugd detentie maar volwassenen waar ze wel weten wat goed is en wat fout is en ze weten hun eigen normen en waarden en sowieso.

Dus als je ze ergens op aanspreekt dat je ze ook grijpen, en daarvoor dacht ik van nou dit lijkt me ideaal. Laat me het even proberen.

O: Het is dus je tweede jaar, voel je je ook onderdeel van de organisatie?

P: Jawel, ik voel me wel gewaardeerd. Zeker gewaardeerd. En ik heb gemerkt dat mensen altijd wel aan mij denken. Van he, dit zal wel bij jou passen. Dan komen ze ermee en dan denk ik van hoe komen jullie daarop? Maar dan geven ze aan dat ze weten hoe ik in elkaar zit weetje dit past heel goed bij je. En als ik het dan hoor denk ik ja eigenlijk wel, wauw wat leuk. Lief, hartstikke aardig dat je dat hebt aangeboden, dat zou ik nooit te weten gekomen zijn anders. Ik zou het niet echt beleid noemen, maar de coördinatoren denken wel aan me. En ik vind wel dat mijn stagebegeleider mij veel bij het werk betreft, dat vind ik heel fijn.

O: Stel dat ik hier binnen zou komen en zou vragen: Zou je me wat kunnen vertellen over de organisatie SurAnt. Wat zou je me dan vertellen?

P: Wat ik je zou vertellen, nou, SurAnt is eigenlijk nog een groeiende organisatie die gedetineerden en ex-gedetineerden begeleidt op de vijf leefgebieden. Dus wonen, werken, inkomen, zorg, regelzaken allemaal. En wat zou ik nog meer kunnen vertellen? Wij zijn wel een organisatie die je ondersteunt, dus niet we hebben niets klaar voor je, daar moet je zelf wat voor doen. En wij willen je daar heel graag in begeleiden. Dat zou ik je vertellen

O: Wat is jouw rol binnen deze organisatie?

P: Op dit moment ben ik gewoon stagiaire en vrijwilliger. Met verschillende taken.

O: Zoals?

P: Ik ben bijvoorbeeld op dit moment een coördinator van de carrousel. Dat is een terugkom voorlichting eigenlijk. Maar we proberen het op een interactieve manier te doen, de gedetineerden kunnen zich daarvoor inschrijven. Voor de verschillende onderwerpen waar ze informatie over willen hebben. Dan komen ze naar ons toe, dan zitten we met, laten we zeggen, tussen 5 en soms 10 mensen. En dan gaan we dat thema bespreken, we geven kort informatie. Maar verwachten ook heel veel van de gedetineerden zelf. Dat ze wel wat weten en dat aan ons kunnen vertellen

O: Dus je hebt naast dat je zelf met de cliënten werkt heb je ook nog een coördinerende rol?

P: Ja, eigenlijk wel. Want mijn stagegeleidster deed het hiervoor maar heeft het aan mij overgedragen. Dus ik ben op dit moment ook verantwoordelijk voor alles wat er met de carroussel gebeurt. Natuurlijk als er hele gekke dingen gebeuren, ja, dan koppel ik dat wel terug aan.. . Maar zoals dat goed gaat en geen rare dingen gebeuren kan ik dat zelf wel af. Maar wat ik dan wel bij de eerste overleg heb gedaan van de carroussel met andere stagiaires. Het is misschien wel een coördinerende taak, maar dat houdt niet in dat ik jullie coördinator of leidinggevende ben geworden. We gaan dit gewoon samen doen, maar de verantwoordelijkheid die erachter ligt, die zal ik wel op me moeten nemen. Dat is niet anders, maar ik hoop dat jullie mij hierin ook kunnen ondersteunen want ik ben ook maar een stagiaire.

O: Niet dat je alles alleen moet doen?

P: Nee, ik zeg: ik weet het ook niet beter. Als ik bepaalde informatie heb dan zal ik het ook met jullie delen en dat verwacht ik ook van jullie. En dat hebben ze begrepen, we doen het gewoon samen weetje. Het is niet zo van: ik ga ze vertellen wat ze gaan en moeten doen. Ik geef ze wel een rooster, dat was het. En verder niets.

En andere taken die ik heb, dat is dan het begeleiden van Antilliaanse, mensen met een Antilliaanse achtergrond. Waarvan sommige een beperking hebben met taal. Een taalbarrière hebben, maar anderen die zich gewoon wat fijner voelen met iemand in hun eigen taal te spreken. Zodat je die vertrouwensband een beetje kunt opbouwen. En wat nog meer..en verder spring ik overal. Ja, we zijn nu bezig met een vrouwengroep, een project wat we nu een beetje aan het opzetten zijn. Dan brainstorm ik samen met anderen, en verder pak ik alles wat ik kan. De KVV trainingen, en als er andere trainingen zijn buiten of informatiebijeenkomsten zijn zoals net de RIC dag die is geweest. Dat hoef ik niet te doen, maar ik voel me daar heel vrij in. Om alles aan te pakken.

O: Hoe ervaar je het werken in deze organisatie?

P: Nou, je moet zelf heel veel initiatief tonen. Als je gaat zitten wachten totdat er iets naar je toe komt dan kun je het wel vergeten. Dit jaar is het wel ietsje anders geworden, vorig jaar was het echt van: als je echt niks wilt, dan komt er echt niets naar je toe. Dit jaar is het meer van: we houden elkaar in de gaten. Bijvoorbeeld heb jij niets te doen? Zodra iemand weinig te doen heeft. Daarom is die dagstart heel belangrijk, dan kan je aangeven dat je deze dag weinig te doen hebt, dus als er iets is geef het aan. Dus dat is gelukkig wel een beetje veranderd. Je krijgt sowieso wel iets te doen, maar je moet het wel zeggen. Als je zegt ik heb genoeg te doen maar je zit daar maar, dan komt niemand naar je toe van wil je dat doen.

O: Want ik zie jou wel als een assertief persoon, jij kunt wel goed dingen naar je toe trekken. Maar als iemand dat niet heeft, hoe zou je dat ervaren?

P: Nou, dat heb ik in het begin een beetje gedaan. Ik heb gewoon kennis gemaakt met iedereen. Met iedereen een praatje gemaakt om een beetje te kunnen communiceren en kijken wat voor personen zijn het. Ik ben er wel achter gekomen dat er dit jaar meer assertieve mensen zijn aangenomen. Dus als er mensen zijn die eigenlijk niets doen, ik zou ze niet direct aanspreken maar ik zal het een beetje afwachten. Want je kunt wel assertief zijn maar misschien toch wel op een ander moment, dus ik wil niet gaan doordrammen van: Hey je hebt niets te doen kan je dat doen? Maar als je voorstelt dat je open staat voor alles, dan krijg je het wel.

O: En het werken met de doelgroep, hoe ervaar je dat?

P: O geweldig! Je hebt natuurlijk verschillende soorten gedetineerden. Je hebt de gemotiveerde gedetineerden, maar ook helemaal niet. En ben heel blij met de gemotiveerde natuurlijk, maar ik zeg niet dat niet blij ben met de minder gemotiveerden, want dat is weer de uitdaging van het werk. Om hun weer te motiveren. En tot nu toe ben ik wel heel blij dat toch best wel veel mensen heb gehad die juist heel gemotiveerd zijn weggegaan weetje. Ze zijn hun eigen ding gaan doen, sommige vallen weer terug. Ja die zijner ook bij. Maar grotendeels heb ik toch wel een positieve afronding kunnen hebben met hun. Dan voel ik me echt tevreden met hun.

O: Jij bent stagiair hier, zijn er ook evaluatie of beoordelingsmomenten die je hebt binnen de organisatie?

P: Binnen de organisatie zelf niet, maar wel vanuit school. Dus evaluatiegesprekken, die heb ik gehad. Die zijn uiteindelijk goed gedaan, alleen zeggen ze dat ik me te hoe noem je dat in één woord. Ik spreek niet hoog van mijzelf, maar ik altijd van: nederig ofzo? Zoiets, ze zeggen dat ik heus wel mag zeggen dat ik ergens goed in ben.

O: Bedoel je bescheiden?

P: Ja bescheiden! Klopt! Dat woord zocht ik. Maar ik voel me er niet prettig bij om dat te doen. Misschien ben ik wel ergens goed in, maar dat laat ik dan blijken in mijn handelingen en niet in mijn woorden. Daar moet ik waarschijnlijk nog wel aan werken, maar mijn verdere handelingen.. Ze zien dat ik hard werk en ook nieuwe dingen wil leren. Dus dat is altijd positief geweest.

O: Als we even terugkomen op SurAnt, wat maakt deze organisatie uniek volgens jou?

P: Ze bekommeren zich om een doelgroep die eigenlijk als vergeten of als weggegooide doelgroep wordt gezien. Alsof ze niet belangrijk zijn, het zijn toch maar criminelen. Ja, ik betrap mezelf er best



vaak op dat ik tegen anderen zeg: Ik werk bij SurAnt en als ik dan aangeeft dat ik met gedetineerden werk dan praten ze vaak minderwaardig over de criminelen. Ik geef dan aan dat zij ook in de bak kunnen komen een x, daar reageren ze dan een beetje lacherig op. Maar wanneer ik dan aangeef dat ze moeten nadenken over dat ze in de bak kunnen komen voor boetes die je lange tijd niet hebt betaald, maar het kan ook zo zijn dat je een kind, moeder, vader, broer, zus hebt die iets heeft meegemaakt en je wilt ze gaan verdedigen. Doodslag? Dat kan heel snel gebeuren, een vechtpartij kan uiteindelijk uitkomen in een doodslag. Wat dan? Dan geven ze vaak aan dat ik daar wel gelijk in heb. Als ze aan mijn kinderen zitten dan krijgen ze wel met mij te maken.

Dus ik betrap mijzelf er op dat ik mensen vaak moet overhalen of mezelf en de organisatie moet verdedigen, waarvoor we staan. Maar gelukkig begrijpen ze het grotendeels wel. Weetje, niet iedereen kiest er voor om crimineel te worden, daar vind ik wel heel goed van SurAnt. Ze bekommeren zich om een doelgroep die als anders wordt gezien, als uitschot, minderwaardig enzo.

O: Zijn er aspecten of kenmerken van de organisatie waarvan jij denkt: dat zou wel beter kunnen? Of zich moeten ontwikkelen?

P: Ja een duidelijker beleid, ja, het is wel vooruit gegaan. Dat zeg ik eerlijk, maar het kan strakker.

O: Kan je daar een voorbeeld van geven?

P: Stel je voor: heel simpel voorbeeld, te laat komen. Daar zijn ze nogal laks in, maar niet alleen bij de stagiaires, maar ook bij de coördinatoren, die komen ook te laat. En als je een goed voorbeeld wilt geven, dan moet je zelf ook altijd op tijd komen. Maarja, dat blijkt altijd een issue weetje. Omdat het nu een dergelijk kleine organisatie is zijn mensen heel snel geneigd om aan te geven dat anderen ook te laat zijn. Maar als je een grotere organisatie bent en de leidinggevenden komen te laat, dat gaat jou geen ene moer aan of ze te laat komen. Jij moet gewoon daar zijn op tijd. Maar dan moet je er wel voor zorgen dat de deur open is.

Dat is een klein voorbeeld, maar bijvoorbeeld ook hoe je omgaat met, hoe noem je dat ookal weer. Als iemand wordt aangerand, seksuele intimidatie. Hoe ga je daarmee om? Daar hebben wij het nooit over, en daar moet ik wel een verslag over schrijven voor school. Maar ik heb geen idee hoe daar hier mee om wordt gegaan.

O: Dus als ik het goed begrijp, corrigeer me als ik het niet goed heb, maar heb je het over een bepaalde professionalisering binnen de organisatie?

P: Ja, sommige zaken moeten zwart op wit worden opgeschreven. Sommige zaken behoren tot de normen en de waarden en de uitgesproken regels maar je weet niet helemaal zeker of dat zo is.

O: Je kunt er dus niet op terugvallen?

P: Nee, en dat vind ik wel jammer.

O: We gaan het hebben over samenwerking. Wat versta je daaronder?

P: Samenwerking is sowieso dat je het niet alleen doet. Samenwerking kan met stagiaires, met coördinatoren, kan met een netwerk buiten het bedrijf. Dat je bepaalde dingen gewoon samen gaat aanpakken. Dat kan bijvoorbeeld alleen brainstormen zijn, maar het kan ook iets in elkaar zetten. Een of ander project opzetten, dat je samen iets doet.

O: Waarom denk je dat organisaties in het algemeen samenwerken? (Trend benoemd).

P: Nou ten eerste geld. Als je een groter bedrijf bent dan sta je wat stabiel, dan heb je meer fondsen en middelen. Maar ook om het gemakkelijker te maken in netwerken. Hoe groter je bent, hoe stabiel je staat op de kaart. En hoe makkelijker je dan kan netwerken, hoe makkelijker je mensen kan aanspreken en uiteindelijk een grotere belangrijke speler kan worden waar andere graag mee willen samenwerken. Dan gaat het vanzelf, dat is mijn idee hoor.

O: Heb je enig idee in hoeverre SurAnt met andere organisaties samenwerkt?

P: Weetje wat het is, ze zijn best wel groot. In de zin van, ze hebben een heel groot netwerk, maar wij als stagiaires zien dat niet. Omdat wij dat niet te horen of te zien krijgen. Maar dat komt omdat ik weet van andere mensen die van buitenaf komen, die geven aan dat SurAnt best groot is, je weet het alleen niet. Dan noemen ze bepaalde partners op waarvan ik denk O? Nooit geweten dat we daar samen mee werkten, of nooit gehoord dat we daar überhaupt contact mee hadden. Dus dat zou ik ook wel willen, dat wij als stagiaires meer te weten krijgen. Dan kun je er beter contact mee hebben. Als alles van bovenaf moet komen, dat het moet worden doorgegeven, ik denk niet dat .. daar tijd voor heeft. Om elke stagiaire daarin te gaan werken. Dat gaat volgens mij niet. Er moet wat meer transparantie komen denk ik.

O: Welke aspecten vindt jij belangrijk wanneer je samenwerkt?

P: Eerlijkheid, vertrouwen. Je moet toch vertrouwen hebben in iemand. Want ik bedoel, we zijn toch met mensen bezig. En als ik iemand wil gaan doorverwijzen moet ik er wel vertrouwen in hebben dat diegene geholpen gaat worden. Anders kan ik hem net zo goed in de prullenbak dumpen, want hij wordt toch niet geholpen. Zoiets denk ik dan. Dus vertrouwen.

O: Je gaf net aan dat er veel wordt samengewerkt maar dat je er niet echt van op de hoogte bent. Maar heb jij wel vanuit SurAnt met andere organisaties contact of samengewerkt?

P: Nee niet samengewerkt. Alhoewel, wel met Humanitas. Dat doen we bij het binnen RIC, daar hebben we wel samengewerkt. Maar andere contacten zijn gewoon mensen en organisaties waar je gewoon contact mee hebt. Zoals de gemeente en het DWI, maar geen echte samenwerking.

O: En hoe ervaar jij de samenwerking met Humanitas?

P: Normaal, het zijn ook stagiaires net zoals wij. Dus zij doen ook gewoon hun werk, wij doen ons werk. Maar er zijn verder geen problemen.

O: Welke voordelen kan jij bedenken bij samenwerking voor SurAnt? Net had je het bijvoorbeeld over het netwerk?

P: Ja, maar ik denk ook dat we heel veel kunnen leren van andere grotere organisaties. Want omdat wij nog een groeiende organisatie zijn, betekent dat er nog heel veel te leren valt. Als we dan hun als voorbeeld nemen, of hun ons laat scholen een soort van. Dan komen we daar veel verder mee. Ik snap wel, je hebt je baby van kleins af aan opgevoed, het is jouw baby weetje. Je wilt liever niet dat iemand anders eraan komt, maar ja dat betekent dat je op een gegeven moment ook even een soort van pauze hebt bij het doorgroeien. Ik kan het heel goed begrijpen, maar je moet ook kijken naar wat is er nou goed voor je cliënt? Niet alleen voor jezelf. En dat is wat ik heb gemerkt bij SurAnt. We moeten meer kansen bieden aan andere organisaties om ons heen om ons te scholen. Zodat wij dan ooit misschien zo groot kunnen worden als bijvoorbeeld Humanitas, dat zou enorm groot zijn.

O: Welke nadelen kan jij bedenken?

P: Dat ze ons geheel kunnen opslokken. Dat wij op het gegevenmoment niet meer bestaan, dat we dan een gedeelte van een organisatie zoals Humanitas worden. Ik merk dat daar wel een angst van is hier, ze zijn bang dat andere organisaties ons opslokken omdat we zo klein zijn. Dan denk ik dan moeten we echt iets unieks gaan aanbieden, echt extreem uniek dan. Zodat wij kunnen blijven bestaan, meer fondsen kunnen werven, meer inkomen krijgen. Want hoe meer geld, hoe meer mensen we in dienst

kunnen nemen. Ik bedoel, kom op, vrijwilligerswerk is leuk, maar je gaat vrijwilligerswerk niet voor jou eigen werk zetten. Ik bedoel daar kan je niet van eten.

O: En welke voordelen kan je bedenken bij samenwerking met betrekking tot je eigen functioneren? Dat kan buiten de organisatie zijn maar ook met collega's.

P: Nou, met nadere organisaties voor mijn eigen netwerk. Ik bedoel ik moet straks ook aan een betaalde baan komen. Dus als ik nu alvast bekenden heb bij andere organisaties dan kan ik makkelijker aan een baan komen. En mijn eigen collega's hier. Ja, weetje ik vind het ook fijn om van anderen te horen wat hun ervaringen zijn, en wat zij mij te bieden hebben. Ik bedoel er zijn zoveel slimme, in dit geval veel meiden, heel veel slimme stagiaires hier. En iedereen heeft een eigen achtergrond, en eigen ervaringen. Dat vind ik heel fijn.

O: Dus een bepaalde informatieoverdracht die onderling plaatsvindt? Onderling?

P: Ja klopt.

O: En welke nadelen kan je bedenken?

P: Nadelen? Over samenwerken zelf zie ik niet. Maar dat heeft meer te maken met de personen zelf binnen de samenwerking. Die kunnen soms een beetje achterbaks zijn, maar samenwerking zelf.

O: Het proces zelf zie je niet als nadelig?

P: Nee, samenwerken kan volgens mij alleen maar voordelen bieden voor mij.

O: Je gaf net aan dat je informatie uitwisseling fijn vindt. Welke andere dingen heb je van samenwerking geleerd?

P: Ik heb leren samenwerken met mijn collega's die ik dan ook heb leren kennen. Want ik kan niet zeggen dat ik snel een privé gesprek aanga, maar hier op stage heb ik mijn collega's wel leren kennen. Je weet wat je wel en niet van ze kan verwachten.

O: In hoeverre wordt de samenwerking binnen de organisatie gestimuleerd?

P: Ja, er wordt meestal meer dan een persoon op een nieuw project gezet. Dus je wordt er sowieso wel gelijk mee geconfronteerd. Je wordt of gedwongen om samenwerken met een of meerdere personen, of je mag zelf een aantal personen uitkiezen waarmee je dat project wilt doen. Ze stimuleren sowieso dat je met meer dan een persoon samenwerkt, dat wel.

O: Zijn er verschillen tussen samenwerking met collega's en samenwerking tussen organisaties?

P: Nou ja, binnen een organisatie ben je sneller bezig met dingen wat je voor je eigen organisatie wilt bereiken. Dus de doelen die je wilt bereiken in je organisatie. Maar buiten heb je die doelen al vastgesteld, en nu ga je proberen om die doelen te verwezenlijken. Binnen je organisatie kan je niet alles waarmaken want je hebt andere nodig. En tussen organisaties kan je er wel voor zorgen dat projecten werkelijkheid worden. Dat denk ik, maar het kan ook wel een project zijn van hier alleen hoor.

O: Hoe zou je de organisaties Stichting Vrij en Stichting STEK omschrijven?

P: O jee, nee ik heb geen idee. Het enige wat ik toegestuurd heb gekregen, ik zou er eigenlijk mee bezig zijn, is dat ze een langdurig buddy project zouden doen. Dat je iemand op alle vlakken zou begeleiden. Dus als iemand niet sociaal was zou je mee gaan naar een sociale plek. En STEK of Vrij bieden ook onderdak aan, dat is het enige wat ik weet.

O: Dus de doelstelling, visie of wat ze precies is niet helemaal duidelijk.

P: Volgensmij heb ik ooit wat gelezen, maar ik heb me er verder niet mee bezig. Ik ben er niet van op de hoogte.

O: Heb je wel eens contact met deze organisaties gehad? Heb je ooit iemand doorverwezen bijvoorbeeld?

P: Nee, we kwamen tot de screeningsbalie, daar wordt je dan tegengehouden. Want je wilt een cliënt dan doorverwijzen, maar dan moet je bellen naar een nummer. Maar toen kregen we door dat het via de site moest, en daar hield het op. Verder niet.

O: In hoeverre ben jij betrokken bij de samenwerking tussen de organisaties?

P: Helemaal niet, helemaal niks

Mee te maken. Het zou eerst worden opgezet voordat ik daar aan het werk kon, nou dat was in september al.

O: Goed dat je dat zegt, want in hoeverre ben jij op de hoogte van de samenwerking? Wat bijvoorbeeld het idee, of de plannen zijn.

P: De plannen zijn dat ze willen fuseren. STEK en Vrij hebben gevraagd aan SurAnt om het over te nemen. Dus niet samenwerken, maar over te nemen. Omdat ze ouder werden en dat wilden ze dan los zijn van het hele vrijwilligersgebeuren en dat was het volgens mij. Dus het zou geen samenwerking worden maar het moest een overname zijn.

O: In hoeverre begrijp jij het contact dat de organisaties met elkaar hebben gelegd?

P: Of ik dat snap?

O: Ja, je gaf net aan dat je de organisaties niet zo goed kent. Dus misschien is het moeilijk om daar antwoord op te geven.

P: Nou, ik ben er nooit bij geweest bij een bespreking met hun. Maar wat ik heb gehoord van .. is dat ze heel graag nieuwe dingen willen. Zoals werken met een buddysysteem, maar ze wisten niet zo goed hoe ze het moesten aanpakken. En zij hoopten dat SurAnt dat wel wist. Dat de stagiaires dat zouden oppakken. Dat is wat ik heb begrepen. Maar ze willen heel veel, maar uiteindelijk toch niets.

O: Wij hebben het net gehad over samenwerken in het algemeen. Welke aspecten zijn hiervan volgens u van belang om de samenwerking tussen de organisaties tot een succes te maken?

P: Ik denk dat in dit geval dat STEK en vrij flexibel moeten worden. Als ze werkelijk verandering willen zien zullen ze zich flexibeler moeten opstellen zodat ze ook de inbreng van SurAnt kunnen aanhoren en willen uitproberen. En aan de andere kant zou SurAnt iets moeten leren van hun stabiliteit die ze dan ook hebben. Want ze hebben iets wat wij niet hebben, bijvoorbeeld de woningen. Hoe komen ze daaraan? Dat zou ik heel graag willen weten, of wij daar ook aan zouden kunnen komen. Dus wat er al bestaat en goed is gegaan, in oplossingen denken. Als het niet gebroken is hoeft je er ook

niets aan te doen. Dus als hun basis voor een woning al goed is, moeten wij gebruik maken van deze kennis want wij willen dat ook. En als STEK/VRIJ groter willen worden en de oudere mensen weg willen gaan, moeten ze wat flexibeler worden. Laat SurAnt wat doen, bijvoorbeeld jullie helpen.

O: Bedoel je daarmee vertrouwen onderling?

P: Ja dat sowieso, dat vertrouwen is er sowieso niet. Want ik dit moment zijn stek en vrij een baby van de mensen daar, en ze willen het liefst niet dat die baby wordt afgepakt. Ookal weten ze dat ze moeten doen, maar ze willen het niet. Dus ja het vertrouwen moet sowieso beter worden. Maar je moet ook respect hebben voor elkaar. Geef die mensen hun respect, want ze hebben er hard voor gewerkt dat ze zo ver zijn gekomen. Geef en behoud dat respect. Aan de hand daarvan kan je vertrouwen krijgen.

O: Welke angsten of weerstand die ontstaan bij samenwerking kan je bedenken voor jezelf?

P: Ja, als we gaan samenwerken. En dat is mijn eigen ervaring, die mensen zijn zo star als wat. En ik heb geen zin om zuurpruimen hier te hebben, als het zuurpruimen zijn laat ze dan ergens anders werken. Ik kom hierheen om iets te leren en niet om mij te ergeren aan de mensen waarmee ik amen moet werken. Daar heb ik geen zin in. Die samenwerking lijkt me wel eng om aan te gaan. Bijvoorbeeld als we samen in een gebouw moeten zitten. En wat ik van andere stagiaires heb gehoord die bij STEK en Vrij zitten, die mogen echt niks doen. Ze mogen net koffie zetten en dat was het. Dat zou ik heel erg vinden. Als ze hier binnen komen, want ik bedoel die man was hier laatst en hij heeft niet eens gegroet. Dan denk ik wat is dit? Als je wilt dat wij jou respecteren dan moet je het ook zelf geven.

O: Welke bijdrage denk jij te kunnen leveren met betrekking tot de samenwerking?

P: Dat is een moeilijke vraag.

O: Nou denk aan wat jij zet zei, toen gaf je aan dat je soms iets te bescheiden bent. Als je bedenkt wat je hier allemaal hebt geleerd, welke kwaliteiten of capaciteiten zou jij in kunnen zetten om de samenwerking tussen de organisaties tot een succes te maken?

P: Nou ja, jee dat vind ik wel lastig om te bedenken.

O: Denk er rustig over na.

P: Ja, dat is wel moeilijk inderdaad. Mijn eigen kwaliteiten zijn sowieso wel in de samenwerking maar ik ben ook heel sociaal in die zin. Ik zou heel graag willen gaan werken bij hun om te kijken of alles wat ik heb gehoord wel waar is. En daar een beetje proberen binnen te dringen. Dat zou ik misschien kunnen bij kunnen dragen. Maar is dat echt samenwerken?

O: Nou als ik het goed begrijp zeg je eigenlijk dat je veel over de organisatie hebt gehoord, maar om daar echt een mening over te vormen wil ik ze goed leren kennen?

P: Ja, en daar vanuit kan je pas, als er iets moet worden veranderd of gewijzigd, dan kan je pas aan de slag. Nu heb ik van alles gehoord maar heb ik geen idee in hoeverre dat waar is. En ik wil ook graag bijdragen aan het buddy project, het is toch wat anders dan wat wij doen. Dat haakt aan bij het onderzoek wat ik heb gedaan. Hoe je ervoor zorgt dat iemand een positief netwerk kan krijgen. Daar doen wij te weinig mee. Dat is het wel zo'n beetje. Als stagiaire kan ik niet heel veel betekenen verder. Het gaat nu volgens mij om het beleidsgebied. Wat ze willen en weten is volgens mij nog zeer theoretisch, maar nog niet praktisch wat ik echt kan doen. Op het beleidsniveau zou ik denk ik niets kunnen betekenen.

O: Zijn er nog vragen of onderwerpen waar je op terug wilt komen in dit interview?

P: Nee, misschien is het een idee om met .. en .. te praten. Zij zijn de jaren voordat ik hier werkzaam was betrokken geweest bij SurAnt. En hebben zij ook bij andere organisaties gewerkt.

Zijn er vragen of onderwerpen die je hebt gemist in dit interview?

P: Nee, ik zou niets kunnen bedenken. Alhoewel vorige week .. naar mij toe kwam met de vraag hoe de samenwerking tussen ons en Humanitas te verbeteren. Dan zou het een idee zijn om ons meer informatie te geven met betrekking tot de samenwerking met vrij en stek. En laat ons dan ook helpen brainstormen met hun over wat ze willen. Misschien niet eens met al die starre mensen maar met de stagiaires. Wij zouden daarheen kunnen gaan of de stagiaires van hun hierheen. Niet allemaal natuurlijk maar je wijst 5 of 6 mensen aan. En dan laat je ze allemaal aan tafel zitten met de vraag wat iedereen denkt over de gezamenlijk projecten, de samenwerking en wat er nog mist in dit proces. Dan zou je volgens mij praktische zaken beter op papier kunnen krijgen. Want beleid is hartstikke mooi maar het uitvoeren is heel wat anders. In praktijk blijkt dat heel veel dingen niet eens kunnen of zo snel gaan als we denken. Je denkt drie maanden bezig te zijn en uiteindelijk ben je drie jaar verder. Net zoals bij dat buddysysteem, daar zijn ze al zo lang mee aan het klooiën. Wordt het dan geen tijd om het uit handen te geven? Daar zou ik graag bij willen zitten. Als we aan tafel konden zitten met stagiaires en kunnen brainstormen.



### Interview 3

O: Zou je wat kunnen vertellen over jezelf?

P: Ik ben ..., ik loop nu bijna een half jaar stage bij Stichting SurAnt. Ik volg de opleiding mbo niveau 4. Ik zit in mijn laatste jaar, dus ik ben bezig met mijn proef van bekwaamheid, een begeleidingsplan opstellen en die uitvoeren. En ik ben ongeveer op de helft, dus nog een paar maandjes en dan ben ik klaar/

O: Wanneer ben je begonnen?

P: Eind augustus

O: Hoe ben je hier terecht gekomen?

P: Via de opleidingsmanager van mijn school, die stuurde een mail naar alle leerlingen met het bericht dat stichting SurAnt nog stagiaires zocht. En daar heb ik gereageerd en eigenlijk ben ik vrij snel uitgenodigd voor een gesprek en zodoende ben ik hier terecht gekomen

O: Waarom heb je gereageerd ?

P: Ik heb vorig jaar stage gelopen in de psychiatrie, en dat ik vond heel interessant en heel leuk. Alleen ik mocht niet op dezelfde plek blijven, dus ik zocht naar een andere doelgroep. Die wel een beetje interessant was, gehandicaptenzorg en kinderen enzo trekken mij niet echt. Het werken met volwassenen vind ik wel leuk. Dus toen ik de mail las dacht ik, dit is iets voor mij

O: En wat vind je zo interessant aan ex-gedetineerden?

P: Ik was er helemaal niet bekend mee, met de doelgroep. Dus ik wist niet zo goed was ik ervan moest verwachten. Maar ik ben wel iemand die een uitdaging zoekt, ja, nu ik het heb gedaan denk ik dat psychiatrie toch meer is waar mijn hart ligt. Omdat daar toch meer uitdaging in ligt dan hier, ik had wel meer verwacht dan wat het uiteindelijk is. Want je denkt ex-gedetineerden, je moet ook naar gevangenis, dat wordt spannend maar dat valt wel mee. Het zijn hele relaxte mensen, en zij vragen op hulp dus zij zijn ook heel relaxed in te omgang. Dus dat valt eigenlijk wel mee. Maar ik heb het wel naar mijn zin

O: In hoeverre voel jij je onderdeel van de organisatie ?

P: Ja wel vrij goed eigenlijk. Ik wordt wel overal in betrokken, ik heb wel het idee dat de mensen ook tevreden zijn met mij en mijn begeleider geeft mij altijd positieve feedback over de dingen die ik hier doe. En ook van mijn medestagiairs krijg ik goede feedback, daarnaast nemen ze sommige dingen van mij als voorbeeld. Ik was hier ook als eerste stagiair, dus iedereen die later is gekomen had veel vragen aan mij over hoe ik bepaalde dingen had gedaan, waar bepaalde dingen gevonden konden worden. Ik had natuurlijk al een aantal dingen uitgezocht dus ik voel me zeker wel onderdeel van de stichting

O: Hoe zou je de organisatie omschrijven?

P: In eerste instantie is het wel rommelig moet ik zeggen. Het is niet heel gestructureerd en iedereen loopt vaak langs elkaar heen omdat iedereen natuurlijk andere dagen werkt. Niet iedereen zit van maandag tot vrijdag hier, dus niet iedereen weet wat er aan de hand is. Ik ben bijvoorbeeld op de woensdag, donderdag en vrijdag hier. En de mensen op maandag en dinsdag zie ik niet, dus die spreek

ik ook niet. Ik weet niet waar zij mee bezig zijn, dat is wel onvermijdelijk met stagedagen natuurlijk. Verder vind ik wel dat ze zich echt inzetten voor de doelgroep en dat alles stagiaires wel altijd het uiterste eruit proberen te halen om degenen te helpen. Dus dat vind ik dan wel weer mooi

O: Wat is jou rol precies? Welke taken voer jij allemaal uit?

P: Ik ben een dag in de week in het binnen RIC van detentiecentrum schiphol. En daar nemen we vooral de reflektor af, een vragenlijst over de gedetineerde en enkele hulpvragen over bv het opschorten van verzekeringen, belastingafgiten, betalingsregelingen treffen en hierbuiten in het buiten RIC op kantoor heb ik enkele klanten, nu zijn bijna al mijn klanten al afgerond eigenlijk. Die hebben werk of een uitkering en de woning is geregeld. Dus daar heb ik sporadisch nog contact mee om te kijken of er hulpvragen zijn bijgekomen. En we hebben verschillende projecten lopen zoals de vrijwilligersbijeenkomst, daar heeft iedereen een bijdrage in.

O: Hoe ervaar je het werken hier? Je gaf net aan dat het een beetje rommelig was bijvoorbeeld.

P: Op zich de werksfeer is heel relaxed, iedereen gaat relaxed met elkaar om. Je kan altijd wel bij iemand terecht als je vragen hebt, dat is heel fijn. Ik ben heel eerlijk moet ik zeggen, en ookal is het niet leuk voor iemand anders om te horen. Ik merk wel dat dat hier wel mogelijk is om jezelf te zijn en eerlijk te zijn. Om te zeggen wat je denkt. Dus de werksfeer is heel prettig en verder merk ik wel dat de mensen die hier vast in dienst zijn wel erg hun best doen om structuur te bieden en om alles zogoed mogelijk te laten lopen

O: En hoe ervaar je het werken met de ex-gedetineerden?

P: Nou omdat de klanten die ik hier op kantoor heb eigenlijk volwassen mannen zijn die het redelijk voor elkaar hebben en bij enkele zaken nog hulp nodig hebben. Omdat ze niet beschikken voor een computer internet bijvoorbeeld of niet helemaal voor elkaar krijgen met de aanvraag van een uitkering. Maar het zijn geen uitdagende hulpvragen die ik krijg. Ja ze zijn hulpvragend dus er is niet echt iets spannends in de communicatie tussen ons. Soms is het leuk als je een hulpvraag krijgt en je weet het niet en je gaat zelf uitzoeken hoe het in elkaar zit. Dan ga je zelf op onderzoek uit, maar voor de rest zijn het voor mij simpele dingen waar ze mee komen. Vaak een nummertje opzoeken, dit soort simpele handelingen

O: Jij loopt hier stage? Hoe wordt jouw stage beoordeeld. Zijn er evaluatiemomenten?

P: Ja het eerste deel van dit schooljaar moest ik mijn competenties behalen, en moest ik ook verslagen schrijven per competentie. En dat heb ik gewoon met mijn begeleider besproken, en eigenlijk had ik vrij snel wel alle competenties gehaald. Het zijn dezelfde competenties als vorig jaar, toen heb ik die ook behaald. Dus we hebben een keer in de zoveel dat we samen gaan zitten en kijken van oke, wat moet er nog gedaan worden of ik heb zelf in mijn verslagen beschreven hoe ik vind dat ik het behaald heb, en daar hebben zij akkoord op gegeven. Sommige competenties waren wel lastig omdat ik een brede opleiding doe ging er ook een stukje over persoonlijke verzorgen, en dat is hier niet echt aan de orde. Maar ik heb met school afgesproken, dat ik die niet hoeft te doen. En je kan het wel weer betrekken op jezelf. Dus bijvoorbeeld, ik was mijn handen. En in schiphol komen ook wel mensen die niet zo hygienisch zijn, geef je die dan wel of niet een hand? En hoe doe je dat zeg maar, je blijft gewoon zitten in plaats dat je opstaat en een hand aanbiedt.

O: Wat zijn volgens jou unieke aspecten van de organisatie?

P: Nou bijvoorbeeld het gesprek gestolen tijd. Dat ze echt langs scholen gaan en jongeren informatie geven en workshops geven. Waar ervaringsdeskundigen, de ex-gedetineerden hun verhaal doen in de hoop de jongeren te shockeren zodat zij misschien een ander pad gaan omdat ze niet zo willen eindigen. Uiteindelijk is het met die jongens allemaal wel goed gekomen maar ze delen wel heftige ervaringen met jongeren. Ik denk dat het wel erg efficiënt werkt. Dus daar onderscheiden ze zich wel mee, het is een erg goed project.

O: Wat zijn verbeterpunten?

P: We hebben een dagstart, en daar wordt een notule van gemaakt. Maar ik heb niet het idee datm ensne die echt inlezen, dus ik denk dat het misschien handig is dat die uitgeprint wordt en de volgende dag wordt besproken. Zodat de mensen die de dag erna op kantoor zijn weten wat er is besproken. Nu is er wel een logboek als je iets wilt vertellen aan iemand die er niet is, maar misschien is het ook een idee om bij te houden waar mensne mee bezig zijn. We hebben nu wel een gezamenlijke groeps-app met alle stagiaires, soms wordt er een heleboel onzin in geluld, maar ik vind het wel handig als je ziek bent dat je savonds rond een uur of 10 nog even kan appen wie je morgen kan vervangen. Dat soort dingen is wel goed dat er gebeurt.

O: Wat versta jij onder samenwerking?

P: Ik denk dat als je samenwerkt met een bedrijf dat je een x in de zoveel tijd een vergadering moet hebben. Wat verwachten we van elkaar, wat verwacht de een, wat verwacht de ander. En dat er misschien een voorlichting moet zijn aan alle werknemers in het bedrijf zodat zij weten wat zij kunnen verwachten van de ander. Zodat iedereen aan de same page is.

O: Waarom denk je dat organisaties in het algemeen samenwerken?

P: Ik denk vooral door de bezuinigingen, waardoor het handig is om samen te werken qua financiën. Ik denk dat het ook makkelijker is om cliënten aan elkaar door te spelen. Weetje bij een stichting ben je toch afhankelijk van de cliënten en de hoeveelheid geld die je daarvoor krijgt. Ik denk dat je daarin elkaar dingen moet gunnen 11:10 Als wij een cliënt binnenhalen die behoefte heeft aan wat een andere organisatie biedt, dat je die dan door kunt schuiven naar elkaar. Dat is van beiden kanten natuurlijk zo

O: Heb je enig idee in hoeverre SurAnt samenwerkt met andere organisaties?

P: Nee weinig, ik weet dat ze samenwerken met Humanitas, dat ze kantoren delen met hen in Almere. En ook dat ze binnen RIC's samen doen. Die worden bemand door stagiaires van Humanitas en SurAnt. Maar hoe dat contact verder loopt dat weet ik niet.

O: Je gaf net aan dat je bij samenwerking belangrijk vindt dat er info wordt gedeeld? Zijn er nog andere aspecten die jij belangrijk vindt?

P: Dat je weet waar de ander voor staat. Dat als jij een cliënt hebt met een bepaalde hulpvraag dat je weet dat past meer bij de ander, of dat past meer bij ons. Wat je aan elkaar hebt, wat de ander hun visie is. Kijk als je samenwerkt met een christelijk bedrijf dan ga je geen moslims daarheen sturen. Het is dus belangrijk dat je weet wat de ander doet en wat kunnen zij bieden?

O: Dus dat je eigenlijk alle informatie hebt over de ander?

P: Ja\

O: Heb jij verder binnen SurAnt samengewerkt met andere organisaties?

P: Nee, ik heb wel mensen doorverwezen naar andere organisaties. En heb daar ook wel contact mee gehad. Met opvanghuizen, die vragen soms achtergrond informatie aan me, bijvoorbeeld de maatschappelijk werkster. Dan geef ik de informatie die ik heb. Ik heb een client gehad die woonde begeleid, waar wat problemen zijn ontstaan. Toen heb ik wel contact gehad met die organisatie, wat de client mij niet in dank afnam omdat hij tegenstrijdige verhalen vertelde en dat kwam natuurlijk aan het licht nadat ik contact met hen had gezocht. Dus daarvan heb ik wel geleerd dat ik eerst toestemming moet vragen of het goed is als ik contact opneem met de andere partij. Maar uiteindelijk heeft het mij wel opgeleverd dat mijn achterdochtigheid wel klopte

O: Welke voordelen kan je bedenken voor SurAnt als zij gaan samenwerken met een andere partij?

P: Meer clients werven. Als een client bij een andere stichting zit en wordt doorverwezen naar ons. Dat levert dus weer clients op voor ons, dat uiteindelijk meer geld oplevert. Ik denk ook dat je mensen beter kan helpen. Als jij weet hebt van heel veel organisaties in Amsterdam, dan kan je ze makkelijker doorverwijzen. Als het lijntje kort is dan gaat dat sneller, dat is dan ook fijner voor de client. In plaats van dat het een hele omweg moet hebben.

O: Welke nadelen kan je bedenken?

P: Als je hetzelfde werk doet denk ik dat er misschien strijd komt over clients. Juist omdat je bij een stichting je subsidie krijgt aan de hand van clients jij binnen haalt. Als je dan samenwerkt met een organisatie die hetzelfde werk doet dat je dan een strijd kan krijgen tussen de organisaties. Er ontstaat dan een concurrentiestrijd.

O: Eigen functioneren. Welke voordelen kan jij bedenken? Zowel organisaties als collegas

P: Wat ik daarin te bieden heb?

O: Nou wat jij ana de samenwerking kan hebben

P: Ik ben wel echt een prater en ik ben ook niet bang op hulp te vragen. Dus ik denk dat mijn aandeel daar wel in is dat ik veel vraag en veel wil weten. En ook meer over kan brengen aan anderen. Daar wordt iedereen beter van denk ik.

O: Welke nadelen kan je bedenken?

P: Soms praat ik teveel, en ik denk dat het vooral komt doordat ik geen blad voor de mond heb. En als ik samenwerk met een andere organisatie en mij bevalt iets niet, dan zeg ik daar wel iets van. Dat kan soms in het verkeerde keelgat schieten. Dan moet ik mij wel afvragen of ik zin heb om met diegene samen te werken.

O: Binnen SurAnt wordt er ook met andere stagiairs samengewerkt?

P: Ja vooral HBO'rs doen dat. Omdat ze vaak op dezelfde school zitten en dezelfde opdrachten hebben. Flyeren is wel een gezamenlijk ding wat ik doe, dan ga je met meerdere ergens heen. In het binnen RIC ben je met een andere stagiair dus dan werk je ook samen eigenlijk. Maar het is niet dat ik projecten leidt ofzo, en ik hou me daar een beetje afzijdig van omdat ik meer met school bezig ben. Het is namelijk mijn laatste jaar en dan wil ik geen grote projecten op me nemen. Het is meer dat mensen mij taken geven die ik uitvoer dan dat ik de taken echt uitdeel

O: Je werkt dus in het binnen RIC samen, zijn er aspecten die je daarvan heb geleerd?

P: Ja, met de een kan je beter samenwerken met de ander. En ik merk dat in het binnen RIC je te maken hebt met gedetineerden. Daar wil je jezelf op een bepaalde manier presenteren, en ik ben dan best wel afstandelijk naar hun toe. Ik vertel niet teveel over mijzelf, en ik heb wel gemerkt dat toen ik een keer met iemand in de gevangenis zat. Dat diegene wel te ver ging, zij vertelde teveel over zichzelf. Je profileert jezelf op een manier die ik niet zou tegenover gedetineerden. Je wilt te aardig gevonden worden terwijl je daar als hulpverlener bent. Dit gaan we doen, natuurlijk kan je even een praatje maken over dingen. Maar je moet daar wel grenzen in stellen. En ik denk dat het wel belangrijk is dat je met degene met wie je daar bent dat je op dezelfde lijn zit.

O: Bedoel je professionaliteit die je moet hebben?

P: Ja, het is wel zo dat als daar zit met iemand zonder dezelfde professionaliteit dat er ook op die manier naar jou wordt gekeken. Dat jij ook zo wordt gezien door gedetineerden, en het blijven toch mannen die lang geen vrouwen hebben gezien en dan krijg je toch wel een beetje dat ze naar het RIC gaan omdat daar alleen maar leuke vrouwen zijn. En dat is wel iets wat ik tegen probeer te gaan.

O: Je gaf net aan dat samenwerken vooral bij HBO stagiaires gebeurt. Maar wordt jij verder ook gestimuleerd om samen te werken?

P: Het is zo dat we clientengesprekken met zn tweeën moeten doen. Nu ben ik iemand die dat liever alleen doet, meer omdat ik natuurlijk eerder ben begonnen dan de rest. Dus ik had al 3 of vier klanten voordat de rest kwam waar ik al ene vertrouwensband met iemand heb opgebouwd. Als iemand daar dan midden in de hulpverlening bijkomt vind ik dat lastig. Omdat je dan een bepaalde band met iemand hebt opgebouwd, dan vind ik het minder prettig als iemand over je schouders mee gaat kijken. Dus wat dat betreft werk ik minder samen dan de rest, daar heb ik in het begin veel commentaar op gehad maar mijn begeleider heeft uiteindelijk ook gezien dat ik het alleen kan. En klanten zijn altijd tevreden geweest, waarom zou je er dan iemand bij moeten hebben.

O: Zijn er verschillen in de samenwerking met collega's onderling en samenwerking tussen organisaties?

P: Tussen collega's zeker. De een mag je meer dan de ander, dat is wel duidelijk te merken. Hier zijn het vooral vrouwen, die hebben altijd wel een voorkeur met wie ze samenwerken of met wie ze leuke dingen gaan doen en met wie niet. Maar ik denk dat je dat in elk bedrijf wel hebt, dat je een voorkeur hebt. En met bedrijven, als je een paar goede ervaringen hebt met een organisatie dan verwijst je daar eerder een client naartoe dan naar een organisatie waar ja slechte ervaringen mee hebt.

O: Als ik het goed begrijp zeg je dat er niet veel verschillen zijn. Maar dat de ervaring die je hebt een effect hebben op de toekomst onderling?

P: Ja, precies.\

O: Hou zou je de andere organisaties omschrijven?

P: Het enige wat ik weet is dat ze een tijdelijke woonvesting aanbieden voor ex-gedetineerden om de eerste basisvoorzieningen op orde te krijgen. Zodat ze een postadres hebben en daarmee een uitkering

kunnen aanvragen enzo. Verder weet ik waar het zit, en ik heb wel een aantal cliënten daarnaar toe verwezen. Maar meer weet ik niet

O: Heb je wel eens contact met hun gehad?

P: Ja, toen een client van mij een inschrijfformulier had ingestuurd maar eigenlijk niets had gehoord. Toen had ik contact met ze opzocht, toen werd gelijk gezegd dat er een afspraak met de client gemaakt kon worden, de client was toevallig bij mij dus die afspraak was gelijk gemaakt. Wat de uitkomst daar verder van is weet ik niet. Ik weet wel dat een andere client volgende week een afspraak heeft daar, een intake. Dus ik ben benieuwd wat daaruit komt.

O: Dus je hebt niet vaak met ze gesproken?

P: Nee zelf een keer, en de andere cliënt die ik heb doorverwezen is mondig genoeg. Die heeft zelf gebeld en ik zat daarnaast toen hij het gesprek voerde.

O: In hoeverre ben jij betrokken bij de samenwerking tussen deze organisaties?

P: Niet, ik weet dat ze van plan zijn om samen te werken. Maar verder weet ik niets.

O: Dus je bent verder niet op de hoogte met betrekking tot de ontwikkelingen van de samenwerking?

P: Nee, ik weet niet in hoeverre dat nu verloopt. En of dat al gebeurt is ofzo

O: Heb jij enig idee waarom ze met elkaar gaan samenwerken? Begrijp jij de toenadering?

P: Ja zeker, hier bij SurAnt krijgen wij de hulpvraag wonen heel vaak. Het is de populairste hulpvraag die we krijgen, het is daarnaast de moeilijkste hulpvraag is die we krijgen. Omdat er weinig plekken zijn zoals STEK die zulke voorzieningen aanbieden. Ik vind het wel een heel goed initiatief, het zou eigenlijk veel groter moeten zijn. Volgens mij zijn het een beperkt aantal huizen die ze tot hun beschikking hebben. Ik vind dat die organisatie juist zou moeten groeien en groter zou moeten worden om cliënten te kunnen opvangen.

O: Welke aspecten van samenwerken vind jij belangrijk bij deze specifieke samenwerking? Om deze tot een succes te maken?

P: Ik denk dat de doorstroom van SurAnt naar stichting stek soepel moet verlopen. Je hebt nu een algemeen inschrijvingsformulier, maar dat er misschien een specifiek inschrijfformulier kan komen waar cliënten vanuit hier naar hun doorverwezen kunnen worden. Niet dat zij hoger op de wachtlijst moeten staan dan mensen die daar persoonlijk op af stappen. Maar misschien wel een ander soort procedure omdat mensen die van ons komen wel al in een traject zitten van reïntegratie en wel bezig zijn met alles op een rijtje zetten. En de mensen die zonder maatschappelijk hulpverlening die daar komen misschien minder gemotiveerd zijn dan onze cliënten.

O: Welke angsten of weerstand kan jij bedenken bij deze samenwerking? Waar moet op gelet worden?

P: Ik denk dat het aanbod te klein is voor de vraag naar zulke woningen.

O: Dus het aanbod van woningen voor de cliënten is te klein?

P: Ja, ik denk dat er te weinig woningen zijn voor het aantal cliënten die wij daar naartoe zouden kunnen sturen of die daarin aanmerking voor zouden kunnen komen.

O: Welke bijdrage zou jij kunnen leveren om deze samenwerking tot een succes te maken?

P: Ik denk vanuit Surant dat ik zou kunnen monitoren hoe het verloop gaat wanneer we iemand doorverwijzen. Hoe ervaren de cliënten de hulp die ze krijgen van STEK? En dat je vanuit daar kan opmaken of ze dezelfde visie delen. En of ze op een lijn zitten. Wil je allebei hetzelfde voor de client?

O: Dus informatieuitwisseling met de ander zodat het allemaal goed verloopt?

P: Ja zo iets

O: Zijn er nog vragen of onderwerpen waar je op terug wilt komen

P: Nee, het is allemaal wel duidelijk.

O: Zijn er nog vragen of onderwerpen die je hebt gemist?

P: Nee, ook niet

## Interview 4

O: Zou je wat over jezelf kunnen vertellen?

P: Ik ben (...). Ik ben 48 jaar en ik ben nu eigenlijk al 5 jaar werkzaam hier bij SurAnt. Voorheen deed ik projecten voor het Surinaamse consulaat zoals beleid enz, dat heb ik gedaan. Ik heb wel een achtergrond bij het DJI, daar heb ik gewerkt 5 jaar, in het gevangeniswezen. Dus ik ken de structuur een beetje met gedetineerden en de doelgroep die ken ik natuurlijk wel. Het overzicht van de sociale kaart ja dat weet ik wel dat is niet zo'n probleem. En voor de rest, ik heb niet echt een maatschappelijke richting gevolgd maar meer richting management. Waardoor ik ook heel veel projecten ben gaan doen en dit was eigenlijk een mooie verandering om te kijken vanuit de stichting projecten te gaan doen en dat systeem werkt eigenlijk overal.

O: Hoe ben je hier terecht gekomen?

P: Ik ken (...) al heel lang. Ik heb ook in het bestuur gezeten een tijdje, ik ben secretaris geweest een tijdje. En vanuit daar ben ik eigenlijk, omdat ik ook via justitie werkte, hij gaf me wel eens informatie enz,. Ik heb in het begin ook geholpen met het opzetten van de eerste website en het eerste kantoor met een paar vrienden. En na het stoppen van mijn project bij het consulaat ben ik gaan kijken hier om te kijken wat we hier kunnen doen. Toen begon hij met een kantoortje in Amsterdam, toen ging ik kijken hoe dat liep. En kijken of we dat een beetje vorm kunnen geven in Amsterdam. Het is nu is wat het is geworden en dat is eigenlijk meer gekomen doordat wij die projecten voor het binnen RIC als eerste binnen hebben gekregen om een pilot te draaien. Heeft het nut om een binnen RIC te kunnen draaien was de vraag. En dat heeft plaatsgevonden in de Havenstraat en daar hebben wij dat neergezet en met stagiaires en vrijwilligers gewerkt. En zo schematisch gewerkt en bepaalde type uitstraling van de stagiaires natuurlijk is ook wel belangrijk. En daar hebben wij ook gekeken naar uitstraling enzovoort. Dat heeft geresulteerd in een goed resultaat.

O: In hoeverre voel je je onderdeel van de organisatie?

P: In de zin is iedereen wel die in de organisatie zit onderdeel weetje. Dus ja je bent natuurlijk sowieso een onderdeel van de organisatie. Ik heb van A tot Z alles gedaan dus ik weet wel van alles, intake gesprekken, op het buiten RIC werken, echt de rotwerkjes en die dingen, zelf secretaresse spelen. Dus je weet alles al een beetje, alle aspecten al. Dus je bent nu echt om te kijken om de structuur te bewaken, te monitoren ja. De stabilisatie houden zodat het gewoon blijft draaien

O: Dus dat is ook jouw rol binnen de organisatie? Jij coördineert een beetje?

P: Ja, ik coördineer een beetje. Maar ik ben nu meer iemand van, ik hou meer van creatieve dingen doen weetje. Dus ik wil iets wat niets is te laten groeien, en dan krijg je een soort ontwikkeling en dan draait het en dat is echt mijn ding eigenlijk meer. Mijn visie op dingen, van niets iets willen maken. Dat is nu bijvoorbeeld, we zijn bezig met het gestolen tijd project. Dat is nu ook al een beetje, krijgen we exposure van alle kanten dus dat is nu ook een stuk wat we extra kunnen doen.

O: Is gestolen tijd jouw project?

P: Ja, ik heb die jongens ontmoet in de Tafelberg weg, met (...) toen, die rapper. En (...) zat er bij en ik had nog iemand (...), ook een jongen die erbij zat. Dat is eigenlijk gewoon gegaan, ik moest voorlichting geven op de Tafelbergweg over jongens om reclame te maken, als jullie vrijkomen, wij hebben het buiten RIC en uit te leggen wat wij voor hun kunnen betekenen. Zodoende kwam er een jongen naar mij toe en gaf aan dat hij het heel leuk werk vond wat ik deed. Zij hadden een idee om te kijken of zij iets met jongeren konden doen, wij kunnen een verhaal vertellen aan die jongens als een waarschuwing. Dat zij niet dezelfde fouten maken enzovoort. Toen ben ik vier maanden een keer in de



week met ze gaan zitten over ideeën en om te kijken. Het was ene half open kamp, maar dan moet je ze nog wel hier krijgen. Dat kan alleen met toestemming van de directeur.

O: Dus jij hebt ook alle zaken en dingen die erbij komen geregeld?

P: Ja, toen heb ik (..) ingeschakeld om te kijken of het haalbaar was om die jongens hier te krijgen. Met (..) in overleg geweest dat de jongens graag iets wilde doen en of wij ze hier naartoe konden halen. Daar hebben we uiteindelijk toestemming van de directeur van de kregen. Die drie hebben het concept geschreven met het idee dat zij een verhaal gingen vertellen, een film gingen maken. Die film wordt in drie stukken gepresenteerd en in de pauzes komen wij en vertellen wij ons verhaal. En we hebben verschillende, we zijn op elf locaties geweest en op Amsterbaken, de jeugdinstelling, zijn we ook geweest. Dat was wel een beetje spannend, dat zijn heftige jongens en dan weet je niet hoe ze hierop gaan reageren. Wat moet ik hiermee enzovoort. Maar het verbaasde ons echt dat het de jongens heeft aangegrepen man. Sommige moesten huilend de deur uit, het was echt stil, echt apart was dat.

O: En als je SurAnt zou moeten omschrijven aan iemand die de organisatie niet kent, wat zou je dan vertellen?

P: Ik vind Surant, ik vind het wel mooi als het een multiculturele stichting is. Met verschillende typen van culturen en wat meer vrijheden om te denken om je verder makkelijker te ontwikkelen.

O: En dat is voor de mensen die hier werken of de cliënten ?

P: Voor de mensen die hier werken, want het is ook prettig voor cliënten weetje. Want dan komt het ook heel anders over naar de cliënt toe. Je ziet dat het heel laagdrempelig is, dat mensen hier komen en het niet erg vinden om hier te komen. En dat is eigenlijk het idee, je kan wel naar een structuur gaan werken wat iedereen doet, maar dat is eigenlijk een bureaucratische houding weetjewel. Dan krijg je dat. Dus je wilt toch wel een beetje het verschil maken

O: Is dat ook het gene wat SurAnt uniek maakt?

P: Dat weet ik niet, maar ik al de structuren wel. Maar je kan van iemand ook geen robot maken want je hebt structuren dan maak je van mensen robots, en dat wil je niet. Je wilt toch wel kijken, je moet mensen ook de ruimte geven dat ze zichzelf kunnen ontwikkelen en kijken wat ze kunnen. En daar haal je meer uit, vooral met deze opleidingen is zelfreflectie heel belangrijk. Jezelf ontdekken hoe jij je ontwikkeld. En als je een robot bent dan is het wat je gewend bent en dat doe je.

O: Als ik het goed begrijp zeg jij dat jullie een organisatie zijn die mensen die hier werken veel vrijheid geven om zich te ontwikkelen?

P: Ja, ik vind dat wel belangrijk. Want anders heeft het geen nut weetje. Dan weet je niet wat je gedaan hebt.

O: We hebben net over jouw rol binnen de organisatie gehad, het coördinerende, het creatieve aspect dat jij heel leuk vindt. Hoe ervaar je het werken in deze organisatie?

P: Persoonlijk, ik ben hier al vanaf het begin, vanaf dag 1 eigenlijk. Ik heb mensen zien komen en gaan. En ik zie het ook groeien natuurlijk. Ja het is eigenlijk, het is een gewoonte, je zit er helemaal eigenlijk. Je komt en het is normaal dat je hier komt. Het is een gewoonte geworden want je bent al vanaf niets hier al. Dan zie je het groeien en dan zie je verschillende stagiaires en vrijwilligers binnen komen. Nu hebben we mensen in dienst weetje dus zo loopt het een beetje.

O: Geldt dat ook voor het werken met de doelgroep, want je hebt ook contact met de (ex)gedetineerden?

P: Ja de doelgroep is eigenlijk, ik weet niet, het is heel simpel, heel makkelijk. Je moet ze niet zien als gedetineerden, je moet ze gewoon zien als normale mensen. Je moet ook aangeven wanneer je dingen

ook niet tot vindt. Het is niet dat jij gaat kijken hij is gedetineerde dus, nee hij heeft problemen die we kunnen oplossen of niet. Wilt hij daaraan meewerken of niet? Je moet ze wel die keuze geven natuurlijk. Het is niet dat jij het voor hem gaat doen nee.

O: Je geeft ze wel eigen verantwoordelijkheid?

P: Ja, en ik heb ervaring met de doelgroep want ik heb ook de werkzaamheden in PIOA gedaan dus ik ken het wel.

O: Het is niet nieuw of spannend voor jou?

P: Nee

O: Jij bent hier al vanaf het begin werkzaam, worden jouw werkzaamheden ook geëvalueerd of beoordeeld door iemand?

P: Ja, natuurlijk. Ik evalueer mijzelf en met (..) natuurlijk. Wij hebben regelmatig wat te overleggen natuurlijk. En meetings en gesprekken die we soms hebben. Nu is het wat minder natuurlijk het contact want het is nu wat groter geworden en hij heeft natuurlijk ook wat meer dingen waar hij op moet letten natuurlijk. Het is allemaal anders weetje, aan het begin ben je constant met elkaar bezig, bij elkaar binnen lopen, bespreken wat je gaat doen enzovoort. Als je begint moet je strak met elkaar zijn maar als het groter wordt ben je met meerdere mensen en dan is het anders. En het is ook verdeeld dus we hoeven niet al het werk alleen te doen meer snapje. Dat is teveel. Want ik heb in het begin ook meegemaakt dat ik alleen zat met 12 stagiaires, alleen! Die had dan weer een afspraak, die ander had weer dat. En je allemaal projecten ook te doen en je onderschat ook de tijden dat je met die stagiaires bezig bent en met 12, dat is gewoon een dagtaak. Terwijl je ook andere projecten nog hebt lopen ook nog. Dat is echt een dagtaak want dat onderschat je gewoon, zij hebben ook aandacht nodig, zij hebben ook vragen. Zij willen ook gestuurd worden, zij moeten ook bezig gehouden worden snap je. Dus daar moet je je ook mee bezig houden. Eindcijfers en dat soort dingen. Dan heb je weer eindgesprekken, dat heb ik ook meegemaakt, dat ik aan het eind van het jaar zes eindgesprekken had, dat is veel! Want je gaat dan half werk doen, dan werkt het niet meer.

O: Nu is het iets rustiger?

P: Ja, iets rustiger. Toen hebben we(..) aangewezen om te kijken of zij een deel op zich kon nemen.

O: Dat loopt nu allemaal wat beter, zijn er andere aspecten binnen de organisatie waar van jij denkt dat het nog beter kan of nog beter ontwikkeld moet worden?

P: Ontwikkeling is er altijd weetje. Je moet altijd kijken naar het focuspunt waar je tegenaanloopt. Het leerwerktraject op dit moment. De hele kloof tussen particuliere en maatschappelijke instanties weetje. At is een beetje breed en daar zit nog iets tussen. Dat is dan de gemeente, de overheid snap je. Maar ik weet het niet, ik heb het gevoel dat de overheid er ook niet veel aan werkt om mensen te reintegreren. Want met de overheid erbij heb je misschien wat meer ingangen bij bedrijven om dingen te organiseren en daar zit het meestal. En zijn altijd van die hele lange wegen om daar terecht te komen.

O: Heb je het gevoel dat je dan wordt tegengewerkt? Of dat je de cliënten niet dusdanig kan helpen omdat er een kloof ontstaat?

P: Ja, die kloof is er altijd. Wij willen het altijd gemakkelijk maken, maar dan staat de deur aan de andere kant dicht. Dus zo loop je de hele tijd te werken, dat is soms heel frustrerend. Want dan willen ze het ergens makkelijker maken, dan kom je daar, maar dan staat de andere deur dicht. Op het gegeven moment lijkt het wel alsof we water naar zee dragen. Want met al die regels die zij opstellen, dat zijn er zoveel dat je niet eens meer weet. Het VOG verhaal bijvoorbeeld. Is er nou versoepeling of niet? Het is helemaal niets snap je.

O: Wat versta jij onder samenwerking?

P: Samenwerking is eigenlijk dat je een team hebt waar in iedereen in zijn specialisatie werkzaam is zich daarmee bezig houden. Goed onderling kunnen communiceren,

O: Dat is voor jou het belangrijkste aspect?

P: Ja

O: En waarom denk jij dat organisaties in het algemeen met elkaar samenwerken?

P: Samenwerking is meer gekomen doordat de overheden dat willen. De overheden willen dat veel stichtingen zien samenwerken omdat ze denken dat ze maar een pot te hoeven geven dan iedereen potjes te geven. Dus dat is eigenlijk meer in de lucht gekomen doordat de overheden willen dat stichtingen samen gaan werken. Want dat was vroeger niet zo

O: Dus meer vanuit de overheid gepusht?

P: Ja, omdat te organiseren. Ja je merkt wel dat er soms ook wat cultuur en structuur ideeën en filosofie door elkaar dat niet strookt met elkaar. Dat hebben we een tijd met bijvoorbeeld Humanitas gehad. Dan ga je samenwerken, iedereen had een eigen stijl van werken. Dan zijn ze het er weer niet mee eens, daar zit dan als coördinator daar. Dan moet je iemand van Humanitas, een vrijwilliger aanspreken, dan komt iemand anders van Humanitas weer met het tegenovergetelde. Dat zijn de perikelen die je krijgt dan en dan heb je natuurlijk ook nog het budget, kosten. Wie krijgt wat? Dus dat zijn dingen die je dan tegen gaat komen en dat is lastig. Dit heeft bijna drie jaar geduurd voordat we uiteindelijk op een lijn zijn gekomen

O: Dat was met Humanitas?

P: Ja.

O: Kan je daar wat meer over vertellen? Zijn er nog andere organisaties waarmee jullie samenwerken bijvoorbeeld?

P: Humanitas is de grootste. Je moet het zo zien. Je kan samenwerken met instanties als zij een toegevoegde waarde zijn, en dat was Humanitas niet. Die deden hetzelfde. En dan is het heel lastig om te kijken van hoe wij samenwerken terwijl we dezelfde dingen doen. Dus dat werkt niet. Je hebt wel, tuurlijk samenwerking kan, maar met stichtingen die een toegevoegde waarde hebben. Dus dan kan dat wel

O: En met Humanitas was dat niet zo?

P: Nee, als je hetzelfde werk doet voegt het niets toe, dan werkt het niet. Als je nou een stichting hebt die huizen heeft, ja dan kunnen we gaan praten snap je? Of die hebben andere voorzieningen, dan kan je zeggen van ik kan mensen doorverwijzen naar jullie voor die huizen bijvoorbeeld, dat soort dingen

O: Dus als ik het goed begrijp zeg jij, voordelen kunnen alleen uit samenwerking halen als we elkaar aan kunnen vullen, en anders niet?

P: Nee, dan heeft het geen zin. Want dan ben je concurrenten eigenlijk

O: Ja precies, dat is dan misschien ook het nadeel? Dat je daardoor een strijd met elkaar voert?

P: Ja, dat is gelijk het nadeel. Je krijgt een strijd met elkaar, dan willen we laten zien wie er eigenlijk beter is. Dat hebben we met Humanitas ook gehad, want zij vonden zichzelf natuurlijk groter en beter. Dat ze boven ons stonden, zij vonden ons een kleinduimpje. Dat zijn we natuurlijk ook, en ze zijn ook groter. Maar zo werd het wel gezien op dat moment.

O: Samenwerken met betrekking tot je eigen functioneren, met andere organisaties of collega's. Welke aspecten haal jij er persoonlijk uit?

P: Mijn werkdagen moeten altijd met plezier zijn. Dus ik haal er voldoening uit. En het is wel belangrijk dat je, je moet ook een bepaalde gevoel hebben van voldoening op het werk want anders, ik ben niet van die wispelturige houdingen naar mensen toe, dan is er weer dit dan is er weer dat. Ik wil zoveel mogelijk, zo monotoon mogelijk zijn. Soms ben je wel eens chagrijnig, dat kan wel eens gebeuren. En open, laagdrempelig, toegankelijk, dat is ook heel belangrijk.

O: Dus je moet eigenlijk altijd tegen elkaar kunnen zeggen en communiceren eigenlijk?

P: Ja, je moet kunnen zeggen wat je vindt, kunnen praten over wat we van elkaar vinden. Dingen zoveel mogelijk bespreekbaar maken.

O: En zijn er ook nadelen die je kunt bedenken met betrekking tot je eigen functioneren?

P: Soms ben ik een beetje te sociaal, dat is wel, dat weet ik zelf ook. Maar dat is iets wat in mijn karakter zit misschien. Dat is het misschien een beetje. Maar voor de rest weet ik wel op bepaalde momenten wel terug te trekken of te kunnen signaleren ofzo. En gelukkig kan ik ook switchen en strak gaan analyseren als iemand niet goed zit, dat is ook belangrijk

O: Dus je kan niet heel nadelen bedenken eigenlijk bij het samenwerken?

P: Bedoel je samenwerken met collega's? Intern?

O: Ook

P: Ja het sociale misschien, een beetje minder af en toe. Maar ik ben gewoon een blij mensen, daar kan ik niets anders van maken. Dat is het soms.

O: Zou je kunnen zeggen dat je bepaalde dingen hebt geleerd van samenwerken?

P: Ik het is heel anders werken natuurlijk. Bijvoorbeeld bij commerciële en maatschappelijke problemen. Dat is een heel groot verschil, een ander soort business.

O: Wat is dan het verschil?

P: Het verschil hier, hier wordt er heel veel gepraat, heel lang gepraat, voordat we overgaan tot actie. Dat is met die subsidiegelden, die onzekerheden, en eigenlijk, ja, veel inkomsten kan je als een stichting niet echt maken, je weet niet hoe dat moet. Dus dat soort dingen verschillen. Bij het vrijwilligerswerk, op zich vind ik het wel mooi dat je met vrijwilligers veel meer voor elkaar gaan krijgen dan mensen met een salaris of met een baan. Want hier wordt je meer tegengewerkt en daar zijn de gelden er natuurlijk, business wordt wel gedaan. Alle tools en middelen heb je ook om dat te kunnen doen. Dus je kan de dingen realiseren, en bij een stichting is het heel moeilijk om allerlei dingen bij elkaar te halen om iets te realiseren, een project bijvoorbeeld. Je moet het doen met de dingen die je hebt. Dus dat is het wel een beetje. Maar het kan wel maar het is heel erg natuurlijk, commercieel is het natuurlijk wat professioneler hoe het overkomt. Dus hier kan het professioneler eigenlijk.

O: Zou je zeggen dat je in deze setting dan langer bezig bent?

P: Ja, omdat dingen niet snel gerealiseerd zijn. Je moet echt via gangen en plannen indienen, heel veel maanden ben je verder en dan weet je nog niet of je het krijgt. Commercieel is het dat je een project hebt die je moet gaan uitwerken en dit zijn de problemen en dit ga je doen. Route course analysis noemen ze dat in de IT, wat ga je doen als dingen niet goed gaan. Een recovering plan moet je hebben, dat soort dingen moet je natuurlijk ook indienen enzovoort. Want er moet wel een recovering plan bij zijn als het niet goed gaat, wat ga je doen? En als het goedgekeurd wordt krijg je geld en dan kan je aan de bak. Alles wat je nodig hebt, computers, laptops, krijg je als je je opdracht uitvoert

O: Dus hier duurt het wat langer en hoe ga je hier dan mee om?

P: Hier?

O: Ja

P: Meer geduld hebben. Rustiger aan, geduld hebben en kijken naar andere mogelijkheden. Bezighouden om met andere netwerkpartners verder te praten waar meer mogelijkheden zijn om dat te doen. Dus zoeken naar andere dingen, terwijl het nog gewoon loopt en je wacht gewoon af

O: En je kijkt dus wel verder welke mogelijkheden er nog meer zijn?

P: Ja, als het te lang duurt ga je kijken wat sneller kan. Dat soort dingen zoek je dan op. Je moet dus meer de samenwerking opzoeken met mensen die het ook realiseren, dat je het geld niet hoeft te betalen. Dat soort plannen ga je dan verzinnen. Vragen, luisteren wat de vraag is van de overheid. Wat de overheden willen, waar liggen de knelpunten? Wat gaat booming worden misschien over zoveel jaar, Dat soort dingen. Daar moet je op letten. Snap je, je moet ook weten waar de potjes nu liggen, waar je subsidie voor kan krijgen

O: Je moet eigenlijk veel meer kennis hebben van het werkveld en wat er allemaal speelt en waar de dingen liggen?

P: Ja en daar wil ik me eigenlijk meer op focussen nu. Ik ben wel bezig met dit maar mijn nieuwe focus moet zijn wat de nieuwe ontwikkelingen zijn die er gaan komen, en waar zijn de subsidiegelden? Wat doen die fondsen, welke fondsen moet je benaderen, dat soort dingen allemaal.

O: Je bent eigenlijk bezig om al die informatie je eigen maken zodat je dat hier kan gebruiken?

P: Ja een beetje vooronderzoek doen. Wat gaat er komen, wat is er veranderd, die dingen. Efficiënter gaan werken, hoe werk je makkelijker. Zoals het ene verhaal wat we van de week hoorden, wat die anderen zeiden. Ze waren bij SVU geweest, en dat zijn mooie ontwikkelingen, dat zijn hele mooie ideeën weetje. Dat soort dingen. En het is grappig, dat soort dingen had ik ook in mijn hoofd. Dat zijn hele mooie dingen. Maar die richting wil ik dus meer op gang. Gewoon centra's, alles geïntegreerd. Het veiligheidshuis wil ook gaan centraliseren, die wijkteams willen ook maar als je dan een centrum maakt met eigenlijk alles. Dan kan alles bij elkaar komen. Dus ik denk misschien wel dat het de toekomst richting gaat worden.

O: Wij hebben het net over samenwerking met andere organisaties gehad en met collega's, zijn daar nog verschillen in volgens jou?

P: Ik weet niet of daar verschillen in zijn, dat zou wel kunnen. Meestal is een verschil dat als ik ergens bij een andere organisatie kom, vindt ik die andere mensen een beetje tam. En je hoeft niet wild te zijn maar wel wat uitbundiger weetje. En sommige vindt ik zo netjes.

O: Cultuurverschillen eigenlijk?

P: Ja, het is een beetje een cultuurverschil

O: Dat merk je wel heel erg?

P: Ja, het is wat tammer, wat rustiger terwijl hier iedereen uitgelaten is. Maar ja dat heb je ook nodig, vooral bij de doelgroep waar je mee werkt, heb je mensen nodig die liever hun mond opentrekken en gelijk hun grenzen kunnen stellen. Dat is wel prettig. Mensen met levenservaring, die hebben ook wat meegemaakt, die weten hoe het is, hoe dat zit, kunnen een situatie inschatten weetje. Dat soort dingen allemaal. En ook gedetineerden niet als gedetineerden zien. Dat heb ik ook gehad, er kwamen uit, helemaal uit het noorden, die hadden nog nooit een donkere man gezien ofzo weetje. Daar zit je dan mee in de gevangenis, er kwam niets uit, stil, bevroren snap je. Daar heb je ook niets aan.

O: Heb jij enig idee wat de organisaties STEK en Vrij doen, zou je die kunnen omschrijven?

P: Waar wij het aan het begin al over hebben gehad, STEK natuurlijk die tien woningen. Dat is dan interessant wat zij hebben. Vrij ja, daar moet je ook wat mee doen. Het is een soort maatsjesstichting. En je hebt natuurlijk concurrentie, de regenboog is er ook eentje. Die is waarschijnlijk groter. Dus je moet ook kijken hoe de concurrentie zit want regenboog heeft voor alles maatjes. Buddyprojecten hebben zij ook, dat onderschatten we wel maar die zijn ook groot in Amsterdam. Dus ik denk dat het sowieso een concurrent gaat zijn, dan moet je kijken hoe die gaat functioneren, hoe werken zij, wat doen zij? Waar zijn zij mee bezig? Vrij is, wij kunnen vanuit hier ook onze vrijwilligers inzetten bijvoorbeeld snap je?

O: Dus in die zin is het hetzelfde?

P: Ja, het is bijna hetzelfde. Toen ik met (..) was het bijna hetzelfde

O: Het verschil zit hem in STEK? Omdat zij die woningen hebben?

P: Ja, als vrij nog iets verder kon gaan weetje, bijvoorbeeld buitenlandse gedetineerden. Of Nederlandse gedetineerden die in het buitenland zitten. Dat is dan mooier weetje, dat je dan vanuit daar als organisatie met Nederlandse gedetineerden in het buitenland bent

O: Heb je wel eens contact met die organisatie gehad?

P: Nee, aan het begin. Daarna niet echt veel mee bezig geweest. Ik geloof dat (..) daar met (..) bezig mee is.

O: Maar jij hebt daar niet zo heel veel mee te maken?

P: Nee, niet zoveel

O: En met de samenwerking ook niet eigenlijk ?

P: Ja, ik heb ze wel gezien en gesproken. Ik weet wie ze zijn enzovoort. Maar ik heb bij de beginfase gezeten. Weetjewel wat adviezen gegeven, hoe kijken we er tegen aan, niet om te gaan fuseren, niet dat het een naam moet worden. We gaan er niet een SurAnt van maken, laten we het gewoon zo houden, de naam bestaat, ze zijn bekend, laat ze hun naam lekker houden. En dat het gewoon drie organisaties onder een paraplu blijven, dat is een beetje het advies wat ik heb gegeven. En, ja ik weet niet, probeer zo min mogelijk mensen mee te nemen, dat is het.

O: In hoeverre ben je op de hoogte wat er allemaal speelt met betrekking tot de samenwerking?

P: Beetje bij beetje. Ik ken Vrij natuurlijk, we hebben het er net vandaag een beetje over gehad. Ik zat toevallig met (..) erover te praten, ik weet niet man, wat mij betreft kan het hele bestuur weggaan. Na 5 en 6 maanden nemen ze wel weinig afscheid. Het gaat een beetje stroef. Ik weet wel aan het begin gezien dat ze al in deze periode zouden aftreden. Al in maart en april, die periode, zouden er al een paar aftreden. En dan hoor ik dat ze er allemaal nog zitten, dat vindt ik een beetje vaag

O: Wat vind je daar dna van?

P: Ik vindt dat ze allang weg hadden moeten zijn, ik weet niet, het is al een heel lang verhaal dit. De afspraken zijn gemaakt dat ze zeggen, ja we gaan het overdragen en het bestuur zal langzamerhand afstand nemen maar dat is al bijna een half jaar geleden. Ze zijn er nog steeds allemaal. Ik weet niet wat de bedoeling van deze boys. Ik weet niet wat ze denken, dat zij het niet kunnen bolwerken en dat ze misschien ons voor het karretje willen sparren. Kijken in onze organisatie hoe ze het een beetje kunnen doen. Want zo werkt het altijd. Als jij laat zien hoe het werkt dan weten zij het beter. Dat hebben we te vaak meegemaakt, opeens weten ze het. Dan zien ze het en opeens weten ze het allemaal snap je?

O: Maakt het jou een beetje achterdochtig waarom ze niet weg zijn?

P: Ja, het is te lang. Want dit speelt allang. Ze zijn er alledrie nog, niet eens eentje is weg. Alledrie zijn ze er nog steeds. Ik weet niet waarom ze daar zolang moeten zitten, voor wat? Ik vind het ook voorbarig dat je nu al iets binnen hebt gehaald terwijl die mensen er nog zitten. Je kan pas werken als ze weg zijn, als er een nieuwe balans is. Eentje zou in het bestuur blijven wat ik begreep, de penningmeester, maar ze zijn er alledrie nog. Dan kan je beginnen, maar nu niet

O: Dus jij denkt nog even afwachten voordat we echt gaan samenwerken?

P: Ja, ik vind dat er eentje of twee moeten aftreden. Dat is zo afgesproken. En wanneer gaat dat plaatsvinden, we moeten een concrete datum neerzetten zodat we verder kunnen, nu kunnen we niet verder

O: Het verhaal is dat stichting Vrij SurAnt heeft benaderd om samen te werken, in hoeverre snap jij deze toenadering?

P: Voor mij is het zo gekomen, wat ik heb begrepen, dat ze ook geen toegevoegde waarde meer waren voor de nazorg van ex-gedetineerden bijvoorbeeld het binnen RIC. En ze zijn erachter gekomen dat SurAnt de eerste is die natuurlijk het binnen RIC heeft opgestart en zo zijn ze natuurlijk naar ons komen kijken. En ze zaten vast eigenlijk. Dus eigenlijk denk ik dat het een noodkreet om hulp was. Want wij horen vaak van jullie, dus we komen ook bij jullie. Ik weet niet of ze de stichting willen overnemen of ons willen helpen. Is het nou een overname of is het helpen omdat jullie er niet uit kunnen komen?

O: Wil jij dan precies weten wat de bedoeling is? Overnemen of helpen zijn wel twee verschillende dingen

P: Ja, want ze zitten nog steeds daar met zijn drieën. Met zijn drieën zijn ze sterk, dan wordt het twee tegen drie. Je moet wel goed kunnen stemmen, als de een zegt nee en de ander ja, wat dan? Dan kom je hier niet binnen

O: Als je specificeert op deze samenwerking, welke aspecten zijn van belang om deze tot een succes te maken?

P: Ik dank we onze eigen dingen erin moeten gooien. Ik denk gewoon frisse ideeën. Ik denk dat het systeem wat ouders is dus we weten sowieso dat we dat anders gaan doen. Dus ik denk dat we andere ideeën gaan krijgen, zij zitten vastgeroest natuurlijk. Wij zijn wat jonger, dus wij kunnen er sowieso een andere draai aan geven

O: Informatie uitwisseling eigenlijk?

P: Ja, misschien is dat wel nodig. Het komt allemaal vanuit de dingen die jij tegenkomt, waarvan jij denkt dit is een mogelijkheid om het zo te doen. En dat is dan nu wel het probleem als het bestuur zegt van: nee dat doen we niet, dat willen we niet doen. Dan heb je die oude garde erin zitten die zegt van ho ho dat gaat mij een beetje te snel, even resumeren even terug.

O: Moet er volgens jou een duidelijke rolverdeling zijn binnen de samenwerking?

P: Bedoel je het bestuur?

O: Ja, maar ook de coördinator die erbij komt, misschien gaan er een paar van SurAnt wel daarheen. Misschien is belangrijk om te weten wat precies de bedoeling is?

P: Ja, dat is sowieso belangrijk. Anders ga je elkaar voor de schenen lopen. (..) is komen kijken hier, die kijkt een beetje rond, ze zijn nieuwsgierig. Maar ik heb niet het idee, hij zit gewoon daar, het is zijn plek daar zit hij gewoon. Hier zit ik, ik ga niet bewegen. Hier is mijn werk, ik begeleid mijn eigen stagiaires en dat doe ik op mijn manier snap je. Daar heb je wel mee te maken.

O: Zou dat ook angst of weerstand zijn die jij zou kunnen hebben bij deze samenwerking?

P: Ja, de weerstand waar je door heen moet, de barriere moet je doorheen

O: Hoe moet dat gebeuren denk jij?

P: Met dit soort mensen is het moeilijk man, ze zijn zo vastgeroest. Tot een bepaalde leeftijd kan je mensen vormen. Het is zo vergroeid dat het niet meer te vormen is.

O: Met betrekking tot die weerstand en de hele samenwerking, welke bijdrage zou jij aan deze kunnen leveren? Waar denk jij nuttig te kunnen of een positieve bijdrage te kunnen leveren?

P: In de zin van om een tussenweg zien te vinden tussen die twee, dat is het eigenlijk. Ik denk dat we gewoon ons werk wat we doen gewoon moeten blijven doen en het ook niet anders moeten gaan doen weetje. We moeten niet moeilijk gaan doen, dit is gewoon onze werkwijze. Je kan natuurlijk niet dingen gaan verzinnen of veranderen. Hoe hun gaan reageren, dat is maar de vraag. Dat moeten we afwachten, misschien vinden ze het wel een goed idee en doen ze mee, dat kan. Het is toch belangrijk om te kijken hoe het zit met het bestuur.

O: Dat is het belangrijkste punt bij jou?

P: Alles gaat vanuit het bestuur, straks vallen ze weer terug in hun oude rol.

O: Je gaf net aan dat je een soort van middenweg wilde vinden, zou je een mediator rol aan kunnen nemen om te zorgen dat het proces wat beter loopt?

P: Ja dat kan ook natuurlijk. Kijken naar de verschillende visies, hoe iedereen naar de situatie kijkt, situatie inschatten hoe iedereen erin staat. Misschien ook meegaan met iemand. Ik weet niet hoe de vrijwilligers ingezet worden, ik hoor dat ze een aantal vrijwilligers hebben die ingezet worden, maar wie doet dat? Wie zet ze in? Wie is de coördinator daarvan? Dat weet ik allemaal niet.

O: Is het volgens jou van belang dat iedereen de juiste informatie heeft binnen de organisaties?

P: Ja, dat vraag ik me wel af. Ik wil de vrijwilligers wel eens spreken, wat de ervaringen zijn. Dat hadden ze allang moeten doen. Het is nog steeds een beetje een lastig verhaal, vooral met bestuur. Het is allemaal nog onduidelijk. Kunnen ze het loslaten? Dat is de vraag

O: Zijn er nog vragen of onderwerpen waar je op terug wilt komen?

P: Nee

O: Zijn er nog vragen of onderwerpen die je hebt gemist?

P: Nee, ik hoor van jou ook nieuwe dingen. Het is duidelijk, helder.



## Interview 5

O: Zou je wat over jezelf kunnen vertellen?

P: Ik ben ... ik ben 30 jaar oud. Ik heb 2,5 jaar bij Stichting SurAnt gewerkt. Ik heb een jaar stage gelopen, en jaar vrijwilligerswerk gedaan en ruim een half jaar ben ik coordinator geweest voor een project schuldhulpverlening voor de jongens met een top 600 status.

O: Hoe ben je hier terecht gekomen? Je bent begonnen als stagiair?

P: Ik deed de opleiding maatschappelijk zorg, pedagogisch werker jeugdzorg.

O: Waarom had je gekozen om hier stage te lopen?

P: Ik heb eigenlijk, ik kreeg van school een e-mail, want stichting surant zocht mannelijke stagiaires boven de 25 jaar. En ik zocht een stage

O: Dat komt goed uit dan.

P: Ja, en het was wel de doelgroep die ik zocht. Volwassenen met wel een IQ die mij konden vertellen wat zij wilden hebben. Dat zocht ik.

O: Dus je wilde graag een gelijkwaardige relatie met die jongens?

P: Ja precies.

O: Je bent sinds kort weg, maar in hoeverre voelde je je toen je hier werkte onderdeel van de organisatie?

P: Volledig, ik heb me nooit echt als een stagair gevoelt. Ook omdat de uitdaging bij jezelf ligt. Ook bij alle stagiaires eigenlijk. Dat werd ook altijd tegen mij gezegd, je gaat weg met de informatie die jij kiest. En zo ben ik zelf ook hier aan de slag gegaan, projecten opzetten, bedenken enzovoort.

O: Dus heel proactief?

P: Ja

O: Hoe zou je de organisatie omschrijven?

P: Stichting SurAnt ZO zal ik omschrijven als een hele leerzame instelling. Waar je jezelf kan profileren en met de client centraal eigenlijk.

O: En de doelstelling van de organisatie?

P: De doelstelling van de organisatie, wat was dat ookalweer, iedereen verdient een tweede kans, ergens in die trant. Of samen een stap verder, ik weet niet of ik Humanitas er nou ook bij noem maar ergens in die trant.

O: En jij was een coordinator binnen de organisatie, wat was jouw rol precies?

P: Ik ben uiteindelijk coordinator schuldhulpverlening geworden.

O: En wat hield dat in?

P: Er is een project opgezet door de gemeente Amsterdam om de jongens met een top 600 status, zeg maar de draaideurcriminelen, om daarvan de schulden aan te pakken omdat ze gekeken hebben van die jongens. Die jongens hebben alleen al bij het CJIB een schuld van bijna anderhalf miljoen, en daar komt de rest nog is bij. En dat wilden ze in kaart brengen en kijken of die jongens bereid waren om die schulden aan te pakken, om de recidive terug te brengen.

O: En dat was jouw hoofdtaak binnen de organisatie?

P: Ja

O: Je hebt net al wat verteld over je ervaringen binnen de organisatie, hoe ervaren je het werken met de doelgroep?

P: Ja heel fijn. Omdat ik mijzelf er heel erg in kunnen vinden. Ik ben wat dat betreft wel streng en direct. Wat dat betreft vind ik het fijn dat de cliënten die hier komen, omdat ze vrijwillig komen, zijn ze er ook wel bereid om er wat aan te doen. Op het moment dat ze hier verplicht zouden komen, zou het een moeten versie worden, en hier is het een ik wil graag versie. En dat vind ik heel mooi.

O: Met betrekking tot jouw functioneren, wat voor beoordeling of evaluatiemomenten had jij?

P: Met mijzelf of met de directeur?

O: Met de directeur.

P: Geen, die heb ik nooit gehad

O: Wat maakt de organisatie zo uniek?

P: Dat vind ik een goede vraag. Ik weet niet hoe andere Stichtingen daarbij staan maar ik denk echt dat de cliënt echt centraal staat. En dat daar echt alles voor gedaan wordt om het op de juiste manier te laten lopen en dat daardoor verschillende projecten erbij komen ter versteviging van het helpen van de cliënt.

O: Welke aspecten binnen de organisatie kunnen beter volgens jou?

P: Wat sowieso beter kan, is het communiceren. Het communiceren van bovenaf naar de werknemers, dat vind ik wel heel belangrijk. Dat is ook wel iets wat ik persoonlijk vind als een verbeterpunt. Er wordt wel om de week gezeten, maar ja dan worden er even snel dingen verteld, maar die dingen waar men mee zit, daar wordt eigenlijk niets mee gedaan. En dan heb ik het over het personeel zelf, op het moment dat het personeel ergens mee zit dan wordt er of niet naar geluisterd of het wordt van tafel gewimpeld op het moment dat het verteld wordt. Dus ja ik denk wel dat het een stuk beter kan?

O: Bedoel je daarmee professioneler?

P: Nou professioneler wil ik niet zeggen, maar meer een beetje medelevend.

O: Dat je je ook gehoord voelt? Wanneer je iets inbrengt dat je er ook vanuit kan gaan dat er in ieder geval naar wordt geluisterd of er wat mee wordt gedaan.

P: Nou er hoeft niets mee gedaan te worden, maar als je je er kwijt wilt of ergens mee zit. Wat kunnen we of ik hier dan aan doen? Dat soort dingen.

O: Dat is voor jou een belangrijk aspect?

P: Ja

O: Wat versta jij onder samenwerking?

P: Ik vind de samenwerking tussen stagiaires hier op kantoor vind ik echt briljant. Leuk om te zien hoe ze hier binnen komen, niemand kent elkaar. Naar dat ze elkaar heel graag dingen overnemen van elkaar, projecten voornemen of even helpen, dat soort dingen. Ik ben zelf altijd van het samenwerken geweest, want ik vind je bent hier met een team. En je kan het niet alleen doen, je hebt wel dingen die je alleen moetdoen maar niet alles. Dus wat dat betreft vind ik de samenwerking hier binnen wel goed. En dat is ook het gene wat ik eronder versta, met elkaar samen.

O: Samen een doel bereiken?

P: Ja\

O: En als je dat probeert toe te spiten op samenwerkende organisaties, waarom denk je dat deze steeds vaker met elkaar samenwerken?

P: Dat is binnen deze branche heel belangrijk dat organisaties moeten gaan samenwerken. Omdat je de vier grote (organisaties). Je hebt gevangenenzorg Nederland, exodus, humanitas en ik vergeet er 1. En die zijn dusdanig groot dat op het moment als je kleine partij zijnde krijg je een stuk minder subsidie, wat logisch is. Maar omdat zij zo groot zijn kunnen zij heel makkelijk projecten overnemen van kleinere instanties. Dus ja met zn allen sta je sterk eigenlijk.

O: Weet jij in hoeverre er op dit moment wordt samengewerkt met andere organisaties?

P: Wij werken heel erg samen met Humanitas, het binnen RIC, en wij werken samen met justitie met het project gestolen tijd. SurAnt werkt met, nou samenwerking vind ik een groot woord, maar met vrijwilligersorganisaties en dat soort dingen

O: En wat zijn jouw ervaringen met betrekking tot die samenwerkingen?

P: Nou wel met die vrijwilligerorganisaties maar dat hou ik even apart, maar met humanitas en justitie heb ik het een en ander meegemaakt maar daar niet echt een grote rol in gespeeld. Wat ik wel heel gevaarlijk vind van samenwerkingsovereenkomsten en dergelijke, iedereen wil er een slaatje uit slaan. Dus ja je weet niet of iemand of een organisatie te vertrouwen is. Of dat ze straks met jouw veren gaan pronken. Dus dat is wel heel lastig.

O: Dat zou een van valkuilen of nadelen van samenwerking kunnen zijn?

P: Ja

O: Zijn er ook voordelen die je kan bedenken?

P: Ja absoluut, kijk je kan elkaar een hoop steunen in dingen. En op het moment dat er hele duidelijke afspraken gemaakt worden waar daadwerkelijk aan wordt gehouden. Dat iedereen zeg maar een slaatje eruit kan slaan, en dat is wel heel belangrijk, ook voor het voortbestaan van de stichting.

O: Met betrekking tot jouw eigen functionering binnen de stage, je gaf aan dat het leuk vond om samen te werken. Welke voordelen waren er voor jezelf?

P: Wat ik heel fijn vond met het samenwerken, ik had een directe collega (..) en (..) en (..) ook wel. Daar vond ik het heel fijn om mee te sparren. Gewoon even mijn ideeën op tafel leggen. Of vragen hoe

ik iets aan moest pakken. Dat was voor mij wel een stok achter de deur. Dat is meer van op het moment dat ik in een situatie zat met klanten of wat dan ook dat er gewoon duidelijk verteld was wat ik eventueel kon doen. Dat er altijd wel iemand is waarnaar ik kan vragen op het werkgebied.

O: Je kon goed met mensen in gesprek, altijd even binnenlopen en je problemen op tafel leggen. Die informatieoverdracht was wel goed hier?

P: Ja absoluut! Daar werd ook wat mee gedaan.

O: Zijn er verder elementen aan samenwerken die je niet goed vond gaan of nadeling vond hier?

P: Ja dan kom ik weer op het communiceren. Op het gegevenmoment zaten we met twee coördinatoren twee leidinggevendenden hier op kantoor. En de een wist bij god niet waar de ander mee bezig was, en de een wist niet wie die andere was. Wat een heel mooi voorbeeld is, (..) kwam hier binnen en niemand wist wie zij was, en niemand wist wat zij kwam doen. Dan heb ik zoiets van ja, dat voorstelstukje, dat zou makkelijker zijn geweest en dat had het voor (..) ook wel makkelijker gemaakt dat begin. Dat is wel belangrijk. We zaten met zijn drieën hier op kantoor, ik was toen nog vrijwilliger, maar het was meer van wie ben jij en wat kom je in godsnaam doen. Waarom kom jij iets betekenen wat wij niet kunnen doen. Je krijg een beetje een competitieniveau.

O: Weerstand omdat je niet weet wat er aan de hand is?

P: Ja, daar heb ik het een paar weken geleden met (..) over gehad, dat zij heeft ook hier gezien, dat is iets wat in de toekomst wel handig zou zijn. Ook voor het team, als er iemand bij komt en het team weet van niks. We wisten niet eens wat zij kwam doen, iedereen had zoiets van hoezo?

O: Kan jij verschillen bedenken tussen samenwerking met collega's en samenwerking tussen organisaties?

P: Ja, ik vind de samenwerking tussen collega's persoonlijk, en met andere organisaties is het meer platonisch. Misschien een beetje krom uitgelegd, maar je merkt wel met collega's dat je bereid bent om meer te doen en dat je met andere organisaties dat je op gegevenmoment denkt van hier stopt het, anders verdien ik niets meer of anders kom ik in de problemen op het moment dat ik aan mijn directeur of leidinggevende probeer te verkopen

O: Hou je dan ook je eigen belang in je achterhoofd, terwijl je met collega's bereid om dat extra stapje te zetten

P: Ja klopt

O: Stichting Vrij en STEK hoe zou je die organisaties omschrijven?

P: Stichting vrij en stek zijn twee organisaties waar ik niet heel veel van af weet, daar ben ik heel eerlijk in. Wat ik weet is dat ze er sinds jaar en dag zijn, echt is een hele oude organisatie. Een oudere organisatie die al heel lang bestaat. Ze doen hele goede dingen voor mensen met een detentieverleden onder andere. Wij hebben wel een aantal vrijwilligers of tenminste, een aantal klanten door geprobeert te sturen. Alleen het is, toen ik stageliep was mijn klasgenoot en medestagiaire (..) er heel erg mee bezig en hoe dat is afgelopen weet ik niet. Daar ben ik verder niet mee bezig geweest

O: Dus je hebt niet veel contact met die organisaties in die periode hier?

P: Nee ik niet, andere mensen wel, maar ik persoonlijk niet. Ik vind die samenwerking op het moment dat het aangekondigd werd, dat deze zou beginnen. Ik was blij dat ik het mee heb mogen maken de beginfase. Het zijn wel twee organisaties wat echt een buitkans is voor Surant om daar mee te kunnen fuseren.

O: In hoeverre was jij betrokken bij de samenwerking?

P: Helemaal niet

O: En hoeverr was jij op de hoogte van ze gingen samenwerken, heb je de ontwikkelingen meegekregen?

P: Nou meegekregen niet, het is meer dat mijn interesse er lag en dat ik gevraagd heb hoe het zit. Je vangt op de wandelgangen wel wat dingen op, maar echt daadwerkelijk meemaken nee dat heb ik niet gedaan.

O: Dus die informatie kwam meer doordat jij er zelf naar had gevraagd

P: Ja klopt

O: Je gaf net aan dat een hele goede combinatie is volgens jou? Wat hebben de organisaties aan elkaar denk jij?

P: Ik denk een hele hoop. Ik weet dat een van de twee stichtingen woningen heeft. Nou is huisvesting een van onze meest gevraagde hulpvragen bij SurAnt. En ik merk wel dat, ik denk dat er heel veel voor betekent kan worden. Ik denk dat het heel veel lijntjes korter maakt om de jongens die wij begeleiden, of die Surant begeleid om die nog beter te kunnen begeleiden.

O: We hebben het net gehad over samenwerking in het algemeen. Welke aspecten zijn volgens jou van belang om deze samenwerking tot een succes te maken?

P: Ik denk dat het belangrijk is dat er goede en duidelijke afspraken gemaakt worden, maar dat het ook belangrijk is dat het naar iedereen die ermee bezig is, alle betaalde krachten, echt iedereen, dat die regels gewoon duidelijk gemaakt worden. Van dit moet er gebeuren wanneer dit gebeurt. En niet van die halfbakken tussen neus en lippen door van we hebben dit en dit ongeveer afgesproken. Ik denk dat een gouden regel moet zijn

O: Als ik het goed begrijp zijn dat twee elementen. Alles moet hard moeten afgesproken en deze moeten naar iedereen worden gecommuniceerd. Iedereen moet weten waar die aan toe is?

P: Ja dat ook, maar ook wanneer iemand over de scheeft gaat. Op het moment dat een medewerker of een stagiair echt voet bij stuk gaat houden, van ik wil dat dit gebeurt voor deze client. Terwijl dat helemaal niet de afspraak is, op dat moment ga je wrijving krijgen tussen de stichtingen, maar als iedereen weet waar de streep ligt dan is er niets aan de hand.

O: Welke angsten of weerstanden zou jij persoonlijk kunnen hebben bij deze samenwerking?

P: Ik denk dat het in het begin heel moeilijk zal worden, en dat heeft meer te maken met dat SurAnt zijn werkstijl heeft, een bepaalde manier van werken en begeleiden. En ik denk dat stichting vrij en

stek ook hun eigen manier hebben. Om daar een vergulde middenweg in zien te vinden, ik denk dat dat wel heel moeilijk zal zijn in het begin. Ook omdat er mensen meekomen vanuit die stichting. Ik denk dat het heel belangrijk is dat het gewoon, dat er soortvergulde middenweg in moet komen. Wij doen het zo, jullie doen het zo, hoe gaan we dit samen oplossen?

O: Een beetje moster na de maltijd, maar welke bijdrage zou jij kunnen leveren aan de samenwerking?

P: Wat mijn aandeel in deze samenwerking zou zijn, wat ik in gedachten had. Mijn project liep naast SurAnt, naast de andere projecten, ik denk dat omdat ik wel een vraagbaken ben geweest hier binnen SurAnt. Op het moment dat er vragen waren om wat voor reden dan ook dat ik er antwoord op kon geven, op het moment dat er vragen waren over wat dan ook kan ik dit kan ik dit. Voorde nieuwe lichting stagiaires dat ik daar gewoon antwoord op kon geven. Ik was wel op de hoogte van de afspraken, van de manier van werken, van de procedures en dergelijke. Dat had ik in gedachten.

O: Veel communiceren en veel informatie en kennis die je tot je beschikken had kunnen overbrengen over de manier van werken?

P: Ja,

O: Dan zijn we er bijna, zijn er nog vragen of onderwerpen waar je op terug wilt komen?

P: Nee eigenlijk

O: Zijn er vragen of onderwerpen die je hebt gemist

P: Nee ook niet

## Interview 6

O: Zou je wat over jezelf kunnen vertellen?

P: Mijn naam is (...). Ik ben 49 jaar. Ik ben getrouwd, woon met mijn kids en mijn vrouw in Almere. Ik heb twee kinderen van 14 en 11. Ik heb een juridische achtergrond. Ik ben al sinds 1998 op het werkveld. En het blijft om leuk om te pionieren en dingen te bedenken voor het werkveld. En persoonlijk vind ik er ook een grote voldoening aan om zaken te ontwikkelen en ook te zien dat er een persoonlijke drive bij mij is om op het werkveld te blijven. En te blijven ontwikkelen.

O: Wat is precies wat jou zo trekt aan het werkveld?

P: De mensen waar je mee te maken hebt zijn natuurlijk vaak mensen die uit een jeugdsituatie in problemen zijn geraakt. Vaak begint het al met een verlating of een scheiding of een overlijden van een familielid. De mensen die we tegenkomen in het gevangeniswezen die merendeels niet inborst slecht zijn. Je ziet een merendeel dat het mannen zijn en vrouwen die financieel en sociaal maatschappelijk niet goed uit de voeten kunnen en niet goed geleerd hebben ook om voor zichzelf te zorgen. We hebben natuurlijk echt een regel maatschappij in Nederland, overtreed je een paar regels dan ben je al eigenlijk de klos. En opereer je binnen de regels dan is het heel goed om te leven. Maar enkele regels of enkele afspraken niet nakomen zorgt al voor een heel veel ellende. En het inhalen kost heel veel tijd en energie. En met name ook schulden wat bij veel mensen een probleem is. Vind ik een drive om te kijken van, hoe kunnen we het verhelpen.

O: Jij bent met de organisatie SurAnt begonnen, heb jij het opgezet?

P: Nee, SurAnt is al in de jaren 80 opgezet door vrijwilligers die meenden om iets te doen voor jongens die in de Bijlmerbajes vastzaten, die weinig bezoek kregen omdat de familieleden niet aanwezig waren. En die hebben dat gedaan om de vereenzaming die deze jongens mee maakten tegen te gaan. Dat is dus sinds de jaren 80 al. Ik ben in 1998, dus 18 jaar later, erbij betrokken geraakt. Ook als vrijwilliger het eerste jaar. En daarna ben ik door de toenmalige coördinatoren gevraagd omdat zij ermee wilde stoppen, of ik het wilde coördineren. Het vrijwilligersbestand. 10 a 15 vrijwilligers. Dat heb ik dus van 1998 tot 2007 gecoördineerd. Heb ik altijd 15 a 20 vrijwilligers gehad waarbij wij elke week met 2 a 3 van de vrijwilligers de gevangenis gingen voor groepsgesprekken met de jongens.

O: In hoeverre voel jij je op dit moment onderdeel van de organisatie?

P: Het is een vrijwilligersorganisatie. Sinds 2007 heb ik het geformaliseerd omdat ik van mening was omdat het stukje wat wij deden in de bajes een voortzetting zou verdienen door met de jongens in contact te komen na detentie. Dus toen heb ik stichting SurAnt opgezet en ben notaris geweest. Heb ik enkele bestuurders gezocht en verteld wat ik wilde doen en of zij zich wilde inzetten als bestuur. En hebben we dat statutair vastgelegd. Heb ik het inschreven bij de KvK. Dus ik voel me er heel erg bij betrokken om te zien hoe het ontwikkeld.

O: En als iemand hier voor het eerst voor het eerst binnen zou komen, een cliënt of een stagiair die vraagt om de organisatie te omschrijven. Wat zou je dan vertellen?

P: Ik zou het omschrijven als een organisatie die gemeedelijk is en je met open armen ontvangt. Het gevoel ook geeft dat je een van de gelijken bent en of je nou klant, vrijwilliger of stagiair bent. We proberen dat op één niveau te behandelen. En belangrijk is om de hulpvragen of juist de zaken die we afspreken met mensen die binnenkomen effectief te verhelpen. Dat zou ik vertellen

O: Wat is precies jouw rol binnen de organisatie?

P: Als directeur ben ik natuurlijk verantwoordelijk voor het reilen en zeilen binnen SurAnt. Het aansturen van de coördinatoren die belast zijn met verschillende projecten. We hebben nu min of meer twee afdelingen met echt kantoorlocaties en afdelingen in Heerhugowaard zonder kantoorlocatie. Dus ik ben constant bezig om te kijken hoe die drie plekken en de mensen die daar werken functioneren, operationeel zijn, in de uitvoering zitten.

O: Hoe ervaar je het werken binnen de organisatie?

P: Op dit moment is het druk en altijd in het begin van het jaar hebben we te maken met de jaarafsluiting met jaarverslagen en cijfers. Dus ik voel wel een bepaalde druk. Maar over het algemeen vind ik het heel fijn, de dagen gaan heel snel voorbij omdat je natuurlijk constant bezig bent. Aan het ontwikkelen, contacten. Ik vind het het leukst om met mensen in contact te zijn en netwerken uit te breiden en mensen in te lichten over wat we doen. Het is altijd enerverend en uitdagend.

O: Heb je op dit moment zelf contact met de ex-gedetineerden of sta je daar wat verder vanaf?

P: Op dit moment sta ik er iets verder vanaf. Ik dacht twee dagen bij mezelf dat ik weer een keerde bajas in moet om te kijken hoe dat reilt en zeilt daarbinnen. Ik heb wel contacten via het klusloket in Almere veel met de jongens, maar dat zijn jongens met tbs die daar buiten mogen zijn. Maar ik moet mezelf wel dwingen om de bajas in te blijven gaan om de feeling met het werk te houden

O: Wat in het verleden heb je wel met ze gewerkt?

P: Ja

O: Hoe heb je dat toen ervaren?

P: Het is natuurlijk altijd wel een stukje helpen, ondersteunen maar de bajas zelf vind ik als plek geen fijne plek. Altijd als je aan het eind van de activiteit weggaat, was het oké ik ben eruit. Het is slopend, ik vind het heel erg veel energie vreten en je komt er echt vermoeid uit. Dus ik heb ook groot respect voor de mensen die daar werken maar nog meer respect voor de jongens die daar vastzitten want het is geen makkelijk iets nee. Het is mentaal heftig en ik sta daar ook wel open voor om te zien hoe dat de jongens frustreert, demotiveert. Maar ook hoe de geest ervan te lijden heeft

O: Je vertelde net dat je veel verschillende taken hebt, je stuurt coördinatoren aan, je bent steeds bezig met nieuwe netwerken. Zijn er bepaalde evaluatie of beoordelingsmoment met betrekking tot jouw functioneren. Heb je iemand waarmee e daarover kan praten aangezien jij de directeur bent?

P: Ja, ik heb mijn bestuur. Mijn bestuur is op afstand maar ik heb wel echt mensen om mij heen die vanuit DJI en vanuit organisatieniveaus die gelijk zijn aan onze organisaties waar ik mee communiceer, bel en vragen stel van ik ben hiermee bezig wat denk jij ervan? Ook bijvoorbeeld met de samenwerking SurAnt, Vrij, STEK, dan bel ik toch mensen op niveau op die bij andere organisaties een directiefunctie uitvoeren. Dan ga ik daarmee overleg van nou dit speelt er hoe kijk jij ertegen aan? Ik wil dit doen, kan je dat adviseren, vind je dat een positief iets, ik heb altijd wel mensen waarmee ik kan brainstormen. Ik heb binnen mijn organisatie een vriend die een eigen bedrijf waar ik heel veel mee communiceer over zakelijke zaken en die ondersteunt mij ook met hoe je het personeel moet aansturen, hoe je het personeel moet motiveren en ook het gevoel moet geven van dat ze kunnen groeien binnen het bedrijf maar er ook alert op zijn van hoe ze functioneren.

O: In vergelijking met andere organisaties die zich bezig houden met ex-gedetineerden, wat maakt SurAnt uniek in jouw ogen?

P: Op dit moment wat het uniek maakt is dat wij echt in de gevangenis zijn. En direct contact met de jongens hebben. Onze vrij gemêleerde publiek en vrijwilligers en stagiaires maakt het ook uniek. We hebben van alles, mensen van allerlei afkomsten als vrijwilliger maar ook als stagiair. Iedereen mag



zichzelf zijn binnen SurAnt en die relaxte, gemoedelijke openheid, dat is eigenlijk DNA van SurAnt. En dat spreid zich ook, dat gaat ook naar buiten toe en dat maakt het ook dat wij heel toegankelijk zijn voor partijen die met ons zaken willen doen of voor gedetineerden of voor ex-gedetineerden. Dus die openheid.

O: We hebben het net over de organisatie gehad, zijn er aspecten of zaken die in jouw ogen beter kunnen?

P: Je bent natuurlijk altijd aan het verbeteren en waar ik heel erg op gericht ben is bepaalde projecten die, die op projectniveau staan, los van directe activiteiten van SurAnt dat die goed ingebed worden. Dat er goede projectmanagers op zitten die van de ins- en outs weten en ook gericht zijn op wat er in het veld gebeurt. En met ideeën komen en dat project ook goed bewaken. Dat zijn wel dingen zoals gestolen tijd, ons klusloket, dat zijn twee belangrijke projecten die het verdienen om te groeien. Maar dat betekent dus ook dat de projectmanagers en de mensen die ermee belast zijn ook de eagerness moeten hebben om naar buiten te willen treden en het veld te vergroten, te kijken waar de kansen liggen. Wie is waarmee bezig, dus daar ben ik wel op gericht ja

O: Zou dat meer moeten volgens jou?

P: Ja, absoluut.

O: Wat versta jij onder samenwerking?

P: Vanaf oudsher toen ik het werkveld kwam heb ik altijd andere partijen bewogen om samen activiteiten te doen. Exodus, de gevangenzorg Nederland en voor mij is samenwerken echt naast elkaar staan. En elkaar ook gunnen. En niet achter de rug om zaken afspreken terwijl in de samenwerking andere zaken zijn afgesproken. Dat irriteert me wel als ik bijvoorbeeld samenwerkingspartners heb die ik naar plekken toe breng waar ze eerst niets van wisten. Dan hoor je dat zij zonder jou in te lichten of mee te nemen verder zijn gegaan met zaken op de plek waar je aangebracht bent. Dat zijn voor mij wel onderdelen in het samenwerken die mij kunnen irriteren.

O: Daar komen we zo nog even op terug hoor, maar waarom denk je dat organisaties, zeker in dit werkveld, met elkaar samenwerken?

P: Het werkveld is vrij groot en je komt elkaar overal tegen. Dus het is goed om elkaar identiteit te kennen en elkaar ook de ruimte te gunnen want steeds de vliegen van elkaar afvangen dat werkt niet en ik merk ook wel dat zo groeiende, merk ik bij mezelf en SurAnt, dat je voor jezelf ook in een soort beschermingsmodus komt en zegt van nou ik heb dit voor elkaar gebokst en als dan een nieuwe partij ook komt of wilt komen dat je dat toch gaat verdedigen. Het is voor een mens, en voor een organisatie, steeds zaak om naar jezelf te blijven kijken, hoe open ben je, hoe samenwerkend ben je en daar waar je merkt dat je in een negativiteit komt of een minder positieve houding komt, dat je daar goed naar kijkt en met jezelf in conclaaf kan gaan en zeggen van waarom doe ik dit? Waarom wil ik de anderen niet gunnen zonder jezelf te benadelen. Dus het is een voortdurende afweging

O: In hoeverre werkt SurAnt op dit moment met andere organisaties samen?

P: Ik werk sowieso met Humanitas samen van oudsher een organisatie waar ik zelf ook gewerkt heb. Dat is ook een van de voorbeelden waarbij we merkten dat ik mijn oud project meegenomen heb en de ontwikkelen waarbij wij merkten dat de andere partij dan ontwikkelingen inging zonder ons mee te nemen. Dat zijn zaken die je dan in je achterhoofd blijven. Dus dan ben je daar alert op.

O: Als ik het goed begrijp werken jullie samen met een organisatie maar die namen bepaalde ideeën van jullie over zonder daar in overleg te gaan?

P: Ja

O: Hoe heb je dat ervaren?

P: Ja, heel negatief. Ik kreeg daar ook een hele negatieve houding van naar de samenwerkingspartner toe. Het heeft best lang geduurd omdat kwijt te raken, ik merk bij mezelf. Ik pretendeer natuurlijk een hele open mind hebben, samenwerkend en meegaand te zijn maar ik merkte wel dat het me echt irriteerde en soms op je borst slaan en credits vragen voor zaken is niet direct van toepassing maar soms is het wel fijn om te horen dat je mensen meegenomen hebt, organisaties meegenomen hebt in de ontwikkeling. Dat mensen dat aangeven en ik weet niet of ik dat altijd ook doe als directeur van SurAnt of als mens zijnde. Maar dat zijn zaken waar je af en toe alert op wordt.

O: Dat zijn dan ook de nadelen die je kunt bedenken als je gaat samenwerken, dat je dit hebt meegemaakt en heel belangrijk vind?

P: Ja

O: Zijn er ook voordelen die je kunt bedenken bij samenwerking?

P: De voordelen zijn natuurlijk immens. Je kan als een partij maar zoveel werkveld benaderen als je kan, heb je een tweede partij die ook op andere plekken aanwezig is, en als je dan open kan staan tegenover elkaar dan kan je aan elkaar vertellen waar je mee bezig bent en dan kan je samen meer mensen bereiken. Dat is ook de doelstelling voor mij in een samenwerking om meer gedetineerden of ex-gedetineerden te bereiken want daar gaat het uiteindelijk om. En hiervoor vroeg je al over het contact met de gedetineerden. Dat is voor mij heel belangrijk, ik wil ook weten hoeveel jongens er geholpen worden, wat hun vragen zijn, worden ze ook effectief geholpen en samen kan je gewoon meer mensen uit de problemen helpen. En uit de problemen houden,

O: Als ik het even mag terugkoppelen dan zeg je ten eerste heb je meer informatie die je met elkaar kan uitwisselen en ten tweede kan je de doelstelling makkelijker bereiken. De organisaties hebben ongeveer dezelfde doelstelling, ex-gedetineerden helpen, re-integreren, en dat zijn dan de twee aspecten die heel goed samen zouden kunnen gaan?

P: Ja

O: En met betrekking tot jouw eigen functioneren, welke voordelen zie je dan?

P: Kijk als ik kan samenwerken met iemand op mijn eigen niveau dan is het heel fijn om te brainstormen met elkaar en elkaar te voeden met informatie. En de samenwerking die nu ophanden is met Vrij zou ik de directieschappen moet uitvoeren waarbij ik niet iemand tegenkom in de samenwerking die van mijn niveau is. Dus de mensen die daar nu er nieuw bijkomen die zou ik moeten aansturen. Dus ik probeer me wel open te stellen maar tegelijkertijd moet ik ook doelgericht aan de slag gaan

O: Zijn er ook bepaalde nadelen die je kunt bedenken mbt je eigen functioneren?

P: Het punt waar ik hoofdpijn van krijg op het moment is dat SurAnt groeiende is, de projecten zijn groeiende, in de samenwerking die nu ophanden is krijg ik er meer werk bij. Dus ik moet mijn tijd anders gaan indelen, ik heb ook mijn coördinatoren, betaalde mensen, aangegeven vanaf het moment dat we de samenwerking ingaan, dan moeten we met zijn allen nog een tandje harder aan het werk. Iedereen moet alerter en ik zal mijn tijd anders moeten gaan indelen. Dat is wel een van de nadelen.

O: Wat heb jij met de samenwerking bv met Humanitas of met collega's geleerd, zijn er ontwikkelingen die je niet eerder had gezien nu je terugkijkt?

P: Ik denk dat elkaar informeren heel belangrijk is, ik ben natuurlijk een beetje een einzelgänger, altijd zaken zelf opgezet en zelf uitgevoerd. En ik merk ook naar mijn medewerkers toe die willen meer duidelijkheid van mij dus die willen ook vaak weten waar ik mee bezig ben. Omdat ik zo gewend ben om alles zelf uit te voeren en alleen te doen is dat voor mij een leerpunt en in de samenwerking is dat

de clou van het verhaal. Dat ik vertel wat ik doe zodat de mensen weten waar ik mee bezig ben, dan krijg ik wel feedback. En dat is mijn grootste punt eigenlijk

O: Heb jij erover nagedacht hoe dat zou kunnen verbeteren?

P: Sowieso ben ik hier te weinig. Ik wacht ook op het moment waarin de samenwerking echt aangaan. Dan deel ik mijn vier dagen ook zo in dat ik overal een dagdeel ben zodat ik mijzelf moet dwingen om fysiek aanwezig te zijn op een andere plek. Het is voor mij net zo makkelijk om op mijn zolderkamer te blijven zitten en alles vanaf mijn zolderkamer te doen en aan te sturen. Maar mensen moeten je zien en dat werkt gewoon beter hoe dan ook. Dus dan heb ik straks met de samenwerking drie locaties waar ik fysiek aanwezig moet zijn, want mijn coördinator in Heerhugowaard geeft eigenlijk ook aan dat het fijn zou zijn om mij vaker te zien. Dus daar moet ik ook zeggen dat ik om de twee drie weken of minimaal een keer in de maand ben ik twee uur fysiek met haar in gesprek. Want dat geeft haar vertrouwen dat ze gezien wordt, weet wat ik denk en andersom. Dus dat is het punt

O: Via email of bellen kan ook wat afstand creëren?

P: Ja, het creëert afstand en het is killer voor het persoonlijk contact. Sommige dingen kan je beter telefonisch vertellen dan via de email. Ondanks dat email heel goed is

O: Maar misschien meer voorde harde informatie?

P: Ja, persoonlijk contact is heel belangrijk en mijn gezicht laten zien en hun gezicht zien. Daar moet ik mijzelf in trainen en gaan inzetten merk ik bij mijn mensen ook hier. Zij missen mij gewoon af en toe. Ze missen dat ze kunnen brainstormen of boksen met mij over wat er speelt.

O: Je gaat samenwerken met een andere organisatie en je hebt samengewerkt met collega's. Zijn daar nog verschillen in? Samenwerken binnen en buiten de organisatie?

P: Ja, in het verleden heb ik ook de samenwerking en de reclassering opgezet. Het belangrijkste is mensen ontmoeten die min of meer op jouw golflengte zitten. Dan is het goed zaken doen. Ik merk dat ik een beperking heb met mensen die niet op mijn golflengte zitten om daar ook echt business mee te maken. Ik weet niet of dat voor iedereen zo is maar voor mij is het heel belangrijk hebt dat je mensen hebt die een beetje op dezelfde golflengte zitten als ik om zaken toen. Zeker aan de buitenwereld. Intern kan ik wel mensen ook aansturen die totaal anders denken maar als ze maar accepteren dat ik de directie uitvoer en dat ook willen ondergaan. Als ze dat accepteren kan je van mening verschillen of een andere persoonlijkheid zijn, maar dan heb je gewoon de doelstelling, we doen het voor de organisatie.

O: Als jij de organisaties stek en vrij zou moeten omschrijven, wat zou je dan vertellen?

P: Vrij bijvoorbeeld is natuurlijk een organisatie die haarsporen al verdiend heeft 40 jaar lang, is bekend in het gevangeniswezen, bekend in het werkveld ook. Als je zegt waarom wil je daarmee samenwerken is de bekendheid een van de pluspunten, plekken waar zij aanwezig zijn geweest dat zou kunnen helpen om wat toe te voegen aan SurAnt en ik vind Vrij ook een organisatie waarbij met name die langdurig contact met gedetineerden en ex-gedetineerden goed ingezet moet worden en dat is eigenlijk DNA van Vrij zoals ik ze al 20 jaar ken. Als we daarin samenwerken dan zie ik daar waar wij bij SurAnt een snelle korte contact met de gedetineerden en ex-gedetineerden hebben. En de gedetineerden en ex-gedetineerden die het verdienen of vragen of willen of kunnen doorkoppelen aan de langdurige inzetbare vrijwilligers van Stichting Vrij, waarbij er een bepaalde gemoedelijkheid en veel tijd en gevoel van we kunnen een halve dag met elkaar zitten, het is nog steeds goed, dat wil ik in die samenwerking bewerkstelligen. Dat is een van de punten.

Van STEK is natuurlijk het fijne dat ze die woningen hebben en in die samenwerking wil ik gaan kijken van hoe kunnen we die woningen, de mensen die in de woningen wonen ook gedurende drie

maanden, zes maanden of een jaar als ze daar wonen effectief vooruit helpen. Want nu heb ik het idee die mannen die daar wonen te weinig op ingezet wordt en ik heb ook het idee, dat wil ik ook inbrengen, dat die mensen als ze een woning krijgen met de voorwaarde dat ze ook actief aan de slag gaan met zichzelf. Dat ze bereid zijn om zich open te stellen, dat ze niet alleen in de woning gaan zitten. En ik zie het wel over zes maanden, maar actief aan de slag met zichzelf en de zaken die ze hebben en moeten hebben.

O: Bij SurAnt vinden jullie eigen verantwoordelijkheid heel belangrijk bij de cliënten, is dat iets waarin jullie elkaar kunnen vinden, want het is heel fijn dat ze een woning hebben maar jullie zouden bij kunnen dragen door het iets strakker aan te pakken?

P: Ja, je zegt het goed. SurAnt kan een bepaalde zakelijkheid inbrengen, gemoedelijkheid willen we niet kwijtraken maar wel een bepaalde effectiviteit. Dat zeg ik altijd tegen mijn collega's en medewerkers van we willen effectief de vijf leefgebieden ondersteunen. Het moet snel gaan. Als dat geregeld is dan je kijken wat er dan nodig is. Maar die effectiviteit en die zakelijkheid dat is wel iets van de dingen, zonder de liefde erin kwijt te raken voor de persoon.

O: In hoeverre ben jij betrokken bij de samenwerking? Wat is jouw rol daarin?

P: Ze zijn naar mij toe gekomen dus ik was er vanaf het begin bij betrokken. Ik heb het allemaal geïnitieerd natuurlijk op gegevenmoment na de eerste vraag dat zij met ons iets samen wilde doen. Toen ben ik gaan brainstormen en gaandeweg dacht ik bij mezelf waar ben ik mee bezig? Maar ik denk dat een oude organisatie zoals Stek en Vrij zijn, ingebed in het werkveld en een nieuwe organisatie die SurAnt is, dat dat wel het oude en het nieuwe met elkaar kanvoegen. Dat kan wel iets brengen.

O: Wat is precies de reden dat Stek en Vrij jullie hebben benaderd?

P: Omdat zij een beetje de boot gemist hebben qua ontwikkelingen in het justitieveld. En de oude bestuurders die willen ermee stoppen en die willen graag dat de organisaties achterblijven en dat zij het gevoel hebben dat niet het niet op korte termijn stukgaat. En zij kennen mij ook al sinds 1998, twee van de huidige bestuurders. Daarmee kwamen ze naar mij toen omdat zij ook zagen dat ik projecten voor Humanitas had opgezet, de BONJO heb ik samen met een paar mensen levensvatbaar gemaakt en dit project is levensvatbaar. Dus dat ik hun beweegredenen geweest om naar mij toe te komen. En nu moeten we het gaan bewijzen

O: Als ik het mag invullen begrijp jij die toenadering ook wel? Jullie staan midden in het werkveld en zij niet?

P: Ja absoluut. Ze zijn heel erg afhankelijk van de oude werkwijze, en die is steeds minder van toepassing. Dus de kans dat ze dan helemaal uit het veld gespeeld worden is natuurlijk heel groot. Dus we moeten ze meenemen in de huidige stand van zaken. Dat is natuurlijk mijn drijfveer om het werk te doen. Hoe de ontwikkelingen zijn, waar gaan we naartoe, met nieuwe ideeën komen ook en we hebben bijvoorbeeld de jongens die op stek wonen, inde woningen zitten, de helft kan gewoon in het gestolen tijd project gaan vertellen over hoe ze gedetineerd zijn geraakt, je gaat combineren, je gaat zoeken, je gaat vlechten en hebben we ze bij het gestolen tijd project, dan moeten ze gaan nadenken over henzelf, dan koppel ik daar twee effectieve vrijwilligers aan die en voor de zakelijkheid ingaan en voor de gemoedelijkheid, dan ga je ze bewegen. En ik merk bij STEK dat ze het gewoon hartstikke goed doen maar dat ze daar een beetje de knowhow niet voor hebben ontwikkeld

O: We hebben het net over samenwerken in het algemeen gehad, welke aspecten die we net hebben besproken of misschien heb je andere aspecten, zijn volgens jou van belang om deze samenwerking tot een succes te maken?

P: Ik moet mezelf steeds blijven openstellen en ik ben er ook achter gekomen dat in de samenwerking het bestuur echt bereid moet zijn naar de achtergrond te treden en de coördinator die daar is die moet zich echt openstellen, dat ik hem ga leiden, dat ik hem ga aansturen, hem op ideeën ga brengen. Zonder dat hij zich daar over de kop hoeft te werken en openstellen voor wat er speelt binnen de organisatie. Want als ik er niet op korte termijn achterkom wat de knelpunten zijn, dan kan ik ook niet met ideeën komen. En ze moeten bereid zijn om de collega's die ik hier inbreng, om die ook te accepteren als zijnde van hey we staan naast elkaar, schouder aan schouder, we gaan er samen iets van maken. Dat is natuurlijk een uniek iets, SurAnt, twee partijen, en van drie maak je er een. Dan moet je ook echt willen om naast elkaar te staan. Voor mij is het de uitdaging om komende vijf zeven jaar om van die drie organisaties, wat uiteindelijk gaat gebeuren, een bestuur neer te zetten waarbij het bestuur ook de organisaties toe-eigent want als ik dan over vijf, zeven jaar zeg van joh ik ga iets anders doen, dat het bestuur dan ook zo goed ingebed is dat die partijen, die organisaties zo ingebed zijn in het werkveld en in de samenleving dat eigenlijk de samenleving, de bestuurders zijn de samenleving, dat die het oppakken zonder problemen. Dat ze een goede vervanger kunnen zoeken terwijl projecten verder draaien. Het is niet mijn ambitie om dit der lengte van dagen te blijven doen, ik vind het leuk om het te bouwen en meest zou ik pijn voelen om SurAnt los te laten. Maar het niet hechten is natuurlijk een van de doelstelling in het leven, op gegevenmoment moet je het loslaten

O: Dus je ziet wel veel toekomst in de samenwerking, maar dan moet eerst het vertrouwen goed zijn?

P: Ja, het vertrouwen moet goed zijn. En ik denk dat het vertrouwen bij het bestuur heel groot is, en ik denk bij de medewerkers iets minder, dat hebben we zelf gemerkt. Maar ik denk ook dat dat het wel goed komt. Of ik moet echt hele verkeerde signalen hebben ontvangen of niet goed kunnen tappen vanuit de bijeenkomsten die we hebben gehad. Het is meer denk ik ook bij een deel van dat ze niet goed begrijpen waarom dit gaat gebeuren. Je hebt er zelf bijgezeten natuurlijk, dat ze niet goed snappen waar het naartoe moet. Als je sec kijkt naar de websites van de twee organisaties, dat zijn gewoon hele oude websites, moeten gewoon upgedate worden, het moet echt naar deze tijd getrokken worden. En de uitdaging bij STEK voor mij persoonlijk. In elke samenwerking wil je een voordeel eruit halen, die langdurige vrijwilligers wil ik inzetten, maar stek, de activiteiten die ze doen is een hele oude praktijk, goed uitgevoerd, goed ingebed in het Amsterdamse, dat wil ik graag in andere plekken gaan uitzetten. Een bepaalde groei met elkaar creëren.

O: Welke angsten of weerstand zou jij kunnen hebben bij deze samenwerking?

P: Bij mij is het, als het bestuur van de twee organisaties niet snel open staan en zich naar achter stelt en nog steeds met alles wil gaan bemoeien en over alles wil gaan praten dan gaat het niet goed. Wat ik wel heel goed vind bij stek en vrij, het bestuur is heel voorzichtig ook met financiën merk ik, ze hebben gezorgd dat er een stukje spaargeld is wat een reserve is. Ik ben wat dat betreft, de manier waarop SurAnt draait is laconieker, het is vrijer, we gaan ervoor, we knallen. En we zoeken het geld erbij. En het is nu zeven jaar en we draaien en inde groei ga je meer kosten maken dus die voorzichtigheid van het bestuur wat bij Vrij en Stek is enigszins af laten nemen maar wel ook een bepaalde voorzichtigheid in SurAnt creëren. Je gaat elkaar voeden, dat is het mooie ervan, ik moet mezelf ook dwingen naar hun te kijken want niet alles wat ze doen is niet meer van toepassing. Een groot deel is nog steeds van toepassing, dus je gaat samen smelten, proberen de ideeën, de werkwijzen, de goede zaken over te nemen en de mindere zaken die je zelf hebt weg te doen en te plakken aan elkaar. Dat is wel wat ik zie met de samenwerking

O: Je bent er vanaf het begin natuurlijk al bij betrokken bij de samenwerking. Maar welke bijdrage denk je nog kunnen leveren met betrekking tot deze samenwerking?

P: Voorde organisaties of in het algemeen?

O: In het algemeen

P: Kijk, voor SurAnt in het algemeen, als wij dit straks realiseren en we gaan dit naar buiten toe brengen, dan komen we natuurlijk als een sterke partij naar buiten toe. Als ik dan naar justitie toe, naar exodus toe, naar Humanitas, gevangenzorg Nederland laat weten dat ik de krachten bundel met vrij en stek en dat op een goede manier inzet. Dan zijn we gewoon een partij waar wij rekening moeten houden. Dat is een van de dingen die ik wil en ga doen, dat we als concurrent worden gezien en niet meer een kleine stichting die zijn ding doet. Een grote speler, dat mensen ook aan ons denken, dat gaan we ook bij justitie neerzetten. Ik wil bewerkstelligen dat wij voor de drie stichtingen vaste subsidies krijgen, zoals andere organisaties die ook krijgen, dat is een van de doelstellingen. En in andere steden ook laten weten dat er activiteiten als STEK, Vrij en SurAnt goed toepasbaar zijn in een stad. We zijn natuurlijk erg op Amsterdam en Almere gericht, maar Utrecht en Amsterdam, het is wel de ambitie om een flinke groei in te zetten

O: Dus niet alleen in Amsterdam? Maar ook uitbreiden door het hele land?

P: Ja, zeker. Flevoland, Utrecht, Rotterdam, echt een landelijke speler worden. Dan heb je deze knowhow die in die organisaties zijn gewoon keihard nodig. Dat moet je gaan benutten

O: Zijn er nog vragen of onderwerpen waar je op terug wilt komen?

P: Nee, ik denk het niet

O: Zijn er nog vragen of onderwerpen die je hebt gemist?

P: Nee ook niet.

## Interview 7

O: Zou je wat over jezelf kunnen vertellen?

P: Ik ben (...), getrouwd, vier kinderen. Ik begon hier in 1991 als stagiair, administratief medewerker. Toen mijn stage voorbij was ben ik gebleven als vrijwilliger voor beide stichtingen. Dat was stichting Vrij en in mijn tweede jaar van mijn stage is stichting STEK erbij gekomen. Ik heb het ook meegemaakt, overname van de stichting STEK door Vrij. In die tijd ben ik gebleven. Ik heb zeg maar 5 jaar ongeveer fulltime vrijwilligerswerk gedaan. Toen in die tijd waren er veel bezoekaanvragen van mensen uit Noord-Afrika, Marokkanen, Algerijnen, illegale mensen enzovoort. Dus ik heb veel mensen bezocht daar. Ik sprak Arabisch, berbers. De coördinator toentertijd zette mij toen in om met deze mens in gesprek te gaan, omdat er weinig mensen waren die dit konden. Toen ben ik gebleven. Toen ik 1995 zijn wij verhuis naar Hemonylaan, waar we nu nog steeds zitten. Dat was eigenlijk gesubsidieerde banen, maatwerk bijvoorbeeld. Dus ik ben als gesubsidieerde baan via het DWI van de gemeente Amsterdam hier werkzaam geworden. Toen kreeg ik een contract van een subsidiebaan. Toen van maatwerk naar Melkertbaan, naar Melkert baan naar NV werk enzovoort. Dat gaat gewoon zo door tot 2008. De andere coördinator is met pensioen gegaan, de enige die hem kon vervangen dat was ik. Ik werkte toen altijd samen met hem en ik was ook de vervangen van hem als hij met vakantie ging of bij ziekte. De stagiaires begeleiden enzovoort. Dus vanaf 1 april 2008 werk ik als coördinator bij beide stichtingen en dat ben ik nog steeds tot op heden. Ik doe de algemene werkzaamheden, dus het begeleiden en coördineren van de vrijwilligers en medewerkers. En het begeleiden van de stagiaires. Dus de stichting krijgt vier tot vijf stagiaires, MBO en HBO maatschappelijk werk. MBO niveau 4 studenten, sociale dienstverleners. Toen ik gesubsidieerde banen had, de melkertbanen enzovoort, heb ik ook een maatschappelijk werkopleiding gedaan 3 jaar. MBO sociale dienstverlening. Dus ik heb het drie jaar gedaan en vanaf die tijd ben ik nog steeds als coördinator werkzaam

O: Waarom heb je gekozen toentertijd om hier stage te lopen?

P: Omdat ik meer ervaring op wilde doen, ik vind het leuk om mensen te helpen bijvoorbeeld. Dat kwam doordat er veel arabisch sprekende uit Noord-Afrika waren. Ik ben de enige die de cultuur goed begrijpt, begreep wat de mensen bedoelden en wat zij wilden. Meestal illegalen mensen die komen hier en als ik bij hen op bezoek ga in PI overamstel. Als ik de naam zie en het gesprek begin merk ik gelijk wanneer ze een ander dialect spreken, en als er in de administratie staat dat ze een Algerijn zijn maar aan het dialect hoor ik dat het Algerijns dialect is. Vaak werd dit gedaan voor een verblijfsvergunning.

O: Jij kon ze daar goed bij ondersteunen dan?

P: Ja, ons doel is hun helpen. Wij hebben niets te maken met de uitzetting, wij werken niet tegen hun. We zijn niet voor de politie ofzo. Wij zijn gewoon de hulpverlening en ons doel is het sociale aspect. Gesprekken voeren omdat die mensen zich eenzaam voelen. Zij hebben geen familie. Niemand die hun kan helpen. Wij zorgen ook voor kleding, het geven van noodfonds enzovoort.

O: Je werkt hier al een lange tijd, voel je je onderdeel van de organisatie?

P: Ja zeker. Maar dat is automatisch als je zo lang hier werkt.

O: Je had het net over de stichtingen STEK en Vrij, hoe zou je de organisaties omschrijven?

P: Als iemand bijvoorbeeld bij ons komt en vraagt wat wij doen. Dan moet ik gewoon duidelijk zeggen wat wij, wat onze doelstelling is en wat de stichtingen doen.

O: Wat is die doelstelling?

P: Stichting Vrij is aan de hand van bezoeken aan gedetineerden waarmee je mensen probeert te helpen, belangen te behartigen en je probeert bijvoorbeeld door het bezoeken van stichting Vrij aan

gedetineerden die vastzitten heb te helpen om te re-integreren in de maatschappij. Niet een keer bezoeken maar continu op bezoek gaan. Soms lukt het, soms lukt het niet. En ik hoor het ook tijdens de bezoeken dat ze iets fouts hebben gedaan en dat ze naar ons willen komen als ze vrijkomen omdat wij ze helpen. Zij willen dan al weten hoe ze dat aan moeten pakken. Zonder ons hebben ze het moeilijk en dat waarderen ze, dat vind ik goed. En bij stichting STEK, dat is ook hetzelfde. Wij proberen mensen die terugkeren in de maatschappij helpen bij zelfstandig wonen. Het zijn tijdelijke woningen, onze woningen zijn drie tot zes maanden beschikbaar. En in deze periode proberen wij mensen te helpen om terug te keren in de maatschappij, om zelfstandig iets te doen. Niet bijvoorbeeld dat ze een tijdelijke woning krijgen en dat ze daarnaast niets doen. En wij proberen ook recidive te verminderen aan de hand van huisvesting.

O: Dus eigenlijk twee verschillende facetten? Een goede band opbouwen met de doelgroep aan de ene kant en het regelen van huisvesting aan de andere kant. En zodoende recidive proberen te verminderen.

P: Ja. Je krijgt bijvoorbeeld iemand gedurende acht of negen maanden. Vanaf het begin tot het einde wordt diegene begeleid door stichting STEK, dat is een hoop werk. Dus je krijgt iemand aan het begin bij het tekenen van het contract, met enorme schulden en geen postadres, geen uitkering. Met zijn blauwe tas komt hij hierheen, hij heeft niets en wilt graag hulp van ons. Dus in eerste instantie tijdens de intake kijken wij of iemand voldoet aan de criteria. Zonder criteria kunnen wij niet verder. Stel dat iemand geen Amsterdammer is of geen binding met Amsterdam heeft kunnen wij niets voor diegene doen. Wij kunnen hem wel doorverwijzen naar andere instanties omdat wij een sociale kaart hebben en precies weten hoe en waar iemand doorverwezen kan worden. HVO querido, antikraak, inschrijven bij woningnet. Wij kunnen mensen ook helpen met het reageren op woningen via woningnet, enzovoort.

O: Hoe ervaar je het werken in de organisatie?

P: Ik vind het leuk en ik voel me hier erg thuis. Ik ben hier al heel lang, ik heb veel ervaring, ik heb veel verschillende meegemaakt, verschillende casussen. Dus ik doe mijn werk met plezier hier

O: Het werken met doelgroep, hoe ervaar je dat?

P: Eigenlijk zijn het gewoon mensen. Ieder mens kan een fout maken. Door die fouten krijgen zij straf en zitten zij soms vast. Na hun detentie komen zij bij ons als ex-gedetineerden maar het zijn gewoon mensen. Dan probeer ik bijvoorbeeld, of ik zeg het ook tegen onze stagiaires, jullie moeten mensen gewoon behandelen als mensen. Je moet niet kijken met een andere bril omdat het ex-gedetineerden zijn. Het zijn gewoon mensen, die mensen zijn hier gekomen om hun aanvraag en toekomst, niet om van onze stichting te profiteren. Wij kijken natuurlijk ook naar de motivatie van de cliënten.

O: Je bent coördinator, wie evalueert of beoordeeld jouw functioneren?

P: Het bestuur. Ik werk ook samen met de penningmeester altijd. Meestal met de penningmeester omdat onze secretaris buiten Amsterdam woont. En die penningmeester die komt af en toe hier en hij heeft genoeg tijd om zaken met mij te regelen. En dat doe ik ook via e-mail, telefonisch. Dan hoeft hij niet per se hierheen te komen, dan overleggen we telefonisch. Hij speelt een grote rol voor de stichtingen en voor mij.

O: Je gaf het net al een beetje aan, maar wat maakt de organisaties uniek volgens jou?

P: Ik werk al heel lang hier en ik weet dat het werk dat wij uitvoeren en de mensen die wij hebben geholpen. Als zij over een jaar of twee naar ons geven zij aan dat zij dankzij ons in deze situatie terecht zijn gekomen, dat vindt ik heel positief. Mensen komen zelfs met bloemen naar ons toe en bedanken de stichting voor alle hulp. Dat vindt ik heel leuk om te horen dat de nazorg goed wordt



gewaardeerd. Ik heb een voorbeeld: Ik heb een keer iemand geholpen die vier of vijf jaar heeft vastgezet dus wij hebben hem in onze woning geplaatst omdat hij voldeed aan alle criteria. Vanuit onze woning heeft hij gesolliciteerd, hij heeft een baan gekregen, en heeft daardoor zelf een woning kunnen kopen. Hij heeft nog steeds contact met ons, komt af en toe langs om koffie te drinken en dat vindt ik echt heel uniek dat zij dan terugkomen. Dat zijn de resultaten van ons werk. Door ons is deze persoon in die situatie terecht gekomen. Stel dat wij hem niet hadden geholpen in die tijd, wat gaat hij dan doen? Geen woning, geen adres, geen uitkering, dan gaat hij terug naar de criminaliteit. Wat stichting STEK en Vrij hebben gedaan heeft hij erg gewaardeerd.

O: Zijn er ook aspecten van de organisatie die voor verbetering vatbaar zijn?

P: Bijvoorbeeld?

O: Dat weet ik niet, zij er dingen waar jij tegen aan loopt tijdens je werkzaamheden?

P: In vergelijking met vroeger, als je kijkt naar de criteria van stichting STEK. Wij helpen mensen vanaf 25 jaar. Jij krijgt iemand van 24 jaar, hij voldoet aan de criteria om in Amsterdam te wonen. En de vraag wordt gesteld waarom hij niet in aanmerking komt, dat komt omdat wij ook een afspraak hebben met de gemeente Amsterdam, waarmee wij samenwerken. Zij geven aan dat het onze beslissing is om een jong iemand te helpen, dat moeten wij zelf weten. Jullie moeten niet van ons verwachten dat hij of zij een voorrangsverklaring gaat krijgen omdat er veel jongens zijn in Amsterdam. Studenten bijvoorbeeld, zij wonen nog steeds bij hun ouders, die wachten op een woning.

O: Dus hij krijgt geen voorrang daardoor?

P: Nee, op dit moment niet. Dat is echt moeilijker geworden. Ze zijn erg streng. Dus ik wordt daardoor gewoon geblokkeerd. Ik zie dat mensen hier komen maar het is moeilijk om te zeggen dat ze er niet voor in aanmerking komen. Maar hij weet niet wat de afspraken tussen ons en de gemeente Amsterdam zijn. En ik weet precies wat de gemeente Amsterdam zegt, ik ben altijd met de secretaris van het bestuur in overleg met de gemeente. Mensen die uit het buitenland komen hebben vaak een slechte gezondheid. Wij weten dat voor 70% tot 80% dat zij een medische indicatie kunnen krijgen. Of iemand die bijvoorbeeld na zijn vrijlating bij zijn man of vrouw gaat wonen minder geld krijgen van de rechter. Wanneer zij in onze woning komen krijgen deze mensen een voorrangsverklaring. Maar de rest wordt allemaal afgewezen. En dat is het probleem, hierdoor zit ik vaak vast. En je gaat naar de gemeente Amsterdam en geeft aan dat je heel veel cliënten hebt die zitten te wachten op een woning, maar omdat wij een kleine organisatie zijn hebben wij weinig invloed. Die STEK woningen moeten worden gebruikt om zelfstandig iets te kunnen vinden, bijvoorbeeld via woningnet, kamerbemiddeling, anti-kraak woning, HVO querido dat soort dingen. Wij werken ook samen met Exodus in Amsterdam. Maar dat zijn de problemen die ik zie of die ik lastig vindt op dit moment. Of wanneer wij een bezoekaanvraag krijgen buiten Amsterdam en ik heb geen vrijwilliger die deze persoon kan bezoeken. De afstand is dan te groot waardoor de cliënt niet geholpen kan worden. Dat zijn de knelpunten en problemen die bij stichting Vrij zijn. Deze problemen probeer ik zoveel mogelijk op te lossen door bijvoorbeeld vrijwilligers buiten Amsterdam aan te nemen. Ik heb vanochtend getelefoneerd met iemand uit Utrecht, een dame die daar woont wilt mensen gaan bezoeken in Nieuwegein en omgeving. Dat vindt ik leuk. De vrouwen PI in Nieuwersluis bijvoorbeeld. Ik weet niet of het een antwoord op jouw vraag is?

O: Ja, goed dat je veel verteld.

P: Oke

O: Wat versta jij precies onder samenwerking?

P: Samenwerken bij twee of drie stichtingen, je moet gewoon goede afspraken maken. Ik zie dat

samenwerking anders is dan overname. Wij werken ook samen met Exodus, waarmee wij een convenant hebben ondertekend. Over de aanvraag van woningen, de cliënten etc hebben wij afspraken gemaakt. Dat is alles. Maar nu bij SurAnt is dat een andere samenwerking. Dat wordt iets anders, een ander contract, een ander samenwerkingscontract. Ik ben voor samenwerking, ik ben voor continuïteit van de samenwerking. Maar ben tegen een samenwerking waarin iedereen voor zijn eigen belang is.

O: Je moet hetzelfde doel hebben als je gaat samenwerken bedoel je?

P: Juist. Dus dat is wat ik bedoel. Ik zit hier heel lang en ik ga samenwerken met een andere stichting. Dan komt er iemand die zich gaat bemoeien met jou. Dan gaat iemand vertellen over alles wat jij hebt opgebouwd dat jij het niet goed doet. Op papier kan je van alles afspreken. Maar hoe het daadwerkelijk in de praktijk gaat is belangrijk. Als je bijvoorbeeld een andere stichting niet weet hoe het zit en hoe het in de praktijk gaat en andersom ook. Maar dat waarschijnlijk even wennen. Stap voor stap om alles te regelen. In het begin is het altijd moeilijk. Wat gaat er gebeuren, veranderingen, dat komt stap voor stap. Dat is een kwestie van vertrouwen, betrouwbaarheid en eerlijk. Dat heb ik toen ook gezegd

O: Dat zijn de punten die voor jou heel belangrijk zijn?

P: Je de informatieoverdracht moet goed zijn.

O: Waarom denk jij dat organisaties in het algemeen met elkaar samenwerken?

P: Voor bijvoorbeeld stichting Vrij is het heel goed voor de continuïteit. Hiermee kunnen wij meer bezoekaanvragen en werk krijgen. En ook om de continuïteit voor onze vrijwilligers te waarborgen. Het is ook goed voor de vrijwilligers van stichting SurAnt en stichting Vrij om samen te werken. Als er bij Vrij geen werk is en SurAnt geeft aan dat ze vrijwilligers nodig zijn en dan kunnen zij naar SurAnt. En andersom ook, als ik een paar vrijwilligers nodig heb kunnen deze vanuit SurAnt naar ons toekomen. Dat vindt ik mooi. Of bijvoorbeeld bij het binnen RIC, buiten RIC, als die vrijwilligers van de stichting en de stagiaires samenwerken, meer ervaring kunnen opdoen, dan vindt ik dat heel goed.

O: Je vertelde net dat jullie samenwerken met Exodus, met welke andere organisaties werken jullie nog meer samen?

P: Alleen exodus.

O: Hoe verloopt deze samenwerking?

P: Tot nu toe prima

O: Hoe lang loopt dit nu al?

P: Twee of drie jaar.

O: Wat houdt deze samenwerking precies in?

P: Exodus heeft eigen cliënten en aan het einde van de periode is er een overbruggingsperiode. Daar is er intensieve begeleiding. Maar in de laatste periode wordt er in de overbruggingsperiode een woning voor de cliënt gezocht. Dus zij proberen via onze woningen een overbrugging en begeleiding, die samen met ons wordt gedaan. En de mensen die bij ons komen wonen worden voorgedragen naar de gemeente Amsterdam voor een voorrangsverklaring. Dat doen wij samen met exodus. En als de persoon een urgentieverklaring krijgt maken wij een afspraak met Exodus wie precies daarvoor gaat zorgen. Wij kunnen bijvoorbeeld reageren via woningnet reageren op woningen samen met de cliënt. En dan hopen wij dat iemand doorstroomt naar een vaste woning. Als iemand wordt afgewezen, dan gaan zij via Exodus in een kamer bemiddelingstraject. Dat is de afspraak. Stel dat ik iemand hier krijg maar onze woningen zijn vol, dan kan ik naar Exodus bellen om te kijken of ze een plekje vrij hebben, wanneer de cliënt geschikt is. Hadden wij het niet over Vrij net?

O: Nee ik vroeg naar je ervaring met andere organisaties, dus dit is prima.

P: Nu we het over STEK hebben. Stel dat SurAnt geen woning kan vinden, ik krijg ook veel klanten van hun, dat is ook voor stichting SurAnt goed voor de continuïteit dat ze met ons samenwerken. En het buddyproject ook, dat zijn allemaal positieve punten voor de samenwerking. Om continuïteit te waarborgen. Ook voor de cijfers aan het einde van het jaar, voor de subsidies. Je gaat meer resultaten boeken dan als je het alleen blijft doen.

O: Je gaf net aan dat samenwerking goed is, maar dat je wel eerlijk en vertrouwen hebben in elkaar. Wat gebeurt er volgens jou als dat er niet is ?

P: Als er iets gebeurt dan gaat alles niet goed. Dan vindt ik echt dat je ermee moet ophouden eigenlijk. Je raakt je connecties met bijvoorbeeld andere organisaties kwijt. Straks wordt de samenwerking tussen de organisaties bekend gemaakt. Als deze problemen naar buiten komen dan wordt ons imago geschaad. Dus als je gaat samenwerken met een stichting dan moet je vanaf het begin goede afspraken maken, goed overleggen want overleggen is een belangrijk aspect hier. Dat speelt een grote rol. Je moet ook niet alleen denken vanuit je eigen belang, dat is geen samenwerking. Dus dat betekent dat de samenwerking voor elke partij een ander doel is. En als dat doel is om de stichting over te nemen is dat geen samenwerking begrijp je? Dus je moet goede afspraken maken, de punten moeten goed aan iedereen worden uitgelegd. Dan komt het wel goed.

O: Die samenwerking met exodus, heb je daar nog wat van geleerd?

P: De samenwerking is anders dan met stichting SurAnt straks. Bij Exodus heb ik een vaste contactpersoon gekregen, als ik iets heb dan ga ik met die contactpersoon overleggen. Dat doe ik niet bij iedereen, als ik bijvoorbeeld met (..) of met (..) en (..) moet overleggen wordt het teveel. Als je meer contactpersonen hebt wordt het heel lastig. Ik moet een aanspreekpunt hebben, maar dat kunnen ook twee mensen zijn. Stel dat iemand ziek is of iemand met vakantie is. Dan is het belangrijk dat je twee opties hebt. De mensen van Exodus komen ook samen met hun cliënt hier voor een intake gesprek en omgekeerd. Als we met meerderen zijn is dat goed voor de cliënt, exodus doet bijvoorbeeld ook schuldhulpverlening voor de bewoners/

O: Jullie werken met stagiairs, in hoeverre wordt de samenwerking tussen hen gestimuleerd?

P: Ja, heel goed. We hebben een teamvergadering. De stagiaires zijn er niet altijd op dezelfde dag, wanneer wij een teamvergadering hebben zorgen wij, meestal op woensdag, dat iedereen aanwezig is. Hierdoor is iedereen op de hoogte van elkaar. De samenwerking tussen de stagiaires gaat heel goed. Soms heb ik HBO stagiaires samen met MBO stagiaires. Dan komt het niveauverschil wel aan de oppervlakte. Dus ik mix de HBO stagiaires samen met de MBO stagiaires zodat ze van elkaar kunnen leren, en dat gaat altijd goed. Dat is prima

O: Is er volgens jou een verschil tussen samenwerking binnen een organisatie en samenwerking buiten een organisatie?

P: Kijk de stagiaires die komen ieder jaar in september. Dan heb je tijd en veel energie om die stagiaires in te werken. Meestal van september tot januari. Vanaf januari kunnen zij zelfstandig aan het werk. Sommige stagiaires komen hier die hebben al meer ervaring, sommigen hebben helemaal geen ervaring. De een weet meer dan de ander dus ik probeer altijd diegene die meer weet dan de ander samen te werken. Bijvoorbeeld als ik wil dat ze contact opnemen met DJI in verband met een cliënt van ons die pas is vrijgekomen en geen uitkering en postadres heeft. Soms gaan er ook stagiaires naar DWI samen met de cliënten, soms naar de schuldhulpverlening. Dat gaat prima.

O: Is er dan een verschil of niet?

P: Ja, soms is er miscommunicatie met een andere organisatie. Maar heb je met stagiaires, die kunnen daar niet altijd wat aan doen.

O: Wat kan je over de organisatie SurAnt vertellen?

P: Ik ken die organisatie heel lang. Weet je waarom, ik ben heel lang bij de stichting. En wij hebben nog steeds een vrijwilligster die werkte bij SurAnt en bij ons. Die vrijwilligster die bezoekt chinese mensen, ze sprak chinees. En ik weet niet of die mevrouw er nog is, ik heb haar heel lang niet gezien. Haar gezondheid gaat niet zo heel goed meer. Maar wat ik weet over stichting SurAnt is dat het was voor Surinamers en Antillianen, maar nu is het voor meerdere mensen. Ze hebben andere projecten enzovoort. Wat ik weet is dat ze een binnen RIC hebben waar ze gesprekken voeren met gedetineerden. Bijvoorbeeld een gedetineerde die wil zich inschrijven bij woningnet. Hij wordt door het RIC van stichting SurAnt geholpen. Zij hebben een computer waarmee ze gelijk aan de slag kunnen. Ook worden er mensen vanuit het RIC naar ons toe verwezen. Dus ik heb ook met deze mensen inschrijf formulieren ingevuld met cliënten. Maar voordat ze naar ons worden doorverwezen moeten zij wel weten wat stichting STEK doet. Ze moeten als eerste op de hoogte zijn van de criteria. Soms krijg ik hier iemand die meteen denkt dat hij sleutels op kan halen? Wat? Van wie heeft hij dat gehoord? Dan denken ze dat wij meteen kamers weggeven en dan denken ze dat ze meteen de sleutels op kunnen halen. Maar de intake kan dus binnen en buiten detentie, na hun vrijlating. Dus wat ik weet is dat ze schulden inventariseren voordat ze vrijkomen, BKR uittreksel aanvragen voordat ze vrijkomen, dit soort dingen. Bij het buiten RIC, dat is meer voor huisvesting, DWI, uitkering aanvragen, formulieren invullen. En doorverwijzen naar andere instanties, bijvoorbeeld heb ik pas iemand hier gekregen, een gemotiveerd iemand, die wordt ook door via het RIC doorverwezen naar ons. Ik heb zelf de intake gedaan en hem zelf geholpen en via het buiten RIC is hij geholpen bij woningnet. Er klopte alleen iets niet, dus toen heb ik samen met hem gebeld naar woningnet of alles wel klopte. Ik zag iets wat niet klopte, hij had tien jaar geleden namelijk een woning. En toen bleek dat hij in plaats van drie maanden al 16 jaar was ingeschreven bij woningnet. Dus was een hele fijne ontwikkeling waardoor hij ontzettend blij was. De mensen van het RIC moeten dus wel goed van tevoren checken voordat ze iemand gaan inschrijven, hij probeert nu zijn geld terug te krijgen. Het probleem was daarnaast dat hij nog heel veel schulden had, als hij dan een woning krijgt komen er gelijk deurwaarders op hem af. Dus hij moet eerst zijn schulden gaan regelen met schuldhulpverlening, daarna pas een woning regelen. Als hij in een STEK woning komt worden die spullen ook ontruimd, dus stap voor stap voordat hij daar kan gaan wonen.

O: Heb je wel eens contact met SurAnt?

P: Ja, ik ben nu bezig met (...). Wij hebben een afspraak op 29 maart. Zij komt hierheen met twee vrijwilligers. Ik weet niet precies wat de bedoeling is, ze gaat iets verstellen over stichting SurAnt volgens mij. Ik heb een lijst met vrijwilligers en wil een paar vrijwilligers uitnodigen om de voorlichting bij te wonen. Dat is het begin. En andersom ook straks. Via ons gaat er ook vrijwilligers naar stichting SurAnt. Daar zijn we nu mee bezig. En ik heb contact met (...), die ken ik al van zijn tijd toen hij bij (...) werkte. Hij mailde altijd in verband met huisvesting als hij een kandidaat had.

O: In hoeverre ben je op de hoogte van de ontwikkeling van de samenwerking?

P: De laatste ontmoeting was waar jij ook bij was. Het contract van het samenwerkingscontract gaat vanavond ondertekend worden. Een ding waar ik mijn twijfels over heb is dat iemand van ons bestuur moet aftreden omdat stichting SurAnt drie bestuurders van de ene en drie bestuurders van de andere organisaties wilt. Een bestuurder moet aftreden, daar heb ik wel mijn vraagtekens bij?

O: Waarom?

P: Waarom moet er een bestuurder vertrekken in verband met de samenwerking? Waarom blijft hij niet als reserve, als er iemand wegvalt dan kan hij invallen en dan blijft het drie tegenover drie. Als er nu eentje wegvalt, wat gaat er dan gebeuren? Ik weet het niet, en wat gaat er gebeuren? Wordt er een ander bestuurslid gezocht? Dat zijn de bestuurszaken, ik ga me daar niet te veel mee bemoeien.

O: Je bent niet helemaal op de hoogte van wat er allemaal speelt lijkt het?

P: Wat ik weet heb ik hier in deze map, wat ik niet weet dat komt altijd in de bestuursvergadering. Want (..) is bezig met (..), deze informatie wordt wel aan iedereen doorgegeven.

O: Wij hebben het net gehad over vertrouwen in de samenwerking, hoe zie je dat met betrekking tot stichting SurAnt voor je?

P: Ja, dat is ook heel erg belangrijk, zeker weten. Het van de andere kant ook heel belangrijk.

O: Wat zou jij nog willen of kunnen bijdragen in deze samenwerking?

P: Ik voer gewoon mijn taken uit voor beide stichtingen. Ik ga niet, als je kijkt naar mijn leeftijd en gezondheid, ik ben niet zoals vroeger. Mijn gezondheid gaat voor en ik moet gewoon mij taken uitvoeren

O: Je hebt natuurlijk wel heel veel kennis? Hoe zou je die kennis over kunnen dragen ?

P: Wat ik net heb benoemd. Maar dat komt straks, stel dat als ik mensen hier krijg van SurAnt dan kan ik dat gewoon dan overbrengen. Dat komt automatisch. De samenwerking met hun komt allemaal wel. Daarom zeg ik dat wij moeten wennen aan elkaar, dat is een kwestie van wennen. Veranderingen bij samenwerking komen altijd, dat staat al vast. Alleen mijn taken blijven gewoon het zelfde, dat heb ik ook gezegd tegen hun. Ik wil niet bijvoorbeeld dat ik naar verschillende plekken moet gaan om te werken. Ik vind dat je echt dat je de samenwerking vanaf het begin goed moet aanpakken door goede afspraken moet maken.

O: Zijn er nog vragen of onderwerpen waar je op wilt terugkomen?

P: Nee, ik heb alles verteld. Wat ik me wel afvraag is wanneer er nieuwe mensen vanuit de andere stichting hier worden geplaatst en je kan je daar niet mee bemoeien omdat je een directeur boven je hebt. Hoe moet je dan verder? Dat vraag ik me wel af, ik moet ook bemoeien met wie ik ga samenwerking. Niet dat de directeur iedereen hier maar plaatst. Ik wil weten met wie ik ga samenwerken waarbij er ook met mij moet worden overlegd eerst. Ik kan ook zelf kijken tussen onze vrijwilligers en stagiaires wie ik ga plaatsen. Ik weet wie ervaring heeft en wie niet. Dus je moet goed overleggen, niet zomaar iemand hier plaatsen. Daar zet ik mijn vraagtekens bij

O: Zijn er nog vragen of onderwerpen die je hebt gemist?

P: Nee

## Interview 8

O: Zou je wat over jezelf kunnen vertellen?

P: Ik ben (..), ik woon in (..). Ik ben 19 jaar, ik volg de opleiding sociaal maatschappelijk dienstverlener tweede jaar. Ik heb hiervoor twee jaar sport en bewegen gedaan maar daar ben ik mee gestopt. En dat is kort over mijzelf, ik sport verder ook veel.

O: Waarom ben je met die andere opleiding gestopt?

P: Vanwege wat redenen, mijn moeder werd ziek, en daar hadden ze niet zoveel begrip voor.

O: Je had andere dingen aan je hoofd eigenlijk?

P: Ja klopt, ik moest blijven zitten, maar mijn cijfers enzo waren gewoon goed. Ik was alleen niet heel vaak op school, daar hadden ze geen begrip voor. En dan zie ik het al niet zitten.

O: Dat snap ik, hoe lang ben je al werkzaam bij Vrij?

P: Sinds eind augustus.

O: Hoe ben je heur terecht gekomen?

P: Via school

O: Waarom heb je gekozen om hier stage te lopen?

P: De doelgroep gedetineerden sprak mij heel erg aan

O: Wat spreekt je daar zo in aan?

P: Ik sprak mij aan dat je ze eigenlijk een tweede kans wilt bieden. Want heel veel kijken er niet op of op "het blijven altijd gedetineerden". Dus dat sprak mij heel erg aan.

O: Je loopt hier nu al een paar maanden stage. In hoeverre voel je je onderdeel van de organisatie?

P: Ja ik wordt bij veel dingen betrokken, heel veel dingen. Van financieel tot huisbezoeken. Ik doe eigenlijk alles. Dus ik voel me wel heel erg betrokken.

O: Wat zou je over de organisaties stek en vrij kunnen vertellen?

P: Dat vrij vooral dingen regelt voor gedetineerden in de gevangenis. Zoals klussen aanvragen, daarbij moet je denken aan bezoeken, geld, pinnen, kleding invoeren, misschien ook langs woningen gaan om post op te halen of iets dergelijks, dat kan heel erg verschillen. En stichting STEK zijn tien woningen waar wij beschikking over hebben, daar kunnen ze voor een periode van zes maanden verblijven. En dat helpen wij ze bij het zoeken van een zelfstandige woonruimte, dat zou ik in het kort vertellen

O: En wat is precies jouw rol binnen de organisatie?

P: Ik ben vooral werkzaam bij STEK. Ik doe huisbezoeken, regel dingen voor bewoners en ik ben iets minder bezig met Vrij. Ik doe wel vaak dingen voor vrij zoals bijvoorbeeld naar Den Haag was ik gister om post op te halen voor een bewoner. Dus ik doe wel dingen voor vrij hoor maar de bezoeken enzo dat laat ik over aan andere stagiaires.

O: Mag je zelf kiezen wat je doet binnen de organisaties?

P: Nee, dat wordt voor je bepaalt

O: Hoe ervaar je het werken hier ?

P: Prettig.

O: Je vertelde net een beetje over het werken met de doelgroep, hoe ervaar je dat?

P: Ik dacht aan het begin dat ze af en toe best heftig konden zijn. Maar dat vind ik nu wel meevallen. Ik vind het wel nog leuker dan als ik aan het begin dacht. Ik denk wel dat ik hier ook in verder wil. Mijn stage volgend jaar is weer met gedetineerden/

O: Ook hier?

P: Nee ik kon kiezen, of weer hier of naar de PI in heerhugowaard. En ik ga eerst daar ervaring opdoen. Even kijken hoe het daar is, en als het daar niet bevalt dan kan ik altijd hier nog terecht

O: Jouw beoordeling hier op stage hoe ziet deze eruit?

P: Dat doet (..), daarnaast komt mijn mentor hier twee maal paar langs. Hij is een maandje geleden hier aanwezig geweest. En mijn verslagen die kijkt (..) na.

O: Hoeveel verslagen moet je schrijven?

P: Ik heb er tot nu toe vier gehad en ik moet er nog een als het goed is.

O: Wat maakt de organisatie zo uniek?

P: Omdat we heel veel dingen doen voor de gedetineerden. Het is eigenlijk nooit dat we een klusaanvraag binnenkrijgen en aangeven nee dat doen we niet. We proberen het altijd wel te doen. Zoals maandag hadden we een klus, een huis leefbaar maken. We kwamen daar aan, het was echt een hol, maar uiteindelijk hebben we het wel gemaakt. Dat maakt de stichting wel uniek, we zeggen niet zomaar nee

O: Jullie willen dus een stapje extra zetten voor de client?

P: Ja inderdaad

O: Zijn er aspecten van de organisatie of werkzaamheden die voor verbetering vatbaar zijn?

P: Ja, ik heb al een paar keer aangegeven dat ik vind dat het hier wat moderner moet. We werken nog met een dagboek waarin je dingen schrijft, ik vind gewoon dat het allemaal veel digitaler. Maar dat heb ik al eerder aangegeven.

O: Dus niet de werkzaamheden zelf maar het organisatiegedeelte?

P: Ja, dat vind ik het grootste verbeterpunt

O: Wat versta je onder samenwerken?

P: Specifiek samenwerken al? Of in het algemeen?

O: In het algemeen

P: Ja, goed overleggen, duidelijke afspraken maken. Ik vind dat bij samenwerken een heel stuk organisatie bij komt kijken, ja dat vind ik belangrijk.

O: Meer dan binnen de organisatie?

P: Ja, meer dan binnen de organisatie. Het moet goed overlegd worden, want bij samenwerken heb je heel snel dat je miscommunicaties krijgt. Dat moet je natuurlijk afkappen vind ik.

O: Waarom denk je dat organisaties samenwerken met elkaar?

P: Om hun sociale kaart uit te breiden zodat je de client makkelijker kan laten doorstromen. Het kan verschillende redenen hebben maardat vind ik wel een belangrijke

O: Met welke organisaties werken stek en vrij nu samen?

P: Exodus, Stichting SurAnt min of meer dus. Het RIC, en nog een stichting (naam vergeten). Maar ik weet niet of ze daar allemaal een samenwerkingscontract mee hebben. We hebben bijvoorbeeld ook met Doras contact en met de gemeente Adam hebben we veel contact. Maar in hoeverre er sprake is van een samenwerkingscontract dat weet ik niet. De sociale kaart van de stichting ken ik redelijk

O: In hoeverre werk jij samen met de organisaties?

P: Nee dat niet, we wisselen dingen uit met betrekking tot clienten en we bellen wel eens over een client.

O: Maar je hebt niet veel ervaring met samenwerking?

P: Nee, ik zie ze ook niet face to face. Ik heb wel eens contact met casemanagers maar verder niet

O: Welke voordelen kan je denken voor de organisatie als ze samenwerken?

P: Het verbreden van je sociale kaart, je kan clienten makkelijker laten doorstromen, je kan ze naar meerdere organisaties laten doorstromen. Het is voor de client makkelijker om snel geholpen te worden en goed geholpen te worden

O: Kan je ook nadelen bedenken?

P: Ja, er zullen vast wel nadelen zijn maar daar kom in even niet op.

O: Dat is niet erg. Welke voordelen kan je bedenken met betrekking tot je eigen functioneren?

P: Als iemand hier binnenkomt die ten einde raad is, van het kastje naar de muur wordt gestuurd en bij ons niet in aanmerking komt, dat bijvoorbeeld wel begeleid wonen Amsterdam in aanmerking kan komen. Dat je ze daar makkelijk heen kan sturen met goede begeleiding, en dat is dan voor mij ook een stukje prettiger werken. Ander stuur je hier weer iemand de deur uit die de straat op zwerft zeg maar

O: Kan je ook negatieve aspecten bedenken?

P: Ja, het is veel communiceren. Je moet wel in contact blijven, en ook als je geen clienten doorstromt moet er wel overlegd worden. Ik denk datje dan wel veel uitgenodigd wordt voor vergaderingen enzo. Vergaderen vind ik niet zo leuk



O: Je bent hier een stagiair. In hoeverre werk je samen met andere stagiairs hier

P: Redelijk veel, ik doe samen huisbezoeken met ze. Overleg veel dingen, over de klanten. Ja, we werken wel veel samen

O: Heb je daar nog dingen van geleerd?

P: Ja, ik leer hier elke dag weer veel. Bijvoorbeeld als iemand een woning uitgaat of een begin om je huis in te richten en dat aan te vragen enzo. Dat heb ik toevallig deze week geleerd van een van de andere stagiaires. Dus we vullen elkaar wel goed aan en je leert eigenlijk altijd wel.

O: Wat zou jij kunnen vertellen over Stichting SurAnt?

P: Dat het in het verleden vooral voor Surinamers was, dat weet ik. Ze zetten zich ook in voor gedetineerden, ze zijn vooral bezig met buddyprojecten als het goed is. En ze werken veel samen met het RIC. Dat is me nog bijgebleven. Het zit in Amsterdam Zuid volgens mij aan het industrie terrein vlak bij de Ikea. Verder ken ik ze niet zo heel goed. Ik weet wel een paar projecten, iets met een rapper ook, ze geven veel voorlichting ook heb ik gehoord. Dat is eigenlijk wat ik weet

O: Heb je wel eens contact met hun?

P: Ja, we krijgen wel eens een mailtje van ze of een belletje.

O: Meer niet?

P: Nou de laatste tijd iets meer, met (..) vooral heb ik contact mee. De laatste tijd meer dan aan het begin.

O: Je hebt misschien het een ander gehoord over de samenwerking, in hoeverre ben jij daarbij betrokken?

P: Ik ben meegeweest daarheen met een andere stagiaire. Hebben we voorlichting aan elkaar gegeven, een rondleiding gehad, er werd twee maanden geleden om mijn mening gevraagd toen het een beetje op gang kwam en toen heb ik me iets meer verdiept in SurAnt want ik wist wel dat af en toe klanten van ze doorkregen maar ik wist niet heel goed wat ze deden, dus dan kan je ook geen goede mening geven.

O: En in hoeverre ben je op de hoogte van de fase waar ze nu in zitten?

P: Ze zitten volgens mij in een afrondingsfase, (..) bespreekt het wel met ons

O: Dus dat wordt wel naar jullie gecommuniceerd?

P: Ja, we worden er niet buiten gelaten

O: Heb je enig idee waarom ze met elkaar gaan samenwerken?

P: Ik weet niet heel goed wat het doel is van SurAnt uit, maar voor ons is het denk ik het doel dat we klanten makkelijker kunnen laten doorstromen of makkelijker kunnen begeleiden. Maar qua SurAnt weet ik niet zo goed wat het doel is

O: Wij hadden het net over samenwerken in het algemeen. Welke aspecten hiervan zijn belangrijk om deze tot een succes te maken

P: Vooral communicatie, dat vind ik echt heel belangrijk. Want zonder communicatie is er geen samenwerking

O: Zou je nog bepaalde weerstand of angst kunnen bedenken bij de samenwerking?

P: Ja, ik zou gewoon veel face to face contact hebben. Want telefonisch contact daar heb je geen beeld bij met wie je nou spreekt. Dus ik zou uitwisselingen doen, tenminste als het aan mij lag

O: Welke bijdrage denk jij te kunnen leveren aan de samenwerking?

P: Het makkelijk door laten stromen van klanten, goed contact houden. Ik ben wel iemand van het goede contact houden. Voor de rest kan ik als stagiaire weinig aan doen.

O: Zijn er nog vragen of onderwerpen waar je op terug wilt komen?

P: Nee niet waar ik op terug wil komen. Maar ik ben benieuwd naar het doel van SurAnt achter de samenwerking

O: Welke gedachte zit darachter bij jou?

P: Nou wij hebben natuurlijk een doel achter de samenwerking maar ik wil die van SurAnt ook wel weten

O: Dus je zou meer informatie willen hebben?

P: Ja, over wat zij met de samenwerking willen bereiken

O: Zijn er nog vragen die je hebt gemist..

P: Nee

## Interview 9

O: Zou je wat over jezelf kunnen vertellen?

P: Ik ben (...). Ik loop stage hier, ik volg opleiding mbo niveau 4 sociaal maatschappelijke dienstverlening. En ik doe hier nu mijn derdejaarsstage, mijn eindjaar.

O: Hoelang loop je hier stage?

P: Een school, tot het einde van dit schooljaar. Ik ben in augustus begonnen

O: Hoe ben je hier terecht gekomen?

P: Via school eigenlijk, en ik heb verhalen gehoord van oude studenten die hier ook stage hebben gelopen. Omdat ik de doelgroep erg interessant vind wil ik hier eigenlijk al sinds mijn eerste jaar stagelopen, en in mijn derde jaar kreeg ik toestemming om hier te solliciteren

O: Wat is er dan zo interessant aan deze doelgroep?

P: Ik zeg altijd: ik vind gedetineerden en ex-gedetineerden een doelgroep die uit de maatschappij worden gezet en die toch met een ander oog worden bekeken. Ik wil graag juist mensen hebben die zo worden behandeld en ik vind het mooi om mensen dan toch een beetje terug de maatschappij in te kunnen helpen

O: Dus dat is ook jouw persoonlijk doel, om mensen te helpen?

P: Ja,

O: Voel je je ook onderdeel van de organisatie?

P: Ja zeker

O: Hoe merk je dat?

P: Dat je wordt betrokken bij zaken, je krijgt meer inzichten, je krijgt meer verantwoordelijkheden. Dus ik voel me er echt onderdeel van

O: Hoe zou je de organisatie omschrijven?

P: Het is een kleine organisatie, vooral met vrijwilligers en stagiaires die zich inzetten voor gedetineerden door bijvoorbeeld vrijwilligers in te zetten voor bezoeken en die ex-gedetineerden op het gebied van STEK helpen met een tijdelijke woning

O: Wat is precies jouw rol in deze organisatie?

P: Ik zorg zelf dat de klussen gedaan worden. Bijvoorbeeld als er een kledingaanvraag is dan ga ik kleding kopen en zorgen dat het wordt ingevoerd. Ik heb contact met de casemanagers over bijvoorbeeld de klusaanvraag zodat het in de PI wordt klaargelegd. Ik hou me er minder mee bezig maar soms ook met bezoeken. Wanneer we een bezoekaanvraag krijgen maak ik contact met vrijwilligers en kijk ik of er mensen geschikt zijn, dan vraag ik die of zij dat willen. Is niet helemaal mijn taak maar soms doe ik dat. En daarnaast doe ik huisbezoeken bij STEK en ik help cliënten op het kantoor met verschillende hulpvragen.

O: Dus je doet veel verschillende dingen?

P: Ja, eigenlijk wel

O: En hoe ervaar je het werken hier?

P: Ja het is soms wel even lastig. Bijvoorbeeld met de doelgroep, dat is natuurlijk soms, soms kunnen ze best veel van je vragen dat jij alles voor je oplost zodat zij eigenlijk niets hoeven te doen. Je moet natuurlijk wel grenzen kunnen aangeven, ik ben op zich wel assertief maar het is toch wel, je moet het wel doen. Het is even wennen. Dus ja ik ervaar het nu wel als goed. Het gaat me nu wel goed af.

O: Dat is het werken met de doelgroep, en binnen de organisatie? Moest je toen ook wennen?

P: Ja, aan het begin waren we met iets teveel stagiaires. Het is een klein kantoor en we waren met twee vrouwen en drie mannen. En we mogen bv nooit met twee vrouwen huisbezoek doen, dus dat was in het begin wel even een plekje zoeken ook voor het andere meisjes. Een plekje zoeken tussen de drie jongens dat jij er wel een beetje tussen komt. Er waren ook twee HBO stagiaires en die hadden hier al meerdere jaren stage gelopen dus die wisten veel meer dan wij. Wij kwamen eigenlijk net om de hoek kijken met de doelgroep enzo, dat was best wel even je plekje vinden van hoe kom ik er tussen? Maar nu is dat minder en krijg ik veel meer ruimte om dingen ook zelf op te pakken dus dat is wel groeiproces geweest.

O: Hoe wordt jouw stage beoordeeld?

P: Op basis van mijn beroepsprestaties, die moet je maken en moet je verschillende competenties aantonen en die worden beoordeeld door mijn stagebegeleider. Die bespreekt dat dan, die zegt wat goed is wat fout is en kijkt of je je competenties wel hebt aangetoond.

O: Dus hij kijkt ook of je goed functioneert hier binnen de organisatie?

P: Ja

O: Wat maakt de organisatie zo uniek?

P: Wat de organisatie uniek maakt?

O: Ja dat kan van alles zijn? Met de doelgroep, doelstelling of hoe jullie te werk gaan. Zijn er dingen waarvan je denkt dat deze verschillen met een andere organisatie die met ex-gedetineerden werkt?

P: We zijn natuurlijk echt heel erg klein en ik vind het best wel bijzonder dat wij met een betaalde kracht en voor de rest stagiaires heel veel doet voor heel veel mensen. En met hoeveel vrijwilligers wij werken en hoe lang de stichting al bestaat dat vind ik ook wel bijzonder

O: Zijn er aspecten of ontwikkelingen in de organisatie die nog beter kunnen volgens jou?

P: Ja ik vind dat het vaak allemaal wat achterloopt met papier. Het is heel veel papier, bijvoorbeeld het vrijwilligersbestand is een bakje met papiertjes. Ik denk dat we dat wel zouden uitbreiden door het te digitaliseren zodat het wat meer overzichtelijk is, dat dossier in plaats van in de map dat je dat gewoon duidelijk in een map hebt zodat je meer overzicht hebt. Ik denk dat het wel een goed verbeterpunt zou zijn.

O: We gaan het even hebben over samenwerking. Wat versta jij daaronder?

P: Het bundelen van je krachten

O: Samen een doelstelling behalen bedoel je?

P: Ja, daar samen naar streven

O: Waarom denk je dat organisaties in het algemeen met elkaar samenwerken?

P: Omdat je dan meer kunt doen. Ik denk dat als je dan ook beter kunt doorverwijzen, je hebt meer mensen voor een bepaald doel. Ik denk daarom

O: Je kan dat doel makkelijker bereiken?

P: Ja

O: Weet jij in hoeverre Stichting vrij en stek met andere organisaties samenwerken?

P: Niet echt samenwerken, wel doorverwijzen bijvoorbeeld naar schuldhulpverlening, maar dat is natuurlijk wat anders dan samenwerken. Gemeente Adam is geen organisatie, dus nee misschien zie ik het over het hoofd. Maar ik zou het zo snel niet kunnen zeggen. Bonjo weet ik wel dat er daar vergaderingen mee zijn, maar niet zoals het de bedoeling is met SurAnt.

O: En als organisaties met elkaar samenwerken, welke aspecten vind jij dan belangrijk?

P: Dat er openheid is, dat alle organisaties een even grote deel hebben in de belangen en dat er goed wordt gecommuniceerd tussen organisaties.

O: Dus openheid en contact met elkaar?

P: Ja

O: Welke voordelen kan je bedenken voor de organisatie als ze samenwerken?

P: Ja zoals ik zei de krachten bundelen en makkelijker het doel kunnen bereiken.

O: Zijn er ook nadelen die je kunt bedenken?

P: Misschien, dat hoeft natuurlijk niet zo te zijn maar het kan dat de ene organisatie een beetje het gevoel heeft van concurreren met elkaar. Ik heb hier soms een beetje het gevoel dat het zo is dat (..) zich zo voelt. Dus het is belangrijk dat iedereen een even groot belang heeft.

O: Dus dat de verhoudingen niet scheef liggen, anders wordt het misschien concurrentie met elkaar?

P: Ja dat bedoel ik

O: En met je eigen functioneren, stel dat de organisatie zou kunnen hebben. Welke voordelen zie jij voor jezelf?

P: Dat je je werkzaamheden kunt verbreden, meer ervaring kunt opdoen, en je deskundigheid kan vergroten. Dat zou ik als persoonlijke voordelen hebben.

O: Dat je ook meer informatie krijgt en meerdere dingen kunt doen?

P: Ja, meer diversiteit.

O: Kan je ook nadelen bedenken met betrekking tot je eigen functioneren?

P: Nou ja dat je werkzaamheden overgenomen moeten worden door stagiaires van SurAnt ofzo dat die dan jouw taken overnemen ofzo. Ik denk niet dat dat gebeurt hoor maar stel je voor

O: Dat zou dan concurrentie betekenen?

P: Ja ook concurrentie ja

O: In hoeverre werk jij binnen de organisatie samen met anderen?

P: Ja we werken heel veel samen. Huisbezoeken doen we altijd met zijn tweeën, bij de klussen wordt er ook gezorgd dat deze met zn tweeën worden gedaan. We communiceren heel veel onderling over wat we doen, dat schrijven we ook allemaal in een dagboek, zodat iedereen duidelijk weet wat er is gebeurd. Als je er dan twee dagen niet bent geweest, kijk je in het boek wat er die dagen zijn gedaan. Ja, we hebben best een nauwe samenwerking

O: Zijn er ook dingen die je daarvan hebt geleerd?

P: Ja, dat het soms lastig is. Want zoals ik zei in het begin was het een beetje dat ik mijn plekje ertussen moest vinden tussen de mannelijke stagiaires zeg maar. Dat het best wel even lastig was, hoe kom je voor jezelf op. En ik moest bij stafvergaderingen ook iets zeggen, daar heb ik met Lahbib een gesprek over gehad. Hoe ik me erover voel, dat ik het vervelend vond en wat er eraan konden doen. Daar heb ik best veel van geleerd

O: Zijn er volgens jou verschillen tussen samenwerking met collega's binnen een organisatie en buiten een organisatie?

P: Kan je die vraag nog een x herhalen?

O: Zijn er volgens jou verschillen tussen samenwerking met collega's binnen een organisatie zoals Vrij en buiten een organisatie?

P: Ja ik zie wel in dat er een soort verschil moet zijn. Onderling moet je toch meer samenwerken dan met anderen. Ik vind wel dat je elkaar moet kennen en moet weten wat daar gebeurt. Dat je een duidelijk overzicht hebt van een sociale kaart, wat er ergens anders gebeurt. Maar dat je wel nauwer betrokken bent met de mensen met wie je ook echt de hele dag bent op kantoor.

O: Het laatste onderwerp is de samenwerking met SurAnt. zou je die organisatie kunnen omschrijven? Wat wet je er allemaal van?

P: Toevallig loopt er een klasgenoot van mij daar stage, van haar weet ik dat ze binnen RIC's en buiten RIC'S hebben. En dat het binnen RIC eigenlijk is dat je inde gevangenis dat er allemaal gedetineerden met veel verschillende hulpvragen waarbij het de bedoeling is dat de begeleiding in het buiten RIC verder gaat. We hebben dezelfde doelgroep uiteraard, gedetineerden en ex-gedetineerden. Ik weet dat het niet zo is dat ze huisvesting hebben, voor de rest heb ik gehoord dat iets, niet heel erg, maar wel een stukje groter is dan hier. Dat er met veel stagiaires wordt gewerkt. Ja, eigenlijk voornamelijkde binne en buiten rics

O: Heb je wel eens contact met SurAnt?

P: Nee nog niet echt. Ik heb niet zelf contact gehad met SurAnt, ik heb cliënten die van SurAnt komen. Of een collega van mijn heeft een cliënt van het binnen rijk aan de lijn gehad, maar ik zelf niet.

O: Je hebt misschien een en ander gehoord mbt de samenwerking, in hoeverre ben jij daarbij betrokken?

P: Ja, een dag was ik er helaas niet. Toen zijn ze naar SurAnt geweest om even te gaan kijken en voor de rest gaan we bij elkaar op bezoek om een soort presentatie te geven. Dat ga ik dus onder andere doen, dus opzich ben ik er best wel bij betrokken. We weten wel wat er gaande is

O: In hoeverre ben je op de hoogte met je stadium waarin ze nu zitten?

P: Dat niet echt nee, dat niet.

O: Snap jij waarom ze met elkaar gaan samenwerken?

P: Waarom?

O: Ja.

P: Ja, vanuit mijn opinie, maar niet echt waarom de stichtingen elkaar hebben gekozen.

O: Dat maakt niet uit, vertel maar.

P: Dus eigenlijk snap ik het omdat vooral Stichting Vrij heel erg klein is. Ik denk dat de stichtingen samen veel meer kunnen bereiken en veel meer mensen kunnen gaan helpen. Dat is natuurlijk waar je naar toe moet streven. Dus vanuit mijn opinie snap ik het zeker.

O: Dat ze meer cliënten kunnen aanspreken en meer mogelijkheden hebben om ze te helpen?

P: Ja, inderdaad

O: Welke aspecten van de samenwerking die we net hebben besproken vind jij belangrijk bij deze specifieke samenwerking om tot een succes te maken?

P: ...

O: Je had het net bijvoorbeeld over communicatie met elkaar, vertrouwen en informatie aan elkaar geven. Zijn dat ook dingen die hier belangrijk zijn?

P: Ja, dat vind ik wel. Dat denk ik zeker

O: Wat denk je dat er gebeurt als dat er niet is?

P: Ja dan wordt de samenwerking juist niet iets goed maar wordt het minder goed omdat je dan juist het concurrerende hebt en dat de stichting zich er niet prettiger bij voelt. Dus dat eigenlijk

O: Welke angsten of weerstanden zou jij kunnen hebben bij de samenwerking? Zijn er aspecten die jij lastig zou kunnen vinden?

P: Ja, dat het nieuw is. Het is wel even aanpassen, even wennen. Maar dat ervaar ik niet echt als lastig, maar dat is wel het punt waarvan ik zeg, dat zla wel nieuw worden. Dan ben ik wel al weg, maar voor nieuwe stagiaires wel

O: J bent hier nog een paar maanden, welke bijdrage zou jij kunnen leveren met betrekking tot deze samenwerking?

P: Ja, het helpen door naar SurAnt endat zij hierheen komen waarbij we kennis kunnen maken met de organisaties. Ja daarin helpen, dat iedereen weet wat Vrij en STEK doet

O: Zijn er nog vragen of onderwerpen waar je op terug wilt komen?

P: Nee

O:Zijn er nog onderwerpen die je hebt gemist?

P: Nee alles was heel compleet vind ik!



## Interview 10

O: Zou je wat over jezelf kunnen vertellen?

P: Ik ben .. ik ben 21 jaar ik studeer maatschappelijk werk en dienstverlening aan de hva. ben derde jaars en dus fulltime stagiair bij stichting surant

O: Sinds wanneer loop je hier stage?

P: Sinds augustus 2015. Ik ben in de zomer eigenlijk al een beetje begonnen

O: Hoe ben je hier terecht gekomen?

P: Via school eigenlijk, niet eens via een stagemarkt ofzo,. Het was gewoon via internet, er stond stichting surant, ex-gedetineerden en dat vond ik wel super interessant. Omdat ik me ook wilde verdiepen in gedetineerden/ex-gedetineerden.

O: Wat vind je daar zo interessant aan? Waarom die verdieping?

P: Ik had in mijn eerste jaar stage gelopen op tafelbergweg, toen merkte ik gewoon dat wanneer gedetineerden vrijkomen dat zij met een zak spullen worden losgelaten. Dus eigenlijk vind ik die overbrugging tussen hoelang je hebt vastgezet en de nazorg heel groot. Dus ik vind wel dat zij ook een kans verdienen om begeleid en geholpen te worden.

O: Wat deed je precies bij tafelbergweg?

P: Ik werkte daar met de casemanager.

O: Voel je je ook onderdeel van de organisatie?

P: Ja.

O: Waaraan merk je dat?

P: Sowieso de verantwoordelijkheid die je krijgt, ze vertrouwen je, ze hebben bijvoorbeeld geen boekje met hoe je een gesprek moet aangaan. Daarnaast vind ik ook gewoon de begeleiding best wel chill in de omgang. Ik denk dat dat wel hele belangrijke punten zijn om iemand onderdeel van een organisatie te laten voelen.

O: Als ik hier voor het eerst binnen zou lopen en jou wat zou vragen om over SurAnt te vertellen, wat zou je me dan vertellen?

P: Bedoel je dan meer wat we doen?

O: Dat mag je zelf invullen.

P: Ik denk ik eerst zou beginnen met wat de stichting doet, met welke doelgroep we te maken hebben, dus gedetineerden/ex-gedetineerden. Dat ik daarnaast ook gewoon, dat de collega's heel fijn zijn, dat er een open sfeer hangt, dat ook het gevoel bij de gedetineerden, tenminste de cliënten die ik spreek, dat ze zich ook wel op hun gemak voelen.

O: Hoe komt het volgens jou dat ze zich op hun gemak voelen?

P: Omdat, er zit geen prijskaartje aan vast, er wordt niet, wat ik dan doe, ik kijk niet op mijn klok als ik met iemand in gesprek ben. Het maakt bij niet uit of ik drie uur met iemand ben of net een half uur.

O: Dus jullie zijn heel erg clientgericht?

P: Ja

O: Wat is precies jouw rol binnen je stage? Welke taken voer je allemaal uit?

P: Vooral het begeleiden van klanten, zowel gedetineerden en soms ook in de PI's. Daar werk ik in de reïntegratiecentra. Dus dan zijn we eigenlijk een vertakking van de casmanagers, dan gaan we kijken oke wat heb je nodig, wat zijn je hulpvragen. Hetzelfde als wat we hier doen maar dan in de PI. Dat was het zo'n beetje

O: Je gaf het net al een beetje aan, maar het contact met de collega's en de sfeer is prettig hier?

P: Ja, dat is allemaal wel fijn hier

O: En het werken met de doelgroep, hoe ervaar je dat?

P: Ja vind ik echt leuk. Het is wel echt een bevestiging voor mij dat ik met deze doelgroep wil verder gaan. Dat dit echt is waar mijn hart ligt.

O: Wat is er precies zo leuk aan de doelgroep? Wat haal je er zelf uit?

P: Sowieso de dankbaarheid, maar op een hele andere manier dan bijvoorbeeld ouderen of jongeren helpen. Het is gewoon een hele andere doelgroep. Want wat wij bijvoorbeeld zien in de media is wat zij gedaan hebben, maar nooit echt het verhaal of de persoon erachter. Dat vind ik wel heel mooi, want het is wel gewoon een persoon die je spreekt. Net zoals ik nu met jou kan lachen en grapjes maken kan ik dat ook gewoon met hun. En is het gewoon het gedrag dat afgekeurd moet worden

O: Het feit dat jullie gelijkwaardig aan elkaar zijn?

P: Ja sowieso, en ik vind dat ze gewoon kansen verdienen. Niet een niet twee maar gewoon meer als dat nodig is.

O: Wat voor evaluatie/beoordelingsmomenten heb jij hier op je stage? Met betrekking tot je eigen functioneren?

P: Sowieso moet ik eens in de zoveel tijd verslagen inleveren en zit ik ook met (...). Waar zit ik tegenaan, dan gaan we samen moeilijke casussen bespreken. Dat doe ik eigenlijk direct hoor als ik merk van dit vind ik wel moeilijk. Dan bespreken we dat gewoon. En voor de rest, zij heeft mij mijn eerste clientgesprekken zien voeren. Dus zij wist waar ik stond en hoe ik nu eigenlijk ben.

O: Wat maakt de organisatie zo uniek?

P: Dat vind ik wel een lastige vraag. Misschien de vrijwilligheid, gewoon, en ik denk ook omdat het draait op vrijwilligers en stagiaires. Dat is denk ik wat het zo anders maakt

O: Zijn er nog aspecten of ontwikkelingen in de organisatie die beter kunnen volgens jou?

P: Ja communicatie tussen SurAnt en PIS. Ik vind dat dat wel beter mag.

O: Waaraan merk je dat hetn iet zo goed is?

P: Door te horen dat er wel is mailtjes worden verstuurd of telefoontjes zijn gepleegd waar geen gehoord aan is gegeven. Of mailtjes met dat mensen niet hoeven te komen naar de PI en dan gaan ze toch. Dan staan ze voor niets.

O: Wat versta je oversamenwerking?

P: Spreekt het niet voor zich? Samenwerking met andere organsiaties dus, waarin kunnen we elkaar ondersteunen, wat doe jij wat doen wij.

O: Waarom werken organsiaties dan volgens jou samen?

P: Weetje dat ik daar nog nooit over heb nagedacht. Maar waarom ze samenwerken is omdat een organisatie denk ik op die manier wel groeit en dingen mee kan krijgen van hoe de andere organsiatie werkt en eventueel dat kan toepassen.

O: Dus leren van elkaar?

P: Ja, dat denk ik hoor

O: Weet jij in hoeverre SurAnt met andere organsiaties smenwerkt?

P: Ik weet dat ze heel nauw samenwerken met Humanitas en DJI. Maar zoals met stichting vrij en stek. Ik weet dat ze er zijn, maar je merkt er eigenlijk niets van.

O: Daar komen we zometeen op terug. Je vertelde net over de samenwerking met de PIS dat de informatie niet helemaal goed wordt overgedragen. Welke aspecten vind jij van belang wanneer er wordt samengewerkt met een organisatie?

P: Sowieso communicatie, dat het gewoon echt goed blijft. En meer openheid, dus als je ergens tegenaan loopt wees daar gewoon open in omdat te zeggen.

O: Dus communicatie, vertrouwen in elkaar, alle informatie die je hebt overbrengen?

P: Ja, zeker. En gewoon die banden proberen te behouden. Dus alleen een contract ondertekenen maar daadwerkelijk met elkaar in gesprek gaan.

O: Heb jij vanuit SurAnt met andere organisaties samengewerkt?

P: Ja met Humanitas en DJI. Omdat ik ook in de gevangenis zit.

O: Wat zijn jouw ervaringen daarmee?

P: Goed, positief. Ja ik heb positieve ervaringen. Dat zeker.

O: Zou je daar wat meer over kunnen vertellen? Wat is er zo goed aan?

P: Als de communicatie tussen bv dji en (..) niet goed loopt. Dan komen ze wel naar ons toe, dus ook wel naar de 'minderen' als ik het zo mag zeggen.

O: De stagiaires bedoel je?

P: Ja, en je ziet niet bijvoorbeeld een machtsverschil. Als in wij zijn justitie en jullie een stichting.

O: Dus die verhouding is goed?

P: Ja, dat vind ik echt mooi

O: Welke voordelen kan je bedenken bij samenwerking voor SurAnt?

P: De vrijheid in het clientcontact, vind ik heel mooi. Ik denk dat weinig organisaties dat hebben. Wat iedereen weet eigenlijk wel waar de grenzen liggen, zonder dat het echt gezegd moet worden. En de warmte die je hier voelt. Maar ik denk dat het moeilijk over te dragen is naar andere organisaties.

O: SurAnt werkt samen met Humanitas en andere organisaties, kan jij nog bepaalde nadelen of slechte kanten bedenken bij samenwerking?

P: Ik denk dat de nadelen van een samenwerking met bijvoorbeeld Humanitas bijvoorbeeld kan zijn dat ze neigen naar concurrentie. Dus ze werken misschien wel samen maar het is toch wel de concurrent.

O: Omdat ze het zelfde doelnastreven? of dezelfde klanten hebben?

P: Ja dat precies

O: Als organisaties samenwerken betekent dat ook heel veel voor de werknemers. Welke voordelen kan je bedenken die betrekking hebben op jezelf?

P: Voordelen of nadelen?

O: Allebei. Ik stel de vraag anders. Je werkt best veel met de stagiaires hier, hoe ervaar je dat, de onderlinge samenwerking met de collega's?

P: Die verloopt ook gewoon heel soepel. Het is multicultureel, dat vind ik ook mooi om te zien.

O: Heb je ook geleerd van die samenwerking?

P: Ja, zeker. Wat ik dan bijvoorbeeld heb geleerd is: ik ben iemand die altijd alles perfect wil hebben. Ik heb hier wel geleerd dat ik dingen uit handen moet geven, of dat ik heel vaak. Clientgesprekken moet je met zn tweenen voeren, en dat ik heel vaak degene ben die met de client praat. Ik heb feedback gekregen dat ik dat ook een keer uit handen moet geven om te kijken hoe dat gaat. Dat heb ik ook geleerd, meer op de achtergrond zijn als dat nodig is.

O: En als je die ontwikkeling die je hebt doorgemaakt probeert te vertalen naar samenwerking naar andere organisaties en er komen nieuwe stagiaires of collega's. Welke voordelen kan je dan daarbij bedenken?

P: Meer visies van andere mensen. Hoe zij tegen dingen aankijken, en daarvan leer je sowieso al heel veel.

O: Dus mensen komen met andere ideeën, andere identiteit en daar kan je ook van leren?

P: Ja, want hier ken ik iedereen al. In het begin was het even zoeken, hoe denkt iedereen over de zaken, hoe werkt iedereen. Maar ik denk dat je bij de samenwerking wel veel leert van elkaar

O: Zijn er ook nadelen die je kunt bedenken?

P: Dat het misschien kan botsen. Dat diegene niet openstaat voor jouw mening of jouw manier van werken. Dus daar moet je een tussenweg in vinden.

O: Jij hebt ook wel eens contact met mensen die hier niet werken, met andere organisaties. Dat contact met hen en het contact dat je binnen de organisatie met collega's hebt, is daar nog verschil in?

P: Eigenlijk niet, de onderwerpen alleen. Bijvoorbeeld in de PIS heb je het over de gedetineerden en wat daar in het reïntegratie centra speelt. Ook wel hoe we hier te werk gaan hoor, en hier heb je het vooral hoe het hier gaat, met de ex-gedetineerden. Daar zit wel een verschil in.

O: Je zei aan het begin wat over vrij en stek. Hoe zou je die andere organisaties omschrijven?

P: Als ik heel eerlijk mag zijn, heb ik daar heel weinig over gehoord.

O: Je weet er niet zoveel van eigenlijk?

P: Nee,

O: Ben je wel eens in contact geweest met hun?

P: Nee ook niet

O: Dus je bent ook niet betrokken bij de samenwerking?``

P: Nee echt erg eigenlijk

O: Maar je hebt misschien het een en ander gehoord over de samenwerking? In hoeverre ben je op de hoogte van de ontwikkelingen?

P: Wat ik als laatste heb gehoord is dat er stagiaires vanuit hier daarnaartoe mogen gaan naar stichting stek en vrij om te kijken hoe zedaar werken. Dus dat je op deze manier toch wordtbetrokken bijde samenwerking. Dat is het laatste wat ik heb gehoord.

O: Heb je enig idee waarom de organisaties contact met elkaar hebben gezocht en met elkaar gaan samenwerken?

P: De enige reden die ik kan bedenken, ik weet niet of het klopt, is dat zij misschien dezelfde doelgroep hebben? Wat ik trouwens wel weet is dat het bestuur van stichting vrij en stek best wel oud is en dat zij het uit handen willen geven ofzo.

O: Dus je begrijpt de toenadering wel? Omdat ze dezelfde doelgroep hebben en elkaar kunnen versterken?

P: Ja

O: Welke aspecten die we net hebben besproken zijn van belang om deze specifieke samenwerking tot een succes te maken?

P: Een hele goede communicatie, ik denk dat dat gewoon sowieso heel belangrijk is. En open zijn naar elkaar toe. Hoe willen jullie het? Hoe zien jullie het voor je? En wat brengt de praktijk.

O: Wat gebeurt er volgens jou als dat er niet is?

P: Dan denk ik dat de samenwerking heel moeizaam zal gaan, dat er problemen zullen ontstaan.

O: Zijn er ook angsten of weerstanden die jij zou kunnen hebben bij de samenwerking?

P: Nee

O: Je ziet alleen de positieve kanten ?

P: Ja, klopt

O: Welke bijdrage zou jij kunnen leveren aan de samenwerking?

P: Nou dat ik mijn eigen ervaringen kan inbrengen, hoe het eventueel gedaan kan worden, hoe ik het aan zou pakken of aanpak.

O: Je eigen kennis en expertise overdragen aan anderen?

P: Ja, juist

O: Zijn er nog vragen of onderwerpen waar je op terug wilt komen?

P: Nee, ik heb alles verteld

O: Zijn er nog vragen of onderwerpen die je hebt gemist?

P: Nee je hebt me juist verrast.

## Interview 11

O: Zou je wat over jezelf kunnen vertellen?

P: Ik ben (..) 25 jaar, ik werk nu bij stichting SurAnt als coördinator vrijwilligerswerk regio amsterdam utrecht en zaanstad. Ik werk hier nu drie jaar, nou werken, ik begon als stagiair, toen als vrijwilliger, daarna ben ik als coördinator/stagebegeleider aangenomen

O: Wat voor studie doe je?

P: SJD

O: Hoe ben je hier terecht gekomen?

P: Via school, ik moest in mijn tweede jaar 56 uur stagelopen en in de database van school was informatie over het soos, de tbs kliniek. Daar had ik op gesolliciteerd, toen kon ik op gesprek toen kon ik daar aan deslag. Toen had ik in mijn derde jaar ook een stage nodig, toen dacht ik dat ik dit werk wel wilde voorzetten. Toen had ik (..) een mail gestuurd en kon ik op gesprek komen, en ben nooit meer weg gegaan.

O: Waarom heb je gekozen om hier te werken?

P: De doelgroep en het werkveld heeft me altijd aangetrokken, ik was altijd met criminaliteit bezig. CSI enzo. Toen ik vroeger kleinwas wilde ik advocaat worden, toen kon ik meelopen op een advocatenkantoor en ik was daar en vond het helemaal niets aan. Ik vond het alleen maar papierwerk een heel veel verslagen en veel dossier. Heel weinig contact met de mensen en cliënten. Dat was wat ik heel erg miste. Ik ben daarom ook wel blij dat ik sjd heb gedaan en niet specifiek rechten. Want met sjd kan ik toch wel wat meer dan alleen met rechten zelf. Ik vind de sociale kant van het werk ook heel erg leuk

O: Je bent hier nu drie jaar werkzaam, in hoeverre voel je je onderdeel van de organisatie?

P: Heel veel eigenlijk, ik heb heel veel ook meegemaakt qua hoe we begonnen zijn. We zijn begonnen met het binnen ric in de avenstraat, daar was ik als een van de eerste bij, toen gingen we verder naar de tafelbergweg en in de pioa ben ik vanaf het begin coördinator daarvan. Ik heb meegemaakt van toren naar toren en nu gaan ze sluiten. Ik vind wel fijn dat ik alles heb meegemaakt. Alle nieuwe projecten gestolen tijd, dat maak je allemaal mee from scratch. Hoe we zijn gegroeid eigenlijk sinds we hier zitten. We zitten in Adam zelf, in dit gebouw zitten we vanaf 2012 en ik ben ook in die periode binnen gekomen.

O: Wat zou je over de organisatie SurAnt vertellen?

P: Op persoonlijk niveau?

O: Wat er bij je opkomt.

P: Het is wel een, hoe zeg je dat, ik vind het een fijne plek om binnen te komen. Het is niet hoogdrempelig. Elk jaar heb ik wel meegemaakt dat ik een kleine familie creëerde binnen SurAnt. Dat ik met elke stagiaire een team vormde, en dat we elkaar op persoonlijk gebied leerde kennen. Dat is altijd blijven hangen en ik vind het fijn dat het kan binnen SurAnt. En dat de cliënten zich vrij genoeg voelen om een kopje thee te gaan zetten en met ons in gesprek gaan in de keuken. Dat doet hun goed, endat geeft ons ook een fijn gevoel een gesprekje hier en een gesprekje daar. Ik denk dat de doelgroep dat heel erg nodig heeft. Ik denk dat wij als mensen daar ook heel erg goed van worden, je voelt waar je het werk voor doet en dat is voor mij belangrijk.

O: Je merkt eigenlijk een soort gelijkwaardigheid onder iedereen zowel de cliënten als de mensen die er werken?

P: Ja, dat bedoel ik. Die gelijkwaardigheid is belangrijk voor de client om zich eventjes de dag door te komen. Ik denk dat als ze buiten rondlopen en ze kunnen niet mee met de maatschappij dat ze zich heel achtergesteld voelen en het gevoel hebben dat ze hier niet passen en gelijkwaardig zijn aan de mensen. Dat weten wij hiergoed te onderscheiden. Ik denk dat het wel fijn is voor cliënten

O: Wat houdt jouw rol precies in?

P: Ik ben het aanspreekpunt. Ik werf de vrijwilligers en ik voer de gesprekken met de vrijwilligers, ik vraag hun VOGs aan en ik zorg ervoor dat ze hun training krijgen, dat ze het werkveld opgaan, dat ze op het werkveld begeleid worden en waar nodig ondersteund worden. Dat ik gesprekken met ze voer over hoe het gaat tot nu toe, hoe vond je je eerste dag, dat soort dingen, is dit wat je ervan verwachtte. Het contact houden, dat ze zich ook belangrijk voelen want ze doen het vrijwilliger en wij moeten daar als surant goed mee omgaan. Dat ze dit voor ons willen doen

O: Hoe ervaar je het werk?

P: Ik ervaar het als heel fijn, heel leuk, ik hou van mensen, ben een mensenmens, ik ben niet altijd heel sociaal en ben wel wat verlegen. Het zit in mijn karakter om terughoudend en verlegen te zijn, maar als ik eenmaal in gesprek ben dan vind ik het wel fijn

O: Heb je ook contact met de ex-gedetineerden?

P: Dat is wel weinig geworden. In de periode dat ik dit werk ben gaan doen, de coördinerende rol, ben je een stapje omhoog gegaan en dan wordt de afstand wat groter. En ik vind het wel moeilijk, ik heb ook geen tijd om een cliënt te begeleiden, ik heb geen tijd om een uur vrij te maken en een cliënt te begeleiden, dan om ik er middenin en dat is voor mij en de cliënt niet goed. Wat ik wel deed was dat ik een cliënt had, die begeleidde van het begin tot het einde. Dat heb ik dus met een cliënt gedaan, dat is een paar maanden geleden. Hij kon geen VOG aanvraag, dus dat heb ik vanaf het begin met hem geregeld totdat hij zijn VOG had. Dat zijn van die kleine, dan heb ik wel een cliënt gehad maar niet heel veel tegelijk ofzo.

O: Hoe ervaarde je dat?

P: Ja, heel fijn. Ik vond ook wel dat ik op die manier wat meer kennis krijg over de inhoudelijke zaken. Ik zit een beetje in een helicopterview daarboven maar inhoudelijk krijg ik niet mee omdat ik niet zo veel met de mensen heb met zorgverzekeraars of met de belastingdienst ofzo. Dat is niet voor mij weggelegd op dit moment

O: Je hebt een coördinerende rol, hoe wordt die rol gevalueerd of beoordeeld?

P: Dat is met (..) en met (..). Vooral met (..) omdat wij elkaar elke dag zien. Dan hebben we het over van alles eigenlijk, hoe vond je dit gaan, hoe vond je het gesprek, waar loop je tegenaan? We hebben niet echt vaste evaluatiemomenten maar we evalueren eigenlijk de hele dag door. Want we hebben het over vanalles. Hoe vond jij het, hoe vond jij dat? Dan gaat dat automatisch

O: Dat is de laagdrempeligheid waardoor je elkaar snel kunt aanspreken?

P: Ja en met (..) is dat op vergadermomenten vaak

O: Je hebt het net al een beetje verteld, maar wat maakt de organisatie uniek ivm andere organisaties?

P: Dat ze niet verplicht zijn, het is heel vrijwillig. Letterlijk vrijwillig. Cliënten komen vrijwilligers, vrijwilligers werken hier weetjewel. We zijn een vrijwilligersorganisatie in elke zin van het woord



O: Zijn er aspecten binnen de organisatie die voor verbetering vatbaar zijn?

P: Ja natuurlijk. Er is altijd verbetering lijkt mij. Dat zorgt ervoor dat je kunt groeien.

Misschien de communicatie, die is niet altijd wat het moet zijn. En dan heb ik het meer over van mij (..) naar mij. De leidinggevende communicatie onderling. Met de stagiaires gaat het nog wel, we hebben een dagstart elke dag dus de communicatie daarin loopt naar mijn gevoel wel goed want ik weet wat er die dag gaat gebeuren en wat iedereen gaat doen en ik ben op de hoogte als er iets met een cliënt is en dan omen ze binnen met vragen hoe ze dit het beste kunnen oplossen. Dan ga ik daarover in gesprek. Ik ga bv bij (..) en ik heb een klein persoonlijk gesprekje, maar ik denk dat het haar goed doet maar het doet voor mij ook goed omdat ik weet wat bij haar speelt en waar ze mee zit. Dat is dan voor mijn gevoel wel een goede communicatie dan. Maar bijvoorbeeld met (..) omdat hij het druk heeft en ik ook wil de communicatie niet altijd luken, en hij zit in Almere dus

O: Dus dat is dan lastig?

P: Ja, inderdaad lastig. Maar met (..) dan gaat het beter weetjewel. Dus dat kunnen we verbeteren van beide kanten. En voor mijn gevoel mijn eigen kennis. Ik merk dat ik geen tijd heb om mij in te lezen in de nieuwe zaken op het werkveld.

O: De nieuwe ontwikkelingen gaan langs je heen?

P: Ja, precies omdat ik heel weinig te maken op het werkveld wat ik net zei. Dus ik weet niet wat altijd wat er veranderd. Dus dat zijn van die leine dingentjes dat ik den van dat kan ik persoonlijk nog verbeteren. Dat ik mezelf wat meer kennis laat opdoen

O: Wat versta jij andersamenwerking?

P: Wat ik daaronder versta.. Wat ik vind is dat als je samenwerkt. Laat mij de samenwerking tussenmij en surant nemen, isdat je transparant naar elkaar moet zijn. Jij doet dat, we werken samen en dit zijn de afspraken die er geregeld zijn. En ik denk dat het resultaat moet zijn dat we de hoogste resultaat kunnen bereiken. Qua de meeste cliënten binnenhalen, en de hoogste cijfers halen dat soort dingen. I vind wel dat het woord samenwerking iets moois is maar wordt niet nageleefd.

O: De theorie en de praktijk ligt nog veruit elkaar?

P: Ja, het is de mens. Iedereen wilt hogerop komen en sommigen gaan over lijken en sommigen weer niet. Het is bij heel persoonlijk, ik vind het moeilijk te onderscheiden. Ik heb een heel groot geweten naar mijn gevoel en mijn normen en waarden zijn anders. Ik ga niet over lijken, ik blijf liever met een paar 100 euro minder dan een paar 100 euro hoger terwijl ik op een paar mensen heb gettrapt. En dat is wat ik moet leren in dit werkveld, eerlijk is eerlijk we hebben met justitie te maken, verschillende organisaties die anders zijn.

O: Vind je het moeilijk om met verschillende organisaties om te gaan?

P: Nee niet moeilijk perse. Maar soms vind ik het moeilijk in te schatten op wat voor manier ik moet samenwerken. Demanier van samenwerken

O: Komt dat omdat je dan niet alle informatie hebt van een organisatie?

P: Dat kan, het is meer iedereen heeft natuurlijk zijn eigen agenda. Als je een vergadering ingaat met een samenwerkingspartner dan hebben zij hun bepaalde dingen die ze willen bespreken en wij ook. En hoe je daar mee omgaat in de vergadering. Dat moet ik aanvoelen

O: Kan jij de reden opnoemen waarom organisaties vaker gaan samenwerken?

P: Om zichzelf en elkaar te versterken. Meer zichzelf versterken. Ik denk dat als je, je weet waar je eigen zwaktes zitten en als je ziet dat je eigen zwakte bij iemand anders een sterk punt is. Als je daarmee gaat samenwerken dan vul je elkaar meer aan. En ik denk dat dat wel het beste is om te doen als dat jezelf ook versterkt

O: Dus elkaar versterken om een gemeenschappelijk makkelijker te behalen?

P: Ja, bijvoorbeeld met Humanitas. We hebben allebei een gemeenschappelijk doel. We hebben alleen een andere werkwijze, als je nu samenwerkt in bepaalde, hoe zeg je dat, bepaalde projecten dan versterk je het project.

O: Je noemde net Humanitas. In hoeverre werk jij daarmee samen?

P: Best wel nauw, we hebben nu de pioa. De Bijlmerbajes waar we samenwerken en in het verleden het isd. En we gaan in Zaanstad weer met hun samenwerken dus we zijn weer bezig. Ik ben heel nauw bezig met contact houden met Humanitas, gisteren een vergadering, volgende week een vergadering. Omdat we in het beginfase zitten van Zaanstad is het nodig want we moeten beide evenveel vrijwilligers regelen en daar moeten we dus samen kunnen uitkomen

O: Hoe loopt dat?

P: Tot nu toe loopt het wel oke. Het gaat wel goed maar waar ik wel blij mee ben is, we hebben in het verleden samengewerkt, zeweten wat ze van ons kunnen verwachten als ze met ons naar het binnen ric gaat en ik weet wat ik van hun kan verwachten, daar ga ik vanuit. En we hebben gelukkig ook weer dezelfde contactpersonen die we in Bijlmerbajes hadden. De meeste gaan naar Zaanstad dus voor mij veranderd er alleen de locatie. En de hoeveelheidvrijwilligers. En een of twee contactpersonen die veranderd zijn bij Humanitas. Maar mijn werkwijze zal hetzelfde blijven

O: Dus dan kan je makkelijk je taken vervullen met betrekking tot die samenwerking?

P: Ja precies. Het is niet dat we elkaar opnieuw hoevente leren kennen. Dus dat stukje is gelukkig weggevallen

O: Welke voordelen kan je bedenken voor SurAnt om samen te werken?

P: Voordelen voor Surant. Financieel denk ik. Wij zijn best een kleine organisatie en Humanitas is een hele grote organisatie. En naamsbekendheid, zij hebben een grotere naam dan SurAnt natuurlijk. Zij zijn landelijk, iedereen kent ze en niet alleen een nieuwe start als project maar ze hebben verschillende projecten binnen Humanitas waardoor zij naam hebben gemaakt. En SurAnt is net begonnen, heel klein vergeleken met Humanitas. En ik denk dat als je daarmee gelinkt wordt, dat is ook goed voor de fondsen, voor de subsidiegevers. Mensen weten dan wie je bent

O: Zijn er ook nadelen die je kunt bedenken voor de organisatie?

P: Dat je veel moet, je moet rekening houden met elkaar. Je kan niet alleen maar doen wat jij wilt, je moet het heel erg bespreken. ‘Ik ga dit doen, dat je het weet’. Het gaat op die manier en zo en zo. Het is niet dat je meer kan, we hebben een vergadering, we gaan het zo doen. Dan moet Humanitas er weer bij betrokken worden, agenda’s moeten op elkaar afgestemd zijn en dan moetje het ook nog eens zijn

O: Meer tijd en energie om het allemaal te regelen?

P: Ja

O: Met je eigen functioneren, kan je daar ook voordelen bij bedenken?

P: Jawel, het is voor mij voordelig want ik moet dan de helft van de vrijwilligers werven. Wat voor mij scheelt want we hebben uitgerekend dat we dagelijks ongeveer 6 tot 7 vrijwilligers willen en dan

zijn het vijf dagen. 5 x 7 is 35 vrijwilligers in een week dus dat is voor mij, voor mij zou dat het heel ergveel zijn om in een keer te moeten werken in zo'n korte tijd. Dus dat is dan een voordeel dat we meer kunnen aanleveren, dat we het samen kunnen doen. En op mijn eigen functioneren, ja ik denk het wel. Ik kan altijd leren van anderen, als we vergaderen met Humanitas dan hoor je hoe ze bepaalde dingen naar voren brengen, hoe ze in gesprek gaan en ik ben ook net nieuw in het werkveld in vergelijking met anderen. Dus de manier van gesprekstechnieken neem ik wel over en hoe ze bepaalde dingen aanpakken. Ze zitten wat langer op het werkveld waardoor ik heel veel adviezen meeneem

O: Ja precies, en zijn er ook nadelen die je kunt bedenken?

P: Het nadeel is hetrekening houden. Ik ben nu echt een contactpersoon tussen de gevangenis en het RIC. Zij komen naar mij, (...) dit is gebeurd, dit moet worden opgelost. Ik tussenpersoon dus ik moet weer naar Humanitas, we gaan het zo en zo doen want van de gevangenis geeft dit aan. Ze hebben aangegeven in de beginfase wel inde vergadering willen zitten maar blijft SurAnt contactpersoon en jullie geven maar door aan Humanitas. Dus het tussenpersoon zijn is niet altijd dat ik denk van ja, het kost me tijd en energie.

O: Je werkt al een tijdje samen met Humanitas, heb je daar ook wat van geleerd?

P: Ja wat ik al zei, ik vind je moet mensenkennis hebben. Dat is wel wat ik heb geleerd dat je niet altijd moet uitgaan van het goede van de mensen. Dat klinkt wel negatief. Maar dat is wat ik altijd heb gedaan. Maar in deze drie jaar heb ik wel eens een klap gevangen dat ik denk heb ik verkeerd ingeschat want ik ging ervan uit iedereen goede intenties had. Dat is dan wat ik wel heb geleerd. Aan de andere kant is het een goede grote organisatie die bepaalde dingen anders doet en waar we dan een beetje van kunnen leren. Ik kan niet specifiek iets noemen.

O: Wat mij is opgevallendat er veel tussen stagiaires veel wordt samengewerkt onderling, in hoeverre wordt dat door de organisatie gestimuleerd?

P: Ja wij willen dat ook heel graag. Vraag elkaar eerst onderling want je kan heel veel van elkaar leren. En je ziet dat we heel divers zijn, verschillende culturen, er zit van alles tussen. En iedereen heeft een andere manier van aanpakken en de manier van praten, van doen. Een is weer wat assertiever en de andere weer agressiever. Dus dat is ook wel mooi om te zien hoe iedereen spart en hoe je kan zien die ligt me absoluut niet en die vind ik helemaal tof. Het is net een klein dorp met mensen die je eigenlijk van bovenaf kan observeren. Hoe gaan ze eigenlijk met elkaar om? Het is wel mooi, ik vind met een groep van bijna 15 meisjes dat er nog geen bitchfight is ontstaan. Daar ben ik heel blij mee, want dat was wel waar ik bang voor was. Dat ik scheidsrechter ga moeten spelen of moeder ofzo die tussenbeide moet komen. Maar dat vind ik echt het fijne ervan, dat ze elkaar allemaal accepteren op hun eigen manier.

O: Hoe komt dat denk je? Dat er geen ruzies zijn geweest tussen de meiden?

P: Ik denk ook niet dat dit de plek is, ik denk niet dat de environment dat vraag. Als je in een omgeving bent waar er heel veel concurrentiestrijd is, heel veel strijd onderling, dan krijg je dat wat sneller. Maar dat is hier niet. We bespreken heel veel met elkaar, iedereen is gewoon open naar elkaar toe, geen gezeur, dat is fijn, die openheid, het is niet nodig om elkaar een hak te zetten waardoor niemand vieze spelletjes hoeft te spelen ofzo. Roddels zijn overal, daar maak ik me niet druk over, maar echte ruzies dat zit er niet in

O: Jij hebt ook samengewerkt met collega's onderling, is er een verschil met samenwerking binnen een organisatie en samenwerking buiten de organisatie?

P: Hoe bedoel je?

O: Je werkt bijvoorbeeld met (...) of met (...) en je werkt ook samen met mensen die bij Humanitas werken of bij een andere organisatie. Zijn daar verschillen in?

P: Hoe ik met iedereen samenwerk? Ja tuurlijk. Hier kan ik een grapje maken, ik kan ook heel serieus zijn en we kunnen het helemaal niet met elkaar eens zijn. Maar als je buiten met mensen moet samenwerken dan moetje letten op wat je zegt en hoe je het zegt voordat ze je verkeerd begrijpen omdat je elkaar niet kent en dat is dan waar je wel tegenaan kan lopen. Ik ben heel erg zakelijk buiten de deur en hier binnen ben ik wat meer lacherig en kan nog wel eens grapjes maken en over persoonlijke dingen kunnen we het wel hebben. Dus dat is dan het verschil en ik vind ook dat dat moet kunnen als je een team vormt en als je ergens werkt. Je bent toch 8 uur per dag hier, je moet wat. Je hebt ook mensen met gevoelens en ideeën weetjewel. Ik vind ook dat je daarover in gesprek mag gaan en elkaar daarin ondersteunen waar nodig.

O: Wat zou je over stichting stek en vrij kunnen vertellen?

P: Eerlijk is eerlijk. Ik heb van dat project heel weinig meegekregen. Ik heb gehoord dat we bezig zijn met een fusie, die is bijna rond. Ik heb alleen de belangrijke punten gehoord in vergaderingen. Ik hou me er ook een beetje buiten. Ik wil het wel weten maar het kost me ook heel veel tijd en energie als ik er tijd in ga steken om te kijken hoe en wat. Ik denk dat ik de hoogteputen, die krijg ik wel binnen, hoe ver ze zijn en dat ze bezig zijn om vrijwilligers uit te wisselen om elkaar te leren kennen. Dus dat weet ik allemaal wel. Maar hoe de samenwerking loopt, ja af en toe hoor ik wel eens over (...) of iemand. Een paar namen hoor ik wel eens vallen en dat soms waar het moeilijk gaat en waar het goed gaat hoor ik allemaal. Maar niet precies

O: En weet je ook wat die organisaties voor werk doen?

P: Zij hebben volgens mij ruimtes enzo? Ze hebben woningen. Maar meer weet ik niet. Welke rol SurAnt daarin gaat vervullen ook niet

O: Je hebt dan ook weinig contact met hun?

P: Nee ik heb geen contact met de mensen van stichting Stek en Vrij

O: Heb je enig idee waarom ze met elkaar gaan samenwerken?

P: Stichting stek en vrij zijn hele oude organisaties naar mijn gevoel. Tenminste wat ik heb begrepen, en zij hebben gewoon vernieuwing nodig. SurAnt heeft altijd de ambitie gehad om woningen te kunnen regelen voor gedetineerden en zij hebben versterking nodig en ik denk dat wat zij aanbieden dat past bij SurAnt en ik dat de samenwerking, wat ik al zei, allebei hebben ze iets wat ze kunnen gebruiken. J

O: Je begrijpt de toenadering die ze naar elkaar hebben gemaakt?

P: Ja

O: Welke aspecten van samenwerking zijn voor jou van belang om deze tot een succes te maken?

P: Ik denk sowieso op een lijn zitten qua ideeën. Want zij zijn met bepaalde ideeën de samenwerking aangegaan, en SurAnt ook. Ik denk dat je ideeën naast elkaar moet zetten en er een idee van moet maken. Ik denk dat als je dat niet doet, als je in het begin dat niet doet, die basis leggen dan denk ik dat je blijft struggelen, tegen dingen aan blijft lopen in elke vergadering gaat het ene punt naar boven komen waar je niet uit komt. En dat zal zonde zijn omdat je toch iets heel moois, ze hebben iets moois, wij hebben iets heel moois, daar kan je nog iets mooiers van maken. En als je dan vanaf het begin al niet duidelijk over bent denk ik niet dat het dan echt heel veel nut gaat hebben.

O: Dus goede afspraken over wat ze samen willen doen en wat ze willen bereiken?

P: Ja, dan denk ik dat het echt een succes kan worden. Ik denk dat het al eensucces is maar ik denk de kleine bossen op de wegen eventjes gladgestreken moeten worden. Ik denk dat iedereen daar ook open voor moet staan. En als je er niet open voor staat dan gaat het ook niet lukken.

O: Welke angsten of weerstanden zou jij kunnen bedenken voor jezelf bij deze samenwerking? Zijn die er überhaupt?

P: Nee eigenlijk niet. Ik vind het wel iets moois voor SurAnt. Want iedereen kent stichting stek of vrij. Iedereen heeft daar wel eens van gehoord, best wel oude organisaties volgens mij. Dus het is ook goed om meer naam aan zoiets te linken om naamsbekendheid te krijgen natuurlijk. Mensen gaan zich natuurlijk afvragen wat voor organisatie SurAnt is. En dan gaan ze ons snel opzoeken om te kijken wie we zijn en wat we doen, dat is belangrijk lijkt mij.

O: Je bent hier al tijdje aan het werk. Welke bijdrage zou je met jouw ervaring kunnen leveren met betrekking tot de samenwerking?

P: Naar mijn gevoel ben ik heel goed in organiseren, dus als er wat georganiseerd kan worden. Ook eencoördinerende rol, ik weet intussen hoe dat moet. Ik weet hoe mensen waar moet inzetten, en welke mensen je waar kan inzetten. Je kan niet iedereen overal inzetten, ik denk ook als ik wat meer informatie zou hebben over hoe zij werken dat we die samenwerking wel goed kunnen laten lopen. Ik denk dat dat mijn bijdrage zou kunnen zijn, wat meer een adviserende rol. Als ze mij nodig zouden hebben dan denk ik dat ik wel advies zou kunnen geven, ik denk dat die wel daar past.

O: Zijn er nog vragen of onderwerpen waar je op terug wilt komen?

P: Nee, eigenlijk niet

O: Zijn er nog vragen of onderwerpen die je hebt gemist?

P: Nee eigenlijk niet, ik ging er blanco in. Ik wist dat het over vrij en stek ging, maar niet wat de vragen zouden zijn.

## Interview 12

O: Zou je wat over jezelf kunnen vertellen?

P: Ik ben (...) ik ben 28 jaar, ik woon in Almere. Ik heb een dochter van drie jaar en ik woon op mezelf

O: Wat voor opleiding doe je?

P: Maatschappelijk werk en dienstverlening met het accent op het werken in justitieel kader

O: Wat voor scriptie ben je nu aan het schrijven?

P: Ik ben nu een scriptie aan het schrijven die betrekking heeft op het werk geven aan gedetineerden en wat SurAnt zou kunnen bieden om te zorgen dat gedetineerden toch snel aan het werk komen

O: Hoe ben je hier terecht gekomen?

P: Dat is een hele omweg. Ik had eerst stage gelopen bij het leger des heils, maar daar is het accent op ggz, dus dat telde niet kwam ik na twee maanden achter. En mijn vriendin haar vader die werkte in de Bijlmerbajes en de havenstraat en die was overleden. Zijn beste vriend kende ik, dus die heb ik gebeld, toen kwam ik bij (...) terecht en die heeft mij eigenlijk bij SurAnt gestopt. Ik zou eigenlijk bij hem in de gevangenis komen, maar daar was hem geen plek. Dus via hem ben ik hier dan terecht gekomen

O: Waarom heb je toch gekozen om hier je scriptie te schrijven?

P: Omdat ik hier vorig jaar stage heb gelopen en ik vond de sfeer vorig jaar echt hartstikke leuk en de mensen waren ook gewoon leuk en SurAnt ook. Dus ik dacht waarom niet? Ik moet sowieso in een justitieel kader en SurAnt heeft de juiste wegen daarvoor

O: Dus je ziet hier al anderhalf jaar?

P: Ja, bijna twee jaar

O: En in hoeverre voel je je onderdeel van de organisatie?

P: Ik ben nu projectleidster van het project gestolen tijd, vorig jaar tijdens mijn stage is dat opgestart. Drie gedetineerden hebben het opgestart vanuit de gevangenis om jongeren voor te lichten op een unieke manier, door manier van film en workshops. Daar ben ik vanaf het begin bij geweest en vanaf toen de organisatie gedaan en ben toen ook een beetje blijven hangen, dat heb ik op me genomen

O: Naast stage heb je nu ook een andere rol in de organisatie?

P: Ja, zeker en ik geef ook de training werk en inkomen in PI Ielystad.

O: Wat zou je mij over de organisatie kunnen vertellen?

P: Ik zou sowieso vertellen dat het wel een goede organisatie is die gewoon een goede structuur heeft, denkt aan het belang van de gedetineerden, zowel gedetineerden als ex-gedetineerden. En je hebt gewoon kans om er zelf in te groeien en je eigen ideeën in te brengen in de organisatie

O: Hoe ervaar je het werken hier?

P: Dit jaar misschien wat minder goed dan vorig jaar. Maar dat komt omdat ik vorig jaar vier dagen in de week hier aanwezig was, en nu natuurlijk wat minder. Dus je bouwt wat minder een band op met de mensen die hier zijn. Maar de mensen waarmee ik werk daar heb ik wel goede ervaringen mee. (... en ..), daar heb ik wel een goede band mee

O: Hoe ervaarde je het vorig jaar dan?

P: Vorig jaar was er heel veel verschillende culturen en het valt mij gewoon op dat het nu totaal niet zo is. En niet dat het mij uit maakt dat het echt buitenlands moet zijn, maar je vertegenwoordigd wel stichting Surant, dus je hebt dan wel Surinamers en Antillianen in je organisatie nodig. Vorig jaar was dat heel erg en was iedereen ook vrij om te doen wat zij wilden. De sfeer was ook een beetje anders. Op het gegevenmoment moeten er ook structuur en regels komen, dat is dit jaar erbij gekomen. En het zijn voornamelijk, niet discriminerend bedoeld, maar blanke mensen. Voor mij zit er gewoon minder sfeer is dan vorig jaar, misschien omdat er zo weinig diversiteit is

O: En dat vind jij geen goede ontwikkeling?

P: Nee, ik vind dat je surant bent, surinamers en antillianen, dan vind ik dat je breed moet zijn in culturen. Dat maakt het ook laagdrempelig voor andere culturen. Dus in dat opzicht vind ik dat het wel wat meer gemixt had mogen worden

O: Zijn er daarnaast nog andere aspecten waarvan jij denkt dat ze beter kunnen?

P: Ja

O: Zoals?

P: Ik denk de communicatie, want ik weet niet of dat nu al wat beter is dit jaar moet ik eerlijk zeggen. Vorig jaar was de communicatie een beetje een probleem, en daardoor zijn de regels wat aangescherpt wat ik begrijp. Maar ik hoor af en toe nog steeds dingen waarvan ik denk als dat nou even iets beter wordt gecommuniceerd.

O: Is dat bepaalde informatie die jullie niet te horen krijgen?

P: Het is denk ik meer dat op een gegeven moment, wat vorig jaar dan heel erg zo was, dan had iemand een cliënt gehad en die vermeldde het niet duidelijk in het logboek, en moest iemand anders gaan vissen wat er met die ene client gebeurd was. Ik denk dat het dit jaar wel beter gaat, maar ik hoor af en toe wel wat, het kan ook niet na een jaar goed gaan. Maar volgens mij gaat het wel vooruit

O: Je hebt vorig jaar veel met de doelgroep (ex)gedetineerden gewerkt, hoe vond je dat?

P: In het begin heel spannend, ik ben niet zo groot, ik ben maar 1.60 en heb best wel een grote mond. Ik kan me niet zo goed inhouden, in het begin vond ik dat heel erg lastig. Ik moest leren om mijzelf in te houden maar ik vond het wel heel leuk, want ik wist al vanaf mijn 14e dat ik dit wilde gaan doen

O: Waar komt die interesse voor de doelgroep vandaan?

P: Ik woon in Almere in een wijk waarvan je in de avond vanaf 8 uur elk uur politie hebt langsrijden. Ik heb allemaal jongens in mijn flat die soms wel met pistolen staan omdat er andere dealers in de buurt staan wiens wijk het niet is. Maar als ik dan kijk hoe hun thuissituatie is dan denk ik, niet dat ik het gedrag goedkeur, maar ik begrijp wel waar het vandaan komt. En dat heeft me altijd geïnteresseerd dat mensen altijd zo negatief waren omdat het criminelen zijn, maar niet denken over wat er daadwerkelijk gebeurd is

O: Wat maakt de organisatie SurAnt uniek vergeleken met andere organisaties?

P: Stichting SurAnt is geen verplichting, dus als je niet wilt komen dan kom je niet, en als je na twee maanden niets te regelen hebt dan kom je niet, en als je na twee maanden wel wat te regelen hebt mag je ook gewoon komen. Je bent vrij om binnen te open. SurAnt heeft een binnen reïntegratiecentrum, dat hebben instanties niet, alleen in Amsterdam heb je Humanitas die er zit. Maar als je kijkt naar PI Almere en PI IJlstad daar is alleen SurAnt in de gevangenis. Dat het contact en het doorverwijzen naar buiten makkelijker

O: Zijn er bepaalde beoordelingsmomenten mbt jouw functioneren?

P: Ik evalueer wel, maar niet omdat het moet. We evalueren wel gewoon (..) en ik dan. Dus daar doe ik samen het project gestolen tijd mee. En hij geeft wel tussendoor dingen aan, feedback enzo. Het is niet specifiek dat we daar een moment inplannen, maar ik krijg tussendoor wel te horen, wat verbeterd kan worden als die er zijn

O: Ben je hier vast in dienst?

P: Nee, ik ben wel vast voor het project maar ik ben gewoon als vrijwilliger verder gegaan

O: Wat versta jij onder samenwerking?

P: Samenwerking met?

O: In het algemeen?

P: Een goede werkalliantie hebben, overleggen met andere organisaties, netwerken en contact onderhouden.

O: Waarom denk je dat organisaties met elkaar samenwerken?

P: Omdat het de laatste tijd, vooral sinds 2015, is die nieuwe participatiewet gekomen waarbij de wijkteams ook in de wijken zijn gaan zitten. En die zijn toch het eerste aanspreekpunt in dat soort



dingen. Dan is het makkelijker als organisatie als je een casus voorlegt en je kan iemand niet helpen op een bepaald gebied en een andere organisatie kan dat wel, dan kan je beter de handen ineen steken.

O: Weet jij in hoeverre SurAnt op dit moment samenwerkt met andere organisatie?

P: Ja, veel met Humanitas. Natuurlijk met justitie, het stadsdeelkantoor in Zuidoost, sowieso met de gemeente heel erg. Ja Stichting vrij en stek dan. Stichting MEE, Venzo, in ieder geval heel veel organisaties.

O: Welke aspecten vind jij belangrijk wanneer er wordt samengewerkt?

P: Ik vind het voornamelijk belangrijk dat er eerlijkheid is en dat er dingen op papier zwart op wit staan zodat iedereen erop terug kan vallen welke afspraken er gemaakt zijn. Vooral omdat organisaties graag hun eigen weg willen gaan bepaalde dingen willen omzijlen in hun eigen voordeel. Dat vind ik wel heel belangrijk

O: Heb jij ervaring met samenwerking met andere organisaties bij SurAnt?

P: Ja, heel veel met DJI dan. Dus vooral veiligheid en justitie vanwege het project gestolen tijd. Heel vaak zitten gedetineerden nog vast en mogen die niet vrij komen maar (..) van justitie mag ze wel meenemen. Dus daar werken we heel veel mee samen. Sowieso met justitie in de gevangenis want ik zit ook nog in een reïntegratiecentrum op donderdag. Ja, scholen, buurthuizen

O: En hoe bevalt dat?

P: Ja, het gaat eigenlijk heel goed. Ze zijn heel erg positief over wat we doen en vooral de manier waarop. En het is ook heel erg uniek natuurlijk

O: Heeft dat het goed gaat ook te maken met het feit dat jullie elkaar alles vertellen? Aangezien je net aangaf dat je dat heel belangrijk vond

P: Nee natuurlijk niet alles, maar bijvoorbeeld als je een voorlichting hebt gehad, en je weet dat er heel veel netwerkpartners aanwezig zijn geweest. Dan stuur ik daar wel een mailtje achteraan met hey jullie zijn langsgeweest, hoe vonden jullie de voorlichting. Dan bouw je toch wel een soort van contact op aan het begin van de samenwerking

O: Dus nadat jullie wat hebben gedaan koppel je dat wel terug?

P: Ja en er blijven sowieso ook evaluatiemomenten met de scholen en buurthuizen plaatsvinden. En het team van gestolen tijd heeft ook constant met veiligheid en justitie evaluaties

O: Welke voordelen kan je bedenken bij samenwerking voor SurAnt?

P: SurAnt is natuurlijk een stichting dus die moet zijn geld krijgen vanuit de gemeente. En omdat juist heel veel gevangenis sluiten weten gedetineerden straks helemaal niet meer wat ze moeten doen. Ook als ze met een enkelband thuis zitten hebben zij een dagbesteding nodig. SurAnt kan hier gewoon heel erg goed in ondersteunen

O: Zijn er ook nadelen die je kan bedenken?

P: Ja, er komen steeds meer organisaties bij op het gebied van gedetineerden. Er zijn heel veel organisaties die nooit wat met gedetineerden deden en nu stukje erbij pakken. Dat is inderdaad wel een nadeel, dat maakt SurAnt op het gegevenmoment wel uniek. Humanitas heeft een hele grote naamsbekendheid. Bijna niemand kent SurAnt, dat is wel een nadeel

O: Met betrekking tot jouw eigen functioneren, kan je dan ook voordelen bedenken bij samenwerking?

P: Mijn voordeel in wat is bij het samenwerken met uitzendbureaus bijvoorbeeld dat ik de training werk en inkomen geef en zij kunnen ons op de hoogte houden van de recente cvs, richtlijnen en dat soort dingen. Daarnaast is het een voordeel dat ik werk met veiligheid en justitie omdat het project wat ik leidt beter op de markt komt te staan omdat ik ondersteuning heb van justitie. Ik heb een tijdje het stadsdeelkantoor vorig jaar, die ben ik eigenlijk opgestart hier in het gemeentehuis, en een voordeel daarvan is dat je in het loket allemaal verschillende instanties naast je hebt. Je maakt ook een praatje in de pauze enzo, dan heb je weer connecties

O: Dan kan je weer informatie delen met elkaar?

P: Ja, dat is wel een voordeel

O: Zijn er ook nadelen voor jezelf? Dingen waar je tegen aanloopt

P: Wat ik vorig jaar erg lastig vond was dat het niet verplicht was. Maar dat je kan ook niet opleggen. Dat is voor mij een nadeel want de cliënten die hoeven niet te komen, ze zijn niet verplicht. Ik zat soms helemaal in de stress omdat ik bang was dat iemand weer was opgepakt of dat er iets was misgegaan en uiteindelijk zat hij gewoon thuis te chillen want hij vond het niet nodig. Dat is dan wel een nadeel. Om dan toch die structuur en die hulpverlening goed af te ronden

O: Zijn er dingen die jij hebt geleerd van samenwerking?

P: Ja, ik heb geleerd om minder te praten. Ik sprak heel erg veel, door samenwerking heb ik geleerd dat ik anderen rustig de tijd moet geven om hun ideeën in te brengen. Dat heb ik geleerd. En ik heb geleerd dat je er niet alleen voorstaat, dat je ook terug kan vallen op andere organisaties. Dat ze er ook zijn om op terug te vallen. Dat je het ook echt als samenwerken ziet en niet als concurrentie

O: In hoeverre werd samenwerking binnen SurAnt gestimuleerd, met andere stagiaires en organisaties?

P: Met andere organisaties ging eigenlijk wel heel goed. Er waren regelmatig overleggen, ik weet niet hoe dat dit jaar zit, maar dat ging goed. Binnen in de organisatie was het ook wel goed, maar het ging allemaal vanzelf. Het was niet dat jij moet dat doen en jij moet dat doen. Het was meer dat wanneer iemand niets had en ik wel dan werd aangeboden om mij te helpen. Dus in dat opzicht ging het eigenlijk vanzelf, we hadden gewoon een team die heel behulpzaam was naar elkaar toe, dat eigenlijk niemand stil zat.

O: Dus je hebt er positieve ervaringen aan overgehouden?

P: Ja, zeker het wasecht alleen maar positief

O: Is er volgens jou een verschil tussen samenwerking binnen en samenwerking buiten SurAnt?

P: Ja, er zit een heel groot verschil tussen. Bij samenwerking tussen organisaties moet je echt professioneel zijn, je moet op je taalgebruik letten, op je houding letten en stagiaires onderling die maken grapjes, die vertellen in het weekend hoe los ze zijn en losbollig zijn geweest. Dus daar zit zeker een heel groot verschil in

O: Dus hier is het wat informeel en buiten wat formeler omdat je de organisatie vertegenwoordigd?

P: Ja, precies, je gaat niet vertellen wat je in het weekend hebt gedaan

O: Hoe zou je de organisaties vrij en stek omschrijven?

P: Stichting Vrij ondersteunt ook gedetineerden en ex-gedetineerden. Ze bezoeken ookgevangenis, niet zoalshet ric maar ze moeten echt via bezoeken langsgaan. Eigenlijk komt het er op neer wat wij ook doen, want zij helpen ook bij huisvesting, financiën en dat soort dingen. Het komt heel veel overeen, voornamelijk de ondersteuning. Stichting STEK is echt voor huisvesting voor gedetineerden. Het is heel lastig als je vrij komt en zij hopen dan dat ze een plekje hebben. vaak is hetwel tijdelijk

O: Heb je wel eens contact met de organisaties gehad?

P: Ja, maar dat was in het stadsdeelkantoor dus niet echt specifiek voor een client. Ik had wel een keer gebeld voor Stichting STEK voor een woning maar dat hadden ze op dat moment niet. Dus moest ik naar het stoelenproject of naar het passantenhotel, zo kwam ik eigenlijk altijd wel daarop uit. En vooral sinds die veranderingen nu en al die sluitingen vande gevangenissen wordt het nog laster. Zij hebben het ook ontzettend druk, dat merk je ook.

O: In hoeverre ben je opde hoogte van de ontwikkelingen van de samenwerking tussen de organisaties?

P: Niet zo heel veel omdat het pas dit jaar echt een goede samenwerking komt tussen de organisaties. Dus ik hebhet echt van horen zeggen, van de directeur en dat soort dingen. Maar ik heb het zelf niet echt meegemaakt, toen ik ze altijd nodig had kon ik ze niet gebruiken d

O: Dus je bent er verder niet bij betrokken?

P: Nee, ik weet wat ze doen en ik weet wie ze zijn maar het lijkt mij wel goed omdat je wel die doorstroming weer hebt. Wij moeten ook steeds zeggen dat we geen woning hebben, dus als zij daar en manier op kunnen vinden. Maar vorig jaar hadden ze nooit plek voor mijn clienten

O: Dus je begrijpt de toenadering van de organisaties wel?

P: Ja, ik denk alleen wel dat er hele goede afspraken moeten komen. Want op het gegevenmomnt, je doet allebei hetzelfde, en dan ga je dingen van elkaar afpakken en het eigen maken. En voor stichting vrij en stek is het wegens naamsbekendheid een stuk makkelijker dan SurAnt. Wij kunnen wel ideeën aanleveren en dan kunnen stek en vrij ermeeweglopen, dat is niet de bedoeling. Er zullen goede afspraken moeten komen

O: Goed dat je dat zegt, want welke aspecten zijn er naast de afspraken nog meer van belang om de samenwerking tot een succes te maken?

P: Brainstormen over wat er allemaal mogelijk is, dat iedereen zijn eigen ideeën op papier kan zetten en daarna uit die ideeën die afspraken maken. Voornamelijk regelmatig evalueren, niet na een half jaar pas maar best constant in het begin dat vind ik wel belangrijk. Zodra er wat misgaat niet zelf oplossen maar echt samen doen want daaruit bestaat desamenwerking. Je beslist samen hoe je iets oplost, dat vind ik wel belangrijk

O: Dus een hele overkoepelende aanpak in het begin?

P: Ja

O: Zou jij bepaalde weerstand kunnen bedenken voor jezelf als deze samenwerking tot stand komt, je had het net over die naamsbekendheid bijvoorbeeld?

P: Ik denk dat het voornamelijk, wat ik voor mezelf heel lastig zou vinden is, Stichting Vrij en STEK zitten niet in het ric in de gevangenis. En de neiging wat ik snel heb is om te zeggen dat ik van SurAnt ben en mensen daar naartoe doorsturen als ze vrij zijn. Dat is aan de ene kant gevaarlijk voor vrij en stek omdat zij daar geen grip op hebben. Maar voor mij is het ook een gevaar omdat wanneer ik een hele goede band heb met iemand in de gevangenis en die gene komt vrij en wilt graag bij mij, maar dat kan niet want hij moet naar stek want je moet verdelen. Dat kan ook iets zijn wat problemen kan opleveren

O: Ook omdat je niet weet hoe de andere organisaties met die client omgaan?

P: Ja dat ook, je weet niet hoe ze ermee omgaan. Maar ook bijvoorbeeld: ik heb een jongen gehad tijdens de training en die was echt hartstikke stil, aan het eind van de training was hij zoveel aan het praten. Maar op het gegevenmoment dan kwam hij vrij en toen moest hij naar Humanitas, dat vond hij dus eigenlijk niet leuk. Maar omdat Humanitas samen met SurAnt in het ric zit in Almere. Toevallig was Humanitas die dag aanwezig, maar hij heeft bijna niets verteld en hij is niet meer komen opdagen. Puur vanwege het feit omdat hij moeilijk vond om wat te vertellen en met ons had hij die band wel. En dat is wel lastig omdat je stichting vrij ook de kans wil geven om mensen te helpen. Hoe ga je ze dan doorschuiven want je mag niet kiezen? Dat vind ik oneerlijk, ik denk dat het ook nog wel lastig wordt

O: Zou jij een bijdrage kunnen bedenken die jij zou kunnen leveren mbt deze samenwerking?

P: Ik zou vanuit binnen (ric) al aangeven van mensen die binnen het ric zitten, dat je samenwerkt met andere organisaties en dat het nog niet duidelijk welke organisatie je gaat helpen maar dat een van de organisaties wel klaar staat om nazorg te bieden. Nu zijn we gericht om mensen naar SurAnt te verwijzen, maar als wij allemaal een ander verhaal ervan maken dat je nog niet weet wie, maar dat diegene wel geholpen wordt, dat het dan ook makkelijker wordt zodat je iemand naar stichting vrij, stek of surant kan sturen. Ik denk dat je gedetineerden daar goed op moet voorbereiden.

O: Dus de informatie over de samenwerking ook bij de cliënten helder moet zijn, dat ook zij weten waar ze aan toe zijn?

P: Ja, dat vind ik wel belangrijk. Stel dat ze wel bij SuraNT komen en ze komen er niet uit dat ze weten dat ze ook doorgestuurd kunnen worden. Want ze zijn al hun hele leven van het kastje naar de muur gestuurd, dus dat je er wel duidelijk in bent dat deze mogelijkheid bestaat. Anders hebben ze er geen zin meer in en dan kappen ze het al af

O: Zijn er nog vragen of onderwerpen waar je op terug wilt komen?

P: Nee, eigenlijk niet

O: Zijn er nog vragen of onderwerpen die je hebt gemist?

P: Nee, ik ginger eigenlijk heel blanco in

### Interview 13

O: Zou je wat over jezelf kunnen vertellen?

P: Ja, tuurlijk. Ik ben(..) en ik studeernog en loop stage hier vierdagenindeweek. Ik studeer zelfmaatschappelijk werk en dienstverlening, dat is op hetHBO. Daarvoor moet ik in het derde jaarstage lopen en ik gekozen voorstichting SurAnt. Ik vind het wel eenleuke doelgroep en het laagdrempelige staat me wel aan. En het feit dat ik in het eerste jaar hier ookstage hebt gelopen telt ook zwaar mee

O: Dus je bent al twee jaar werkzaam voor de Stichting?

P: Nou, twee jaar terug heb ik een snuffelstage gelopen van vier uur in de week. En vorig jaar heb ik ergens anders stage gelopen en dit jaar ben ik weer terug voor een vierdaagse stage.

O: Waar heb je vorig jaar stage gelopen?

P: Ik heb toen op een middelbare school stage gelopen als zorgcoördinator.

O: Waarom heb je gekozen om hier weer terug te komen?

P: De doelgroep, en het laagdrempelige, ik moet je zeggen datde organisatie inde afgelopen twee jaar veranderd is. Toen ik hier in het eerste stagejaar stage liep had je veel vrijheid,heel veel eigen invulling aan het maatschappelijk werk, je eigen visie werd gewaardeerd. Wat ik nu merk is dat de stichting, hoe zal ik het noemen, bijna te serieus is geworden, het lijkt wel een bedrijf?

O: Bureaucratisch bedoel je?

P: Ja, misschien wel. Bureaucratisch maar ook eigen visie wordt niet gewaardeerd, je hebt heel weinig inspraak. Er zijn een paar koppen die het beleid bepalen en jij hoort je daaraan te houden. Je wordt gewoon als een werkpaard ingezet, dat gevoel heb ik dit jaar heel erg hier.

O: In hoeverre zou je jezelf onderdeel van de organisatie noemen?

P: Ik voel me een nummertje. Die eigenlijk taken moet gaan uitvoeren die de organsiatie voor jou bepaalt, volgens een bepaalde manier moet je het doen, niet meer niet minder. En het wordt zelfs niet, als ik het zo brutaal mag zeggen, niet gewaardeerd als je probeert te innoveren ofzoiets.

O: En als ik hier voor het eerst binnen zou komen en ik zou je vragen om wat over SurAnt te vertellen, wat zou jevertellen?

P: Dat wij een stichting zijn die belangen behartigd van gedetineerden ex-gedetineerden, de achterblijvers dusde hele doelgroep en dat wij er zijn om ze praktische hulp te bieden. En ik zou graag willen zeggendat het laagdrempelig is, maar dat is het allang niet meer.

O: En hoe komt dat?

P: Omdat ik denk dat de stichting een beetje met zijn neus omhoog gaat lopen, de hele kwestie waarom denk ik de stichting is begonnen wordt achterwege gelaten en het gaat nu echt om het produceren van zoveel geld en projecten en naamsvestiging endat gaat allemaal ten koste van de hulpverlening naar cliënten toe.

O: Daar komen we zo op terug, wat is precies jouw rol binnen de organsiatie, wat voor taken voer jij uit?

P: Op papier ben ik een stagiair die begeleiding doet van cliënten en dat probeer ik deels te doen en daarnaast probeer ik mijn eigen projecten door te voeren en te helpen bij projecten die de stichting doet want anders heb ik het gevoel dat ik heel erg blijf steken in het inschrijven bij woningnet en aanvragen voor uitkeringen het riedeltje dat steeds maarweer opnieuw begint.

O: Onder je niveau misschien?

P: Misschien wel

O: Hoe ervaar je het werken binnen de organisatie, je vertelde net al wat over de veranderingen, zou je daar wat meer over kunnen vertellen?

P: Ik denk dat ik het beknellend zou noemen omdat ik mijn creativiteit en mijn kunnen niet in optimale zin kan laten zien hier. En dat voelt best wel, ik voel me ironisch gezien zelf opgesloten hier. Een beetje benauwend

O: En het werken met de doelgroep, hoe ervaar je dat?

P: Het werken met de doelgroep is heel leuk, het vereist bepaalde kwaliteiten en een bepaald geduld en begrip. Wat ik denk ik wel heb omdat ik, ik ben heel weinig bevooroordeeld en je kan als het ware zeggen dat ik een bepaalde affiniteit voel met de groep die door de maatschappij in een hok wordt geplaatst en afgestoot is, dat kan misschien door mijn allochtone achtergrond, dat ik daar misschien een bepaalde affiniteit bij voel.

O: Hoe worden je werkzaamheden beoordeeld?

P: Zoals ik het al zeg, daar is weinig tijd en ruimte voor hier. Mensen zijn bezig om geld binnen te halen en opdrachten binnen te halen. Op het gebied van menselijkheid en ontwikkeling en qua studententent en ook qua intellect is er heel weinig ruimte

O: Zijn er daarnaast, en naast de veranderingen die volgens jou negatief zijn en het weinig contact dat er is nog andere aspecten die voor verbetering vatbaar zijn ?

P: Bij de Stichting?

O: Ja

P: Er zijn meerdere dingen waaronder het hele imago dat verandert. Dat merk ik door cliënten te spreken en te zien hoe bepaalde organisaties en bepaalde mensen nu naar ons kijken. Het gaat bijna richting Reclassering.

O: Het word allemaal formerel?

P: Ja, wat zakelijker en serieuzer. En dat is denk ik niet de juiste manier om met deze doelgroep om te gaan.

O: Wat is volgens jou dan de juiste manier?

P: Laagdrempelig houden, het feit dat deze organisatie voor 95% werkt met vrijwilligers moet het ook spannend, leuk en uitnodigend voor je vrijwilligers maken want anders ga je naar mijn mening en naar mijn gevoel stoot je dat alleen maar af terwijl je voor 95% afhankelijk bent van vrijwilligers vind ik dat een heel belangrijk aspect. En als ik dan een beetje om mij heen kijk dan zie ik heel veel ontevredenheid omdat je letterlijk het gevoel hebt dat je hier komt, je steekt niets op, je wordt voor het karretje gespannen en uiteindelijk loopt de directie of de stichting met alle eer weg van we hebben weer iets goeds gedaan.

O: Zijn er verder nog kenmerken die SurAnt uniek maakt?

P: Die waren er, maar nu zijn ze er niet meer. We zijn nu gewoon niet veel anders dan Humanitas of gevangenzorg Nederland. We zijn precies hetzelfde geworden en het feit dat wij hetzelfde potje moeten gaan delen zegt al genoeg over de positie en positionering van de stichting.

O: Wat versta jij andersamenwerking?

P: Samenwerking, geven en nemen. Dat is voor mij samenwerken.

O: Kan je daar wat meer over vertellen?

P: Wat ik ermee bedoel is, je werkt samen met anderen als je een gezamenlijk doel hebt of een gezamenlijk eindpunt hebt, en daarin moet je een gezonde balans vinden tussen hulp bieden en hulp krijgen. Ik denk dat het in mijn hele levensvisie past, het bestaat niet alleen uit nemen of alleen geven. Als jij bijvoorbeeld met een andere organisatie samenwerkt dan moeten zij jou iets bieden en jij hen iets bieden zodat daar wel een gezonde balans blijft. Als jij meer geeft dan neemt, of meer neemt dan geeft zal het altijd voor frictie zorgen.

O: Weet waarom organisaties steeds vaker met elkaarsamenwerken?

P: Omdat je dan, ik denk dat je dan wat gerichtere hulp kan bieden en niet op tien kleine facetten hulp kan bieden maar je gaat specialiseren in een bepaalde sector of een bepaald punt en de rest besteed je uit zodat je cliënten van anderen bijvoorbeeld voor jou doeleinden krijgt.

O: Heb jij enig idee in hoeverre SurAnt met andere organisaties samenwerkt?

P: Niet echt in een vast samenwerkingsverband. Maar we staan wel in de sociale kaart, met andere stichtingen die wij kunnen benaderen.

O: Je gaf net aan dat bij samenwerking het belangrijk is dat er een balans is tussen geven en nemen, zijner daarnaast nog andere aspecten die jij belangrijk vindt?

P: In het samenwerken vind ik het belangrijk dat je elkaar respecteert, dat je elkaar waardeert in hetgene wat die doet en iemands kunnen respecteert, feedback is altijd maar wees niet degene die de les gaat voorlezen, wees niet degene die altijd alles beter weet. Respecteer elkaar daarin, jij weet dit, ik weet dit, waar kunnen we samenheer. Dan denk ik dat je een vruchtbare samenwerking tegemoet gaat

O: Je gaf net aan dat je niet heel veel wist over de samenwerking die SurAnt met andere organisaties heeft, heb jij daar dan ook weinig ervaring mee?

P: Ja, bijna niet. We kregen een keer een training sociale kaart maar dat was letterlijk dat we te horen kregen dat op Amsterdam.nl allemaal stichtingen staan die wij kunnen benaderen per sector woning, schulden, daar kan je alles vinden. Dat was letterlijk de training.

O: Verder heb je er ook niets van gehoord?

P: Nee,

O: Zijn er voordelen die je kan bedenken voor SurAnt als zij gaan samenwerken?

P: Ja wat ik zeg. Dan kan je bij je eigen leest houden, dan kan je gewoon de begeleiding doen en dan hoef je je niet druk te maken over schulden of een woning. Zorg voor de reïntegratie want daar staat SurAnt voor, ga niet nieuwe projecten bedenken om subsidiegeld los te trekken om schuldhulp te doen, en woningen aanbieden. Waar is goed SurAnt goed voor dan? Waar staat SurAnt voor? Dat bedoel ik met dat SurAnt in de afgelopen twee jaar veranderd is.

O: Dus je eigen identiteit veranderd?

P: Ja, vroeger had je de zorg, droeg je de zorg voor gedetineerden en ex-gedetineerden in de vorm van reïntegratie. Reactiveren in het dagelijks leven, in de maatschappij en ik denk dat er op dit moment met de veranderingen met de WMO, participatie dat er niets belangrijker is dan iedereen participeert, het woord zegt het al, en dat is belangrijk, niet hoeveel projecten je binnen haalt en hoeveel schouderklopjes je krijgt.



O: Zijn er ook nadelen die je kunt bedenken bij de samenwerking?

P: Ja, dat je dingen uit handen moet geven, dat je minder controle hebt over het gene wat je wilt doen

O: En met betrekking tot je eigen functioneren, je stage loopt op zijn einde natuurlijk, maar zijn er ook voordelen die je kunt bedenken bij de samenwerking?

P: Ja, het moment dat jij samenwerkt en daar duidelijke afspraken over maakt dan hoef jij niet, bij een bepaald vraagstuk weet jij precies waar je iemand naartoe moet sturen en wat diegene kan verwachten. Dan ga je niet speculeren over wat er misschien gaat gebeuren maar dan weet je waar je aan toe bent

O: Je hebt de informatie dan gelijk paraat?

P: Ja precies en je kan van elkaar leren. En dat kan alleen als er duidelijke afspraken zijn en die heb ik nog niet gehoord of gezien.

O: Zijn er ook nog nadelen met betrekking tot je eigen functioneren?

P: Ik kan zo 1,2,3, niet bedenken alleen het feit dat zij misschien inspraak zouden willen krijgen in de manier waarop ik mijn werk doe of manier waarop ik hen neerzet en dat is stukje wat ik bedoel met respect en vertrouwen hebben in mij. Dat ik niets iets zou doen waardoor een samenwerkingspartner schade lijdt of verkeerd wordt neergezet.

O: Maar je zou daar wel je eigen ruimte in willen?

P: Ja graag, ik ben inmiddels een derdejaarsstudent en ik denk dat je ook in dit stadium waarin ik mij bevindt mij een beetje mijn vrijheid mag geven om fouten te maken desnoods. Als ik daar van leer? Ja graag, laat mij maar een keer op mijn bek ga. Je moet niet voorkomen dat ik op mijn bek ga, je moet een keer die zijwiltjes eraf halen. En dat krijg ik niet dus daarom is het heel beknellend.

O: Samenwerking binnende organisaties, met andere stagiaires, in hoeverre heb jij daar ervaring mee?

P: Best wel veel, ik werk met een andere stagiair samen. Er zijn wat projecten waarin ik ben betrokkenen waarin we samenwerken. Met de een gaat het beter dan de ander.

O: Zijn er nog dingen die je daarvan hebt geleerd?

P: Ja, dat je toch niet met iedereen kan samenwerken. In principe of in theorie is dat een ideaal beeld en wil je dat als mens kunnen, maar ik heb echt wel gemerkt dat je niet met iedereen vruchtbaar kan samenwerken.

O: Waarmerk je dat dan aan? Is dat de connectie die je met iemand hebt?

P: Dat hoeft niet de connectie te zijn. Meer de visie en de manier waarop je dingen aanpakt en als dat teveel verdeeld is dan ga je meer bezig zijn met elkaar en met het bijhouden van je visie dan met je uiteindelijke doel. En dat is toch de cliënt helpen, en ik wil niet drie uur lang met iemand in discussie gaan. Het verschil gewoon we zijn 7 miljard mensen die allemaal verschillend zijn. Het is niet anders.

O: In hoeverre wordt de samenwerking binnen de organisatie gestimuleerd?

P: Het is meer een organisch geheel, daarin wordt je geacht dat zelf te doen en ja, met iedereen samen te werken indien nodig. Daar zijn geen richtlijnen voor terwijl dat wel weer in contradictie is met wat ik hiervoor heb gezegd. Daarin geven ze je wel devrijheid, terwijl ze dat iets zouden moeten inperken of je moeten leiden misschien in de samenwerking zodat je als stichting zijnde daarbeter van wordt, want je werkt in dienst van de stichting daarin krijg je dan teveel vrijheid.

O: Dus daar wordt niet veel naar gekeken terwijl je wel veel wordt gestuurd naar de taken die jezelf uitvoert?

P: Ja precies

O: Zijn er verschillen tussen samenwerking tussen organisaties en samenwerking onderling binnen een organisatie?

P: Ja, want daarin. Iemand van een andere organisatie ken je veel minder op persoonlijk niveau, dus ik denk dat je daar heel zakelijk ingaat en je hebt geen verwachtingen van elkaar dus je kan elkaar nietterustellen. En dat is daarom voor mij ook een andere aanpak die ik heb naar andere organisaties of samenwerkingen.

O: Wat zou je mij kunnen vertellen over Vrij en STEK?

P: Stichting Vrij en STEK, ik dacht dat een stichting was maar kennelijk zijn het twee verschillende stichtingen. Ze hebben bepaalde projecten waaronder tien woningen in de omgeving Amsterdam waarin mensen met een binding in Amsterdam en volgens mij was het zelfs voor ex-gedetineerden of zoe die daar terecht komen en dan komen ze in een traject waarin zij een half jaartot een jaar ofzo kunnen wonen en dan overgaan met urgentie die aangeschreven is door de stichting voor een eigen woning. En daarnaast doet stichting Vrij volgens mij iets met taken voor gedetineerden waarin zij gemachtigd zijn om kleine klusjes te doen voor gedetineerden.

O: Heb jij wel eens contact met de organisaties gehad?

P: Nee, een keer zijn ze bij ons langsgeweest. Toen heb ik met ze gesproken, gespard qua visies, qua wat zij doen en wat wij doen

O: Hoe ervoer je dat?

P: Op persoonlijk niveau of organisatie niveau?

O: Allebei

P: Ik moet je zeggen dat, ik heb gesproken met twee stagiaires en de coördinator, en ik moet je zeggen dat de dynamiek daarin heel, naar mijn mening, nog erger is dan bij ons. Want de stagiaires mochten de zin beginnen en dat werd dan aangevuld door de coördinator. Dat viel mij heel erg op, ik denk dat zij helemaal geen vogel vrij gevoel hebben en de stichting zelf. Het is een hele oude trotse stichting, niet heel groot, best wel beperkt maar wel gevestigd al. Zeker ook omdat ze er al heel lang zijn, dus daarin wel een trotste stichting die misschien wel.. Een Stichting waar meerdere van nodig zijn want ze doen wel iets goeds, dat wel.

O: In hoeverre begrijp jij de toenadering die SurAnt, Vrij en STEK naar elkaar gemaakt hebben

P: Niet echt om heel eerlijk te zijn nee. Want als ik kijk naar de woningen die zij aanbieden, daar staat er al zonder dat wij cliënten aanleveren, twee of drie jaar wachttijd voor. Dat valt voor mij af. Ja die klusjes doen voor de gedetineerden, ik zou dat enigszins begrijpen maar zij hebben hun eigen manier van benaderen en wij hebben onze eigen manier. We zouden misschien enkele cliënten kunnen overdragen die dan bij ons in het binnen RIC komen en die klusjes voor hun doen. Daarin zou ik het nog eventueel kunnen begrijpen, maar wat je dan eigenlijk doet is je bent geen partner maar je bent meer een netwerkpartner dan een samenwerkingspartner. En voor de rest, als ik kijk naar de rest wat zij doen, zij hebben gewoon autonome projecten. Ik zou bijgod niet weten waar wij een lepel in de pap in zouden moeten en zij andersom

O: Dus je ziet het niet echt voor je?

P: Nee, eigenlijk niet]

O: Wij hebben het net gehad over samenwerken, welke aspecten zijn voor jou, ondanks dat je niet weet wat er precies gaat gebeuren van belang om deze tot een succes te maken?

P: Dat allebei de stichtingen zijn eigen identiteit behouden. Dat is belangrijk en dat je samen gaat kunnen innoveren. Ik denk dat de enige manier is om er allebei beter van te worden, anders zie ik het niet voor mij. Ik snap de hele heisa om de samenwerking niet.

O: Zijn er nog weerstanden of angsten bij jou persoonlijk bij de samenwerking?

P: Ja, dat je weer, laten we het zo zeggen, ik ben best wel metaforisch aan praten nu, maar ik denk dat jij dat wel kan ontleden. Dat je je neus in andere mans zaken gaat stoppen, ik bedoel laat hun doen wat zij doen en doe zelf wat jij doet en wij hebben al genoeg cliënten en problematiek en intern, extern, noem maar op. En zo'samenwerking op dit moment, terwijl de stichting groeit en je heel veel facetten hebt waarin je nog niet uitblinkt, dat is meer dan je op je hals kunt nemen, zo zie ik het. Dat is mijn grootste zorgenkindje van deze samenwerking.

O: Ondanks dat ben je best wel een tijdje werkzaam voor de Stichting, welke bijdrage zou jij kunnen leveren in deze samenwerking denk je?

P: Ik denk dat ik expertise zou kunnen hebben in cliënt benadering, in hoe je cliënten benaderd en de dynamiek, de afstand en nabijheid tussen cliënt en de stichting. Ik denk dat ik daarin wel wat ideeën over heb, waarin je de kloof tussen jou en de cliënt wat verkleind endat het autoritaire en het dwangmatige van andere organisatie weg is.

O: Daar zou jij dus binnen de samenwerking over willen sparren met mensen?

P: Ja, als daar ruimte voor is, dus een hele grote als

O: Zijn er nog vragen of onderwerpen waar je op terug wilt komen?

P: Nee, alleen dat ik vind dat je briefing, om het heelformeel te zeggen, over deze samenwerking zouden moeten krijgen. Of desnoods een informatiemiddag, al doe je het speels met twee stichtingen die bij elkaar komen. Je zet een flesje bier neer en een flesje wijn, en leer elkaar kennen. Neem een borrelhapje en het hoeft geen geld te kosten maar dan weet je wel waar je aan toe bent en dan trek je mensen. Dan heb je veel meer het gevoel dat je onderdeel van een fusie bent want nadenk je van naja de directie gaat fuseren en je ziet het wel. Tuurlijk zal het financieel zijn voordelen hebben, ongetwijfeld, en qua positionering of marktaandeel. Maar als een werknemer of een vrijwilliger van een stichting, krijg je wel het gevoel dat je helemaal niets voorstelt. Dat is wat mij heel erg dwarszit in dit proces naar de samenwerking toe.

O: Je bent er helemaal niet bij betrokken?

P: Nee, voordat jij kwam wist ik niet eens van de samenwerking.

O: Zijn er nog vragen of onderwerpen die je hebt gemist?

P: Misschien is het wel een stukje wat je voor je volgende interviews of in je verslag of eendeelvraag van kan maken: waar zie jij de stichtingen over 10 jaar in de samenwerking? Hoe kijk je daarnaar? We gaan een samenwerking in, hoe denk je dat het zal verlopen, waar denk je dat jullie staan over toen jaar. Ik denk dat je daar van 10 mensen 10 verschillende meningen over krijgt. Wat wel wat zegt over het vertrouwen in deze samenwerking.

O: Wil jedaarmee impliceren dat de toekomstvisie ontbreekt?

P: Ja, ik denk het wel. Vooral omdat je en et tijdelijke stagairs en vrijwilligers werkt. Iederen heeft het gevoel dat ze hun tijd uitzitten en wel zien waar de stichting komt. Je hart voor de zaak die is er hier niet, dus daarom zal je veel mensen shockeren met deze vraag want zover hebben ze niet nagedacht

## Interview 14

O: Zou je wat over jezelf kunnen vertellen?

P: Ik ben (..) ik ben 22 jaar oud, ik studeer sph aan de hu, derdejaars met een forensisch afstudeerkader. En ik loop stage bij Stichting SurAnt drie dagen in de week

O: Sinds wanneer loop je hier stage?

P: Sinds begin september

O: Hoe ben je hier terecht gekomen?

P: Ik vond het lastig om een stage te zoeken maar ik wist wel dat ik deze doelgroep wel leuk vond, uiteindelijk kwam die op mijn netvlies. En toen heb ik gesolliciteerd en ben gelijk aangenomen

O: Is de doelgroep ookde reden dat je hier stage bent komen lopen?

P: Ja

O: En wat spreekt je daarin aan?

P: Het verhaal erachter, dat is waar ik , ik heb zeg maar een onderzoekshouding en daarom vind ik het vooral heel interessant om te kijken wat de redenen geweest zijn of de factoren die eraan hebben bijgedragen dat iemand vast komt te zitten.

O: Het hele plaatje van de client wil je eigenlijk weten? Dat vind je interssant

P: Ja, dat klopt

O: Je loopt hier al langer dan een half jaar stage, in hoeverre voel je je onderdeel van de organsiatie?

P: Ja we zijn natuurlijk met heel veel. Maar we doen het allemaal zelf, alle stagaires doen eigenlijk al het uitvoerende werk, dus eigenlijk ben ik wel belangrijk.

O: Hoe zou je de organsiatie omschrijven?

P: Dat het een zelfsturende, zelfstandige organisatie is, wel afhankelijk, eigenlijk heel erg afhankelijk van de overheid en ook het aantal mensen die hier heen willen komen omdat het vrijwillig is. We werken niet met indicaties, en vooral ook heel erg laagdrempelig en toch wel heel praktisch en taakgericht.

O: Wat is precies jouw rol in de organisatie, welke taken voer jij uit?

P: In het buiten RIC begeleid ik ex-gedetineeren op de vijf leefgebieden, ondersteuning op verschillende hulpvragen en ik gan aar het binnen RIC in verschillende gevangenissen, daar doe ik hetzelfde. Daar is wel iets minder mogelijk aangezien je vast zit. En ik doe carrousseltraining in schiphol met een groep gedetineerden bespreek je een belangrijk onderwerp en dat gaat vooral over een interactieve voorlichting.

O: Duidelijk, en hoe ervaar je het werken hier?

P: Dubbel, aan de ene kant ben ik heel erg vrij en heb ik veel mogelijkheden. Aan de andere kant vind ik de begeleiding niet zo heel intensief, dat had ik meer gewenst. En ik merk dat ik het teveel MWD vind, dat ik toch iets meer de diepgang met de cliënten wil en praktische hulpverlening is natuurlijk wel handig maar ik merk dat ik..

O: Dat verhaal achter de cliënt misschien?

P: Ja, dat mis ik.

O: En wat mis je precies aan de begeleiding?

P: Als je zeg maar vragen hebt, dan wordt je goed begeleid, dan pakken ze dat helemaal op, maar ik heb niet het idee dat ze precies weten hoe ik werk. Dus dan weet ik niet zo goed of ik het dan wel goed doe of niet

O: Je kan kan weinig sparren met de begeleiding daarover?

P: Ja, of meekijken kan ook niet. Omdat we het eigenlijk allemaal zelf doen, ik ben ook een keer meegegaan met een training om te kijken hoe zij het deed.

O: En het werken met de doelgroep, hoe ervaar je dat?

P: Dat is ook wel dubbel omdat je gemotiveerde en ongemotiveerde cliënten hebt. En ik merk dat het bij de gemotiveerden leuker is, je ziet dat iemand echt vooruit wil en je wil die gene vooruit helpen dus dat je daaraan bij kan dragen is at heel fijn. En je hebt ook wel eens cliënten die heel erg een slachtofferrol aanhouden, dat is soms wel vermoeiend omdat je wilt ze helpen maar ondertussen hebben ze er zelf voor gezorgd dat er ze er misschien wel zitten, niet iedereen, maar een groot deel wel. En het is dan wel lastig als iemand alles de schuld geeft en eigenlijk zelf iets niet wilt doen en achterover wilt zitten. Dan is het de kunst om diegene te motiveren

O: Is dat dan moeilijk?

P: Soms merk ik dat het gewoon door oplossingsgerichte vragen te stellen dat het wel lukt maar ij sommige ook niet en dan merk ik al dat ik professioneel kan zijn en gewoon kan afkappen, terwijl ik eerst misschien te lang aan een dood paard trok

O: Is dit werk wat je ervan had verwacht?

P: Het is toch wel anders omdat in het begin denk je wow ik ga naar een gevangenis met gedetineerden. Het zijn gewoon hele normale mensen en het is ook gewoon heel divers, dus ik weet niet of het precies voldoet aan mijnverwachtingen, ik had misschien iets meer problemen verwacht. Maar ik denk gewoon dat het heel erg clientafhankelijk is

O: Hoe wordt jouw stage beoordeeld of geevalueerd?

P: De beoordelingsmomenten staan vast, in principe als ik gevalueerd wil worden moet ik daar zelf om vragen. Dat heb ik wel eens gedaan en dan kreeg ik ook feedback, maar dat komt wel vanuit mijn kant, anders is het er niet.

O: Zijn er aspecten wat de organisatie SurAnt uniek maakt?

P: Als ik kijk naar de organisaties in de buurt is dat wij echt de ruimte en de tijd nemen met iemand, als je bv bij de reclassering komt heb je een uurtje, en dat is je enige mogelijkheid. Hier is er heel veel speling en is er heel veel mogelijk om het zo laagdrempelig te houden. Dat is wat ons onderscheid

O: Je gaf net al aan dat je bepaalde zaken mist, zijn er nog andere aspecten die volgens jou beter kunnen?

P: Ja, het netwerk. Het samenwerken met instanties. Veel mensen kennen ons niet, ik heb ook vaak dat ik tegen dingen aan loop en dat het dan eigenlijk een andere organisatie nodig heb daarvoor, die daar een specialist in is. Maar de korte lijntjes zijn er niet, dus ik voel me vaak ook machteloos bij een client

O: Dus je dan niet alle informatie voorhanden?

P: Klopt, dus het is heel lastig zoeken naar de juiste weg om iemand door te verwijzen

O: Grappig dat je zegt dat je samenwerking mist, wat versta je daar precies onder, het begrip samenwerken

P: Nou ten eerste dat je als organisatie elkaar kent, weet wat die gene doet, weet wat je voor elkaar zou kunnen betekenen, wat een ander voor jou zou kunnen betekenen. Bijvoorbeeld wij lopen vast op huisvesting, als wij een partner hebben die mogelijkheden heeft met huisvesting dan zouden wij ons werk beter kunnen doen en dan heeft de huisvesting zeg maar ook meer klanten. Niet dat ze dat in deze tijd perse nodig hebben. Of met de geestelijke gezondheidszorg, daar hebben we geen contactpersonen, dus het is gewoon heel lastig om iemand te kunnen doorverwijzen. En samenwerken, als je dat met twee of meerdere partijen kunt doen dan kan je met zijn alles ook meer bereiken

O: Is dat ook de reden dat organisaties meer met elkaar samenwerken? Je ziet dat organisaties steeds vaker samenwerken in deze sector

P: Ja, samenwerking is wel belangrijk daarvoor. Ook met bijvoorbeeld DJI, als iemand vrijomt dat er dan al een kort lijntje naar ons is, dat er een traject is.

O: Dat het van te voren wordt gecommuniceerd al?

P:Ja

O: In hoeverre werkt SurAnt samen met andere organisaties op dit moment?

P: Ze werken samen met Humanitas, al zal ik niet weten in hoeverre want we doen hetzelfde werk maar het is niet dat ik contact met hun heb. We werken samen DJI of WPI zou je kunnen zeggen, maar het is niet dat we daar contact mee hebben. Wel met het stadsdeelkantoor omdat we daar ons eigen loket hebben maar, ja het is niet heel erg groot.

O: Niet heel uitgebreid ofzo?

P: Nee, af en toe is er casuïstiek, maar ook niet heel erg.

O: Welke aspecten vind jij belangrijk wanneer er wordt samengewerkt?

P: Communicatie, ik denk dat dat je personen moet kunnen aanspreken en dat je goed kunt overleggen en overdracht daar dus ook, dat deze netjes is

O: Heb jij ervaring met samenwerking met andere organisaties hier?

P: Nou, ik ben zelf een beetje gaan ondernemen, ik ben een soort van samenwerking aangegaan met stichting Mee, ik had een client met LVB en schizofrenie, dat heb ik zelf onderhouden. En toevallig gaat het over stichting vrij en stek, daar heb de coordinatie op me genomen, dat ik de kennismaking aan het regelen ben

O: Daar komen we zo op terug, maar die samenwerking met stichting mee, hoe is dat befallen? Wat is er precies gebeurd?

P: Dat was heel prettig, ik kreeg van mijn stagebegeleidster te horen dat we een client kregen via stichting MEE, die heb ik opgepakt en ik heb hele korte lijntjes gehouden met de begeleider vanuit Stichting MEE. Alle casussen bespreken we door, zij geeft mij tips en ik geef haar tips en zo kunnen we de client het beste ondersteunen

O: Daardoor kan je ook beter je werk doen?

P: Ja, en dan gewoon een contactpersoon, korte lijntjes, dat is belangrijk

O: Toen we begonnen noemde je een paar voordelen mbt samenwerking, zou je ook nog nadelen kunnen bedenken?

P: Je wordt afhankelijker, dat wel, als je onafhankelijk bent en je kunt dingen regelen hoeft je geen zorgen te maken als er iets misgaat in de samenwerking dat jij dan ook ten val komt. Als je bijvoorbeeld wilt samenwerken met iemand en krijgt een gezamenlijke subsidie, of je bent het eens met de werkwijze van een stichting dan wordt jij daar ook op nagekeken. Dus dat zou ook kunnen. Bijvoorbeeld jeugdzorg staat niet altijd in een goed daglicht, dus stel je zou samenwerken met hun samenwerken en er komt weer iets naar buiten in het nieuws dan kan jij daar ook de dupe van worden.

O: En met betrekking tot je eigen functioneren, zou je daar ook voorbeelden van kunnen bedenken?`

P: Hoe bedoel je?

O: Dus als Surant met een organiastie dat jij daar ook bepaalde voordelen in ziet voor jezelf, mbt je competenties bv?

P: Ja, omdat ik dan veel beter een client kan helpen omdat ik weet waar die moet zijn en dan kan ik ook sneller zeggen van oke, je kan daar slapen en ik heb een afspraak staan met die om dat te regelen en je schulden worden zus en zo. En dan zou ik een coördinerende functie kunnen hebben voor het dossier, en voor mijn eigen competenties, nou ja als social worker moet je sowieso samenwerken, en dat leer je wel. Nu leer ik dat intern, samenwerken, en dan met externe partners is dat natuurlijk heel anders. Je moet jezelf wel indeze tijd op de kaart zetten, dus je gezicht laten zien bij anderen. Connecties zijn gewoon super belangrijk.

O: Wat is dan het verschil tussen samenwerken met partners en samenwerken binnen een organisatie?

P: Binnen een organisatie werk je vanuit dezelfde visie, en bij externe partners werken ze weer volgens een andere visie of een andere doelstelling. Dus je kan daar veel van leren, en denk ik beter aansluiten om de client zijn hulpvragen.

O: En zijn er ook nog nadelen die je kan bedenken met betrekking tot je eigen functioneren?

P: Even denken.. ik denk dat ik dan ook misschien afhankelijk wordt, als iets niet doorgaat dat ik dan ook niets kan doen. of dat ik dan moet wachten op anderen hun antwoord of ja.. beetje lastig uit te leggen. Maar anders kan ik gewoon doen met mijn client wat ik moet doen, en hoeft ik nergens rekening mee te houden en nu moet je dan ook rekening houden met anderen. En misschien werkt de samenwerking niet, en dan is het ook lastig want benadeel je eigenlijk de client

O: Dat is helder. Werk je veel samen met collega's binnen SurAnt?

P: Ja

O: Wordt dat dan gestimuleerd vanuit de directie?

P: De werkwijze is dat je in principe met zn tweeën een client begeleid. Mocht er iemand een kern iet zijn dan weet de ander wel hoe of wat, en ook veiligheid natuurlijk. En je krijgt dan ook niet het welles nietes, of wie heeft gelijk of wie niet. Dan is er altijd iemand om dat te bevestigen. En twee weten meer dan een, ik bedoel we zijn nog steeds in opleiding. We zijn nog steeds niet ingewerkt over hoe het echt moet, dus met zn tweeën is dat erg prettig eigenlijk, je kan altijd onderling overleggen met elkaar en ook andere projecten doe je ook wel samen. Zoals bijvoorbeeld flyeren, carrousseltraining voorbereiden, vrijwilligersdag.

O: Heb je daar ook wat van geleerd, van het samenwerken?

P: Ja, iedereen heeft natuurlijk een eigen referentiekader. Dus je krijgt altijd andere inzichten of je ziet dat bij jou iets niet werkt en dan kan je dat afkijken en je eigen maken en zelf een keer proberen. En eerder zou ik misschien te lang doorgaan met een gesprek en een ander zegt dan sorry het is nu gewoon, tijd is voorbij het is lang genoeg geweest. En dan zie ik dat het gewoon kan, dan kan ik dat zelf ook gewoon doen.

O: Hoe zou je de organisaties vrij en stek omschrijven?

P: Eerder had ik er wel wat van gehoord maar wist ik er niets van, toevallig ben ik twee dagen geleden daar langsgegaan om kennis te maken. Ik vind het heel goed dat ze huizen hebben voor gedetineerden of ex-gedetineerden en dat is wel iets waar wij wel echt tegen aan lopen. Dus dat zou echt een aanvulling zijn op ons, echter vond ik het wel iets achterhaald eruit zien. Ik weet niet zo goed hoe of wat, ze hebben daar ook wat minder mankracht en de leidinggevenden zijn relatief lang in het werkveld, werken er al heel lang en dat kan zijn voordelen maar ook zeker zijn nadelen hebben want de tijd veranderd. Dus ik weet niet of ze dan misschien niet altijd even aansluiten met de tijd van nu. Je hebt natuurlijk stagiaires die wat jonger zijn, die hebben natuurlijk nieuwe inzichten en nieuwe kennis. Maar ik heb nog niet heel erg de indruk gekregen van hoe ze nou precies, hoe resultaatgericht ze werken of iets.

O: Dus je bent sinds kort betrokken bij de samenwerking, in hoeverre was je daarvoor op de hoogte wat precies de bedoeling was?

P: Helemaal niet, ik wist dat ze bedden hadden. Ik dacht eerder dat het een ruimte hadden waar allemaal bedden, ik wist überhaupt niet dat het huizen waren. En verder wist ik dat ze ongeveer hetzelfde deden maar verder helemaal niet

O: En met betrekking tot de samenwerking met SurAnt, had je enig idee wat het plan was, of waar ze nu staan?

P: Nee, nog steeds niet. Ik heb zelf, dat ik dit nu aan het regelen ben maar ik heb niet het idee dat er verder iets geregeld wordt.

O: Heb je wel enig idee waarom ze met elkaar gaan samenwerken?

P: Ik denk omdat ze dezelfde doelgroep behandelen in dezelfde stad, dus waarom zou je langs elkaar heen werken als je ook je krachten kan bundelen.

O: Je bent een x bij stek/vrij geweest en hebt al contact met ze gehad. Zijn er aspecten mbt samenwerking die jij belangrijk vindt die ze moeten gaan gebruiken om de samenwerking tot een succes te maken?

P: Nou waar ik dan nu mee begonnen ben is in ieder geval het kennismaken, maar dan echt fysiek. Ik ga bij hun langs met iemand, een presentatie geven, zij bij ons langs meelopen, ook een keer met de taken meelopen, dat ik een keer op huisbezoek ga, of dat zij een keer hier meegaan met de gevangenis. Dat is denk ik heel belangrijk, om goed te weten wat ze voor elkaar kunnen betekenen. En sowieso de korte lijntjes, het contact, en ik denk zeker ook dat het belangrijk is om zoveel wekelijkse casuïstiekgesprekken te hebben. Kan deze client beter bij ons blijven? Bij jullie? Of hebben jullie nog tips? Of hebben jullie nog korte lijntjes met andere instanties die wij kunnen benutten, ik denk dat we te weinig overleggen hebben, we zitten eigenlijk nooit rond te tafel voor evaluatiemomenten



O: Je moet in het begin heel veel overleggen, elkaar leren kennen, weten waar de krachten en zwakke punten liggen, dat soort dingen?

P: Ja ik denk dat het begin wel intensief moet zijn

O: Zijn er verder nog angsten of weerstanden die jij persoonlijk hebt bij deze samenwerking? Of zijn er punten die jij lastig vindt of waar ze mee moeten oppassen?

P: Ik zie nog niet echt gevaren voor mijzelf, mijn eigen werkzaamheden. Maar ik weet natuurlijk niet in hoeverre visie zal veranderen naarmate je echt een samenwerking hebt. Of je dan bij SurAnt met een ander werkwijze zou werken, dat is misschien wel voordeliger, misschien voel je je daar wel minder bij thuis. Maar daar kan ik nog niet echt uitspraken over doen.

O: Zijn nog andere bijdragen die je zou kunnen of willen leveren mbt de samenwerking.

P: Ja, ik loop hier nog niet zo lang meer stag dus ik zie het niet echt gebeuren. Maar ik zou wel mijn ideeën kunnen voorleggen. Ik heb dit en dit weten te bereiken en dit is mijn advies om verder te gaan. En wellicht iemand die hier nog langer blijft die taken geven of vragen of die daarin geïnteresseerd is. Anders ben ik ook bang dat het in de zomer allemaal stil komt te liggen

O: Helder, zijn er nog vragen of onderwerpen waar je op terug wilt komen?

P: Ik heb nog niet de behoefte dat ik iets kwijt moet, maar als jij nog onduidelijkheden hebt mag je dat gewoon vragen

O: Zijn er nog vragen of onderwerpen die je hebt gemist? Bepaalde vragen die je hebt gemist misschien?

P: Jouw interview is natuurlijk voornamelijk gebaseerd op de samenwerking, daar ben je diep op ingegaan. Er is niet echt wat ik merk dat ik heb gemist

O: Zijn er dingen waar ik rekening mee moet houden als ik een advies ga schrijven?

P: Vooral dat je onafhankelijk blijft, ik weet natuurlijk niet, je hebt misschien een persoonlijke voorkeur bij welke stichting je misschien liever zou werken, ik zou daarin heel onafhankelijk proberen te blijven, dat ga je waarschijnlijk ook doen, dat je daarop let. En dat er punten in staan dat het voor beide aantrekkelijk genoeg wordt en misschien iets met het maatschappelijk belang wat ze kunnen meten. Dat is lastig om met social work iets te meten, misschien zo iets.

## Interview 15

O: Zou je wat over jezelf kunnen vertellen?

P: Dat kan ik. Ik ben (..), ik woon in Utrecht en ik loop nu sinds september denk ik stag ehier bij Stichting SurAnt. Ik ben 22 jaar oud, ik studeer maatschappelijk werk en dienstverlening aan de HU. Ik zit in mijn tweede leerjaar op het moment en datr was het eigenlijk wel

O:Hoe ben je hier terecht gekomen?

P: Ik ben hier terecht gekomen via de vacaturebank van onze school. Dus op school heb je on stage heet dat daar heb je allemaal vacatures en daar stond ie tussen.

O: Waarom voelde je je aangetrokken tot de organsiatie/.

P: Deze organisatie was precies wat ik zocht, dus ik was ontzettend blij toen ik de vacature tegenkwam want ook echt best wel laat, want de sollicitaties zijn meestal in mei een beetje. Maar het einde van het jaar naderde al en ik had nog geen stage dus ik was superblij toen ik die vacature zag want ik wilde dus ook echt met ex-gedetineerden of gedetineerden gaan werken. Ik had ook al bij exodus gesolliciteerd maar toen zeiden ze je moet een derde jaars student zijn. Dus ik was heel blij met de stichting surant

O: Dus je loopt stage sinds september?

P: Ja

O: Hoeveel dagen in de week?

P: Twee

O: En in hoeverre voel je je onderdeel van de organisatie?

P: Ik voel me heel erg onderdeel van de organisatie, en dat vooral omdat de organisatie echt draait op vrijwilligers en stagiaires. Dus dat maakt dat ik mezelf, zonder vrijwilligers en stagiaires zou Stichting SurAnt niet kunnen bestaan.

O: Dus je hebt best een vinger in de pap?

P: Ja, op zich wel

O: Als ik hier voor het eerst zou binnen komen en wat zou vragen om wat over de stichting te vertellen wat zou je dan zeggen?

P: Dat ik daar geen zin in heb, grapje.. Wat ik dan zou vertellen.. Stichting SurAnt is een organisatie die zich inzet voor ex-gedetineerden én gedetineerden dus ook binnen de PI's. Dit doen we door middel van begeleiding op de vijf leefgebieden, dus dat kunnen verschillende hulpvragen zijn: schulden, zorg, huisvesting en ik hoor ze allemaal te weten, en die ga je natuurlijk ook allemaal opzoeken voor mij en in het verslag noemen ;). Nee daar begeleiden we ze bij. In de PI ben je wat beperkter in je mogelijkheden dan bij het buiten RIC.

O: En wat is precies jouw rol? Welke taken voer je allemaal uit

P: Ja, alles wat ik net heb opgenoemd. Ik sta een dag in de week in de pi en de andere dag ben ik hier. Als er een ex-gedetineerde binnen komt dan ga je dus eerst inventariseren waar zijn hulpvragen liggen en welke mogelijkheden hier allemaal zijn en ook welke beperking waar je ook tegen aan loopt

O: Hoe ervaar je het werken hier?

P: Persoonlijk ?

O: Ja, hoe jij het ziet, wat zijn j ervaringen?

P: Nou als ik echt kijk naar mijn eigen interesse en dan mis ik hier uitdaging. Omdat het eigenlijk, het zijn eigenlijk allemaal gewoon welwillende ex-gedetineerden voornamelijk. Ze zijn soms niet zo gemotiveerd maar dat hoort ook een beetje bij de doelgroep natuurlijk.

O: Dus het is vooral het werken met de doelgroep, dat is niet echt uitdagend?

P: Nee, want de uitdagingen die je hebt zijn kan ik je verder helpen met deze praktische hulpvraag, maar de uitdaging zit niet in de persoon zelf dus hoe ontwikkeld het individu zich op sociaal gebied, in zijn dagelijks leven daar zijn we eigenlijk niet echt, we hebben geen persoonlijke dialoog met de cliënt en dat mis ik heel erg hier. Het is echt een consult, je maakt een afspraak, komt binnen, je geeft aan wat je wilt veranderen, we gaan kijken wat we kunnen doen en je gaat weer weg en maakt een vervolgspraak. Het is niet heel persoonlijk.

O: En het werken met de doelgroep, je gaf net aan dat het een beetje 'basic' is, en het contact met hen zelf, hoe vind je dat?

P: Goed, ik heb geen enkele probleemsituatie meegemaakt ik heb alleen in PI schiphol iemand gehad die psychiatrisch patient was, dan merk je wel dat het lastig is om met jou in contact te komen en jou echt te helpen. Maar voor de rest is het een incident geweest, voor de rest ben ik nooit lastig gevallen of slecht bejegend

O: Dus dat valt allemaal wel mee?

P: Ja, dat valt allemaal wel mee

O: Toen je hier voor het eerst stage kwam lopen had je toen andere verwachtingen van de organisatie?

P: Ja meer uitdaging, dit is de eerste keer dat ik met de doelgroep in aanraking ben gekomen dus ik had een beetje dat beeld, wat waarschijnlijk heel Nederland heeft, van gedetineerden o spannend en uitdagend. Dat is ook de eerste reactie die je van iedereen krijgt als je zegt dat je in de gevangenis werkt. Dus dat viel reuze mee want eigenlijk, wat ik zeg, ze gedragen zich gewoon heel netjes, geen problemen. Het enige probleem waar je tegenaan loopt is motivatie vaak, dus dat ze eigenlijk het liefst willen dat je alles voor je doet en zelf vooral niet teveel moeite doen.

O: Hoe wordt jouw stage geëvalueerd?

P: Ik heb eerst, hoe noem je dat, het startgesprek, ik weet ff niet hoe je het niet, maar de eerste evaluatie heb je dan, en middenevaluatie en een eindbeoordelingsgesprek. Dat zijn echt de vaste momenten. En ik kan altijd naar (..) zij is mijn stagebegeleidster, naar toe komen mocht ik ergens problemen mee hebben of tegenaan lopen. Dat heb ik ook wel gedaan, dat ik tegen de werkdruk. Nou je denkt werkdruk is het hier wel zo druk dan? Maar er waren zoveel taken die je allemaal op elkaar stapelde dat ik echt dacht van Jezus ik ben maar een dag op kantoor, maar 8 uur en ik red het zeg maar niet in die tijd. Dus toen ben ik naar haar toe gegaan en dan bespreek ik het.

O: En je voelt je ook wel vrij om binnen te lopen.

P: Ja, zeker, absoluut.

O: Zijn er aspecten van SurAnt die volgens jou uniek zijn vergeleken met andere organisaties in deze sector?

P: Het is best wel uniek denk ik dat je volledig op vrijwilligers draait. Het is ook een nadeel uiteraard. Maar ik denk dat dat zich het meeste uniek maakt, op vrijwillige basis

O: Zijn er nog aspecten van Surant, binnen of buiten, waarvan jij denkt dat het nog beter kan?

P: Nou ik zou het wel heel fijn vinden als er meer mogelijkheden komen, maar dat is wel lastig, heel lastig denk ik zelfs. Maar we lopen echt voornamelijk aan tegen huisvesting, dat zou heel mooi zijn en uiteindelijk zijn als Stichting SurAnt daar meer in kan betekenen. Zoals bijvoorbeeld Stichting STEK dat heeft, dat zou ontzettend mooi zijn als Stichting SurAnt dat ook zo doormaken. Of dat er bv meer disciplines in een gebouw zitten want dat heb ik bij een andere organisatie gezien ik weet niet hoe het heet, maar het was eigenlijk een beetje het idee van SurAnt maar die hadden dan echt een maatschappelijk werker, hadden echt iemand van de shv standaard in het gebouw zitten, iemand van de gemeente die hadden echt allemaal verschillende disciplines bij elkaar en dat is wel echt uiteindelijk, dat je gewoon gelijk kan doorverwijzen.

O: Dan kan je een client beter helpen?

P: Ja, en direct aanpakken, want anders wordt heel vaak van het kastje naar de muur gestuurd en zeker ook deze doelgroep heeft vaak niet veel geld dus dan is het ook vervelend als je van de ene naar de andere organisatie moet reizen.

O: Wat versta jij onder samenwerking?

P: Wat versta ik onder samenwerking.. Dat je elkaar helpt waar nodig, dat je eerlijk kan zijn, dat je elkaar feedback kan geven en eigenlijk elkaar probeert verder te laten komen dat je elkaar niet dwarsboomt of probeer beter dan een ander eruit te komen

O: Waarom denk je dat organisaties met elkaar samenwerken?

P: Ik denk omdat je samen meer kan bereiken, dus net zoals ik vertelde over de andere organisaties met die verschillende disciplines. Als die allemaal samenwerken op een punt, elkaar gewoon veel efficiënter te werk gaan.

O: Dan kan je makkelijker je doel bereiken?

P: Ja zeker

O: Je zei het net al een beetje, maar welke aspecten vind jij belangrijk wanneer er wordt samengewerkt?

P: Ja, wat ik net al zeg inderdaad. Dat je eerlijk bent, dat je elkaar feedback kan geven, dat je elkaar probeert echt te helpen waar nodig.

O: Een open houding aannemen?

P: Ja, respect voor elkaar

O: Heb je enig idee in hoeverre SurAnt met andere organisaties samenwerkt?

P: Ik weet dat er een samenwerkingsverband met Humanitas is, maar dat ervaar ik niet echt als een samenwerking eigenlijk. We zijn wel eens op dezelfde locatie, dat idee. En soms worden er stagiaires gebruikt van Humanitas, maar ik heb niet het gevoel dat er echt een hele directe samenwerking in zit. En nu dus met Stichting Vrij en Stichting STEK.

O: Heb jij ervaring met deze samenwerking?

P: Bij stek en vrij?

O: Nee bij humanitas?

P: Nee

O: Dus je hebt verder geen ervaring ermee?

P: Nee

O: Zijn er nadelen die je zou kunnen bedenken voor SurAnt als zij gaan samenwerken? Knelpunten of zaken waarvan je denkt hier moeten ze op letten.

P: De communicatie, absoluut. Want er zijn natuurlijk ook, ik vergeet er een, het samenwerkingsverband met de PI's, die is natuurlijk ook heel belangrijk. Want dat zijn echte samenwerkingen, wij worden daaraan uitbesteed, daar is echt een samenwerking gaande. Maar ik merk dat de communicatie bij Stichting SurAnt voornamelijk niet goed gaat, dus dat ze nalatig zijn met emails beantwoorden, niet op tijd mensen op de hoogte brengen van wijzigingen, onduidelijke afspraken, gewoon echt de communicatie.

O: Dus dat zal duidelijker moeten?

P: Ja, zeker

O: Zijn er ook voordelen die je kan bedenken voor jezelf?

P: Voor mij, met welke samenwerking?

O: In het algemeen,

P: Nou ik zie wel voordelen, als je dan kijkt naar Stichting STEK en stichting Vrij dat het laagdrempeliger is om contact met elkaar op te nemen. Met een hulpvraag die je hebt waarvan je denkt nou misschien past het niet helemaal bij ons maar kunnen we het wel bij Stichting Vrij en Stichting STEK plaatsen of misschien kunnen we informatie opvragen, hoe pakken jullie dat aan? Dus ik denk dat ik daar vooral mijn profijt uit moet halen.

O: Zou je ook nadelen kunnen bedenken voor jezelf?

P: Nee, ik zou niets kunnen bedenken

O: Ik zie dat de stagiaires vaak met elkaar samenwerken binnen de organisatie, in hoeverre wordt dat gestimuleerd?

P: Heel erg, althans gewoon zoveel als we het kunnen doen. We hebben bijvoorbeeld wel eens een stagiaire bijeenkomst gehad waarbij we echt gestimuleerd worden om een samenwerkingsproject op te zetten, daar zijn ze wel echt een voorstander van. Al denk ik dat er eigenlijk wel genoeg is, dat is mijn visie erop. Het is wel allemaal meer van hetzelfde heb ik het idee.

O: Wat bedoel je precies?

P: Ja gewoon meer projecten. Dus het is allemaal van er wordt heel erg gestimuleerd van ga dingen ondernemen, projecten. Maar op het gegevenmoment zijn er ook gewoon lopende projecten waar je je denk ik gewoon kan aansluiten en je jezelf ook gewoon goed ontwikkeld. Het hoeft niet altijd nieuw te zijn, dat vind ik wel dat daar wat meer op gelet mag worden.

O: En die samenwerking met je collegas, hoe bevalt dat?

P: Heel goed, in het begin niet althans in de zin van en ik hoorde dat er 18 stagiaires waren dacht ik hoe verzin je het?! 18 stagiaires, ik ben gewend dat ik altijd de enige stagiaire ben, of maximaal twee. Maar 18 dat vond ik echt niet normaal en ik dacht ook echt van dat gaat helemaal ten koste van je eigen begeleiding en dat vind ik ook nog steeds het is wel zo want de begeleiding die ik bij mijn andere stage heb gehad, die is wel veel consequenter, veel meer dan hier. Hier moet je echt zelf naar (..) of iemand anders toe gaan wil je begeleiding ontvangen. Maar nu gaat het wel, nu zie ik er wel meer voordelen van, ik vind het wel gezellig ten eerste, ook heel belangrijk. En je kan elkaar, waar we het net over hadden, echt helpen waar nodig. Met z'n allen weet je veel meer dan in je eentje.

O: Zijn er ook bepaalde dingen die je hier hebt geleerd van het samenwerken?

P: Vooral praktische informatie heb ik geleerd. Hoe kun je de hulpvragen, dus schuldenproblematiek, waar moet je het allemaal zoeken, de sociale kaart van Amsterdam. Dus echt de praktische hulpverlening

O: Maar persoonlijk niet?

P: Nee, niet echt als ik eerlijk ben. Het is niet mooi om te zeggen natuurlijk maar eigenlijk niet.

O: Zijn er volgens jou verschillen tussen samenwerking met binnen een organisatie, waar we het net over hadden en samenwerking buiten de organisatie?

P: Wij hebben over het algemeen niet veel te maken met samenwerking buiten de organisatie, dat wordt meer door (..) (..) en (..) opgepakt. Daar merken wij niet zoveel van, al is het nu wel leuk dat jij bijvoorbeeld je verdiept in de samenwerking met stichting vrij en stek en (..) doet dat nu ook dus dat begint wel wat meer te leven.

O: Over stichting vrij stek gesproken, hoeveel weet jij van die organisaties?

P: Ik ben vorige week dinsdag naar stichting stek of vrij, ja het is hetzelfde. Daar ben ik naartoe gegaan, dat was de eerste keer dat ik met hun in aanraking kwam al moet ik zeggen dat ik wel een aantal x vandie formulieren ingevuld met cliënten om zich aan te melden bij stichting stek. Geen goede ervaringen mee. Dus we hebben kennis gemaakt met meneer waarvan ik de naam niet meer weet. En we werden wel hartelijk ontvangen. Ik weet wel dat stichting stek eigen kamers aanbied in woonvormen en stichting vrij is volgens mij meer vgan de bezoeken bij ex-gedetineerden en gedetineerden.

O: Nu over het contact waar je het net over had? Wat zijn precies je ervaringen daarmee?

P: Het zijn er niet heel veel hoor maar de ervaringen die ik heb zijn eigenlijk onbeantwoord verkeer. In ieder geval communicatie verkeer. Dan vul ik dus een formulier in dat je hoorde in te vullen en dat doen we dan altijd zo goed mogelijk. En dan staat er op de site dat je in ieder geval een reactie krijgt en uitgenodigd wordt voor een intake en al mijn cliënten, dat zijn er in ieder geval vier, die ik zo'n formulier heb laten invullen die hebben geen respons gehad, helemaal niets.

O: Wat voor effect heeft dat op jouw cliënten gehad?

P: Nou voor mijn cliënten werd het dat ze in een negatieve sleur komen. Ze denken al dat ze niet zoveel kunnen bereiken en alles zit al tegen, dan doe je je best, je stuur een brief met die postzegel die je ook nog moet kopen. En vervolgens hoor je daar helemaal niets van, dat is ontzettende demotiverend. En voor mij werkt het ook demotiverend, dan denk je ook laat maar ik ga niet meer naar hun toe.

O: En in hoeverre ben je nu betrokken bij de samenwerking?

P: Eingelijk niet, ik ben daarheen geweest, en ik dacht dat het een meeloopdienst zou zijn. Maar het was gewoon een bespreking van nou wie zijn jullie wie zijn wij en hoe of wat. Maar voor de rest ben ik niet echt betrokken bij de samenwerking.

O: Dus je bent ook niet echt op de hoogte van waar ze nu staan?

P: Nee eigenlijk niet

O: Heb je enig idee waarom ze gaan samenwerken?

P: Ik neem aan dat het is om zoveel mogelijk te kunnen bereiken met elkaar, waar we het net over hadden. Misschien is er ook wel een financiële kwestie in het spel, waarschijnlijk want dat is tegenwoordig altijd. Ja de directer redenen durf ik niet te noemen.

O: Die aspecten die we net hadden genoemd over samenwerken in het algemeen. Welke zijn volgens jou belangrijk bij deze samenwerking?

P: Ik vind het initiatief sowieso heel leuk wat er nu wordt genomen dus dat we bij elkaar gaan meekijken, dat vind ik echt een heel leuk idee. Ik denk dat dat ook heel erg goed van pas komt bij beide partijen, dan weet je ook precies wat de een en wat de ander doet en waar je elkaar kunt inzetten. Wat je net zegt die communicatie, dat is denk ik wel essentieel voor een goede samenwerking. Ik weet dus niet echt precies hoe het nu loopt, maar ik heb wel een beetje het idee dat tot nu toe de communicatie wel goedverloopt met afspraken. Maar daar durf ik eigenlijk geen uitspraken over te doen, mijn ervaring in ieder geval is, ik hoor geen klachten. Dus ik denk dat een open communicatie gewoon van belang is, elkaar ook helpen. Want ik weet niet of we elkaar als concurrenten zien. We zitten een beetje in elkaars vaarwater, dat is natuurlijk wel zo want bij Stichting stek doen ze ook nog wel eens materiele hulpverlening, en dat is natuurlijk ook onze taak.

O: Daar moet op worden gelet?

P: Ja, een beetje zoeken van. Ja je wilt ze natuurlijk ook niet dubbel verwijzen want het is ook wel handig dat ze bijstichting stek informatie krijgen terwijl ze daar ook kunnen verblijven.

O: En zijn er angsten of weerstanden bij jezelf bij de samenwerking?

P: Nee, ik zie geen hindernissen ofzo vooralsnog. Nee ik denk dat van stichting stek juist nog wat kunnen leren, misschien heel veel zelfs/

O: Zoals?

P: Als ik hoor dat ze bijvoorbeeld urgentieverklaringen kunnen aanvragen, dan denk ik van nou dat vind ik wel. Oja dat vind ik wel een belangrijke, ze hebben een hele goede relatie met de gemeente, dat mis ik echt hier bij Stichting SurAnt. Wij hebben eigenlijk niet veel samenwerkingsverbanden en connecties, ik heb het gevoel dat we meer op een eilandje hier zitten en binnen de PIs vallen we wel echt onder het ric dus daar hebben we wel veel deuren die open gaan. Maar daarbuiten schieten we nog een beetje tekort, want bij stichting stek hebben ze wel contacten met de gemeente. Urgentieverklaringen, woningen, er zijn meer mogelijkheden

O: Zijn er nog bijdragen die jij zou willen of kunnen leveren mbt deze samenwerking? Zou je bv nog iets willen doen om deze samenwerking tot een succes te maken

P: Ik sta altijd open voor nieuwe dingen, dus mocht ik nodig zijn dan ben ik altijd te benaderen. Maar ik zou nu niets kunnen bedenken, ik zit er niet goed in. Ik weet dus niet waar ze zitten, of wat er voor nodig is

O: Zijn er nog vragen of onderwerpen waar je op terug wilt komen?

P: Die we net besproken hebben? Nee



O: Zijn er nog vragen of onderwerpen die je hebt gemist? Of die je van tevoren had verwacht? Of nog aspecten die je mij mee kunt geven>

P: Hoeveel interviews ga je afnemen?

O: Dit is nr 16

P: 16?

O: Ja, hierna nog 9.

P: Ga je ook langs stichting stek en vrij?

O: Ben ik al geweest en ga ik binnen kort weer doen

P: Oke, verder heb ik geen aanvullen oid

## Interview 16

O: Zou je wat over jezelf kunnen vertellen?

P: Ik ben 22 jaar oud, ik studeer op de hogeschool utrecht, derde jaars sph. Sociaal pedagogische hulpverlening, ik ben daarnaast ook actief bij een studentenvereniging, daarnaast doe ik vrijwilligerswerk om mijn CV ook op te vullen naast mijn studie. Dat vind ik ook heel erg fijn. En ik loop stage bij Stichting SurAnt.

O: Wat voorvrijwilligerswerk doe je?

P: Ik geef huiswerkbegeleiding in de weekend aan leerlingen dus ik heb heel veel te maken met leerlingen, ook groep 8 leerlingen en ook eerste jaars, tweede jaars middelbare schoolleerlingen.

O: Sinds wanneer loop je stage bij SurAnt?

P: Sinds september 2015

O: Waarom ben je hier stage komen lopen?

P: Ik heb interesse in ex-gedetineerden, ik vind het een hele uitdagende doelgroep want ik had heel veel keuzes, SPH is echt heel erg breed. Je kan bijvoorbeeld met ouderen werken, met jongeren werken en ik zelf vind ouderen helemaal niets. Jongerenwerk dat heb ik een lange tijd gedaan en ik dacht er moet iets veranderen, jongeren is leuk maar om het uitdagend te maken wil ik gewoon met ex-gedetineerden. Dus wat heb ik gedaan, nog steeds het jongerengedeelte heb ik altijd behouden. En het gedetineerden gehouden ook, daar heb ik een combinatie van gemaakt. Jeugd detentie, in die richting. En iets later met justitie.

O: Hoe ben je in contact gekomen met SurAnt?

P: Via facebook. Mijn vrienden hebben mij eigenlijk een beetje geleid. Zij zeiden dat zij een vacature met ex-gedetineerden op facebook hadden gezien. Zij zeiden dat ze het echt iets voor mij vonden. Ik heb dus gemaïld en ik kreeg snel een reactie terug dat zij nog stagiaires zochten. Ik ben uitgenodigd voor een intakegesprek, ik heb een intakegesprek met (..) gedaan, het ging heel goed. Ik had ook een hele goede CV en motivatiebrief. Ik ben aangenomen op dezelfde dag. Ik wist niet dat het zo snel zou gaan. Ik had gedacht dat ik later wel wat terug zou horen, maar dat was juist niet het geval. En ik ben nu hier

O: Je loopt hier al een paar maanden stage?

P: Meer dan een paar maanden, meer dan een half jaar

O: In hoeverre voel je je onderdeel van de organisatie?

P: Totaal, terwijl ik stagiaire ben.

O: Hoe merk je dat?

P: Wat ik binnen SurAnt merk is dat het niet zo'n grote organisatie is. Dus dan spreek ik zelfs met de directeur en daarom voel ik me ook echt binnen de organisatie. Ik spreek met de coördinatoren, daar heb ik dagelijks contact mee. Met (..), die weet ook mijn naam, dat vindt ik tof om terug te kunnen horen van hem. Dus ik voel me gewoon actief binnen SurAnt eigenlijk. En omdat het vooral een kleine organisatie is

O: Als je mij wat zou moeten vertellen over SurAnt, wat zou je dan vertellen?

P: Dat zijn de dingen die ik ook voor het eerst heb gehoord toen ik hier ging solliciteren. Dat is dan bijvoorbeeld dat je bij SurAnt heel veel zelf initiatief moet nemen. Heel veel zelf aan de slag moet

gaan, samen moet werken met collega's, creatief moet zijn om bepaalde projecten te kunnen opstarten. Als je met goeie ideeën kan komen, SurAnt is eigenlijk een stageplek waar je heel vrij bent maar daarnaast ook heel veel taken hebt. Daarnaast ook jezelf heel goed kan ontwikkelen als je weet hoe je met die vrijheid en zelfstandigheid aan de slag moet gaan. Dat is wat ik een persoon die hier voor het eerst komt vertelt.

O: Wat zijn precies jouw taken? Wat voer je allemaal uit?

P: De grootste taken zijn de clientgesprekken en de PI's. PI in PI uit. Daarnaast ben ik bij de carroussel. Op PI schiphol geef ik voorlichting over de participatiewet, dat is een nieuwe wet die in 2015 is ingegaan. En dan KVV trainingen heb ik gewoon met (...) zelf. Dat is ook heel leuk, dat ik dan met mijn stagebegeleider de gevangenis in ga en een soort training volg. Die gelegenheid heb je bij SurAnt maar bij andere instanties zeker niet. Bij de vrijwilligersdag ben ik ook actief, en daarnaast nog vele andere kleine dingen zoals bepaalde dingen regelen voor cliënten, maar aan de andere kant naast al die grote taken heb je bijvoorbeeld ook schoonmaak aan het einde van de dag. Ja, wat heb je nog meer.. ik heb contact met de bewindvoerder maar dat valt ook onder clientgesprekken eigenlijk.

O: Hoe ervaar je het werken hier?

P: Ik vind dat het een kleine organisatie, dat vind ik heel fijn. Aan de ene kant maarja heeft natuurlijk ook zijn nadelen. Omdat het klein is, is het soms ook professioneel. Sommige dingen kunnen gaan zoals het niet hoor. Dat is wel een beetje een nadeel, dat je dan bijvoorbeeld voor de deur kan staan en de teamleider er soms niet is. Zulke dingen, maar opzich vind ik dat geen belemmering voor mijn hoofdtaken. Het hoort wel bij zo'n kleine stichting en daarwist ik ook van, en daar was ik ook op de hoogte van dus ik vind het geen probleem.

O: Je vind het geen probleem, maar zijn er wel andere aspecten van de professionaliteit die volgens jou wel beter zouden kunnen?

P: Binnen SurAnt?

O: Ja

P: Ja zeker

O: Zoals?

P: Ik vind dat er teveel stagiaires zijn, weinig begeleiders waardoor je dan weinig aandacht krijgt en ik hoor dan ook telkens van collega's ja, ik heb hier geen feedback op gekregen, ja ik voer hier geen gesprekken over met mijn stagebegeleider. En binnen SurAnt lijkt het mij wanneer er problemen ontstaan deze ook gelijk groot zijn ofzo. Wanneer iets fout gaat dat het dan gelijk groot kan worden, dat vind ik wel een beetje jammer

O: Kan jedaar een voorbeeld van geven?

P: Tuurlijk, wij hebben zo'n drie maanden geleden, was er een formulier opgesteld van de punten die stagiaires zelf niet goed vonden en die verbeterd moesten worden. Die was dan ook opgesteld en bespreekbaar gemaakt maar de manier hoe het is overgebracht is verkeerd gegaan. Waardoor het uiteindelijk een groot probleem is geworden en een soortschok voor de medewerkers zelf. Zij dachten niet dat het zo slecht binnen SurAnt zou gaan. Zoiets hebben wij meegemaakt en heel veel stagiaires heeft dat heel hard geraakt. Mensen waren ook een beetje gedemotiveerd daardoor, maar uiteindelijk is het weer opgepakt en ik zit op mijn plek (haha).

O: Dus dat gaat nu wel weer beter?

P: Ja, het is dat het toen niet goed ging, maar we hebben gewoon een niet leuk moment meegemaakt

O: En dat was met de stagiaires tegenover de coördinatoren? Dat liep niet?

P: Ja zoiets. De stagiaires waren ontevreden, dus hebben zij niet op een goede manier te woord gesteld op papier dan, op het midden vna de tafel gelegd, maar de mensen niet een op een aangesproken. En uiteindelijk is er dus een niet leuke sfeer ontstaan. Wel een moment he, het is een momentopname, niet dat het heel slecht ging en nu goed. Nee, hetwas gewoon een niet leuk moment die we samen hebben meegemaakt

O: Je werkt ook met ex-gedetineerden, hoe ervaar je het werken met deze doelgroep?

P: Het is aan de ene kant een hele moeilijke doelgroep want sommige komen de gevangenis uit en hebben heel weinig en ze verwachten heel veel van ons. En ik denk dan: waarom verwacht je dan alles van mij? Terwijl jij degene bent die het wilt, danvindt ik dat je zelf meer moet doen in plaats vanverwachten van mij. Buiten heb je eenbibliotheek, overal cafés, als je een woning nodig hebt, wij helpen jemet het aanmaken van woningnet, met het betalen van woningnet helpen.Maar vraag dan tenminste drie woningen waar je per week op moet reageren, probeer dat zelf Dante doen denk ik. Maar wat gebeurt er nou, ze zijnde detentie in, ze hebbenhelemaal niets. Ze hebben niets te verliezen en die visie die ontstaat ook niet echt binnen de gevangen, heel veel dingen wordenvoor hun geregeld, ze gaan de gevangenis is, alles is onder begeleiding, ze hebben geen enkele vrijheid. Hoe wil je dan dat zo'n persoon dingen voor zichzelf gaat regelen nadat hij twee jaar in de gevangenis zit endan uit degevangenis komt. Oke, er is wel een binnen RIC maar hoe lang gaat hij daar heen, en hoe werkt het daar nou? Ik heb wel een beetje ervaring met binnen RIC maar ook daar zijn ze niet heel zelfstandig. Die zelfstandigheid die ontbreekt, ook omdat ze in de gevangenis heel weinig zelfstandigheid en vrijheid hebben. En zo'n persoon gaat de gevangenis is, criminaliteit in omdat hij hiervoor ook heel weinig deed. Dus het ligt ook een beetje aande cliënt zelf, maar ook wanneer die gevangen zit,wordt er ook heel weinig aan zelfstandigheid, aan zelfredzaamheid gedaan vind ik.

O: Als ze er uitkomen wordt het dan lastig om ze te motiveren?

P: En dan komen ze hierheen en wij moeten, wij zijn verantwoordelijk voor participatie, reïntegratie. Nee, dat werkt zo niet. In de gevangenis moet het al gedaan worden.

O: Zijn er bepaalde evaluatie of beoordelingsmomenten met betrekking tot jouw functioneren?

P: Wij hebben twee keer, drie keer zelfs, een gesprek vanuit school. Met mijn slber en mijn stagebegeleider, ik heb een stagegesprek in het begin gehad. Dan is het de bedoeling dat ik ongeveer een beeld krijg hoe mijn stageverslag eruit moet zijn en dat mijn slber moet zeggen van of ik op de goede weg ben of niet als ik zo doorga bij de middenevaluatie. De middenevaluatie heb ik gedaan, dat gesprek hebben wij ook gehad, die ging wat minder goed, minder positief. En nu is het dus herkansen. Dus we hebben drie grote gesprekken vanuit school en stage gemixt. Maar daarnaast heb ik natuurlijk ook een keer in de drie weken een gesprek met mijn stagebegeleider hier. Maar dan is het ook dat ik zelf naar mijn stagebegeleider moet gaan, dat ik zelf het initiatief moet nemen. Zo werkt het binnen SurAnt, je moet zelf initiatief nemen. En dat stimuleert dus ook de zelfredzaamheid, dat ik mijzelf daarin ontwikkel.

O: Wat maakt de organisatie uniek?

P: Ja, goeie vraag. Ik heb niet bij andere organiasties die met ex-gedetineerden omgaan gewerkt. Ik weet niet echt wat stichting SurAnt uniek maakt. Wel een ding vind ik heel mooi, dat cliënten, gedetineerden en ex-gedetineerden zonder afspraak en zonder iets te betalen naar binnen kunnen lopen. Dat vindt ik heel erg super. Dat maakt het wel een beetje uniek denk ik.

O: We gaan het hebben over samenwerking in het algemeen, wat versta jij onder samenwerking?

P: Als ik denk aan samenwerking dan denk ik dat je dan informatie met elkaar deelt, dat je je eigen mensen naar de andere stichting stuurt en dan omwisselt met elkaar, zulke dingen.

O: Waarom denk je dat organisaties met elkaar samenwerken?

P: Je bedoelt stek en surant?

O: Nee, in het algemeen? Stek, Vrij en SurAnt komen we zometeen op terug.

P: Om te groeien, om dingen beter aan te pakken. Een stichting heft bepaalde dingen wel goed en de ander minder goed en wat gebeurt er bij samenwerking, dan verbeter je elkaar. Dan sta je ook sterker in je schoenen, dan ben je groter en meer naamsbekendheid. Dat een beetje.

O: Weet jij in hoeverre SurAnt op dit moment met organisaties samenwerkt?

P: Ik heb meegekregen dat mensen nu van SurAnt naar STEK gaan om een presentatie te houden, maar dat is alles wat ik weet.

O: En ook met andere organisaties?

P: Humanitas heb ik begrepen dat ze daarmee samenwerken. Maar ik heb echt helemaal niets ervan teruggezien binnen mijn stage.

O: Jij wordt daar ook niet bij betrokken?

P: Ik weet ook niet om wat voor samenwerking het gaat. Het is ook een beetje mijn verantwoordelijk om erachter te komen om wat voor samenwerking het gaat omdat het dus een stageplek is waar je zelf initiatief moet nemen. Maar aan de andere kant denk ik ook dat wij daar wel meer informatie over mogen krijgen en dat ik dat niet perse moet vragen of hoeft te vragen.

O: Jij hebt dus ook niet heel veel ervaring met samenwerking of contact met andere organisaties?

P: Met Humanitas niet, maar wij zijn bijvoorbeeld wel bezig met flyereren om bepaalde samenwerkingen wel op te pakken, maar dat is buiten wat jij onderzoekt

O: Welke aspecten vindt jij belangrijk als jij denkt aan samenwerking, om deze goed te laten verlopen?

P: Ik denk dat vertrouwen heel erg belangrijk is, communicatie is echt heel erg belangrijk. Die twee denk ik dat het belangrijkste zijn

O: Wat gebeurt er volgens jou als dat er niet is?

P: Als je geen vertrouwen hebt, ik werk niet met iemand samen waarmee ik geen vertrouwen heb omdat ik dan denk dat ik, dat het niet goed zal verlopen omdat dingen achter mijn rug kunnen gebeuren waarbij ik uiteindelijk niet op de hoogte zal zijn of waarbij ik niet denk dat iets wat ik de andere organisatie als taak geef dat zij dat niet goed gaan uitvoeren, waardoor dan bepaalde dingen ontstaan dat het de samenwerking terugdringt.

O: Dus je kan niet goed met elkaar in gesprek gaan? Dat soort dingen?

P: Ja, je kan niet goed met elkaar in gesprek gegaan, je kan je taken die jij aan de anderen wilt geven niet geven omdat je denkt dat het niet uitgevoerd gaat worden, je kan heel veel niet als je het vertrouwen niet hebt. En communicatie is ook heel erg belangrijk, wanneer je niet met elkaar communiceert en elkaar niet op de hoogte houdt dan werkt het ook niet heb ik net al gezegd. Als wij een taak uitvoeren en zij daar niet op de hoogte van zijn en zij ook iets doen dat wij niet weten, dan gaat het met elkaar botsen en als we met elkaar botsen dan gaat dat frustrerend werken en dan kan je ook niet samenwerken

O: Welke voordelen kan je voor de stichting bedenken bij samenwerking?

P: Ik zou het wel fijn vinden om dus niet alleen binnen SurAnt te werken maar dat ik dan ook bij andere organisaties langs kan gaan en daar ook wat dingen mee kan pikken, ervaring die ik hier heb opgebouwd met hun delen dat zij naar ons toekomen en hun eigen ervaring ook delen met deze doelgroep want zij zijn nog uitgebreider bezig, zij zijn ook met woningen bezig en wij niet. En als wij met hun samenwerking dan kunnen zij vertellen dat zij ex-gedetineerden aannemen en dan mogen ze overnachten maar omdat wij daar geen ervaring mee hebben kunnen zij dat aan ons vertellen en hoeven wij dat niet opnieuw te ervaren. En zo zijn er nog heel veel andere aspecten die meespelen met samenwerking die voordelig zullen zijn.

O: Zijn er ook nadelige aspecten volgens jou?

P: Samenwerken is altijd moeilijk, het moet een beetje klikken tussen organisaties. En als die klik er niet is dan gaat het heel moeilijk en als beide organisaties denken van oke dit is gewoon bullshit dan gaat het juist nog slechter worden en dan heb je een bepaald wantrouwen en een bepaald vooroordeel tegenover samenwerken. Wat gebeurt er dan: dan werken we ook moeilijker samen met andere organisatie omdat je die vooroordelen hebt opgebouwd, dat kan een nadeel zijn. Kan, is een gevolg eigenlijk. Maar ook binnen stagiaires, binnen stichting SurAnt, dat ik als stagiaire niet met die andere stagiaire kan omgaan omdat de manieren van werken ook heel erg anders zijn. Dat kan ook ontstaan, dat nadeel is er ook.

O: Dus je hebt nadelen voor de organisatie maar ook voor jezelf, dat wanneer jij niet klikt met die andere stagiair dan wordt het ook lastig.

P: Ja, onder andere. En dat bepaalde stagiaires mijn taken overnemen, dat zou ik ook niet willen.

O: Zijn er ook positieve aspecten voor jezelf, kan je die ook bedenken?

P: Dat ik dan taken opkrijg van hun, waarbij ikzelf niet bekend mee ben. Die ik kan uitvoeren, dat ik leuk zal vinden. En dat voor hun ook goed zou werken omdat zij dan nieuwe mankracht erbij hebben waarbij nieuwe kwaliteiten naar voren komen en dat die vaardigheden dan ook opgebouwd kunnen worden. Zij hebben bijvoorbeeld twee stagiaires, en wij vijftien stagiaires. Dan kunnen zij kijken, wie zou hier goed in kunnen werken, wie is hier goed in en wie kunnen wij gebruiken. Dat is voordelig voor hun maar ook voordelig voor mij omdat ik nieuw taken krijg en mijn vaardigheden ook kan ontwikkelen daar.

O: Werk je binnen SurAnt ook met andere stagiaires samen?

P: Ja

O: Hoe ervaar je dat?

P: Dat is heel belangrijk, er zijn natuurlijk stagiaires waarmee het goed klikt, waarmee het minder goed klikt. Maar ik heb in het algemeen een goede samenwerking met iedereen, ik heb daar geen problemen mee. En soms moet je gewoon met bepaalde personen samenwerken waarbij het ook niet goed klikt. Dan maak ik er gewoon het beste van of laat ik dit een beetje duidelijk maken bij die persoon en die persoon weet dat ook van mij. Waardoor het niet meer gebeurt en dan een efficiënte samenwerking met collegas hebben. Dus ik ervaar het eigenlijk wel goed omdat ik zelf ook bepaalde dingen mag regelen, kan regelen. Maar aan de andere kant, als het alleen onder stagiaires gedaan wordt dan kan dit ook negatief worden omdat het uit de hand kan lopen. Die stagiaire haat de andere stagiaire, die andere vind het niet leuk met iemand anders. Dat kan niet werken waardoor de coördinatoren daar wel een beetje de touwtjes in handen moeten hebben en niet alleen maar aan stagiaires moeten overlaten, en dat zie ik wel minder.

O: De coördinatoren zouden er volgens jou een meer begeleidende rol in kunnen hebben?

P: Ja. Jij had het net over samenwerking met collega's. En ga je ook een vraag stellen over samenwerking met coördinatoren?

O: Dat was ik niet van plan, maar nu je het zegt, vertel maar.

P: Dan vul ik die gelijk in. De coördinatoren hebben een hogere functie dan ons als stagiaires. Als het minder goed gaat met de coördinatoren, dat kan natuurlijk ook gebeuren. Dan moeten er ook bepaalde acties onernomen worden. Omdat ik als stagiaire minder te zeggen heb is het vaak dat wanneer samenwerking met coördinatoren niet goed gaat dat ik dan in een lage positie ben, in een negatieve sfeer kom en in een negatieve positie kom. Dat heb ik wel meegemaakt met vcoördinatorren. En mijn reddende factor was dan mijn stagebegeleider, zij is wel een hele goede stagebeleider, daar heb ik heel veel geluk mee. Anders denk ik dat ik niet het vol zou houden. Met de niet goede samenwerking met de andere coördinatoren

O: Wat ging er precies niet goed?

P: Dat zij ten eerste een andere positie had, meer macht had en omdat zij meer dingen regelt misschien waar ik het niet mee een s zou zijn. Omdat zij bepaalde dingen, een bepaald oordeel over mij heeft waarbij ik denk van oke dat is jouw oordeel maar daar ben ik totaal niet mee eens waardoor ik bijvoorbeeld ook in een bepaalde PI pas later in mocht en dat vond ik ook heel erg irritant. Waarom ben jij degene die over mij beslist, vooral over mijn karakter ook. Ik vond dat, nee, dat is niet aan jou om dat te beoordelen en dan met de PIS. Als jij dat wilt, als jij daar een bepaald oordeel over hebt dan moet je ook met goede argumenten komen en ook argumenten waar je mij kan overtuigen vind ik, dat is mijn mening. En daar hadden we een beetje discussie over en dat ging een beetje verder.

O: Maar dat is door je stagebegeleider opgelost?

P: Ja

O: In hoeverre wordt samenwerking gestimuleerd hierbinnen door de leiding?

P: Het wordt wel gestimuleerd want je kan het vaak niet alleen doen. Wanneer er een bepaalde taak is, dan komt bijvoorbeeld mijn stagebegeleider naar mij toe en zegt dat er een bepaalde taak is, of ik deze zou willen delegeren. En de taak die gedelegeerd moet worden, dat gebeurt dan vaak met andere twee collega's. Twee aan twee, drie aan drie. SurAnt stimuleert samenwerking vooral om minder fouten te maken, zij willen ook niet de dupe worden van taken die een persoon uitvoert. En aan de andere kant, wanneer je samenwerkt dan ben ik als stagiaire ook niet verantwoordelijk voor de hele taak, dan heb ik zoiets van oke wij hebben het samen gemaakt en wij zijn er samen verantwoordelijk voor en niet alleen ik, waardoor ik niet alle problemen krijg. En ik denk altijd dat wanneer je samenwerkt, daarbij heb je drie gedachtes in plaats van een. Dan heb je niet een persoon, nee dan heb je drie personen naast elkaar. Dat is niet een plus een plus een, maar is dat 111. Dan ben je veel sterker, dan kan je ook veel meer dingen regelen eigenlijk.

O: Zijn er volgens jou verschillen tussen samenwerking binnen een organisatie en samenwerking buiten de organisatie met anderen?

P: Ik weet dat echt niet want ik weet echt niet hoe SurAnt omgaat met andere mensen bij andere organisaties.

O: Nu komen we bij Stichting Vrij en STEK. Net vroeg ik je om Stichting SurAnt te omschrijven, als ik je deze vraag zou stellen maar dan bet vrij en stek, wat zou je me dan vertellen?

P: Wat ik heb begrepen is dat Vrij en STEK organisaties zijn die al lang bestaan, vanaf 1970. En die al heel veel ervaring hebben met de doelgroep, maar aan de andere kant nog steeds werken met een oude methode omdat de leiding al die tijden dezelfde persoon is. Een beetje een dictatuur denk ik, is gebleven omdat een persoon zoiets heeft opgericht en telkens aan het hoofd is gebleven en niet hebben gekeken naar waar de potentie ligt. Wie kunnen we beter inzetten die beter functioneert dan deze persoon, dat is waarschijnlijk niet gebeurd waardoor STEK en Vrij een organisatie is die wel veel ervaring heeft maar bepaalde dingen heel erg anders aanpakt dan SurAnt en ook een heel slecht, niet slecht, maar wat minder goede pand heeft dan SurAnt zelf. Ze zijn ook veel kleiner dan SurAnt heb ik begrepen. Ik denk dat SurAnt groot is omdat zij veel stagiaires heeft en STEK kleiner is en meer vanuit bovenaf bepaalde dingen geregeld worden. En de stagiaires daar heb ik geen ervaring mee, maar dat denk ik aan de hand van de informatie die ik heb gekregen, dat zij daar meer opdrachten uitvoeren en minder zelf verantwoordelijk zijn en minder actie zelf mogen ondernemen, denk ik.

O: Heb jij wel eens contact met die organisaties gehad?

P: Ik heb het (..) contact gehad een keer. Omdat ik STEK had gebeld, heel grappig, ik had STEK gebeld en gevraagd over de woningen en ik heb gehoord, te horen gekregen dat er woningen vrij zouden zijn en dat er ook nieuwe regeling zou zijn en dat vanaf nu alles via de gemeente zou werken. Dit heb ik van een medewerker gehoord, en toen ik later terugbelde en dit besprak met mijn collega's heb ik van mijn collega's antwoorden gekregen hoe dat nou kon? Zoiets is toch niet mogelijk, toen heb ik teruggebeld en toen sprak ik met (..). Hij zei dat het inderdaad niet klopte. Ik dacht van hoe kan het nou zo zijn dat ik de ene week iets anders te horen krijg en de andere week weer iets anders te horen krijg. Ik dacht van dit kan toch niet?! Dus daardoor heb ik ook een beetje slechte ervaringen bij stek meegemaakt

O: Heeft dat ook invloed op de manier waarop je naar de organisatie kijkt ?

P: Een heel klein beetje. Want ik hou niet van vooroordelen, die wil ik zoveel mogelijk bij mij houden. Maar ik heb wel gedacht van het is een kleine organisatie waar bepaalde dingen niet gecommuniceerd worden, zulke gedachten heb ik/

O: Dat is wel het beeld wat je hebt eigenlijk?

P: Ja

O: In hoeverre ben jij bij deze samenwerking betrokken?

P: Ik vind het heel vaag.

O: Je weet ook niet precies waarom ze gaan samenwerken?

P: Dat weet ik allemaal wel, maar wat ik vaag vind is dat ik door mijn collega's mee heb gekregen of ik mee zou willen gaan naar een bepaalde presentatie of zou je mee willen presenteren of een presentatie willen maken. Ik heb mezelf opgegeven maar later heb ik niets teruggehoord terwijl via mail ik te horen heb gekregen dat ze er wat mee gingen doen. En later was het meer van dat twee mensen daarheen gingen en verder met mij niks gecommuniceerd hadden. En dan ontstaat bij mij zoiets van: oke wat heeft de leidinggevende over mij gezegd, over de samenwerking van stek en surant. Waarom wordt dit niet aan mij verteld? Waarom wordt het niet met mij overlegd en wordt er niet gezegd van oke deze personen gaan het voortaan doen en jij zit er toevallig niet bij. Niets wordt gecommuniceerd, het is gewoon, er wordt wat geregeld en ik ben niet op de hoogte en ik moet dat telkens vragen, hoe zit het ermee? En de vraag van waarom ben ik niet ingedeeld heb ik niet gesteld omdat dat het ook heel gevoelig bij mij ligt, dat moet ik dan zelf vragen. Ik weet niet, het is natuurlijk ook mijn verantwoordelijkheid om dat te vragen, maar ik vind het gewoon heel slecht hoe het is gegaan.



O: Is het voor jou exemplarisch over hoe de hele samenwerking met STEK en Vrij wordt gecommuniceerd?

P: Nee dat niet. Wat ik net heb verteld is meer binnen SurAnt met collega's.

O: Zonder je eigen inbreng enzo, in hoeverre weet jij precies wat er allemaal speelt of welke ontwikkelingen er zijn met de samenwerking?

P: Het is net begonnen dat we presenteren en dat daar mensen heen gaan. Maar wij hebben tot nu toe heel weinig te horen gekregen over hoe de presentatie is geweest, wat onze stagiaires daar hebben gedaan, het wordt niet naar het hele, hoe noem je dat, het hele team gecommuniceerd. Ik moet gewoon zelf naar de persoon toe gaan die dat heeft gedaan en dan moet ik vragen hoe het is gegaan. Want het is iets heel belangrijks, wij als SurAnt, wij als team moeten weten hoe de samenwerking gaat om ook een bepaald beeld ervan te creëren. En niet dat ik zelf naar die ene persoon moet toegaan om te vragen hoe het is gegaan. Nee, bij de dagstart moet dit besproken worden. En bij SurAnt is het vaak zo van, wanneer die stagiaire niet vindt dat het nodig is, dat dit bij de dagstart verteld wordt, dan houdt het op. Dan gebeurt het niet. En omdat de coördinatoren en de medewerkers het heel erg druk hebben houden zij zich meer bezig met die hele belangrijke dingen en zulke kleine dingen, ik weet niet of het klein genoemd kan worden, vervagen dan automatisch. En er is dus geen controle op hoe het is gegaan, alleen de coördinatoren weten hoe het is gegaan en de personen zelf die er naar toe zijn gegaan. Ik en de rest, en ik weet zeker dat 60% helemaal niets weten, ik weet nu nog wel wat meer denk ik, jij hebt de interviews gehouden dus jij weet meer hoe het is gegaan. Maar dit is wat ik denk.

O: In hoeverre begrijp jij dat deze organisaties met elkaar gaan samenwerken?

P: Wat bedoel je met begrijpen?

O: Heb je enig idee waarom ze gaan samenwerken? Of wat precies de reden is?

P: Ja omdat ik een nauwe band met mijn stagebegeleider heb en zij heeft een nauwe band met hun krijg ik veel informatie van mijn stagebegeleider. Daar heb ik geluk mee. En zij vertelt dus dat die directeurs van daar, stek en vrij, dat zij vrij oud zijn geworden, dat zij met pensioen willen en samenwerking zoeken om overgenomen te worden in plaats van vervaagd worden zodat er geen vrij en stek meer bestaat. Zij willen alles wat ze dan hebben willen ze door laten gaan. Maar dan vind ik het vaag van hun dat zij dan niet binnen hun eigen organisatie tot de dag van vandaag niemand tot het bestuur of tot de directeur hebben benoemd. Dat vind ik wel vaag van hun, maar aan de andere kant is dat wel goed voor SurAnt omdat wij hun overnemen en zij ons overnemen.

O: Welke aspecten van samenwerking die we net hebben besproken vind jij belangrijk bij deze specifieke samenwerking?

P: Dezelfde, communicatie en vertrouwen. Ik kan niets anders bedenken, als jij nog wat andere dingen weet.

O: Nee, wat jij weet is belangrijker dan wat ik weet.

P: Wat kan er nog meer zijn, ik kan niets bedenken. Als ik nog andere dingen te horen krijg dan denk ik vast van oja die zijn natuurlijk ook belangrijk.

O: Maar het gaat erom wat jij denkt

P: Nee dat snap ik

O: Zijn er angsten of weerstand die jij persoonlijk zou kunnen hebben?

P: Nee, de samenwerking is zodanig klein lijkt mij nu of zodanig onduidelijk waardoor ik niet eens

daaraan denk. Dus ik denk niet dat het veel invloed op mij zal hebben. Ik denk juist dat ik dan meer taken ga krijgen omdat zij hun taken niet zo veel uitvoeren waardoor wij van SurAnt daarheen gaan. Dus ik ben niet bang dat ik geen taken meer ga krijgen of dat ik bang ben voor zoiets. Ik denk dat het voor mij juist positief gaat werken.

O: Welke bijdrage zou jij kunnen of willen leveren met betrekking tot deze samenwerking?

P: Ik weet het niet. Het is veel te onduidelijk voor mij

O: Dan zijn we er bijna, zijn er nog vragen of onderwerpen waar je op terug wilt komen?

P: Nee

O: Zijn er nog vragen of onderwerpen die je hebt gemist?

P: Nee, nee ik heb er zelfs iets aan toegevoegd.

O: Dat is altijd goed!

## Interview 17 (2 participanten)

O: Zouden jullie iets over jezelf willen vertellen?

P1: Ik ben (..) ik heb hier drie schooljaren als stagiaire gewerkt. Bij STEK en Vrij. Eerst op MBO niveau stage gelopen twee dagen per week, daarna drie dagen per week. Daarna ben ik verder gegaan met mijn HBO opleiding en heb ik hier een half jaar 2 dagen per week werkstage gelopen, ik volg nu de opleiding maatschappelijk werk en dienstverlening

O: En hoe ben je hier terecht gekomen?

P1: Op het MBO ben ik hier terecht gekomen via (..) die liep het jaar daarvoor stage hier. En die had het wel naar zijn zin dus toen ben ik hier beland

O: Dus je hebt hier drie jaar stage gelopen eigenlijk?

P1: JA

O: En wat was de motivatie om hier stage te lopen?

P1: Ik heb eerst op het MBO stage gelopen met dak en thuislozen. En dat beviel me echt totaal niet, ik wilde toen totaal iets anders doen. En toen ben ik hier terecht gekomen, ik kan me herinneren dat ik toentertijd nog niet echt de motivatie had om met gedetineerden maar juist door hier te werken interesseert het me juist wel heel erg en had ik besloten om terug te komen.

O: In hoeverre voelde je je onderdeel van de organisatie?

P1: Ja wel voor een groot deel, je krijgt vrij veel verantwoordelijkheden hier. En je wordt in principe gewoon vrij gelaten in je doen en laten. Dus wel vrij groot

O: En bij jou? Kan je wat over jezelf vertellen?

P1:

P2: Ik ben (..). Ik heb ook een aantal jaren stage gelopen, 3 jaar ook. Ik ben hier terecht gekomen op het MBO. Toen kreeg ik van mijn leraar toen een stageplaats voorgeschoteld via een briefje en zag ik dus gedetineerden en ex-gedetineerden staan, dat leek me dus wel spannend. Zo ben ik hier eigenlijk terecht gekomen. En toen heb ik twee jaar stage gelopen, en nu voor het HBO nog een half jaar

O: In hoeverre voelde je onderdeel van de organisatie?

P1:

P2: Ja, ook wel voor een groot gedeelte. Vooral omdat je veel inzichten krijgt, je ziet veel wat hier gebeurt en je krijgt ook veel verantwoordelijkheden.

O: Als jullie deze organisatie moeten omschrijven wat zouden jullie dan zeggen?

P1: Ik denk dat het een organisatie is die goed werk verricht, ook voor de cliënten. Maar met een gebruiksaanwijzing. Het doel is goed wat ze doen en de werkzaamheden zijn heel goed. Maar het gebeurt hier wel op een bepaalde manier waar je eventjes moet inkomen denk ik.

P2: Alles is wat verouderd ook, de rapportages vinden nog schriftelijk plaats, de intakes, dossiers alles is nog schriftelijk. Het loopt allemaal een paar jaar achter

O: Via school en thuis ben je wat anders gewend natuurlijk, hier moet je terugschakelen?

P1: Ja, klopt

P2: En er is natuurlijk maar één professional, en de rest zijn vrijwilligers en stagiaires. Dus het loopt eigenlijk grotendeels op vrijwilligers

O: Zien jullie dat als positief of negatief?

P1: Beide, want ik vindt het mooi dat vrijwilligers zich inzetten voor dit werk. En het levert de doelgroep ook wel wat op de bezoeken in de gevangenis, het sociale contact. Aan de andere kant ben ik wel van mening geweest dat het beter had geweest als er een of twee extra professionals waren die ook de stagiaires wat meer kunnen begeleiden en ook bijvoorbeeld bepaalde gesprekstechnieken

beheersen, via bepaalde methodieken kunnen werken. Dat mist dan wel

P2:

O: Wat voor rol hadden jullie hierbinnen? Wat voor taken voerden jullie uit?

P1:

P2: De eerste periode dat we stage liepen voerden we vooral taken uit voor vrij, mensen bezoeken in de gevangenis, kleding brengen naar de gevangens. In de tweede periode hbo hebben we ons vooral ontfermd over STEK, de mensen in de woningen en die begeleiden. Huisbezoeken doen en hen begeleiden als ze problemen hadden.

O: Hoe ervaren jullie het werken hier?

P1: Ik vond het altijd wel uitdagend en het was niet iets saais ofzo, je had altijd wel wat te doen en je mocht ook veel verschillende dingen doen, dat vond ik leuk, dat je bijvoorbeeld buiten de deur was en dan weer op kantoor. Ik vond het gevarieerd en ik vond het ook wel uitdagend, soms stond je voor situaties die best wel spannend waren

P2:

O: Was dat dan met een cliënt ofzo?

P1: Ja, met cliënten. Bijvoorbeeld als wij op huisbezoek gaan bij cliënten waarvan wij weten dat hij een beetje tegendraads is en vervelend kan zijn. Dat je van te voren een beetje bedenkt, nou je weet dat hij zo kan zijn, hoe gaan we dat aanpakken en hoe gaan we het toepassen. Dat soort dingen zijn leuk, als je uiteindelijk ziet dat je een bepaalde methodiek toepast en je ziet dat die uiteindelijk gewerkt heeft. Dat vind ik mooi

P2:

O: En hoe gold dat voor jou, het werken met de doelgroep?

P1:

P2: Het eerste jaar dat ik stage liep had ik zoiets van wow wat ga ik nu doen. Maar ik merkte eigenlijk vanaf dag een dat ik hier werk dat het me eigenlijk wel heel goed bevalt. En ik denk er heel erg tegenaan kijken alsof de doelgroep een soort van agressief is omdat ze toch een verleden hebben met justitie. Maar ik merk juist dat omdat je jezelf inzet voor de doelgroep dat ze een soort respect voor jou krijgen. Ze zijn tegen mij altijd heel relaxed geweest. En tuurlijk botst het wel eens een keer in en gesprek met de cliënt, maar ik voelde me altijd heel relaxed in het werken met de doelgroep

O: Jullie hebben hier stage gelopen, wat voor beoordelingsmomenten hadden jullie?

P1: We hadden een bepaald aantal opdrachten inderdaad van school, hbo dan, die we in moesten leveren. Dat is drie keer een verslag geweest

P2: Ja, volgensmij is het drie keer een verslag geweest en tussen het eerste en tweede verslag kwam onze leraar vanuit school hiernaartoe voor een gesprek en dan met (..) erbij. En het is nu nog de bedoeling dat we een datum prikken, dat (..) naar onze school toekomt. En elke keer als we een verslag inleverden bij (..) dan gingen we daar samen even naar kijken, dan namen we dat door

O: Waren er verder ook informele contacten met (..)?

P1: We hebben wel om de een vergadering hier, ik heb het nooit echt nodig gehad ook. Maar als het nodig zou zijn dan was er wel de ruimte voor, daar wordt wel tijd voor gemaakt ja.

P2:

O: Zijn er aspecten binnen de organisatie die volgens jullie uniek zijn, vergeleken met andere organisaties in het werkveld?

P1: Ik ben niet eerder een instelling gekomen waar er maar een coördinator is en dan zoveel

vrijwilligers betrokken zijn bij de instelling. Ik vind ook dat de instelling redelijk lang bestaat, al 40 jaar ongeveer. Dat is ook wel uniek

P2: Het is moeilijk te zeggen, er wordt natuurlijk op een bepaalde manier gewerkt maar wij hebben, ik heb nog niet heel veel andere instanties gewerkt. Maar ik denk dat elke instantie wel op zijn eigen manier werkt, dat is moeilijk te vergelijken

O: Jullie gaven net al een beetje aan over dat het een beetje verouderd was, zijn er nog andere aspecten die volgens jullie beter zouden kunnen?

P1: Wat ik al zei, vooral de methoden en methodieken waar volgens gewerkt kan worden. Dat gebeurt nihil eigenlijk. Ik denk dat de huisbezoeken aan de STEK woningen wel intensiever kan en mag eigenlijk. En soms is het hier een beetje, hoe moet ik dat zeggen, ongeregeld. Soms is het niet echt duidelijk wie waar mee bezig is. Het loopt soms allemaal een beetje door elkaar. Er mist structuur af en toe. En ik denk ook dat het ermee te maken heeft dat we geen digitale agenda hebben. Dat je bijvoorbeeld een app op je telefoon hebt zodat je weet wie waarmee bezig is. Ik denk dat wel een grote vooruitgang zou zijn. Verder heb ik geen idee eigenlijk

P2: Nee, ik ook niet

O: Het volgende onderwerp is samenwerking, wat verstaan jullie daaronder?

P1: Met andere mensen een bepaald doel willen bereiken, dat is wat er bij mij naar binnen schiet eigenlijk

P2: Ja, met bepaalde mensen een gemeenschappelijk doel bereiken denk ik

O: Waarom denken jullie dat organisaties met elkaar samenwerken?

P1:

P2: Omdat er gemeenschappelijke doelen zijn die zij met meerderen makkelijker kunnen bereiken.

O: Dat je er samen makkelijker komt?

P1:

P2: Ja klopt, alleen is het moeilijker vaak

O: Weten jullie in hoeverre Vrij en STEK met andere organisaties samenwerken

P1: Met de gemeente Amsterdam wel redelijk, veel contacten met DWI ook, dat zijn wel de twee belangrijkste denk ik

P2:

O: Hebben jullie daar ervaring mee met die samenwerking, waren jullie daarbij betrokken?

P1:

P2: Ja, dat je soms contact hebt met iemand van de gemeente over bijvoorbeeld iemand zijn woonverleden. En verder heb je organisaties waar je naar doorverwijst enzovoort maar daar werk je niet echt mee samen

O: En het contact met die organisaties, hoe liep dat, met de gemeenten en DWI?

P1: Met de gemeente hadden we vaak contact via de e-mail. Er was een cliënt binnen gekomen voor de intake, toen moesten wij bij zijn contactpersoon bij de gemeente zijn woonverleden aanvragen voor de binding, om te kijken of de binding er wel is. En verder doen wij voordrachten naar de gemeente toe, en dat is om cliënten voor te dragen voor een urgentie in de gemeente Amsterdam. Dat ging per post daarheen, dat leverde we daar af. Verder was er niet echt meer contact met de gemeente, dat deed (..) eigenlijk. En DWI, iedere cliënt heeft een casemanager daar zeg maar, en mocht er wat fout zijn gegaan met de huur of er is een huursverhoging of er moet nog iets afgetrokken worden wat de cliënt

nog hoort te krijgen dan ging dat via het contactpersoon. Verder was er geen intensief contact ofzo.  
P2:

O: Welke aspecten vinden jullie belangrijk bij samenwerking?

P1: Van te voren moet het duidelijk zijn wat de reden is van de samenwerking, wat het doel en wat beide partijen op kan leveren, de samenwerking. En de communicatie is heel belangrijk. Het kan zijn dat SurAnt heel anders te werk gaat dan dat stichting Vrij en STEK dat doen.

P2: Ik denk dat er regelmatig overleg moet zijn bepaald. Als je met bepaalde organisaties samenwerkt ontstaat er anders ruis, dan gaan dingen door elkaar lopen, dus regelmatig overleg is belangrijk

O: Welke voordelen kunnen jullie bedenken voor de stichtingen bij samenwerking?

P1: Je merkt sowieso wel dat bijvoorbeeld de klusaanvragen, de aanvragen voor kleding en afwasdingen, dat het heel erg terug is gelopen. Omdat nu de eerste overplaatsingen vanuit de Bijlmerbajes al plaatsvinden naar Zaandam toe. Wat dat betreft is het wel een stuk rustiger geworden. En ik denk ook dat de stichting wel het een en ander zou kunnen leren in het begeleiden van de cliënten die in een woning zitten. Dat zou wel meer werk op kunnen leveren. Misschien ook een frisse wind door de organisatie, het bestuur wat er nu zit dat zit er al redelijk lang. En ik merk toch wel dat het redelijk vastgeroest is, er vinden weinig vernieuwing meer plaats. Alles gaat nog een beetje zoals het een paar jaar geleden ook ging. Dus misschien een frisse wind door de organisatie

P2:

O: En zijn er ook negatieve dingen die jullie kunnen bedenken voor de organisatie?

P1: Nee eigenlijk niet

P2: Nee ik ook niet

O: En zijn er persoonlijk voordelen die jullie kunnen bedenken?

P1:

P2: Dat je misschien toch bij een samenwerking bijvoorbeeld uitgewisseld kan worden zodat je meer ervaring kan opdoen als stagiair. En om op het vorige punt terug te komen, je hebt heel veel vrijwilligers die al jaren voor de stichting werken. Stel dat een samenwerking met SurAnt zou komen, dan zou er inderdaad een frisse wind door de organisatie kunnen waaien waardoor je misschien hebt dat de vrijwilligers helemaal geen zin hebben in verandering, waardoor ze misschien minder gemotiveerd zijn of ermee stoppen, als er veel veranderingen plaats zou vinden. Dat is het enige nadeel dat ik zou kunnen bedenken. Dat de vastgeroeste personen die toch belangrijk zijn voor de stichting dat zij er geen zin meer hebben. Die zijn ook al wat ouder, de mensen die wat langer vrijwilliger zijn

O: Heb je enig idee hoe je die binnen boord zou kunnen houden?

P1:

P2: In overleg gaan met ze ook, dat zal wel veel tijd kosten. Het is niet per definitie zo dat iedereen afhaakt maar als je merkt dat bijvoorbeeld mensen strubbelingen hebben, je kan bijvoorbeeld een avond organiseren. Wij hebben vier keer per jaar een vrijwilligersavond, daar zou je een thema van kunnen maken: samenwerken met SurAnt. Dan kan iedereen zijn vragen stellen en zeggen wat hij wil. En dan zou je nog een keer, als ze dan al samenwerken, dan zou je dat nog een tweede keer kunnen doen. Als mensen dan ergens tegenaan lopen kunnen ze dat aangeven. Dat je daar ook goed over met ze communiceert bijna. Maar als ze echt niet willen blijven is er weinig dat je eraan kan doen.

O: Zouden jullie persoonlijk nadelen kunnen bedenken?

P1: Ik denk alleen maar dat stagiaires er wel baat bij kunnen hebben, want bijvoorbeeld SurAnt heeft een binnen RIC volgens mij en wij komen verder vrij weinig binnen de gevangenis zelf. Behalve

wanneer we een gesprek hebben met de gedetineerden. Dus ik denk dat er voor de stagiaires veel vernieuwing in zit. Maar nadelen, misschien als de samenwerking niet soepel verloopt dat het ook wel zijn doorslag heeft op de stagiaires. Ik denk alleen dat het voor de stagiaires wel positief is.

P2: Voor ons weinig denk ik

O: Hebben jullie binnen de organisatie ook veel samengewerkt met elkaar?

P1: Ja, onwijs veel

P2:

O: Dat wordt ook gestimuleerd vanuit de coördinator?

P1: Ja, het was wel omdat wij hier al eerder hadden stagegelopen de bedoeling dat wij de eerste paar weken en maanden zeg maar de andere stagiaires een beetje in gingen werken. Dat is vanaf dag een vrij intensief

P2: Wij doen eigenlijk niets individueels, je bent altijd wel met zijn tweeën bezig. Als je naar een cliënt toe gaat ofzo dan ben je wel met zijn tweeën bezig. In principe werk je altijd samen. Op kleine schaal en op grote school

O: Hebben jullie daar wat van geleerd, van de samenwerking onderling?

P1: Waar ik tegenaan ben gelopen is dat ik het moeilijk vindt om andere mensen

verantwoordelijkheden te geven over werk met het idee dat het een goede afloop krijgt. Dat vindt ik persoonlijk lastig. En het samenwerken zelf, ja soms anders kunnen denken over bepaalde dingen. Bijvoorbeeld als je op huisbezoek gaat en ik vindt de woning van de cliënt totaal niet hygiënisch en de ander vond het wel meevallen. Dus een andere kijk op dingen hebben, dat kom je wel tegen. Maar voor de rest vond ik het wel heel relaxed het samenwerken hier

P2: Bij mij hetzelfde, andere stagiaires hebben er misschien een andere kijk op, het totaal tegenovergestelde. Maar daar leer je ook van en voor de rest waren er niet echt problemen. Misschien soms als je bijvoorbeeld een planning maakt ofzo en je deelt mensen in en zij zijn het er niet mee eens dat zij bepaalde dingen moeten gaan doen. Maar dat is ook zo opgelost, dan deel je het anders in. En voor de rest niet echt

O: Zijn er nog verschillen tussen samenwerking onderling, dus met collega's binnen een organisatie en buiten de organisatie?

P1: Weinig face to face contactmomenten

P2: Hier werk je heel intensief samen, je doet alles samen en met bijvoorbeeld met de gemeente dan doe je dat alleen per mail of per telefoon. Je ziet niet vaak face to face tegenover iemand.

O: Maakt dat het lastiger?

P1: Ik vind het wel fijn als ik een beeld bij iemand heb, dat ik ongeveer weet wie ik voor me heb.

P2: Dat heb je inderdaad wel gelijk in, maar dat kost meteen ook veel tijd. Dat is er niet heel veel. Het is wel fijner, maar het is moeilijker te realiseren denk ik. Er is al zo weinig tijd, en dan ook elke keer langs bij de gemeente of bij een andere instantie.

O: Hebben jullie enig idee hoe jullie stichting SurAnt kunnen omschrijven?

P1: Ik heb ook gehoord dat ze bezig zijn met iets opzetten binnen de gevangenis. Ik weet niet meer hoe ik dat gehoord heb, ik geloof dat ze danslessen organiseren. Maar dat weet ik niet zeker hoor. Maar ik moet wel zeggen dat ik voor de rest, vind ik dan, wel weinig weet over SurAnt zelf. Er wordt vanuit (..) weinig doorgecommuniceerd

P2: Belangen behartigen voor gedetineerden vooral, in de gevangenis en gesprekken met mensen voeren die in een sociaal isolement zitten. En als ze behoefte hebben aan contact. En ook materiële

dingen. We weten dit omdat wij ongeveer hetzelfde doen, Vrij doet ongeveer hetzelfde. Ze hebben veel raakvlakken met elkaar

O: Hebben jullie wel eens contact met SurAnt gehad?

P1: Ja, ik heb een meisje in mijn klas dan. Die heeft daar enige tijd stag gelopen, maar dat is op pauze gezet, ze komt weinig meer op school, ik haar misschien twee of drie keer gesproken, dat is het. Maar voor de rest, echt contact met mensen die daar werkzaam zijn

P2: Nee, ik ook niet

O: Ook geen cliënten overgedragen?

P1: Ik weet dat we enkele keer een intake doorverwezen gekregen, maar dan komt er een cliënt die aanbelt en die zegt dat SurAnt hem heeft doorverwezen, verder geen contact ofzo

P2:

O: Die samenwerking is een beetje in gang gezet, misschien net na jullie tijd. Maar waren jullie hiervoor er een beetje bij betrokken?

P1: Nee niet heel erg

P2: Als er een overleg was geweest dan kregen we van (..) wel eens documenten zoals een notulen, wat er behandeld was en wat het idee was. Maar verder was het niet heel duidelijk ofzo

O: Jullie waren niet heel erg op de hoogte

P1: Nee, het was meer het bestuur van de stichting die in overleg ging.

P2: Nee, eigenlijk niet. Het was ook lang onduidelijk voor de stichting wat de bedoeling was. Ik denk dat (..) zelf ook niet echt heel erg goed wist wat precies de bedoeling was

O: Hebben jullie enig idee waarom ze met elkaar gaan samenwerken?

P1: Ik kan me voorstellen, maar dat is dan wat ik kan bedenken en niet iets wat ik weet, dat bijvoorbeeld de subsidie terug gedraaid wordt. Dus dat ze wel genoodzaakt zijn omdat er minder geld is samen te gaan werken. Zoals ik net al zei, dat bijna alle gevangenissen in Amsterdam gaan sluiten of al gesloten zijn. Dus dat er veel minder werk is en dat ze misschien op een grotere regio willen gaan richten

P2: Ik denk dat SurAnt ook vaker in de gevangenis komt en stichting Vrij steeds minder. En wij hebben woningen en hebben meer te bieden voor mensen die buiten komen. En zij hebben meer te bieden voor mensen binnen zitten, dat denk ik, dat is mijn beeld.

O: Welke aspecten met betrekking tot deze specifieke samenwerking goed moeten gaan volgens jullie om deze tot een succes te maken?

P1: Ik denk dat ze moeten beginnen, desnoods een hele korte brief eruit moeten gooien voor de vrijwilligers van: joh we gaan waarschijnlijk een samenwerking aan met SurAnt, dit kunnen mogelijk de gevolgen zijn, dit is de reden waarom we gaan samenwerken. Dat de vrijwilligers in ieder geval weten dat er wat gaat veranderen. Ik denk wel dat er misschien wel wekelijks een overleg moet zijn, hier op kantoor of bij SurAnt op kantoor. En ik denk dus ook dat het toch wel duidelijk naar het hele team gecommuniceerd moet worden wat er gaat gebeuren en wat het idee erachter is. En ik weet dat de andere stagiaires toevallig wel naar SurAnt zijn toegegaan dacht ik op woensdag, en wij waren hier alleen op maandag en dinsdag, voor een informatiemiddag over SurAnt. Ik denk dat het ook misschien wel handig is voor SurAnt hier, dat zij hier een keertje komen. En openheid, op mij komt het op de ene manier over dat we het aan de ene kant wel willen maar toch zijn we een beetje schuchter of het wel goed gaat verlopen en of ze de hele stichting en ons werk niet helemaal overnemen. Zodat bijvoorbeeld (..) er langzamerhand uit wordt gegooid. Ik denk dat openheid en eerlijkheid over de



samenwerking wel belangrijk is.

P2:

O: Moet dat zwart op wit staan?

P1: Ja, bijvoorbeeld

P2:

O: Jullie zijn hier niet meer werkzaam, maar zijn er nog angsten of weerstanden die jullie zouden kunnen hebben bij de samenwerking?

P1: Ik denk dat omdat je hier een professional hebt, dat hoeveel tijd het hem gaat kosten of hij nog wel ruimte overhoudt voor begeleiding van de stagiaires. Dat zou ik mij afvragen, ik kan me voorstellen dat je op dat moment toch meer met SurAnt gaat werken. En of (..) hier op kantoor gaat werken, of gaat hij enkele dagen bij SurAnt op kantoor werken. Dat zou ik mijzelf wel afvragen.

P2:

O: Heb jij nog aanvullingen?

P1:

P2: Ja wat hij zegt. Er gaat veel tijd in een samenwerking zitten, er gaat ook een onzekere periode aan vooraf voordat het echt goed loopt. En als stagiaire loop je hier maar een korte periode, een schooljaar, stage. En als ze dat dan net in dat schooljaar aan het opstarten zijn zou de begeleiding tekort kunnen schieten. Over dat soort dingen zou je je zorgen kunnen maken. Maar voor de rest denk ik dat als ze samen gaan werken dat het voor jou als stagiaire alleen maar voordelen zou kunnen hebben

O: Welke bijdrage zouden jullie kunnen of willen leveren met betrekking tot de samenwerking?

P1: Omdat (..) zo lang eigenlijk hier zit, kom ik met de vraag naar hem toe ik moet voor een cliënt dit en dit aanvragen, hij weet precies waar je heen moet bellen, de sociale kaart van de gemeente Amsterdam zit er heel goed in. En ik denk dat hij dat wellicht over zou kunnen brengen. Maar ik persoonlijk, daar ging het over, dat is lastig. Dat zou ik niet weten.

P2: Ik denk gewoon in het algemeen naar SurAnt toe. Die werken vrij weinig buiten de gevangenis, ik denk dat je als ervaringsdeskundige hen veel kan leren en ook veel van hun kan leren in de gevangenis weer. Als zij een programma dat alleen maar in de PI afspeelt denk ik dat jij, je hebt toch al drie jaar ervaring snap je, dat je dan toch al veel meer weet dan dat iemand die alleen maar in de gevangenis werkt weet, qua sociale kaart denk ik.

O: We zijn er bijna, zijn er nog vragen of onderwerpen waar jullie op terug willen komen?

P1: Nee

P2: Nee

O: Zijn er nog vragen of onderwerpen die jullie hebben gemist?

P1: Nee, volgens mij niet

P2: Nee ik ook niet

## Interview 18

O: Zou je wat over jezelf kunnen vertellen?

P: Ik ben (..) ik ben 19 jaar, ik studeer aan het NOVA college in Haarlem aan de opleiding sociaal maatschappelijke dienstverlening. Dit is mijn laatste jaar trouwens. Verder wil ik hierna wel doorstromen naar het HBO, ik twijfel nog een beetje tussen maatschappelijk werk of toegepaste psychologie. Ik loop hier stage bij stichting stek

O: Sinds wanneer?

P: Sinds 1 september

O: Dus je loopt een heel jaar stage?

P: Ja, ik ben al bijna klaar in juni al. Mijn werkzaamheden hier zijn het bijhouden van de administratie, ik zelf hou me vooral bezig met stichting Vrij. De klussen bijhouden, de bezoeken bijhouden, dat soort dingen. Stichting STEK doe ik ook, ik doe de intakes af en toe, huisbezoeken, mensen die met vragen komen die help ik ook. Dus eigenlijk van alles hier het is heel verschillend

O: Hoe ben je hier terecht gekomen?

P: Ik ben hier terecht gekomen door mijn school, eigenlijk vrij vroeg kwam mijn school ermee dat er hier een stageplek was. En gedetineerden en ex gedetineerden vind ik een hele interessante doelgroep. Ik had daar nog nooit mee te maken gehad. En het leek mij heel leuk om, heel interessant, om daar wel wat meer informatie over te krijgen. Ook omdat ik er gewoon weinig van wist vond ik dit een uitdaging. Het schijnt best wel een moeilijke doelgroep te zijn, vandaar dat ik het heel graag wilde en meteen ben gaan solliciteren

O: Hoe is het werken met de doelgroep bevallen?

P: Eigenlijk, ik vind het wel oke, het zijn gewoon, je hebt best wel snel een vooroordeel. Dat had ik dan niet, ik ben wel naartoe gegaan van, ik had wel een vooroordeel maar ik ben hier wel naartoe gegaan met de gedachte oke het zijn gewoon mensen. Omdat ik er geen ervaring mee had dacht ik we beginnen gewoon, het zijn gewoon mensen en het bevalt mij eigenlijk wel omdat het wel mensen zijn die wel willen en die komen bij ons. En ze hebben veel meegemaakt, ik vind dat gewoon interessant datje die mensen dus een steuntje in de rug kan geven.

O: Je loopt hier al een tijdje stage, in hoeverre voel je je onderdeel van de organisatie?

P: Nou ik denk dat ik wel belangrijk ben in de werkzaamheden, want Stichting STEK/Vrij loopt eigenlijk vrijwel op vrijwilligers en stagiaires. Wij houden dan de administratie bij en zorgen dat vrijwilligers aan het werk gaan etc. Dus in die zin zijn we wel belangrijk

O: Hoe zou je die organisatie omschrijven?

P: Ik zou dan vertellen dat we twee stichtingen zijn. We hebben, stichting vrij is dan voor gedetineerden, mensen die vastzitten, die geen familie en geen vrienden hebben die dingen voor hun kunnen kopen of klussen oplossen, kleine dingetjes. Daar helpen wij ze dan bij en ook voor gedetineerden die graag bezoek willen, die zich eenzaam voelen of die vragen hebben die kunnen om een bezoeker bij ons als die geen familie heeft of vrienden die dat kunnen doen. Stichting STEK zou ik dan uitleggen dat weer huisbezoeken bij de tien woningen doen, die bieden we aan voor ex-gedetineerden die net vrij zijn. Die hebben langer dan zes maanden vast gezeten en die zijn dan op zoek naar onderdak, voor tijdelijk. En dan doen we intakes en plaatsen we ze in een woning en dan krijgen ze eerst een contract van drie maanden, dan wordt deze verlengd met drie maanden, en maximaal tot zes maanden. En verder doen we huisbezoeken een keer in de zoveel tijd om te kijken of die mensen voor zichzelf kunnen zorgen, of het goed gaat met de financiën enzo, de stand van zaken een beetje bekijken.

O: Dat is best wel breed, veel verschillende taken

P: Ja klopt

O: Hoe ervaar je het werken hier?

P: Het is wel heel leuk, maar het is wel chaotisch op de een of andere manier. Alles wordt met papier gedaan, dat is best wel ouderwets. En ja ik vind het zelf wel moeilijk. Want als iemand wat opschrijft kan je soms het handschrift niet lezen, of je raakt het kwijt. Dat vind ik wel lastig, ik hou zelf meer van het computerwerk met system

O: Zijn en daarnaast nog andere dingen die beter zouden kunnen binnen de organisatie?

P: Vooral de administratie bijhouden, dat chaotische wegwerken

O: Dat zijn de belangrijkste punten voor jou?

P: Ja dat vind ik wel een puntje

O: Wat voor beoordelingsmomenten heb jij binnen de organisatie?

P: Vanuit school worden er drie gesprekken in het jaar gevoerd. Dan komt mijn begeleider hierheen en dan voeren we een gesprek met (..) dan wordt er geevalueerd, hoe die ik het en alles. En dan wordt ik vanuit daar ook beoordeeld. En mijn opdrachten lever ik dan in bij (..) die kijkt ze na en daarna lever ik ze in bij school.

O: Dus hij beoordeeld je op je stage en je opdrachten?

P: Ja klopt

O: Wat maakt de organisatie uniek volgens jou?

P: Wat het uniek maakt is dat de hulpverlening best wel breed is, we bieden niet alleen woningen aan maar we helpen de ex-gedetineerden ook om verder te komen. Om een uitkering aan te vragen, een nieuwe woning te vinden, werk, dat soort dingen. Bij stichting Vrij is het zo dat we gewoon dat we bieden aan, er zijn heel weinig organisaties die klussen doen voor gedetineerden. Dat is best wel belangrijk want iemand die gedetineerd is die kan niet zelf wat gaan halen en als hij geen familieleden

heeft dan kan niemand dat voor hem halen. Daarom vind ik het uniek dat wij dat wel kunnen aanbieden.

O: Dus jullie hebben dan ook een sociale rol?

P: Ja

O: Wat versta jij onder samenwerking?

P: Dat je met elkaar overlegt, de administratie natuurlijk dat heeft er ook mee te maken, want als je het niet kan lezen dan wordt het lastig. Vergaderingen houden natuurlijk, dat moet ook gewoon eens in de zoveel tijd. Tja, wat heb je nog meer.. plannings, dus huisbezoeken plannen, dat moet je ook samen doen, iedereen moet evenveel huisbezoeken doen, dat soort dingen

O: Heb je enig idee waarom organisaties steeds vaker met elkaar gaan samenwerken? Of überhaupt met elkaar gaan samenwerken

P: Omdat, zeker nu de PI's gaan sluiten, er is een PI in Zaanstad. Er is dus minder werken, vandaar dat ze dus werk aan elkaar over kunnen dragen zodat ze allemaal blijven bestaan. En natuurlijk om de hulpverlening te verbeteren.

O: Dus aan de ene kant praktisch, omdat er minder werk is en aan de andere kant om samen iets te bereiken

P: Ja

O: In hoeverre werken vrij en stek met een andere organisatie samen?

P: Ze werken samen met Exodus, met de gemeente ivm subsidies enzo, en verder SurAnt nu dan.

O: Ben je bij deze samenwerkingen ook betrokken en speel je daar een rol in?

P: Zoals met de gemeente, wij dragen de cliënt voor en we hebben niet direct contact met de gemeente maar we dragen zij wel voor, we sturen dat soort dingen op

O: Welke aspecten vind jij belangrijk als er wordt samengewerkt?

P: Vertrouwen, dat je elkaar vertrouwt en dat je weet dat alle informatie wel wordt overgegeven, tenminste de relevante informatie.

O: Wat zou er kunnen gebeuren als het vertrouwen er niet is?

P: Dan vergeet je informatie, tenminste vergeten, dan geef je geen informatie die relevant is en dan gaan er dus dingen fout. Of dan zijn mensen niet eerlijk tegen elkaar en dan krijg je niet iets rond. Daarom is het wel belangrijk

O: Kan je voordelen of nadelen bedenken met betrekking tot samenwerking voor vrij of stek? Waar ze wat aan kunnen hebben of waar ze op moeten passen?

P: Het voordeel is dat je meer werk krijgt en je krijgt ook, je kan ook beter doorverwijzen. Het nadeel, tja, dat is wel lastig eigenlijk. Ik weet niet echt of er een nadeel is, ik denk het niet eerlijk gezegd. Het nadeel is dat je veel moet overleggen met andere organisaties, je kan het niet echt op je eigen manier meer doen. Je moet je wel aanpassen

O: En met betrekking tot jezelf, zijner ook voor- en nadelen die je kunt bedenken

P: Het voordeel is dat ik weet waar ik naar toe kan verwijzen, wie ik kan bellen en dat wij ook klanten kunnen helpen vanuit jullie (andere organisatie). Het nadeel is dat er soms ook, de samenwerking nu net begonnen, als ik dan kijk naar exodus of andere organisaties, er komen wel eens fouten voor, dat overleg is soms een beetje lastig.

O: Hoe bedoel je dat precies?

P: Hoe leg ik dat uit.. als wij zeg maar een bezoek aanvraag binnen krijgen van Bonjo, waar we trouwens ook mee samenwerken, als we daar dan een bezoekaanvraag van binnenkrijgen dan moet je dat weer terugkoppelen van goh we hebben een bezoekaanvraag binnengekregen enzo. En omdat hier alles chaotisch en op papier staat moet je je verantwoorden tegenover de Bonjo. Bijvoorbeeld dat we nu weer een vrijwilliger hebben gevonden die de gaat hem een keer per week bezoeken. Ja dan heeft het weer te maken met dat chaotische hier, dat het moeilijk is om dan bij te houden van hoe veel emails je moet sturen, wanneer en ..

O: Door het chaotische heb je ook niet alle informatie verhanden?

P: Ja, dan vergeet je gewoon dingen over te dragen, met het netwerk

O: In hoeverre werken jullie onderling met elkaar samen?

P: Het is een klein kantoor, dus in principe alles wat er gebeurt wordt er in de groep gegooid, dat wordt aan tafel besproken. De taken zijn verdeeld, iedereen heeft een beetje zijn hoofdtaak, daarnaast moet iedereen zich aan alle werkzaamheden houden. Verder is er veel overleg, dat gebeurt wel ja.

O: En voeren jullie ook samen taken uit

P: Ja, zoals huisbezoeken, klussen, heel soms een bezoek, dat doen wij wel eens in plaats vna de vrijwilligers. Verder doen we alles een beetje apart, voordrachten ook

O: Het samenwerken hier, huisbezoeken enzo, heb je daar ook wat van geleerd? Of ben je tegen dingen aangelopen?

P: Nou zoals die huisbezoek planning, om iedereen evenveel huisbezoeken en elke keer een andere woning te kunnen bezoeken, dat is lastig om te maken omdat je niet iedereen tevreden kan houden. En zoals die taakverdeling, ja een iemand is daar verantwoordelijk voor en die is dan ook het aanspreekpunt. En dat gaat ook wel eens botsen, want dan is de een ermee bezig en dan is de ander verantwoordelijk. Dat vind ik heel lastig ja

O: Dus daar loop je ook wel eens tegen aan?

P: Ja

O: Zou je dat nu anders doen dan in het begin?

P: Als ik het zelf zou moeten aanpakken, tenminste ik heb wel tegen (..) voorgesteld dat er een systeem via internet moet komen. Maar als ik het zelf zou moeten aanpakken zou ik sowieso zo'n systeem maken, een klantenbestand. Ik denk dat het een hoop oplost in de zin dat het al een stuk geordender is. Als je dan een naam intikt op de computer weet je wie het is en wat er aan de hand is. En voor de rest zou ik het wel hetzelfde doen. Iedereen een eigen taak, verantwoordelijkheid, dat zou ik wel hetzelfde doen.

O: Zijn er volgens jou verschillen tussen samenwerken met je medestagiairs en samenwerken met een andere organisatie?

P: Het verschil is dat we hier alles van elkaar weten, en elke keer als je een telefoontje hebt gepleegd leg je deze neer en ga je het meteen vertellen. En met een andere organisatie igt dat anders, je gaat niet steeds iemand bellen. Daardoor geef je veel informatie ook niet over, dat doe je niet expres maar je gaat niet om van alles steeds bellen

O: Hoe zou je Stichting SurAnt omschrijven?

P: Ik ben er nog niet heel bekend mee, ik heb een paar keer voorlichting gehad, althans nog niet echt, dat krijgen we deze week volgens mij. Dan komen er mensen presenteren. SurAnt heeft hetzelfde doel en visie als deze stichting, alleen pakken ze iets anders aan. Jullie werken met projecten heb ik begrepen, een binnen en buiten ric hebben jullie. Dus eigenlijk kleine stapjes om naar buiten komen, van dit je moet hebben dat moet je regelen etc. Een beetje voorbereiding op buiten en buiten ric is de verdere begeleiding.

O: Heb je wel eens contact met hun gehad?

P: Een meisje uit mijn klas loopt bij SurAnt stage, verder telefonisch wel eens, dan kwam er een vraag van goh ik heb een client en die zoekt onderdak en dan kan ik de vraag beantwoorden.

O: Maar verder niet?

P: Nee

O: In hoeverre ben je betrokken bij de samenwerking?

P: (...) die overlegt alles met ons, en wij moeten ook altijd alles doornemen, het plan van aanpak hebben we doorgenomen. Mails die binnenkomen dat soort dingen, en naja we gaan mee dan. Vorige keer waren we daar, toen krijgen we een soort voorlichting, vorige week waren er twee van SurAnt hier en die gaven ook een klein beetje een toelichting. Volgende week komen er weer mensen presenteren, dus er worden er wel betrokken.

O: Hoe is dat contact met SurAnt bevallen, de voorlichting enz?

P: Ja, het is me nog niet helemaal duidelijk, je krijgt zoveel informatie. Ik denk dat het ook voor hun geldt die van ons informatie krijgen. Verder is de informatie goed overgebracht, dat sowieso, maar het is wel veel allemaal dus ik heb het niet echt allemaal opgenomen.

O: Zou je meer schriftelijke informatie willen hebben?

P: Ja, ik denk zoals het nu wordt aangepakt dat het wel oke is met die presentaties. Dat ze een paar keer langskomen

O: Heb je enig idee hoe ver ze zijn met de samenwerking? De organisaties?

P: Hoe ver?

O: Ja, wat de ontwikkelingen zijn mbt de samenwerking?

P: Ze zijn nu bezig met de kennismaking, dus ik denk dat ze daar nu zijn en straks de uitvoering

O: Heb je enig idee waarom ze met elkaar gaan samenwerken?

P: Wat ik heb begrepen is dat ze hetzelfde doel en dezelfde visie hebben. Om de hulpverlening te verbeteren en te weten waar je je client kan doorverwijzen. Stichting STEK heeft woningen en dat is voor stichting surant weer heel handig om door te verwijzen. Wij hebben ook klanten met vragen die wij niet kunnen behandelen, waarbij jullie weer kunnen helpen

O: Dus ze kunnen elkaar goed aanvullen volgens jou?

P: Ja

O: Welke aspecten of factoren moeten er volgens jou goed georganiseerd worden om deze goed te laten verlopen?

P: Allereerst moeten we echt goed weten wat surant doet en wat vrij en stek doen. Als je dat eenmaal weet, natuurlijk een gezamenlijk kantoor is altijd handig. Dat je meteen en direct contact met elkaar hebt. Een gezamenlijk dossier misschien, iets wat daar op lijkt. Niet echt een dossier met alle bestanden, maar gewoon dat je makkelijk informatie hebt.

O: Een soort gezamenlijke database?

P: Ja, met alle rapportages en dingen

O: Als ik het goed begrijp zeg je dat al die informatie helder overgebracht moet worden?

P: Ja

O: Heb jij persoonlijk bepaalde angsten of weerstanden bij deze samenwerking?

P: Ik heb eerlijk gezegd een beetje het idee dat het de bedoeling is dat SurAnt stek overneemt, maar dat is mijn idee. Maar verder heb ik er geen angsten bij. Ik denk wel dat het goed is voor beide stichtingen, dat het wel gaat helpen, meer hulpverlening, extra werk.

O: Maar als er daadwerkelijk een overname zou zijn, waarom denk je dat? Is dat het idee wat je krijgt?

P: Ja, ik denk dat het heel handig zou zijn en omdat stichting SurAnt best wel groot is al en stichting STEK best wel klein, en die hebben wel de woningen, ja daarom een beetje.

O: Welke bijdrage zou jij willen of kunnen leveren met deze samenwerking?

P: Ja, het doorverwijzen, op de hoogte houden, netwerken dat soort dingen

O: In contact blijven met de organisaties?

P: Ja, contacten leggen inderdaad, ja ik wil ook een dagje meelopen, tenminste volgensmij is dat de bedoeling dat we gaan wisselen met stagiaires, een dagje meelopen zodat je weet wat er allemaal gebeurt



O: Zou je daar ook een paar dagen id week willen zitten?

P: Ja, ik zou wel een paar dagen mee willen lopen, dat lijkt me wel interessant

O: Zijn er nog vragen of onderwerpen waar je o p terug wilt komen?

P: Nee eigenlijk niet

O: Zijn er nog vragen of onderwerpen die je hebt gemist?

P: Nee

## Interview 19

O: Zou je wat over jezelf kunnen vertellen?

P: Ik ben (...) jaar oud, ik ben bijna 12 jaar met de VUT. Al die tijd bezig geweest met vrijwilligerswerk en wat wil je nog meer weten?

O: Hoe lang ben je al werkzaam bij Vrij en STEK?

P: In het bestuur ben ik bezig vanaf 1993, eerst als bestuurslid en later als secretaris van zowel STEK als Vrij. Ik denk dat het gebeurd is rond 1997 ofzo, dat weet ik niet precies meer

O: Wat heeft u voor andere werkzaamheden gedaan?

P: Ik heb vroeger bij KPN gewerkt, 40 jaar lang. En na 40 jaar ben ik ermee gestopt. Dus ja, ik was toentertijd tijdelijk woonachtig in Amsterdam toen ik de advertentie zag dat ze bestuursleden wilde hebben voor de stichtingen Vrij en STEK. Dat was rond 1993.

O: Wat heeft je ertoe doen besluiten om je aan te melden?

P: Ik had vroeger rechten gestudeerd en strafrecht vond ik wel leuk en toen dacht ik van nou dat is een aardige praktijkoefening op mijn theorie. En voor de rest wist ik niet zoveel wat besturen inhield, dat heb ik in de loop van de tijd kunnen leren.

O: Je loopt hier al een tijdje rond, in hoeverre voel je je onderdeel van de organisatie?

P: Ja, na 23 jaar ben je wel een onderdeel van de organisatie. Dat kun je niet eens voelen je bent het gewoon

O: Wat kan je over stichting Vrij en STEK vertellen?

P: Als je hier binnen komt weet je haast wel waarvoor je hier binnen komt. Je komt niet zomaar binnen, je bent of gedetineerd of ex-gedetineerden of je bent vrijwilliger of je bent vrijwillig bestuurslid of medewerker. Maar in elk geval je hebt wel een reden om hier te komen. En als je hier binnen komt dan heb je toch een soort hoop dat er iets voor je gedaan wordt wat anders kom je vaak niet binnen als je gedetineerd of ex-gedetineerd bent. Meestal ex-gedetineerden dus. En dan denk je dat je bijvoorbeeld een woning krijgt of dan vraag je wat hulp. Dus je hebt wel hulpverwachtingen over het algemeen.

O: Wat is precies jouw rol hier?

P: Mijn rol is om te zorgen dat het bestuur goed functioneert, als secretaris moet je dus ervoor zorgen dat de administratie goed werkt. Ook zorgen dat de bestuursbijeenkomsten goed verslagen worden en ja dan ben je verder betrokken bij het werven van vrijwilligers en van medewerkers en ook het beoordelen van medewerkers. En natuurlijk het oog op de financiën, met name heeft de penningmeester natuurlijk maar elk bestuurslid is daar mede verantwoordelijk voor. Dus dat zijn de hoofdingredienten eigenlijk, de financiële kant, zorgen dat het goed loopt en een vraagbaak zijn voor de medewerkers als er problemen zijn dan wil je wel dat ze die bij je op het bordje leggen. Dus je moet wel open staan, je moet wel bereikbaar zijn. Want elke dag zijn er wel problemen, die mogen ze zelf oplossen. De wat complexere zaken, of als men zich niet senang voelt erin dan wil je dat toch wel men je daarvoor raadpleegt.

O: Hoe ervaar je de werkzaamheden hier binnen de organisatie?

P: Als je je daar niet prettig in voelt dan hou je het niet zo lang vol. Nee dat moet je toch wel een beetje naar je hand zetten en iedereen weet je te vinden, e-mail of telefoon of anderzinds als het nodig is. En de rest kom je hier minstens een keer in de zes weken, meestal wel een keer er tussen door.

Hetzij voor speciaal overleg, overleg met de gemeente of overleg met weet ik veel wat. Maar het blijft natuurlijk bestuurswerk, ik neem de rol niet over van de vrijwilligers of van de staf.

O: Je hebt verder ook geen contact met de doelgroep ex-gedetineerden?

P: Nee, alleen als ik uitgenodigd wordt voor een bezoek aan de gevangenis, dan ga ik daar naar toe. En dan in een gesprek met de werknemers daar van de gevangenis ofzo, of een rondleiding. Maar voor de rest geen bezoek, dat is voor de staf en voor de vrijwilligers.

O: Je loopt hier al een tijdje rond, zijn er duidelijke verschillen met toen je hier voor het eerst binnen kwam in de jaren 90 en nu?

P: De groep bestuursleden was wat groter en de groep medewerkers was wat groter en gezien de financiën het aan de medewerkers kant een beetje ingedikt en denk ook de activiteiten die aan het doen zijn is er niet veel animo geweest om veel nieuwe bestuursleden te werven de laatste jaren. We zaten op vier bestuursleden tot een april en wij vonden dat eigenlijk wel voldoende. En incidenteel haakt er wel eens iemand af of aan. En wij hebben wel eens met een stuk of zeven bestuursleden gezeten. Maar dan zag je vaak dat het tijdelijk was en dat mensen toch weer na een aantal jaar besloten dat het wel genoeg was geweest. Dus er is denk ik qua onderwerpen niet zoveel veranderd, misschien meer in de actieve zin van actievoeren denk ik dat je in de jaren 80 en 90 nog wel geneigd was om iets meer op te komen voor de rechten van de gedetineerden dan nu. Nu is het meer gewoon het bezoekwerk en die actie die ligt nu meer bij Bonjo om op te komen voor de rechten van de gedetineerden of de belangen van de gedetineerden en daar hebben ze speciale kranten voor, dus we hebben ons minder minder toegelegd de laatste jaren op dat soort dingen hoewel we ook wel, ik geloof in 2004, ook nog een keer een kerstkaartenactie hebben gedaan enzo. Dus incidenteel werd er wel eens wat gedaan, maar niet meer structureel

O: Je zit in het bestuur, als we kijken naar de stagiaires, die worden geëvalueerd door (..) en (..) praat over zijn functioneren met jullie. Heb jij ook iemand waarmee je over je functioneren praat?

P: Dat heet collegiaal he. Het bestuur beslist over zichzelf. En wij zijn allemaal vrij kritisch als bestuursleden. En we hebben wel de neiging om niet onmiddellijk de grote mond op te zetten maar uiteindelijk komt alles wel op tafel, ook de dingen die ons niet zinnen of waarvan we vinden dat het anders moet. Of waarvan we vinden dat het beter moet. Dat komt in de bestuursoverleggen op tafel en daar zit ook vaak (..) bij, aan tafel. Eventueel ook andere stafleden maar dan heb je het niet zozeer over de kritiek maar dan over de werkzaamheden. En zodoende heb je het ook wel over elkaars functioneren voor zover dat van belang is. Het gaat toch meer over de mening en over de dingen die je aan het doen bent en over de voortgang. Hoe het loopt, of je vindt dat iemand daar iets meer aan had moeten doen of juist niet.

O: De stichtingen Vrij en STEK, wat zijn volgens jou de meest unieke kenmerken van de organisatie?

P: De onafhankelijkheid van welke verzuiling dan ook, we zien in de gevangenis bij het vrijwilligerswerk nogal veel kerkelijke instanties die zich bezig houden met bezoeken en wij wilden een niet kerkelijke, niet boodschappelijke organisatie zijn maar gewoon een organisatie die er gewoon zit met mensen die gewoon een praatje houden met de gedetineerden. Maar niet om een boodschap te brengen. Dus dat is de stichting Vrij, en dat doen we in de bezoeken maar ook in de klussen voor de gedetineerden, we hebben eigenlijk meer klussen dan bezoeken en in die klussen worden we toch benaderd in de zin van blijkbaar een geaccepteerde en vertrouwde organisatie die gevraagd wordt om voor gedetineerden wat te doen, nou dat is precies waar we goed in zijn. Betrouwbaar en toch netjes, ordelijk en waar van je op aankan

O: Zijn er in de organisatie nog aspecten die voor verbetering vatbaar zijn?

P: Een van de redenen om te fuseren is met name die relatie die Vrij en SurAnt hebben in het kader hebben van het bezoeken van gedetineerden waarbij de hele organisatie veranderd is sinds de invoering van de risk, of riks of hoe dat ook heet. De organisatie binnen de gevangenen en daarbuiten. Dus we zagen dat we ons aandeel in het bezoeken toch steeds verder terugliep, mede ook omdat de gevangenen werden gesloten. Bijlmer gaat dicht, ja dan moet je weer opnieuw beginnen in Zaandam. Elders werden het er ook steeds minder, dus we zagen dat de vraag om bezoeken minder werd en om dan nog aan de bak te blijven moet je toch of samen gaan of je moet naar je hele bestaan kijken. En wij denken dat samen gaan ook weer een nieuwe impuls is omdat daar de mogelijkheid in zit omdat niet alleen de bezoeken van belang zijn maar ook het traject daarna. Dat we die beter kunnen invullen met SurAnt samen. Dus dat was voor Vrij de belangrijkste impuls om te zeggen dat we eigenlijk meer kwaliteit bieden door samen te werken aangezien het werk alsmaar minder wordt. Dan hebben we het nog niet over STEK gehad en alleen over Vrij. Aan de andere kant, STEK is een unieke organisatie binnen Amsterdam die specifiek ex-gedetineerden huisvest, dat doen we samen met Exodus. Exodus heeft dan het huisvesten van mensen in een kamer en wij doen dat dan in zelfstandige woningen. En dat kan natuurlijk ook alleen voor ex-gedetineerden die in staat zijn om zelfstandig te wonen. Er zijn nogal wat ex-gedetineerden die allerlei problemen hebben. Hetzij met een drugsproblemen, hetzij met psychische problemen of anderzinds. Waardoor ze eerst naar begeleid wonen toegelegd en dan komen ze niet bij ons. Ze moeten echt in staat zijn om als een normale burger weer een woning te huren, en als ze daarin slagen dan hebben ze een half jaar de tijd om een volgende plek te zoeken. En met een beetje geluk krijgen ze ook nog een voorrangverklaring zodat ze kunnen doorstromen naar een eigen woning en anders moeten ze toch weer doorstromen in een eigen kamer of iets dergelijks. Dat doorstromen is in de laatste jaren wat moeilijk geworden omdat er gewoon weinig mogelijkheden zijn in Amsterdam. Maar het geeft toch wel voor veel ex-gedetineerden die er gebruik van maken een soort rustpunt na detentie waardoor ze in een half jaar tijd kunnen proberen om er iets van te maken. Er zijn er ook die dan proberen in dat half jaar weer een tentje proberen te bouwen met hasjplantjes, die zijn er ook. Maar de meesten die lukt het wel om daarvan af te blijven en gewoon door te stromen

O: Je gaf net al een kleine voorzet met betrekking tot de samenwerking, wat versta je onder dat begrip?

P: Dat je probeert je activiteiten te integreren op zodanige wijze dat je er meer en meer mee doet. Waar we op zich niet echt veel hulp nodig bij hebben is het organiseren van het bezoek, dat kunnen we uitstekend zelf maar vooral die kwaliteit toevoeging in de zin van hoe kan je nou die gedetineerden blijven helpen vanuit het gedetineerd zijn naar de vrije tijd, naar de tijd erna. En dan wil je in feite dat het gekwalificeerd gebeurd door op gelijke mensen met een goede begeleiding en dat hebben we een aantal jaren geprobeerd om dat op te zetten maar dan misten we toch echt de kwaliteit om dat goed te borgen. Dus het gebeurde meer incidenteel dan structureel en toen dachten we dat als we samen gaan met SurAnt kunnen die met name de kwaliteit leveren om structureel die mensen van binnenuit de gevangenis en half jaar daarna minstens te begeleiden op zodanige wijze dat je ze meer de kans geeft om als normale burger verder te gaan. Dat was eigenlijk de insteek en we hebben ook de indruk dat dat in feite de basisreden is voor de samenwerking en dat was ook de reden van mij om toentertijd die stappen te zetten op de fusie besprekingen in gang te brengen.

O: Voordat we naar SurAnt gaan, in hoeverre werken jullie bij Vrij en STEK met andere organisaties samen? Net had je het over Exodus bijvoorbeeld?

P: We zijn lid van Bonjo, we werken natuurlijk wel met de reclassering samen met allerlei instanties, het leger des heils, die bijvoorbeeld gedeeltelijk helpen. Maar met andere vrijwilligersorganisaties, er

zijn er niet zoveel in Amsterdam die ik daarvan ken. Je spreekt ook wel eens, of je praat wel eens, je kijkt wel eens met andere organisaties. Als ze bijvoorbeeld een gedetineerde moet bezoeken in Oost-Groningen, dan wil je wel een andere organisatie opzoeken die daar dan die persoon gaat helpen dus je deelt wel mensen uit maar is dat nou samenwerken? Ja, in die zin werk je wel samen want je gaat het niet zelf doen. Dus je laat het graag over aan de ander en dat lukt over het algemeen ook wel. Maar als het nou om het Amsterdamse gaat dan zijn we voor dat onderdeel redelijk in staat om het zelf te doen. En de laatste tijd hebben we dus veel meer met SurAnt kunnen samenwerken en dat is denk ik goed om dat een beetje in de breedte neer te zetten.

O: En hoe is de samenwerking met Exodus bijvoorbeeld bevallen?

P: Exodus zit dus meer aan de STEK kant. Exodus zit meer aan de huisvesting van ex-gedetineerden, STEK zit er voor ex-gedetineerden. En daar hebben we een convenant mee vanuit STEK en Exodus om elkaar te helpen bij het zoeken naar oplossingen voor cliënten. Ik denk dat SurAnt daar niet in de eerste plaats een oplossing voor is, omdat dat niet de core business van SurAnt was. Dat zit toch meer in het belangen behartigen of bezoeken van gedetineerden en dat traject daarna. Dus ik denk dat SurAnt met name en stichting Vrij die synergie moeten krijgen. Dat is denk ik het belangrijkste.

O: En vanuit STEK gezien, de samenwerking met Exodus, wat zijn uw ervaringen daarmee?

P: We krijgen af en toe klanten van Exodus die uitgeleid zijn. En dan kunnen zij de kans krijgen om zelfstandig een tijdje te wonen voordat ze dan weer verder gaan. Die kans krijgen ze bij ons en soms kunnen we ze dus ook doorlaten schuiven naar een woning, soms ook niet. En soms klanten van ons die dan weer doorschuiven naar Exodus omdat zij beter dat vervolgtraject kunnen doen in het wonen. Dus dat is een beetje kijken waar de kansen liggen en kijken welke problemen je wilt oplossen. Maar daar kan elkaar, met dat soort incidenten, goed op vinden. Dat doen we al een paar jaar, ik geloof al 2 of 3 jaar.

O: En dat loopt dus goed?

P: Ja, het is natuurlijk geen dagelijks contact, maar meer op incidenten. Ik heb hier iemand die niet zo zelfstandig is, ja dan willen we hem graag bij Exodus hebben. Of iemand aan hun kant die het goed gedaan heeft in het begeleidingstraject, nou dan kan hij bij ons met wat hulp van hun kijken of dat goed gaat.

O: En je gaf net al een aantal voordelen aan voor de organisatie als ze samenwerken, zijn er in uw ogen ook nadelen?

P: In welke samenwerking?

O: In het algemeen

P: In het algemeen zijn samenwerking alleen beter want dan kan je problemen oplossen. Ik zie niet zo zeer nadelen in samenwerking. In het algemeen weten we dat samenwerken altijd wat extra complicaties met zich meebrengt omdat je moet overleggen en andere culturen bij elkaar moet brengen. Dat weten we, maar het zijn theoretische modellen. Uiteindelijk gaat het toch om de mensen die je bij elkaar brengt om te zien of dat goed gaat.

O: En met betrekking tot uw eigen functioneren, ziet u daar ook voor en nadelen?

P: In mijn functioneren ben ik gestopt met het besturen per 1 april. Omdat de bestuursverhoudingen zodanig waren dat er vier bestuursleden bij STEK en Vrij waren en drie bij SurAnt. En we vonden het beter om dat gelijk te maken. Dus er moest een afhaken en toen heb ik gezegd dat ik na 23 jaar er wel mee kan stoppen. We hadden ook degene kunnen aanwijzen die het langste erbij zat, maar ik vond dat niet zo logisch want dat is iemand die in Amsterdam woont en ik woon in Den Haag. Ik vond het gezien de afstand wel redelijk logisch dat ik dan een stapje terug zou doen, dus in die zin. Ik ben er

ook aan begonnen, aan de gesprekken, omdat ik er in geloof maar ik heb ook de consequentie eruit getrokken. Dat ik daarmee plaats moest maken voor de fusie. Dus ik denk dat het wel goed is. Dan moeten de gene die dan de nieuwe organisatie vormen, die moeten dat samen verder klaren in de overtuiging dat het goed is voor allen en met de boodschap die we meegegeven hebben in de zin van: ja, met de documenten die we geschreven hebben, die gebaseerd zijn op de samenwerking

O: Jij hebt redelijk veel contact met de coördinator en het bestuur. Dat kan je ook zien als een vorm van samenwerking onderling, zijn er ook aspecten waar u ook van heeft geleerd?

P: In de afgelopen jaren?

O: Ja

P: Wat ik hier heb geleerd. Ik doe zoveel, oftewel, de vraag is van waar leer je iets? Laten we zeggen, mijn houding is altijd zo van: ik denk dat het goed is dus we moeten die kant uit. En dan moet je maar met argumenten proberen mensen te overtuigen van het feit dat het goed is. Lukt dat niet, dan heb je misschien de verkeerde argumenten gebruikt of is het geen goed idee. Maar het zijn algemeenheden, ik heb daar nou niet een boodschap voor. Ik zal het op een andere manier zeggen. Want het feit dat ik vertrek bij Vrij en STEK leidt ook een nieuwe manier van besturen in. We hebben afgesproken dat het bestuur zich een beetje meer op afstand zet van de organisatie en van de staf. En dat (..) daarin een soort tussenrol in gaat vervullen als directeur. En dus een beetje die directe taak van het bestuur overneemt van het oude bestuur. Ik denk dat ik zachtjes gezegd de meest directe bestuurder was dus het is op zich niet zo onlogisch dat ik ook dan door op te stappen dat nieuwe tijdperk inluidt. Want ik had nog wel regelmatig contact met (..) over allerlei zaken. En dat moet hij nu met (..) gaan krijgen. En door er te blijven zitten verander je niet zoveel en ik denk dat het goed is dat door die stap juist te doen dat dan die organisatie weer de kans krijgt om zich te settelen. Dus wat heb ik de afgelopen tijd gedaan, ik heb een aantal zaken die mij voorgelegd zijn ook aan (..) doorgesluisd en ik het kader van de nieuwe organisatie lijkt mij dat hij dat nu moet doen, en ik niet meer. En ik denk dat het ook logisch is geweest daarom.

O: Voordat we ons helemaal gaan storten op de samenwerking met SurAnt. Zijn er volgens jou nog verschillen tussen samenwerking onderling en samenwerking buiten de organisatie?

P: Samenwerking binnen een organisatie is heel anders dan samenwerking buiten. Buiten is het veel formeler, binnen doe je dat informeler. Dat is niet te vergelijken vindt ik. Je werkt ook met de gemeente samen, maar daar ga je niet alles wat je hier bespreekt op tafel leggen, daar heb je een boodschap en die wil je uitgeoefend krijgen. En zij hebben ook een ding die zij gedaan willen hebben, en dat bespreek je met elkaar, dat doe je dan. Dat is heel anders dan samenwerken binnen een organisatie, dus nee dat zou ik niet met elkaar vergelijken op die manier. Wat SurAnt en Vrij moeten gaan leren is dat informele samenwerken zoals dat voorheen formeel samenwerken was. Dat dus de boodschap die ik aan hun meegeef, je moet van twee werkende organisatie naar een in elkaar werkende organisatie.

O: Heb jij daar nog specifieke aanbevelingen of tips voor?

P: Ik denk dat we de juiste mensen op de juiste plek hebben die dat kunnen. En die dat ook dan moeten doen. Dat is ook de boodschap aan hun, wij hebben jullie aangegeven of we hebben beschreven hoe het moet. In een aantal documenten, nou ik verwacht van jullie dat jullie dat ook gaan doen. En ik was ook wel een van de personen die mensen daar op aansprak, maar dat ligt nu aan de personen zelf om daar invulling aan te geven.

O: Je bent een van de eerste die het contact met SurAnt heeft opgezocht?

P: Ja, ik ben de eerste geweest. Ik ben toen we begonnen met de gedachte over de toekomst van STEK en Vrij, laat ik maar eens met SurAnt gaan praten. Zo zijn we begonnen

O: Wanneer is dat contact ontstaan?

P: Nou, dat is al wel een jaar geleden of misschien wel nog wel langer. Ik weet het niet precies. Dat zou ik uit de agenda's moeten halen. Maar wel een hele tijd geleden toen ben ik maar eens even gaan praten en gezegd van, zou het niet logisch zijn dat we naar een wat andere vorm van samenwerking gaan dan alleen maar samenwerken. En dat werd aan beide kanten, tenminste aan hun kant, goed ontvangen. En dan moet je natuurlijk daar ook intern in je eigen organisatie een discussie over voeren of wij dat wel willen en hoe willen wij dat dan, onder welke voorwaarden. Dat is dus pendelen geweest. De een heeft dit en de ander heeft dat, spraken ze dan met elkaar, nee nog niet. Maar op den duur zie je dat ze ook met elkaar gingen praten en een van de bestuursleden van ons (..) die kent (..) al heel goed vanuit de Humanitas tijd. Maar dat is niet zo'n persoon die de telefoon neemt en ook eventjes een praatje maakt. Dus in het begin ging dat dan via mij maar ik ben wel een boodschapper die dat niet zo erg vindt. Ik brief het over. En dan kan je op het gegeven moment kijken of er voldoende basis is om te komen tot een nieuwe formule.

O: En die was er volgens jou wel?

P: Ja, die was er. Als ik dat zo aan beide kanten zag. Cultuurverschillen zijn er altijd en daar moet je dus aan werken om dat te overbruggen. Om goed te communiceren met elkaar, maar dat je daar een stuk meer mee kunt doen en zowel naar binnen als naar buiten beter kunt presteren. Ja, dat is wel denk ik wel de boodschap die meegegeven is maar die ook moet kunnen. Waarbij (..) dan de belangrijke factor heeft om dat vooral te doen. Want het bestuur, ja die moet een beetje toekijken of dat allemaal wel goed gaat.

O: Dus u bent bij het begin betrokken geweest, welke aspecten zijn volgens u van belang om deze samenwerking tot een succes te maken?

P: Nou in de eerste plaats de juiste mensen. Je moet natuurlijk mensen hebben waarvan je vindt dat het past in je organisatie. En ik denk dat het wel bij elkaar past ja. Je weet het nooit van te voren precies maar je gaat ervan uit dat de mensen zodanig bij elkaar passen dat daar wel iets van te maken is en dan moet de chemie het belangrijkste doen. Organisatorisch hebben we dat een beetje ingebed in de wijze waarop (..) zijn nieuwe taak moet gaan uitvoeren en dat moet hij dan ook nog in overleg met de bestuurders verder vormgeven. Maar ja dat laat ik aan hun over. Wij hebben er de basis voor gelegd waarin ik denk dat het goed kan. En ook in overleg met (..) op een zodanige wijze dat ik denk dat daar voldoende basis voor is aan onze kant.

O: Je bent nu uit het bestuur gestapt, als er vragen zijn of als er wat aan de hand is, bent u dan bereid om dan een bijdrage te leveren aan het verloop van de samenwerking?

P: Ja, dat heb ik tegen (..) en de andere bestuursleden wel gezegd. Ze kunnen mij altijd vragen stellen en altijd verzoeken toesturen. Ja, waarom niet. Ik bedoel, ik ben niet helemaal Nederland uit. In die zin ben ik wel bereikbaar alleen ik ga niet meer de verantwoordelijkheid nemen. Dat moet men toch even leren en daar zal ik ze ook in helpen als ze dat vragen. Zij zijn verantwoordelijk nu, ik niet meer. Dus ik bekijk het even anders. En ik kan best iets zinnigs zeggen over een bepaalde vraag, maar als adviseur en niet meer als bestuurder. En zo moet je dat ook houden want anders ga ik dalijk op een stoel zitten die niet meer voor mij is. Dus ja dat zijn de gevolgen van de verandering, daar moet iedereen even aan wennen, dat merk je wel. Dat merk je voor (..) en ook voor (..) en misschien ook wel voor andere bestuursleden, dat weet ik niet precies.

O: Heb jij zelf nog een weerstand of vraagtekens bij het verloop van de samenwerking in de toekomst? Zaken waar op gelet moet worden?

P: Nee, ik heb (..) een uitgebreide lijst met dingen meegegeven van waar moet je op letten. En daar moet ik het ook bij laten. Je moet niet proberen vanuit je luie stoel, terwijl je geen bestuurder meer bent, nog commentaar meer leveren op de dingen die ze aan het doen zijn. Er ligt voldoende materiaal en mensen zijn wijs genoeg om daar zelf iets goeds mee te doen. En de belangrijkste boodschap is blijven communiceren, als je met elkaar in gesprek blijft en probeert het beste ervan te maken dan kan het bijna niet fout gaan. Het gaat wel regelmatig fout, maar dat is dan toch een gebrek aan communicatie denk ik vaak.

O: Zijn er nog vragen of onderwerpen waar je op terug wilt komen?

P: Ik zou graag het eindresultaat willen zien

O: Absoluut, die krijg je zeker

P: Dat vindt ik wel interessant om te kijken wat jullie eruit concluderen. Nee, voor de rest hebben we ons best gedaan en het is leuk dat jullie dat begeleidt hebben, althans gevolgd hebben. Ik ben natuurlijk ook benieuwd hoe het vervolg gaat, maar dat bekijk ik op een afstandje. Ik heb er goed vertrouwen en goede hoop in. Wat ik wel grappig vond. Een aantal maanden geleden voordat we dus tot die besluiten kwamen toen hadden we in het bestuur de discussie over wie er in het bestuur blijft zitten. (..) en (..) die zouden bestuurslid blijven en twee zouden er stoppen, dat was eigenlijk de eerste intentie. En dan zie je toch dat uiteindelijk, om wat voor reden dan ook, van die vier bestuursleden er eigenlijk vier zeiden van ja, zo dringend hoef ik nou ook weer niet te stoppen. Oftewel, er was op het gegeven moment weer een soort opbloei gekomen van, het gaat toch goed en dat wordt ook wel leuk dus dat vond ik ook wel een positieve kant. Tja, er moest toch eentje afhaken, maar laten we zeggen vanuit de twee naar vier was dat toch wel weer een positieve kant vond ik. Dat men toch geïnteresseerd genoeg was om erbij te blijven. En ja dat vind ik dan ook wel weer prettig om te merken. En dat ik dan afhaak, ja dat hoort er gewoon bij. Je moet op het gegeven moment niet over, laten we zeggen, het heeft met leeftijd te maken maar het heeft ook met de duur en dat heeft ook met gezond verstand te maken. Het is voor mij goed om er even af te gaan en mochten er zich op een later moment dingen voordoen waarbij een beroep op me gedaan wordt, dat zie ik dan wel weer. Maar nu is het even aan anderen.

O: Zijn er nog vragen of onderwerpen die je hebt gemist?

P: Nee, dat wordt ook wel eens bij cursussen van mij gevraagd: wat verwachten jullie hiervan? Nou geen idee, ik kom maar om wat te leren. En zoals vandaag ook, ik hoor het wel. Ik laat het allemaal op mij afkomen. Ja als ik een boodschap heb dan die ik dat op een andere manier. Nee, geen verwachtingen van tevoren, geen vragen.

O: Verder nog aspecten waar ik aan moet denken?

P: Laat ik het zo zeggen: ik vertrouw op jullie wetenschappelijke activiteiten. Jullie mogen het goed doen, daar vertrouw ik op.



## Interview 20

O: Zou je iets over jezelf kunnen vertellen?

P: Ja tuurlijk, Ik ben .. ik studeer maatschappelijk werk en dienstverlening. Ik zit in mijn tweede jaar en sinds denk ik september werkzaam bij Stichting SurAnt.

O: Hoe oud ben je?

P: 22 jaar

O: Hoe ben je hier terecht gekomen?

P: Eigenlijk via een vriendin van mij, die is hier ook werkzaam. Ik heb eigenlijk altijd al interesse gehad in ex-gedetineerden, die doelgroep. En zij zei dat ze hier stage ging lopen, toen vond ik dat heel interessant en ben ik ook gaan solliciteren. Zo ben ik hier terecht gekomen.

O: In hoeverre voel je je onderdeel van de Stichting?

P: Ja, wel goed. Je wordt echt overal bij betrokken, dus dat is wel heel fijn.

O: Hoe zou je de Stichting omschrijven?

P: Gezellig, heel gezellig. Ja ik vind het een goede stichting. Ik bedoel ze bieden goed hulp, wat ze doen vind ik heel goed zeg maar.

O: Wat voor taken voer jij precies uit?

P: Ik draai het buiten RIC. het Re-integratiecentrum hier op kantoor heb ik mijn cliënten. En maandagmiddag ben ik altijd op schiphol. Dan ben ik in het detentiecentrum Schiphol te vinden, dan doe ik ook het RIC.

O: Hoe ervaar je het werken hier?

P: Ja heel leuk, interessant. Ik vind het een hele interessante doelgroep. Ik heb heel veel geleerd in een korte tijd, dus dat is fijn.

O: Was het wat je ervan had verwacht?

P: Ja..

O: En het werken met de doelgroep hoe ervaar je dat?

P: Ik vind het heel interessant, een hele interessante doelgroep. Gewoon ook hoe ze in het leven staan vind ik altijd wel interessant. En hoe ze over dingen nadenken, dat interesseert mij wel.

O: Hoeveel dagen per week loop je stage?

P: Twee dagen in de week, maandag en dinsdag

O: Hoe wordt jouw stage beoordeeld? Heb je bepaalde momenten dat je een beoordeling krijgt?

P: Ik heb drie opdrachten die ik moet uitvoeren. In het begin het verslag met mijn leerdoelen er in en informatie over de organisatie enzo. En halverwege moest ik daar over evalueren en mijn stagebegeleider mij beoordelen zeg maar. En dat geldt ook voor het eindverslag. Dan moet ik met bewijsstukken komen hoe ik aan mijn leerdoelen heb gewerkt en dan ook ook weer een stagebegeleidster een formulier laten invullen.

O: Wat maakt de stichting zo uniek volgens jou?

P: Ja ik vind het heel uniek dat ze dus ook binnen en buiten werken. Dus zowel in als buiten de gevangenis heel erg veel.

O: Zijn er nog aspecten die volgens jou beter kunnen? Die voor verbetering vatbaar zijn.

P: Ik denk wel de communicatie naar elkaar toe, vooral van de professionals, die hier werken, naar de stagiaires toe. Vooral als er collega's ziek zijn die staan ingedeeld in de gevangenis, dan is het nogal een chaos: wie moet er invallen? wie kan er? En ik denk dat het wel iets beter kan.

O: Heeft dat volgens jou ook effect op de stagiaires?

P: Ja, geïrriteerd wel. Moet ik weer? want er is weer niemand die reageert. Je merkt wel dat er onderlinge irritatie komt van: ik moet elke keer en die gaat nooit terwijl die ook kan. Zulk soort dingen.

O: Wat versta jij onder samenwerking?

P: Toch wel samen tot doelen komen zeg maar.

O: Waarom denk je dat organisaties dan veel met elkaar samenwerken?

P: Omdat ze samen meer dingen kunnen bereiken. Ik denk dat je samen toch meer bereikt dan alleen. En hoe meer organisaties samenwerken hoe meer je weet en hoe verder je komt.

O: Dus als ik het begrijp om doelen te bereiken en kennis opdoen?

P: Ja inderdaad

O: In hoeverre werkt SurAnt samen met andere organisaties?

P: Volgens mij werken ze veel met de gemeente samen en met de PIS.

O: Ben je daar ook bij betrokken? Bij deze samenwerkingen?

P: Nee ik heb er niet echt een rol in.

O: Welke aspecten vind jij belangrijk als er wordt samengewerkt? Misschien kan je denken aan je eigen ervaringen?

P: Ik denk openheid, eerlijkheid naar elkaar toe. En respect

O: En als dat er niet is, wat gebeurt er dan volgens jou?

P: Ik denk dat er dan onderlinge frustratie komt, er worden dingen sneller achtergehouden. Dat belemmert wel de samenwerking denk ik

O: Je gaf net al een beetje aan, maar welke voordelen kan je bedenken bij samenwerking voor SurAnt?

P: Ik denk dat ze dan een stuk bekender worden, het is voor heel veel mensen nog een onbekende organisatie. Dat geldt voor mensen in het normale leven maar ook voor ex-gedetineerden. Het is alleen bekend als je bijvoorbeeld in het binnen RIC bent geweest of als je via via wat hebt gehoord. Maar ik denk als je toch samen gaat werken met andere organisaties kan je doorverwijzen, dan wordt het voor mensen toch iets bekender.

O: Zou je ook nadelen kunnen bedenken?

P: Ja, je moet wel goed alle contacten onderhouden. Ik denk dat het wel heel veel werk is. Vooral als je met veel organisaties samenwerkt.

O: Dus het kost extra werk volgens jou?

P: Ja, en ik denk ook meer tijd.

O: En voor jezelf? Zijn er voordelen die je kunt bedenken als SurAnt gaat samenwerken?

P: Ja, ik denk dat ik dan een netwerk kan opbouwen voor mezelf. Je spreekt toch mensen van andere organisaties.

O: En nadelen?

P: Voor mezelf? Nee, die kan ik niet echt bedenken.

O: Werk je hier vaak met andere stagiaires samen?

P: Ja, ik werk vaak met andere stagiaires samen. Sowieso worden de cliëntgesprekken met tweeen samen gevoerd, dan werk je al met een collega samen. En ik ben nu bijvoorbeeld ook bezig met de organisatie van de vrijwilligersdag. Daar ben ik de coördinator van. Dus ik werk veel met .. en .. samen. Met collega's.

O: Wordt deze samenwerking vanuit de organisatie gestimuleerd?

P: Ja, zeker wel!

O: Wat heb jij geleerd van de samenwerking met de stagiaires?

P: Ja, ik was vroeger heel erg van, ik ben best wel gebekt zeg maar. Ik druk mijn mening wel door maar ik heb nu wel geleerd m goed te luister en open te staan voor mening van anderen. Dat is bij dit vak toch wel belangrijk.

O: Zijn er verschillen in samenwerking binnen de organisatie en buiten de organisatie?

P: Dat durf ik niet te zeggen.

O: Daar heb je niet veel ervaring mee, buiten de organisaties?

P: Nee

O: Heb je enig idee wat de organisaties Vrij en STEK doen?

P: Van stichting stek weet ik dat zij ook nazorg bieden aan ex-gedetineerden. Dan hebben ze woningen en gaan ze volgensmij binnen een half jaar die mensen begeleiden naar zelfstandig wonen, dat is het enige wat ik weet.

O: Heb je wel eens contact met ze gehad?

P: Ja, ik wilde twee cliënten aanmelden.

O: En hoe is dat gegaan?

P: Ik had gebeld en gaven ze aan dat er een formulier van het internet ingevuld moest worden, en zij gingen er naar kijken.

O: Weet je ook wat over Stichting Vrij?

P: Vrij ken ik niet zo goed nee.

O: Je hebt misschien het een en ander gehoord over de samenwerking, in hoeverre ben jij daarbij betrokken?

P: Weinig, ik hoor er weinig over. Ik heb er in het begin wat over gehoord dat men ermee bezig was, maar nu hoor ik er eigenlijk niet veel over.

O: Je weet ook niet hoe het er nu voor staat?

P: Nee, en wanneer het gaat gebeuren weet ik ook niet

O: Heb jij enig idee waarom ze met elkaar gaan samenwerken?

P: Ja, misschien heeft het met de doelgroep te maken denk ik. Omdat wij tegen een aantal problemen aanlopen zoals woningen. Misschien is het toch wel goed om met hen samen te werken?

O: Dus jij begrijpt het wel?

P: Ja, ik begrijp het wel.

O: En zou jij er meer bij betrokken willen worden?

P: Ik zou er wel op de hoogte van willen worden gehouden, ik vind het wel heel interessant. Zoals wat de ontwikkelingen zijn en wanneer het nou gaat gebeuren. Hoe gaat er het ongeveer uitzien. En misschien meer informatie over de organisaties zelf. Daar weet ik niet zo heel veel van.

O: Welke aspecten van samenwerking zijn volgens jou van belang om deze vind jij bij belangrijk om deze goed te laten verlopen?

P: Ja open en eerlijkheid. Ik denk dat het belangrijk is dat er goed contact wordt gehouden zodat je wel op een lijn zit. Zodat er goede afspraken worden gemaakt om verwarring te voorkomen.

O: Heb jij persoonlijk nog weerstand of angsten bij deze samenwerking?

P: Nee die heb ik niet.

O: Dan zijn we er bijna. Welke bijdrage zou jij willen of kunnen leveren aan deze samenwerking? Welke rol zou jij kunnen spelen?

P: Dat zou ik niet weten.

O: Zijn er nog vragen / onderwerpen waar je op terug wilt komen?

P: Nee helemaal niet.

O: Zijn er vragen of onderwerpen die je hebt gemist?

P: Nee ook niet.

O: Gesprek afgesloten.

## Interview 21

O: Zou je wat over jezelf kunnen vertellen

P: Ik ben .. 20 jaar, en ik loop stage bij SurAnt sinds september 2015. Ik woon in castricum, dat was het wel, wat wil je nog meer weten?

O: Wat studeer je?

P: Sociaal maatschappelijk dienstverlening in Haarlem

O: En in welk jaar zit je?

P: In mijn laatste jaar (3e). Examenjaar, dus bijna afgestudeerd.

O: Hoe ben je heir terecht gekomen?

P: Via mijn school, mijn school biedt stageplekken aan en dan kan je je voorkeur aangeven. Ik wilde dit jaar graag met ex-gedetineerden en gedetineerden werken en toen kreeg ik informatie van de Stichting SurAnt en heb ik gescolliciteerd.

O: En in hoeverre voel je je onderdeel van de organisatie?

P: Ja gewoon goed, je maakt echt wel deel uit van de organistie. Er zijn bijna alleen maar stagiaires dus ze zijn ook een soort van afhankelijk van je. Ze delen wel veel met je.

O: Hoe zou je deze Stichting omschrijven?

P: Behulpzaam?

O: Ja, als dat in je opkomt?!

P: Ja behulpzaam... chaotisch

O: Waaraan merk je dat het chaotisch is?

P: De communicatie, die gaat vaak, en dan met name tussen de PI's en de leidinggevende/stagiaires zeg maar. Soms merk je dat er dan, nou bijvoorbeeld gister nog, toen was ik in Nieuwegein en ik stond hier op het rooster (kantoor) maar in Nieuwegein niet. Nou dan sta je daar.

O: Kon je toen niet naar binnen?

P: Nou ik mocht wel naar binnen toe, maar eigenlijk niet. Dus ik had mazzel.

O: Gebeurt dat vaker?

P: Ja, dat is al vaker gebeurd ja.

O: Ok daar komen we zo nog even op terug. Wat voor taken voer jij precies uit op je stage?

P: Ik voer clientgesprekken, projecten, ik heb aan schuldhulpverlening meegedaan, ik doe mee aan de vrijwilligersdag. En in de reïntegratiecentra in meerdere PIS. Nu nog maar een maar ik heb in meerdere gestaan.

O: Hoe ervaar je het werken hier binnen de organisatie?

P: Heel leerzaam, ik heb echt onwijs veel geleerd in de afgelopen acht maanden. Ik wist helemaal niets, ik wist niet hoe je een uitkering kon aanvragen, al die regelingen dat weet ik nu gewoon. En dat is ook heel fijn omdat te kunnen vertellen als je tegenover een gedetineerde zit.

O: En het werken met de doelgroep, hoe heb je dat ervaren?

P: Ja ook prima, ik dacht in het begin.. ik had echt het idee van de oranje pakken en dat soort dingen, echte stereotypes. Maar 9 van de 10 zijn dat niet het gewoon ook mensen.

O: Dus wel iets anders dan je had verwacht?

P: Ja, zeker

O: Je bent hier in het kader van je stage, wat voor beoordelingsmomenten zijn er?

P: Twee beoordelingsmomenten, een tussenbeoordeling, dan komt mijn SLBer hier op stage, en de laatste, dat is gewoon dat je je cijfer krijgt en dan is het klaar

O: Wat maakt de organisatie uniek volgens jou?

P: Volgens mij zijn er niet heel veel organisaties die zich inzetten voor gedetineerden en ex-gedeteneerden. Dat vind ik best wel uniek. Meisjes uit mijn klas die zitten ook op een gedetineerdenorganisatie, maar die zitten niet in de PIS. Die komen alleen maar in bezoek en wij zitten echt in de pis en dat vind ik best wel uniek. En het is ook het leukste hieraan vind ik.

O: In de pis werken is leuker dan op kantoor?

P: Ja, zeker.

O: En wat is het verschil dan?

P: Nou ja, hier komen niet heel veel klanten. Misschien een of twee per week heb ik een klant. En daar zitten ze echt nog vast dus dan kan je meer doen.

O: Zou je later voor dit soort organisaties willen werken?

P: Nee, in het begin. Tijdens de acht maanden heb ik echt wel ontdekt dat dit hem echt niet wordt

O: Waar ligt dat dan aan?

P: Ik denk toch welke klanten, dat het toch anders is dan ik had verwacht. En het spannende is er van af. Eerst was het spannend, de gevangenis is, nu is dat heel normaal geworden. Dat was leuk,

O: Weet je anders zou willen doen?

P: Nee, ik weet heel goed wat ik niet wil, maar wat ik wel weet nog niet.

O: Je had het net al over de communicatie binnen SurAnt die niet altijd heel goed liep. Zijn er nog andere aspecten die volgens jou beter kunnen?

P: Nee, het is vooral de communicatie. En ook op meerdere vlakken is dat. Op tijd dingen doorgeven, tussen de PIS wat ik net noemde. Dat soort dingen, ik denk dat als je dat verbeterd dat de kwaliteit van de organisatie ook een stuk vooruit kan gaan.

O: Waar ligt het volgens jou aan dat er niet goed wordt gecommuniceerd?

P: Dat weet ik eigenlijk niet zo goed nee,

O: Was dat dan vanaf het begin zo?

P: Ja dat wel. De vorige stagiaires zeiden dat ook al. Dus ik denk dat het misschien aan het type organisatie ligt? Het zijn natuurlijk alleen maar vrijwilligers en het komt neer op een paar mensen die alles moeten regelen. Dus ik snap ook wel dat het best lastig is om te organiseren.

O: Wat versta jij precies onder samenwerken?

P: Samen, overleggen, aan een opdracht werken. Zoiets? Is wel lastig te zeggen

O: Dat maakt niet uit, dat is een prima antwoord. Waarom denk je dat organisaties met elkaar samenwerken?

P: Om de kwaliteit van iets te verbeteren.

O: Weet jij in hoeverre SurAnt samenwerkt met andere organisaties?

P: Met Humanitas, maar dat is wel samenwerken maar het zijn meer de leidinggevenden die samenwerken, de stagiaires niet echt.

O: Dus jullie hebben daar niet veel mee te maken?

P: Nee eigenlijk niet

O: Welke aspecten vind jij belangrijk als er wordt samengewerkt? Dat kan je ook op jezelf betrekken bijvoorbeeld op school of stage?

P: Goede communicatie, afspraken maken. Als je goede afspraken maakt dan en daar aan houdt dan moet het als het goed is wel goed lopen.

O: Jij hebt verder niet veel ervaring met samenwerking van Stichting SurAnt met andere organisaties?

P: Nee eigenlijk niet.

O: Zijn er wel voordelen die je daarbij kan bedenken voor SurAnt als ze samenwerken?

P: Ja er zitten vast wel voordelen aan. Bijvoorbeeld huizen, als ze met een stichting kunnen werken die huizen heeft. Of met de psychiatrie, dan kunnen we mensen makkelijker doorsturen.

O: Bedoel je daarmee dat de lijntjes korter worden?

P: Ja, nu moeten we elke keer op zoek naar huizen, overnachtingen dat soort dingen. Dus dat zal dan wel makkelijker gaan.

O: Zijn er ook nadelen die je kunt bedenken?

P: Nee, die zullen er vast wel zijn hoor.



O: Maar die zie je niet voor je?

P: Nou ja, hier bijvoorbeeld als je dan geen goede communicatie hebt dan kan er best wel veel misgaan. Met privacy dingen enzo.

O: Met betrekking tot jezelf, stel dat de Stichting SurAnt meer zou gaan samenwerken. Welke voordelen zou het voor jou kunnen hebben?

P: Dat ik meer ervaring kan doen met andere organisaties. Bijvoorbeeld met psychiatrie, dat je daarmee veel kan leren.

O: Zijn er ook nadelen die je kunt bedenken voor jezelf?

P: Misschien wordt het teveel? Nee, eigenlijk denk ik het niet. Als het een goede samenwerking is zie ik vooral positieve dingen.

O: In hoeverre werk jij met andere stagiaires samen?

P: Best wel veel, vooral projecten en het is ook een goede samenwerking met de andere stagiaires.

O: Hoe verloopt dat dan?

P: Goed, het is makkelijk contact leggen, de een zie je wel vaker dan de ander maar ik denk dat de samenwerking tussen stagiaires heel goed verloopt.

O: Ondanks dat er heel goed wordt gecommuniceerd loopt het wel goed?

P: Ja, maar ik denk dat het tussen de stagiaires goed loopt. Ik ben bijvoorbeeld nu met .. een presentatie aan het voorbereiden die ik moet geven aan STEK/Vrij. Dat loopt heel goed want we doen dat met zn tweeën. Maar ik denk dat het hogerop wat minder gaat

O: Dus onderling kunnen jullie de zaken goed met elkaar regelen?

P: Ja zeker

O: Zijn er dingen die je hebt geleerd van het samenwerken hier?

P: Geen dingen die ik nog niet wist nee.

O: Je wist al wat je kon verwachten?

P: Nou ik heb met school al heel veel samengewerkt. Dus daarin heb ik niet, en ik heb ook niet heel veel samengewerkt hier. Wel als je samen naar de PIS gaat ofzo. Dan ben je wel samen maar toch apart aan het werk.

O: Doordat je op school hebt samengewerkt wist je wat je kon verwachten, en ben je niet tegen nieuwe dingen aangelopen?

P: Nee, en het was ook niet echt zo dat ik dat veel meer deed dan anderen. Het is alleen wel zo met mailtjes dat er niet op wordt geantwoord.

O: Zijn er volgens jou verschillen tussen samenwerken binnen de organisaties en als je moet samenwerken met iemand die buiten de organisatie werkt? In verband met samenwerking bijvoorbeeld?

P: Hoe bedoel je?

O: Stel dat jij hier werkt met .. samen en stel dat iemand zoals .. bij een andere organisatie zou werken en je zou met diegene samen moeten werken, zouden er dan verschillen zijn in de samenwerking?

P: Ik denk het wel, dan zit je ook op een andere locatie. Dus dan is het lastiger, dan moet je echt alleen bellen of je moet bij elkaar komen. Dan wordt het wel lastiger denk ik. Nu is het heel makkelijk, je kan zo meteen samen gaan zitten. Anders is het lastiger.

O: Zou jij de organisaties Vrij en STEK kunnen omschrijven?

P: Het zijn beetje dezelfde organisaties. Volgens mij hebben Vrij en STEK ook huizen waar mensen kortdurig kunnen verblijven. Maar eigenlijk zijn ze vrijwel hetzelfde, het is ook zo dat stek en vrij niet echt hulp biedt, terwijl SurAnt echt hulp aanbied op de vijf leefgebieden. Bij stek en vrij is dat minder volgens mij, dan komen ze alleen maar kleding of geld halen voor de gedetineerden. Dus volgens mij helpt stek en vrij meer met de praktische dingen, en huizen. En SurAnt meer met hulpvragen.

O: Heb je wel is contact met hun gehad?

P: Ik ben een keer met mijn school daar geweest, met een paar mensen, mensen van een jaar hoger moesten aan ons presenteren. En morgen ga ik daar een presentatie geven.

O: Wat was je indruk toen je daar was?

P: Het was heel klein, en verder wel goed, het was interessant. Ik zat in mijn eerste jaar, dus twee jaar geleden. Maar hte was wel klein/.

O: Je gaat daar een presentatie geven, was je hiervoor ook al betrokken bij de samenwerking?

P: Nee

O: Weet je wel wat de ontwikkelingen zijn?

P: Nee ook niet.

O: Je hebt er niets van gehoord?

P: Nee ook niet.

O: Heb je enig idee waarom ze met elkaar gaan samenwerken?

P: Ik denk voor de huizen, in ieder geval voor SurAnt. Het kan heel handig zijn voor ons als zij huizen hebben en zij hebben cliënten met hulpvragen dan kunnen wij ze makkelijk laten doorstromen. Dan is de samenwerking wel handig.

O: We hadden het net over samenwerking in het algemeen, en aspecten die van belang zijn. Welke zijn volgens jou van belang om deze samenwerking succesvol te laten verlopen?

P: Ik denk dat ik dan echt weer kom op de communicatie.

O: Dat is goed, als jij dat vindt dan is dat prima.

P: Ja afspraken maken.

O: Wat gebeurt er als er geen communicatie is denk je?

P: Dan wordt het een grote bende, dat is het al een beetje maar dan nog meer.

O: Denk je dat ze die communicatie hier eerst zouden moeten verbeteren voordat ze echt gaan samenwerken? Want als het hier niet goed loopt dan is het lastig om dat bij de samenwerking wel goed te laten verlopen?

P: Ja maar ik denk dat het precies hetzelfde daar is. Vrijwilligersorganisaties zijn in volgens mij in het algemeen allemaal chaotisch en niet echt georganiseerd. Ik denk dat het bij vrij en stek ookzo gaat.

O: Dat hoort er een beetje bij?

P: Ja precies, ikden khet wel ja.

O: En heb jij nog bepaalde angsten of weerstanden bij deze samenwerking? Stel dat je hier nog een paar jaar zou werken.

P: Nou ik heb wel een paar verhalen gehoord. Die niet zo voordelig zijn voor de samenwerking, dus ik zou zeggen nee doe maar niet. Maar ja het is wel heel handig met die huizen. Daarom als je goede afspraken maakt met elkaar dan is het wel goed.

O: Wat heb je precies gehoord?

P: Nou twee meisjes uit mijn klas lopen stage bij vrij en stek. En die vertellen verhalen dat het gewoon, die stagebegeleider niet echt vrouwvriendelijk is, en eigenlijk niets laat doen. Ze mogen helemaal niet aan hun schoolwerk, het is allemaal heel streng. Ik hoor niet veel positieve verhalen van die kant.

O: Dus mede daardoor denk je dat het liever niet zou willen? Of er in ieder geval even goed over zou nadenken of je dat zou willen?

P: Ja precies, maar dat komt vooral door de verhalen die ik van die meiden hoor. En ik hoorde dat hij die samenwerking niet ziet zitten maar wel moet. Dan vraag ik me af of het welverstandig is om met zo'n organisatie samen te werken.

O: Je gaat morgen eenpresentatie geven. Zijn er nog andere dingen die je zou willen of kunnen bijdrage met betrekking tot de samenwerking?

P: Nou zij helpen die mensne niet echt, wel met een huis, maar niet met hulpvragen. Dus als ze daarmee zitten dan sturen ze ze gewoon door of ze helpen ze niet. Dus misschien kunnen wij daarin wat betekenen.

O: Zijn er nog vragen of onderwerpen waar je op terug wilt komen?

P: Nee

O: Zijn er nog vragen of onderwerpen die je hebt gemist?

P: Nee

O: Is het wat je ervan had verwacht?

P: Ja, ik had verwacht dat het meer over de samenwerking zou gaan, maar ik weet er verder niet zoveel over dus dan vind ik het heel goed.



## Interview 22

O: Zou je wat over jezelf kunnen vertellen?

P: Ik ben (...) ik ben stagiaire bij Stichting SurAnt. Ik ben tevens student aan de hogeschool inholland, derdejaars. Ik heb hier vorig jaar tweede jaarsstage gelopen, nu ben ik hier voor mijn derdejaarsstage. Ik studeer de opleiding mwd

O: En hoe oud ben je?

P: 25 jaar, ik woon in Laren, dat is het eigenlijk

O: Je liep hier vorig jaar al stage in het kader van je tweedestudiejaar?

P: Ja, klopt

O: En hoe was je hier terecht gekomen?

P: Via een klasgenootje, een vriendin van mij. Zij heeft hier de eerstejaarsstage gedaan en zij werkt nu bij de PIO, daar loopt ze stage. Dus eigenlijk ben ik via haar hier terecht gekomen

O: Wilde je ook bij zo'n type organisatie terecht komen? De doelgroep misschien? Waarom heb je gekozen om hier te solliciteren?

P: Niet per se, maar ik vond deze doelgroep wel een doelgroep die met zoveel verschillende problematiek te maken had dat ik dacht van ja, als ik deze doelgroep, deze organisatie kies, kom ik wel van alles te weten

O: In hoeverre voel je je onderdeel van de organisatie?

P: Ja, eigenlijk heel erg.

O: Waar merk je dat aan?

P: Nou in het takenpakket wat ik heb denk ik. En dat ik me hier thuisvoel

O: Wat voor taken voer je allemaal uit?

P: Ik begeleid project, het leerwerktraject, en ik heb een spreekuur op het stadsdeelkantoor een keer per week. Dus daar heb ik ook veel mee te maken.

O: En dat is een keer in de week?

P: Ja, dat is een keer in de week. En dan hebben we casuïstiekoverleg een keer per maak. Ja verder natuurlijk het begeleiden van cliënten, eigenlijk van alles, het is eigenlijk heel breed

O: Als ik hier voor het eerst zou binnenkomen, wat zou je mij dan vertellen over de organisatie?

P: Dat we natuurlijk werken met ex-gedetineerden en gedetineerden. Dat we ze ondersteunen op vijf leefgebieden, wonen, werk, inkomen, schulden en zorg. Dat Stichting SurAnt laagdrempelig is, toegankelijk, er worden vrijwel alleen vrijwilligers en stagiaires ingezet. Dat we zowel binnen de PI's werken als daarbuiten.

O: Dus heel breed?

P: Ja, dat we verschillende projecten hebben. Gestolen tijd, en het leerwerktraject, het spreekuur, carroussel, noem maar op

O: Hoe ervaar je het werken hier? De werkzaamheden die je doet, de sfeer, wat zou je daarover kunnen vertellen?

P: De sfeer is heel gemoedelijk, qua werkzaamheden, er is veel vrijheid, minder structuur, dat kan ik erover vertellen. Maar daardoor wel de vrijheid om je eigen werkzaamheden in te plannen en ook om ideeën te realiseren.

O: En het werken met de doelgroep, hoe ervaar je dat?

P: Ja, ik vind het heel leuk. Wat ik zeg, ze hebben vaak met verschillende problematiek te maken, en ja je kan hele uiteenlopende cliënten krijgen qua gedrag, qua problemen, dus het is best wel heel leerzaam. Tot nu toe heb positieve ervaringen

O: Is het wat je ervan had verwacht, ookal heb je hier vorig jaar ook al gelopen?

P: Op zich had ik niet verwacht dat ik het zo leuk zou vinden, ik had ook niet verwacht dat ik echt successen zou behalen, maar nu na langere tijd begeleiding met de client heb ik toch wel gemerkt dat het toch wel is gelukt om een stapje verder te komen. Dat geeft me wel voldoening,

O: En hoe lukt het om ze een stapje verder te helpen, waar ligt dat aan volgens jou?



P: Ook echt aan de motivatie van de client, dat vind ik wel echt heel belangrijk. Als zij niet komen dan heeft het geen zin, of als zij zelf geen inzet hebben. Het is niet de bedoeling dat wij alles voor ze gaan doen, het is ook de bedoeling dat ze zelf veel doen. Dus ja, dat speelt een belangrijke rol ja

O: En wat voor evaluatie of beoordelingsmomenten heb jij, met betrekking tot jouw stage hier. Zijn dat vaste momenten die je hebt?

P: Ja, ik heb natuurlijk mijn stagebeoordelingsmomenten, dus daarin gaat het natuurlijk ook over de competenties die ik moet behalen en de werkzaamheden hier op kantoor. Maar ik heb nauw contact met (...), hij is mijn praktijkbegeleider maar ook het begeleider van het spreekuur en het leerwerktraject. Dus alles koppel ik bij hem terug, ja dat gebeurt eigenlijk dagelijks moet ik eerlijk zeggen.

O: Dus niet alleen de officiële contacten, maar ook informeel?

P: Ja, tussendoor spreken we ook met elkaar/.

O: Wat maakt SurAnt zo uniek?

P: De informele werkwijze denk ik. Dat maakt SurAnt uniek. En het multiculturele, zowel cliënten als qua stagiaires en vrijwilligers. De laagdrempeligheid, flexibiliteit, dat is ook heel belangrijk voor de doelgroep vooral.

O: Zijn er nog bepaalde aspecten die volgens jou beter kunnen? Of voor verbetering vatbaar zijn?

P: Jawel, communicatie.

O: Kan je daar een voorbeeld van geven? Hoe bedoel je dat precies?

P: We werken met best veel stagiaires en vrijwilligers. We hebben allemaal hele goede ideeën en dergelijke, maar ook dingen waar we tegen aan lopen. En ik dat het heel belangrijk is om dat structureel te bespreken, we hebben eens in de zoveel tijd een vrijwilligersbijeenkomst, naar mijn idee kan dat wel mee. Dat is wel bevorderlijk voor de werksfeer maar ook voor de organisatie. Uiteindelijk is het ook zo bij mensen wanneer ze ideeën hebben dat je maar drie maanden hebt om deze te realiseren daarna denk je laat maar. Daarom denk ik dat het heel belangrijk is dat het gecommuniceerd wordt en dat er iemand is die dat in banen leidt.

O: Die vrijwilligersbijeenkomst, dat is met alle vrijwilligers?

P: Ja, het is ook voor de vrijwilligers van Amsterdam ZO en de stagiaires, maar het zijn natuurlijk meerendeels stagiaires. Maar dat kan naar mijn idee meer.

O: Dus als je ideeën hebt is dat moeilijk om te realiseren of om met mensen erover te praten?

P: Dat is opzich niet moeilijk, maar om iedereen erbij te betrekken. Want je vertelt het vaak aan mensen die bij je zijn en dan wordt er een beetje langs elkaar heen gepraat/

O: Zijn er nog andere aspecten aan het communiceren die verbeterd kunnen worden naast meer vergaderen?

P: Opzich gaat het wel goed met de dagstart natuurlijk, elke dag is er een dagstart waarin er wordt besproken wat belangrijk en relevant is, via het logboek wordt gecommuniceerd. Via de mail heb ik niet zulke goede ervaringen omdat er weinig op wordt gereageerd. Nee, ik zou het even niet weten alleen die bijeenkomsten, dat zou vaker kunnen. Misschien bijvoorbeeld maandelijks, of bijvoorbeeld een casuïstiekoverleg, want daar zijn natuurlijk ook heel veel vragen over, het is best gecompliceerd allemaal.

O: En daar wordt niet zoveel mee gedaan? Het is allemaal informeel misschien?

P: Ja, het gebeurt allemaal wel op de werkvloer, maar niet zo formeel, gestructureerd, wat je ook op school hebt gehad. Bij de gemeente doen we het ook op die manier en dan kom je best wel tot inzichten en je leert van elkaar. Ik denk dat iedereen daar wel wat aan heeft

O: Hoe gaan die overleggen dan bij de gemeente?

P: Iedereen kan een casus inbrengen. Die worden dan besproken een keer per maand, dan is er een voorzitter die dat leidt. En dan kan iedereen daar wat over inbrengen

O: Dus iedereen komt met een bepaald probleem waar je met elkaar over in gesprek gaat?

P: Ja precies, iedereen krijgt de casus te lezen, die wordt nog kort toegelicht, dan kunnen er vragen worden gesteld over de casus en daarna kan er eventueel advies worden gegeven.

O: Dat zou je hier ook wel willen?

P: Ja, dat zou best wel kunnen, want iedereen maakt weer hun eigen ding mee. Met de ene client kom je weera lles te weten over een uitkering, en de andere keer kom je weer van alles te weten over schulden. En we hebben allemaal best veel ervaring denk ik, ik denk dat we daar wel wat aan kunnen hebben. En verder werken we volgens een intake formulier met klanten, maar wat daarna gebeurt, dat is voor iedereen zelf in te vullen en ik denk dat het ook heel handig zou zijn als daar een echt plan voor is.

O: Voor de rode draad, voor het geval als iemand terug komt dat je dan weet wat je moet doen?

P: Ja, precies, maar ook mocht je een client overnemen dat je duidelijk en overzichtelijk hebt wat de hulpvragen zijn en niet het hele dossier hoeft door te lezen, want soms kan die heel lang zijn. Dan kan je makkelijk evalueren als je weet wat de hulpvragen zijn.

O: Dus als ik het goed begrijp komt het vooral neer op het communiceren? Dat zou beter kunnen

P: Ja, maar verder ben ik tevreden

## Topic 2

O: Wat versta jij onder samenwerking?

P: Dat je met elkaar samenwerkt, dat je samen hetzelfde doel hebt, dat je samen daarvoor inzet, dat je wat aan elkaar hebt, dat je elkaar aanvult

O: Dus eigenlijk hetzelfde doel willen bereiken en elkaar daarin versterken?

P: Ja, precies.

O: Heb je enig idee waarom organisaties met elkaar samenwerken?

P: Omdat je samen sterk bent, ja je kan natuurlijk ook niet alles alleen doen.

O: In hoeverre werkt SurAnt met andere organisaties samen?

P: Ze werken samen met Humanitas, met DJI

O: Ben jij daar ook bij betrokken?

P: Nee, ik ben niet bij overleg of iets dergelijks betrokken. Maar ik heb natuurlijk wel eens contact gehad met Humanitas, met het DJI zijn we natuurlijk samen in het RIC werkzaam. Verder zijn er natuurlijk heel veel netwerkpartners, zoals het DWI en ik heb dan op het stadsdeelkantoor heel veel contacten

O: Werk je ook echt met die organisaties samen?

P: Meer doorverwijzen dan echt samenwerken. Nee, echt samenwerken dat niet

O: En die doorverwijzing, als je iemand wilt doorverwijzen weet je gelijk bij wie je moet zijn?

P: Ja, je hebt natuurlijk de sociale kaart die telkens wordt geupdate, dus daaruit kan je dan opmaken waar je moet zijn. Maar goed, gaandeweg weet je de sociale kaart wel uit je hoofd.

O: Welke aspecten vind jij belangrijk als je samenwerkt? Tussen organisaties of met collegas op kantoor.

P: Wat ik belangrijk vindt is weer de communicatie, heel simpel eigenlijk. En elkaars eigenheid accepteren, als je samenwerkt is het geven en nemen. Maar ik vind het wel belangrijk dat je eigenheid houdt. Dat je bij je eigen doel van je organisatie blijft

O: Welke voordelen kan je bedenken voor SurAnt wanneer zij met andere organisaties een samenwerkingsverband aangaan.

P: Ja, naamsbekendheid natuurlijk. Een groter aanbod, financieel kan natuurlijk ook voordelig zijn. Ook voor de medewerkers, dat er meer verdeeld kan worden onderling

O: Zijner ook nadelen die je kunt bedenken?

P: Misschien heb je dan minder overzicht Hoe groter de organisatie wordt, hoe minder overzicht er is. Wie wat doet, wat de taken zijn en wat er allemaal is. Maar ik denkdat het op zich wel groeit. Tja, wat voor nadelen..Ik kan er verder niet op komen

O: Jij werkt ook met andere stagiaires samen hier bij SurAnt?

P: Jawel,

O: En hoe bevalt dat?

P: Ja, goed. Ik vind het eigenlijk heel fijn. Soms kan niet alles alleen, het is heel fijn om af en toe ook uit te besteden en andersom ook. Dat je elkaar kan adviseren etc

O: Heb je daar ook bepaalde dingen van geleerd? Waar je tegenaan bent gelopen?

P: Ja, maar dat gaat meer over mijzelf. Aan het begin bemoeide ik me veel met de stagiaires, dat kwam omdat ik natuurlijk vorig jaar al eerder stage had gelopen. Ik moest ze ook een beetje inwerken en dergelijke, ik ben toch een beetje een aanspreekpunt. En daardoor had ik de neiging om alles te willen,

niet controleren dat klinkt misschien een beetje groot, maar dat ik alles in de gaten wilde houden. Of teveel willen helpen, daardoor een beetje mijneigen dingen liet liggen. Dus daar ben ik nu wel in veranderd. Maar dat is meer iets persoonlijks.

O: Ja, maardat is ook goed om te weten. Zijn er verschillen tussen samenwerken binnen de organisatie en samenwerken buiten de organisatie?

P: Ja ik denk het wel, hier zie je elkaar natuurlijk veel meer. En buiten kantoor is het niet echt zichtbaar en ook niet echt bereikbaar dan. Dus ik denk wel dat je meer bereikbaar moet zijn, dat je elkaar wel moet zijn

O: Anders weet je misschien ook niet wat die ander aan het doen is?

P: Nee, precies

O: Wat zou je kunnen vertellen over de organisaties Vrij en STEK?

P: Wat ik weet is dat zij woningen hebben, of tenminste plekken waar mensen die langer dan zes maanden gedetineerd zijn daarvoor in aanmerking kunnen komen. Ze hebben daarvoor wel een wachtlijst. Verder zijn zij ook een soort van maatjes voor de gedetineerden die vastzitten om regelzaken te doen en ook om eenzaamheid te voorkomen geloof ik. Dat is eigenlijk een beetje wat de organisatie is toch

O: Ben jij wel eens met hun in contact geweest in het verleden?

P: Ja, hoe heet die meneer ookalweer. (..) Is hier toen op bezoek geweest samen met twee stagiaires, toen hebben wij eigenlijk wat verteld over SurAnt en zij hebbenverteld over wat zij deden. En wat ik weet is dat er binnenkort een stagiaire van hier een presentatie gaat geven.

O: Hoe is dat contact befallen?

P: Ja, goed.

O: Ben jij daar ook op kantoor geweest?

P: Nee, ze hadden ons wel uitgenodigd maar nog niet echt iets concreet afgesproken. Dus ik weet niet of dat ook gaat komen. En dan ben ik zeker bereid om daar naartoe te gaan

O: Was die ontmoeting die jullie hadden in het kader van deze samenwerking? Om elkaar beter te leren kennen?

P: Ja, de directeur was naar mij toe gekomen en een andere collega. Of wij wat konden vertellen over Stichting SurAnt en wat jullie doen. Dat was eigenlijk een beetje een kennismaking. Tegelijkertijd hebben we ook informatie over hun organisatie gekregen

O: Ben je verder ook betrokken bij samenwerking?

P: Nee, dit was eigenlijk het enige

O: Weet je waar ze nu staan? Wat de ontwikkelingen zijn?

P: Nee, geen idee

O: Zou je dat wel willen weten?

P: Nou, eerlijk gezegd heb ik daar ook geen interesse in getoond want ik zou daar wel achter kunnen komen. Maar nee tuurlijk zou ik dat willen weten

O: In hoeverre begrijp je dat ze met elkaar gaan samenwerken?

P: Ik weet nog niet echt hoe dat er uit gaat zien, hoe dat zich gaat vormgeven. Daar heb ik nog niet echt een beeld van

O: Dus wat precies de bedoeling is, hoe ze het gaat organiseren en wat erbij komt kijken wet jetniet?

P: Nee, niet echt

O: Je had het net over communicatie. In hoeverre zouden ze dat goed moeten gebruiken omdeze samenwerking tot een succes te maken? Of zijn er andere punten die jij belangrijk vind bij de samenwerking?

P: Ja, wat ze nu al doen. Een presentatie geven, misschien kunnen ze ook bij ons komen. Maar ook vooral, het is nu duidelijk wat zij doen en wat wij doen, maar er is nog niet echt duidelijk hoe onze samenwerking er dan uit gaat zien los van het doorverwijzen.

O: Zouden ze dat op papier moeten zetten of duidelijke afspraken over moeten maken?

P: Ja, dat denk ik wel

O: Jij loopt hier nog paar maanden stage. Maar stel dat je hier nog 2 of 3 jaar zou werken zou je dan een bepaalde weerstand of angst hebben bij de samenwerking?

P: Nee opzich niet en waarom, omdat zij toch iets heel anders doen dan wij. Dus dan kan je het niet zien als concurrentie maar meer als een aanvullen en ik denk dat het uiteindelijk een voordeel is voor SurAnt. Woningen kunnen wij wel goed gebruiken. En mensen die nog meer klusjes willen doen voor gedetineerden, dat is ook alleen maar goed. En de gedetineerden die eenzaam zijn, zij doen ook weer andere dingen.

O: Dus die aanvulling zie je wel voor je?

P: Ja

O: Jij hebt best veel ervaring in deze organisatie, hoe zou je ervaring kunnen gebruiken om deze samenwerking goed te laten verlopen. Zijn er dingen waar jij mee kan helpen?

P: Ja, als het gaat om een hulpvraag op het gebied van wonen, werk, inkomen, schulden en zorg.

O: Dat zijn we er bijna. Zijn er nog vragen of onderwerpen waar je op terug wilt komen?

P: Ja, en de sociale kaart. Ik denk dat wij die allemaal inmiddels onder de knie hebben, ik denk dat ze daar ook wel wat aan hebben. Verder heb ik er niets aan toe te voegen.

O: Zijn er nog vragen of onderwerpen die je hebt gemist?

P: Nee, zijn er voor jou nog dingen?

O: Nee, voor mij is het duidelijk dankjewel

P: Oke super!





## Interview 23

O: Zou je wat over jezelf kunnen vertellen?

P: Mijn naam is (...), ik ben in 1962 in Amsterdam geboren. Daar heb ik een groot deel van mijn leven ook gewoond, tegenwoordig woon ik in Zaanstad. Ik ben gehuwd, ik heb twee kinderen die nog op de basisschool zitten. Ik heb vroeger gewerkt als belastingconsulent toen studeerde ik er ook deeltijd rechten bij. Heb ik in 1991 een auto ongeluk gehad, toen heb ik moeten stoppen met de studie door gezondheidsproblemen en ik heb een aantal pogingen gedaan om nog weer in loondienst te gaan werken maar dat was niet zo'n succes. Toen heb ik een poosje voor mijzelf gewerkt, een importbedrijf samen met iemand, daar zijn we een poosje geleden mee gestopt. Dus ik ben nu eigenlijk aan het nadenken wat ik wil, hoe nu verder. De afgelopen jaren heb ik de energie het meest in mijn gezin gestopt.

O: Was dat ook de reden dat je met het bedrijf was gestopt of waren er andere redenen?

P: Nou het was import uit Mexico, en dat gaat allemaal in dollars. Toen wij begonnen stond de euro heel gunstig ten opzichte van de dollar, en wij leverde bananenchips en dat soort dingen aan de (...) en die wilden niet meer dan een bepaald bedrag bepalen, en daar konden we het niet meer voor leveren en bovendien, als wij zeiden tegen een Mexicaan we willen het dan en dan hebben dan zetten zij wel eens te laat de container op de boot, en dan wilde (...) het niet meer hebben. Dus op het gegeven moment zeiden ze nou, dat gaat alleen maar geld kosten dus we stoppen er maar mee.

O: Hoe lang zit u al in het bestuur van Vrij en STEK?

P: Ik ben volgens mij eind jaren 90 als bestuurslid begonnen. Ik ben in 1994 begonnen als vrijwilliger. En ik heb het even nagekeken, ik ben op 1 januari 2004 penningmeester bij Vrij geworden en toen was (...) nog penningmeester bij STEK en die heeft op het gegevenmoment aangegeven dat hij ermee wilde stoppen. Dus per 1 januari 2010 ben ik ook penningmeester bij STEK.

O: Hoe ben je hier terecht gekomen?

P: In het kader van mijn reïntegratie na het verkeersongeluk heeft de verzekeringsmaatschappij een arbeidsdeskundige ingeschakeld, die zei ga eerste beginnen met vrijwilligerswerk. Toen heb ik een advertentie gezien in een huis aan huis blaadje en daar heb ik op gereageerd. En toen had je in Amsterdam natuurlijk ook de Havenstraat enzo, daar woonde ik toen redelijk dicht in de buurt dus toen heb ik de nodige mensen bezocht. Ik heb een meneer drie jaar lang bezocht, een jaar in Amsterdam en twee jaar in Veenhuizen, dat is wel degene die ik het langst heb bezocht.

O: Naast taken als penningmeester heb je ook veel met de doelgroep zelf gewerkt?

P: Voordat ik in het bestuur kwam ja. Dus ik heb een jaar of 4 5 bezoeken gedaan en toen ben ik gevraagd of ik bestuurslid wilde worden, en toen heb ik geen bezoeken meer gedaan. Dus ik ben wel vrijwilliger gebleven maar in een andere functie

O: In hoeverre voel je je onderdeel van de organisatie?

P: Nou..ja, ik kan me bijna niet herinneren dat ik hier niet kwam. Het is ook ondertussen bijna 22 jaar dus ik voel me heel erg verbonden. Ik heb er ook vriendschappen aan over gehouden, ik ben nog altijd bevriend met een stagiaire die hier ooit was. Toen was ik nog wat jonger en zij was iets ouder dan de gemiddelde stagiaire, je merkt nu dat de belevingswereld anders is. Zij zijn altijd rond de 20, en ik ben ietsje ouder geworden. Ik ben nog steeds in staat voor communicatie maar de belevingswereld is toch behoorlijk anders. En vorig jaar toen (...) zijn hartoperatie heeft gehad toen ben ik hier wel vaker geweest. Ben ik ook bij stafvergaderingen geweest waar ik normaal gesproken niet bij ben.

O: Heb je ook taken van (..) overgenomen?

P: Nou, ik heb de kas beheerd zo goed en kwaad als het ging. En ik zou met de huuradministratie het een en ander doen maar dat is toch heel specifiek, dat is later allemaal bijgewerkt. Het was meer als vraagpunt, hoe noem je dat, aanspreekpunt voor de stagiaires. (..) deed toen ook het een en ander. En voor de rest niet zo heel veel.

O: Wat zou je vertellen als je de organisaties Vrij en STEK zou moeten omschrijven?

P: Hoe ze functioneren?

O: Wat er in je opkomt.

P: Stichting Vrij heeft van oorsprong altijd als doel gehad het regelen van bezoeken door vrijwilligers aan gedetineerden en soms komt daar wat wij klussen noemen bij voor. Ik heb bijvoorbeeld zelf een keer iemand bezocht en die had nog wat spullen in zijn woning staan en ik ben daar heen geweest, dat kwam dan voor uit dat bezoek. Toen vond ik nog een dood parkietje, want de politie had wel zijn aquarium ergens ondergebracht maar was dat parkietje vergeten. Een klein slachtoffer van het geheel. En er zijn ook veel bezoeken, of tenminste verzoeken tot klussen dat mensen geen bezoek willen verder. En voor de rest, op het moment dat iemand vrij komt hield het eigenlijk op. Op enige uitzonderingen na. Ik heb de regel overtreden omdat je eigenlijk alleen via hier contact mag hebben maar ik heb nog op basis van kerstkaarten altijd nog contact met iemand die heeft ook gewoon mijn adres. Maar goed op gegevenmoment was ik uitbezocht zal ik maar zeggen dus vond ik ook niet meer dat ik mij aan die regel hoefde te houden. En het zijn natuurlijk over het algemeen mensen uit het buitenland, veel mensen die op schiphof zijn gearresteerd met drugs. En wat de mensen en de Nederlanders die ik bezocht hebben waren mensen die geen contact hadden met hun familie of die al zo vaak hadden vastgezet dat de familie zei van, we zijn er klaar mee. Die kwam niet meer. Maar ik merk dan toch wel dat zo'n bezoek toch een soort een punt in de week is dat ze dan toch wel vaak naar uitkijken. Dat ze toch een beetje uit de sleur gehaald worden, met iemand praten die niet een onderdeel van het gevangenisleven is.

O: Hoe heb jij het werken met de gedetineerden ervaren?

P: Ik heb het heel leerzaam ervaren ook. Ik heb een meneer bezocht en dat was een Nederlandse meneer, hij was ongeveer net zo oud als ik. En dat was heel frappant dat onze levens eigenlijk behoorlijk gelijk waren geweest alleen het punt waar het bij mij net goed is gegaan was bij hem net misgegaan. En als je dan ziet wat zo'n klein dingetje kan betekenen voor de rest van je leven. Hij is ook ontsnapt, in die zin, hij is niet teruggekomen van verlof, dat heet dan ook ontsnapt. Dat was op zich raar want hij had eigenlijk geen adres in Nederland, hij woonde inmiddels op te Antillen en dan moet je ookal ben je een Nederlander af en toe eruit, je mag er maar maximaal zo lang zijn en dan kan je weer terugkomen, dat had hij niet gedaan, toen hadden ze hem naar Nederland gestuurd toen bleken er nog allemaal dingen open te staan van vroeger. Want hij had inmiddels een heel ander leven daar opgebouwd. Dat was heel leerzaam in die zin dat je niet te snel moet oordelen over andere mensen. Mensen hebben niet door dat soms kleine dingen in je leven net het verschil kunnen maken. Of het net goed gaat of net niet.

O: Sinds je in het bestuur zit voer je die taken niet meer uit, mis je het wel?

P: Soms wel ja.

O: Wat voor taken voer je nu precies uit? Wat houdt penningmeester precies in?

P: Ik doe de subsidieaanvragen voor STEK en Vrij bij het ministerie en STEK heeft ook subsidie van de gemeente maar dat deed (..) eigenlijk altijd. En we hebben een keer zo georganiseerd dat de

betalingen, de kas dat doet (..) en er wordt af en toe een kascontrole gehouden. Het meeste gaat via de bank en vroeger stuurde ze dingen naar me op om te tekenen dan zag ik dat. Nu als ik er toevallig ben voer ik de dingen zelf uit. (..) voert het in, ik krijg een bericht van hem dat het op de verzendlijst staat, dan kijk ik of ik er rare dingen bij zie of niet. En dan stuur ik op verzenden en dan krijg ik de TANcode, (..) kan dan niet op die manier zelf dingen over doen. Hij kan wel bijvoorbeeld gedetineerden die in een huis van STEK zit zitten borg betalen, want die willen dat meestal gisteren terug. Dus die komen dat vaak contact ophalen en dan belt hij niet eerst met mij, dat doet hij gewoon. En dat wordt achteraf gecontroleerd of dat klopt. De kas moet op het gegevenmoment wel kloppen dus dat controleer je af en toe. En aan het eind van het jaar dan doe ik vervolgens weer de verantwoording naar het ministerie toe en naar de gemeente doe ik de verantwoording dan wel. Of we het geld besteed hebben zoals het bedoeld was. En die subsidieaanvragen, het is elk jaar anders, eerst kregen we het gewoon van de Reclassering en dan kregen we min of meer een vast bedrag en dan krijgen we ook geld om een coördinator te betalen, toen is het ministerie het zelf gaan doen. In het begin kregen we nog wel geld voor maar nu is het gekoppeld aan het aantal vrijwilligers en je kan dan wel voor een coördinator wat aanvragen maar wat je krijgt is afhankelijk van het aantal vrijwilligers. Eigenlijk krijgen we veel te weinig om nog een betaalde coördinator te kunnen betalen, dus (..) functioneert wel als coördinator maar hij krijgt salaris dat hij ook functioneert als huismeester. Dat wordt door de gemeente betaald.

O: Dus jullie kregen van het ministerie en de gemeente subsidie?

P: Ja, van de gemeente krijgen we specifiek voor een huismeester die de woningen beheert en controleert, dat doet hij uiteraard niet alleen maar samen met de stagiaires. De woningen moeten allemaal, nu zijn we al bij stek terecht gekomen. STEK beheert een aantal woningen in Amsterdam, dat zijn zelfstandige woningen. Wij verhuren bij voorkeur niet met een portiek, maar een eigen ingang zodat de burens zo min mogelijk kunnen klagen. Daar kunnen mensen officieel maximaal een jaar wonen, in principe een half jaar maar je ziet dus twee dingen dat de problemen groter zijn geworden die in kaart moeten worden gebracht voordat iemand naar de gemeente toe kan gaan om een voorrangsverklaring die ze bijna nooit krijgen, dat is het tweede probleem. Veel vaker met schuld en dat soort zaken die eerst goed in kaart moeten worden gebracht, en de uitstroom stagneert omdat de gedetineerden niet, je had een lijst met groepen die voorrang konden krijgen voor een woning. En dat waren gedetineerden die voor detentie een woning achterlieten of in ieder geval een woonverleden hadden in Amsterdam en door hun detentie de woonruimten zijn kwijtgeraakt. Zij konden dan in aanmerking komen met voorrang voor een nieuwe woonruimte. De gedachte was ze hadden een woning, die zijn ze door die detentie kwijtgeraakt, maar dat is niet een nieuw geval maar op enig moment heeft iemand een streep door ex-gedetineerden gezet op die lijst zonder dat wij dat wisten. De stagiaires kwamen erachter omdat niemand meer voorrang kreeg, ja oudere mensen nog wel, die kunnen dan als 55+ of met gezondheidsproblemen voorrang krijgen. Dus er moet nu eigenlijk ook gekeken worden als het duidelijk wordt dat iemand geen zelfstandige woning gaat krijgen. Dat er meer naar alternatieven moet gekeken worden. Ergens een kamer of in een andere gemeente waar het misschien makkelijker is.

O: Sinds wanneer is dat veranderd?

P: Ik weet het niet precies maar een paar jaar denk ik. Sinds het nieuwe college er is volgens mij. En dat is kennelijk niet iets waar de gemeenteraad over beslist heeft, dat ook niet hoeft.

O: En dat heeft dan effect op zowel de wachtlijst van de ex-gedetineerden die een woning willen?

P: Ja, de gedetineerden zitten langer in een woning dan voorheen en wij moeten van de gemeente in principe zoveel mensen per jaar bemiddelen gebaseerd op dat er twee per jaar in een woning zitten.

Gebasseerd op dat half jaar, maar dat redden we niet en dat weet de gemeente ook en tot nu maken ze daar geen probleem van want ze weten dat een andere aftelling gemeente er mede verantwoordelijk voor is dat het langer is gaan duren namelijk dat mensen geen voorrang voor krijgen

O: Dat beseffen ze wel?

P: Ja, nog wel.. Maar het gebeurt vaker dat mensen de woning uitmoeten en dat ze nog niets hebben. En sommige pakken dat goed op door zelf iets te gaan zoeken en bij een ander is dat wat lastiger.

O: Dan komen ze eruit, en dan hebben ze nog steeds geen woonruimte, dat komt vaker voor?

P: Ja, dat komt vaker voor want in principe is het als iemand niet uit Amsterdam komt of niet lang genoeg zelfstandig heeft gewoond, dan kwam hij al niet in aanmerking voor een STEK woning omdat hij niet door de gemeente een voorrangsverklaring zou krijgen. En die gedachte was natuurlijk, iemand had een woning, het is niet iemand die ooit op de lijst is gekomen voor een urgentie, daar hebben ze allang opgestaan. Maar ja door omstandigheden zijn ze die woning kwijtgeraakt en dan vond men het wel zo rechtvaardig om dan weer een nieuwe voor ze te zoeken omdat bij recidive zijn er een aantal belangrijke zaken. Een daarvan is als je geen huisvesting hebt wordt de kans groter dat je misschien weer bij verkeerde vrienden in huis trekt of wat dan ook. Geen werk heeft of in ieder geval geen dagbesteding. Dat wordt dan ook al lastiger als je geen woning hebt en dat begrijpt de gemeente ook. Vandaar dat zij die huismeester op gegevenmoment zijn gaan subsidiëren.

O: Zijn er daarnaast nog andere aspecten binnen de organisatie waar jullie moeite mee hebben of die beter zouden kunnen?

P: In STEK de ex-gedetineerden die daar komen wonen, want die krijgen maar een hele beperkte vorm van begeleiding vanuit hier en dingen zoals bijvoorbeeld helpen naar werk zoeken enzo. En wij hebben op enig moment bedacht dat we een vrijwilliger die we hier hadden die dan een buddyproject, wat inmiddels een andere naam heeft, dat gaan opstarten in detentie en na detentie dat zeker voor de mensen die geen contact meer hebben met de familie, die niemand hebben om op terug te vallen, contacten te houden en ook bij praktische dingen te kunnen helpen. Maar ja, die vrijwilliger stopte ermee en toen kwam er een ander die ermee stopte, dat is hier nooit goed van de grond gekomen, terwijl het wel een heel goed idee was.

O: Dus de begeleiding bij het vinden van werk etc mist?

P: Ja, en voor een dagbesteding en dat soort zaken. De begeleiding hier is voornamelijk de schulden en dergelijke worden in kaart gebracht met het oog op die aanvraag bij de gemeente voor een woning want dan moet dat allemaal duidelijk zijn. En mensen worden ook begeleid met het reageren op woningen via woningnet, daar worden ze wel bij geholpen. Maar bij andere aspecten niet.

O: Wat maakt deze organisatie zo uniek volgens jou?

P: Wat volgens mij STEK uniek maakt is dat er volgens mij geen andere organisatie is waar mensen een zelfstandige woning tijdelijk kunnen hebben. Vaak zijn er wel begeleid woonprojecten maar dan moet je vaak ruimte delen en dat wordt toch wel gewaardeerd over het algemeen. Ik vind het ook vrij uniek dat het nog steeds bestaat. We zijn wel eens wat woningen kwijtgeraakt door omstandigheden. En Vrij, er zijn natuurlijk veel meer bezoekersgroepen maar wat ik bij Vrij wel uniek vindt is dat wij ook in andere delen van landen vrijwilligers hebben die daar mensen bezoeken.

O: Dus ook buiten Amsterdam?

P: Ja, Amsterdam is natuurlijk steeds minder geworden maar mensen worden ook bezocht in Almere enzo (..) weet dat allemaal veel beter. We hebben ook vrijwilligers die daar in de buurt wonen.

O: Wat versta jij onder samenwerking?

P: Samenwerking in mijn ogen is dat je elkaars kwaliteiten gaat gebruiken en versterken. En SurAnt is natuurlijk veel actiever op het gebied van begeleiden naar werk zoeken en dat soort zaken. En die hebben het binnen RIC en buiten RIC, dat allemaal. En je hebt natuurlijk een grotere poule vrijwilligers waar je uit kunt putten en dan kun je eens kijken van nou als je niet zo gauw een geschikt iemand hebt of de andere dat dan wel heeft. En ik denk dat je ook gezamenlijk meer een betere gesprekspartner bent voor het ministerie. Want die manier van subsidiëren zoals die nu gaat brengt wel een bepaalde onzekerheid met zich mee, als er ineens een andere organisatie veel meer vrijwilligers heeft dan gaat jouw subsidie naar beneden. Dus het zou wel fijn zijn als ze zeggen van nou ja weet je we krijgen niet precies wat we willen hebben maar we laten het dan wel in ieder geval zeker weten dat we het volgend jaar weer krijgen als we nog steeds voldoen aan wat jullie willen, want op een gegeven moment. Ambtenaren daar die hebben bedacht dat je op zoek naar andere bronnen van inkomsten, dat moeten natuurlijk meer vrijwilligersorganisaties en liefdadigheidsorganisaties. En bijvoorbeeld loterijen, daar bedoelen ze postcode loterij mee, die geven helemaal geen geld aan kleine organisaties die geven aan bijvoorbeeld het oranjefonds geld. Maar dat oranjefonds financieert geen lopende kosten zoals bijvoorbeeld je huur en de huismeester die krijgt financiering voor de opstart van een project en dan moet je ook aangeven hoe je na het project denkt te blijven financieren. Dus dat kunnen wij helemaal niet, aankloppen. Wat moeten we dan gaan doen? Je zou meer op zoek moeten gaan naar donateurs denk ik dan, en die zullen vast wel te vinden zijn maar daar hebben we ons nog nooit genoeg in verdiept. En ik denk dat het ook iets wat we gezamenlijk heel goed zouden kunnen doen, want bij het bedrijfsleven aankloppen, wat je natuurlijk ook soms doet. Dat zie ik niet gebeuren. Stel dat een bedrijf de STEK woningen sponsort en de kosten daarvoor, of voor de kosten voor vrijwilligers en op het gegeven moment wordt duidelijk dat een van de mensen die door vrijwilligers van Vrij is bezocht toch weer de fout in is gegaan of een huurder van STEK, dat wil zo'n bedrijf natuurlijk niet. Zeehondjes die zijn natuurlijk heel aibaar en kinderen met ziektes dat doet het natuurlijk veel beter. Je wilt natuurlijk sponsoren waar je geen schade door kan lopen. Dus ik zie niet zo een twee drie hoe dat moet, ik denk dat je dan donaties moet doen. Er zijn ook wel bureaus die aan fondsenwerving doen maar die moet je dan vaak van te voren betalen maar dat is dan, als het al uitkomt, ook niet voor de lopende kosten. Dus het is makkelijk gezegd van het ministerie van jullie moeten op zoek naar andere bronnen van inkomsten maar dan zou je bijvoorbeeld kerkgangers, die zijn vaak toch wat meer betrokken. Ook het een van de goede werken, het bezoeken van gevangenen. Dus dan zou je misschien gericht via een website of van een kerk of een kerkblad of een nieuwsbrief ofzo zou je misschien is een actie kunnen proberen voor donaties. Ik denk dat je dan echt gericht moet gaan zoeken.

O: En dan met SurAnt denk je in ieder geval dat je die subsidie die jullie nu hebben blijft houden?

P: Ik denk dat we naar het ministerie toe als gesprekspartner in ieder geval het onderwerp op tafel kunnen brengen dat het naar onze mening op een andere manier moet. Meer zoals het vroeger was. Maar dat komt, dat is dan ook weer vanuit de politiek die vinden dan ineens van het moet meer ten goede aan de vrijwilligers komen en dus wordt het gekoppeld aan het aantal vrijwilligers dat je hebt. Naja, het zal wel. Over vier jaar bedenken ze weer wat anders

O: Dat maakt het ook wel lastig, dat je daar afhankelijk van bent?

P: Ja, dat maakt het lastig.

O: De gedachten veranderd om de vier jaar, soms korter zelfs, zeker de laatste jaren houden ze het niet altijd vier jaar vol. Dan is het ook moeilijk om dat continueit te waarborgen ook?

P: Ja, ik heb met (..) er wel is over gehad om misschien een keer een brainstormsessie te houden met vrijwilligers die misschien ook wel een idee hebben. Van waar kun je donateurs vinden etc.

O: Heb jij enig idee hoeveel Vrij en STEK met andere organisaties samenwerken?

P: Wij werken samen met, ik ben zo slecht in namen, zij hebben in ieder geval begeleid woonprojecten. Exodus, die zijn ook aan het reorganiseren. Die krijgen een andere manier waarop ze hun organisatie ingedeeld hebben met regio's enzo. En wat we doen is dat er soms wel bewoners van hun in een STEK huis komen en als zij dan begeleiding nodig hebben, meer dan wij kunnen bieden, dat doen zij dan. En het gebeurt ook wel eens andersom. Dat een bewoner van ons toch bij hun gaat wonen. Dat zijn de belangrijkste zaken volgens mij.

O: Ben jij ook bij die samenwerking betrokken?

P: Nee, dat is meer op uitvoerend niveau. Zoals laatst, zij hebben een nieuwe directeur gekregen, die is dan wel bij onze bestuursvergadering geweest om kennis te maken. Maar we werken niet samen op bestuurlijk niveau. Het is echt op de werkvloer en (..) die doet dat ook allemaal. Die heeft contact met een contactpersoon maar die is ziek geworden, daar moet een vervanger voor want dat kan wel een langere tijd duren.

O: Met betrekking tot andere vormen van samenwerking, je vertelde dat je met iemand samen een bedrijf had gestart.

P: Ik zelf?

O: Ja, wat zijn je ervaringen daarmee?

P: Dat je wel heel goed moet kiezen met wie je het doet. Maar ik weet van mezelf, ik ben productiever als ik samen met iemand iets doe. Daar is nu een punt dat ik aan het nadenken ben van wat wil ik, ja dan loop ik tegen dingen aan waarvan ik denk. Snap ik dat wel? En het is wel handig als ik een stok achter de deur heb in de zin dat er iemand anders zich er ook mee bemoeit.

O: Dus je ziet dat dan ook als een voordeel?

P: Ik ben erachter gekomen dat ik een, ik heb sowieso last van uitstel gedrag en met onderpresteren met faalangst. Ik ben van vroeger gewend ik vrij makkelijk ik een keer wist hoe iets moet, en als ik dan iets niet begreep dan denk van dan doe ik het maar niet. Er is een iets, ik wilde een klacht tegen een arts indienen, daar heb je tien jaar de tijd voor. En ik ben het al drie jaar aan het uitstellen. Als ik dat samen met iemand zou doen

O: Dan heb je meer stimulans om het te gaan aanpakken dan?

P: Ja, als het goed is leidt samenwerking ertoe dat je allemaal productiever wordt, actiever bent en dat je op het gegevenmoment zegt: ik ben op een leeftijd, hier ben ik wat minder goed in, dus is er iemand anders die dat kan doen. En dat zie je natuurlijk met (..), we hadden vroeger er echt iemand als huismeester. Als er een weg viel om wat voor reden dan ook, dan had je ook als organisatie meer continuïteit.

O: Dan kon die ander het meteen oppakken?

P: Ja, we hebben op het gegevenmoment wel een vrijwilliger, maar ja

O: Die is natuurlijk vrijwilliger, heeft natuurlijk niet alle tijd

P: Ja

O: Dat zijn voordelen op persoonlijk niveau, zijn er ook nadelen die je kunet bedenken als je met iemand samenwerkt?

P: Het kan zijn dat je elkaar toch minder goed blijft liggen als persoon, wat overal zo kan zijn. Hier in het bestuur was het altijd zo, niet dat ik iemand niet mag ofzo, maar dat iedereen professioneel genoeg was om daar overheen te stappen. Je werkt samen met een bepaald doel, en als je daarnaast eventueel vriendschappelijk met elkaar zou omgaan, leuk maar dat is natuurlijk niet het doel van de organisatie. En we hebben ook wel eens iemand in het bestuur gehad waarmee dan niet professioneel genoeg mee omging. Dat klinkt een beetje lullig maar dat weet ik ook van mijn vrouw, die werkt met veel vrouwen samen, die hebben daar vaak wat moeite mee als er een verschil van mening is geweest om dat dan gelijk als persoonlijk te zien in plaats van het is eigenlijk een verschil van mening over hoe een bepaalde zaak moet worden aangepakt en dat kan maar dat betekent niet dat je daarna nog vechtend door de ruiten moet gaan ofzo. Mannen gaan na afloop gewoon een biertje drinken, die zijn daar wat makkelijker in schijnen te zijn. Maar dat is voor mij wel belangrijk. Als ik iemand aardig vindt is het mooi meegenomen maar dat hij of zij wel zo professioneel is.

O: Dat je niet wordt belemmert om je doel te bereiken?

P: Nee, en als men vindt dat ik iets niet goed heb gedaan dan hoor ik dat graag. Ook rechtstreeks, dat zou ik zelf ook doen en niet via via ofzo. Dat gebeurt hier trouwens nooit hoor.

O: Het wordt gelijk gezegd?

P: Ja, als dat nodig is wel.

O: Voordelen voor de stichtingen Vrij en STEK, welke voordelen kan je bedenken? Je gaf net al aan dat je misschien een subsidie makkelijker binnen haalt, zijn er nog andere voordelen die je kunt bedenken?

P: Ik denk dat het pakket voor onze klanten kan worden uitgebreid daardoor en dat nu eindelijk dat buddyproject opgestart gaat worden. En dat er op het gegevenmoment ook klanten van SurAnt een keer in een STEK woning zouden kunnen komen. Leegstand is een minder groot probleem geworden doordat wat ik net zei, dat er langer mensen in zitten. Maar het kan een enkele keer wel voorkomen, en daar zijn ook bepaalde buffers voor. Het is natuurlijk een uitgebreider pakket wat SurAnt, dat ze die ervaring mee hebben. Dat kan natuurlijk een voordeel zijn voor onze klanten.

O: Zijn er ook nadelen die je kunt bedenken? Of knelpunten misschien?

P: Niet op voorhand. Ik heb ze tot nu toe niet gezien

O: En in het algemeen, misschien met je eigen ervaringen in het verleden met samenwerking. Ben je daar tegen dingen aangelopen waar je misschien wat van hebt geleerd?

P: Wat ik in het verleden, toen ik nog als belastingconsulent werkte, heb ik een poosje gewerkt bij een heel groot bedrijf. Daar hadden ze een cultuur van als er iets misgaat dan moet je jezelf ingedekt hebben. En dat is iets waar ik heel slecht tegen kan ben ik achter gekomen. Want er moeten gewoon oplossingen komen en er gaat altijd een keer iets mis. Daar moet je vanuit gaan, dat probeer ik mijn kinderen ook, wiens schuld was het nou precies? Dat is niet eens zo heel belangrijk, het is meer hoe voorkomen we het, hoe zorgen we ervoor dat het probleem dat eventueel is ontstaan oplossen hoe voorkomen we dat het in de toekomst weer gebeurt. Dat was daar heel erg want er ging een keer iets mis en dan zeggen ze: ja dan moet je iemand hebben die je de schuld kan geven. Zo was het daar en in principe moet je dan samenwerken maar je werkt elkaar alleen maar tegen. Iedereen was meer met zijn eigen hachje bezig en dat is geen manier van werken denk ik. En zeker ook niet voor je klanten, die interesseert dat niet. En er waren echt collega's wanneer er iets misging dan zeiden ze tegen de klanten

van die klootzak van een... . Wij hadden zelfs partners die dat deden, dan heb je wel een raar idee, en dat is voor de klant ook helemaal niet interessant lijkt mij. Die wilt een oplossing. Maar dat is meer de sfeer binnen de organisatie. En als er echt iets is dan moet je het niet laten sudderen zal ik maar zeggen. Ik denk van mezelf dat ik met bijna iedereen kan samenwerken. Ik heb wel eens ergens gewerkt en toen ik daar wegging zei iemand tegen me: ik wil je feliciteren, jij bent de enige die hier ooit gewerkt heeft waarmee ik geen ruzie mee heb gehad. Dat vond ik toch een mooi compliment. Niet dat je de ruzies te allen tijde uit de weg moet gaan, maar ik vind dat je op een dusdanige manier moet communiceren dat het niet gebeurt.

O: Zijn er volgens jou verschillen tussen samenwerken met collega's binnen een bestuur bijvoorbeeld en samenwerken een andere organisatie zoals exodus?

P: Ja, exodus is op een heel ander niveau. Wij hebben geen invloed op het beleid van exodus en zij niet op ons beleid. En als je op gegeven moment op bestuurlijk niveau gaat samenwerken dan gaat het nieuwe bestuur nadenken van voorlopig laten we de dingen even zoals ze zijn, maar dan gaan we bekijken of we de organisatie anders kunnen gaan inrichten. Gaan we iets met de huisvesting veranderen. Kijk dat dit kantoor hier zit heeft een reden, dat is met name voor de STEK klanten. Ten opzichte van de woningen die we hebben ligt het behoorlijk centraal. En we wonen ook altijd zo dicht mogelijk bij het OV dat ze hier naartoe kunnen komen. En dat voor het huisbezoek de stagiaires en de huismeester ook makkelijk daar naartoe kunnen. Als ons kantoor in noord zou zitten, zou het een heel ander verhaal worden.

O: Weet jij in hoeverre samenwerking binnen de organisaties wordt gestimuleerd? De stagiaires onderling?

P: Dat is een taak van de coördinator. Kijk wij hebben wel een mooie erkenning van dat we een erkend leerbedrijf zijn. Wij voldoen wel aan bepaalde regels en het is wel zo dat stagiaires zich elk jaar spontaan vrijwilliger aanmelden vaak ook op basis van de verhalen die ze gehoord hebben van andere leerlingen van diezelfde opleidingen die hier hun stage hebben gehad. Want ik denk dat het toch wel, onze klantengroep, als je daar goed mee leert omgaan dan heb je wel een mooie ervaring denk ik opgedaan want het is wel een van de lastigere groepen. Dus als jij een of andere maatschappelijke opleiding doet, het zijn allemaal van die mooie namen die opleidingen, dan denk ik dat als je met onze klantengroep in aanraking komt tijdens je stage en je kunt dat goed, of je leert dat in ieder geval goed te doen. Dan denk ik dat je een mooie stap hebt gemaakt. We hebben ook wel eens een stagiaire gehad die erachter kwam dat dit niet voor haar was weggelegd. Want ze kon moeilijk omgaan met lastige mensen kwam ze achter.

O: Dan ben je hier niet op je plek

P: Nee, want er zijn hele makkelijke bij, het zijn net mensen. Maar gemiddeld zijn ze wat lastiger denk ik.

O: Misschien ook persoonlijk als de situatie eromheen?

P: Ja ook. Ja ik denk schulden op grote schaal in de maatschappij waar veel mensen heel veel ellende veroorzaken. Dat maakt het vaak al een heel groot probleem.

O: Nu is er een samenwerking opgezet met stichting SurAnt, hoe zou je die organisatie omschrijven?

P: Ik vind ze wel heel gedreven, met name (..), ze hebben wat meer bestuurlijke afstand, dat zal het nu ook voor ons gaan worden wat dat betreft. Het gaat een beetje organisatorisch anders worden. Maar ik merk wel dat er heel goed wordt nagedacht over de toekomst, hoe wil je de dienstverlening eventueel uitbreiden. Hoe gaan we aan inkomsten komen, omdat die subsidies toch allemaal een beetje moeilijker worden.



O: Hoe lang heb jij al contact met SurAnt?

P: Nou, (..) is daar eigenlijk mee begonnen. We hebben een keer een beetje gebrainstormd met het oog op continuïteit en dat soort zaken. Dat het waarschijnlijk wenselijk was om een samenwerkingspartner te gaan zoeken. Zo zijn we bij SurAnt gekomen. (..) heeft die eerste gesprekken toen allemaal gedaan. Toen zijn we dat hier gaan doen. Op het gegevenmoment vraag je je af hoe formeel je het allemaal wilt gaan regelen. Want je kan zulke contracten gaan opstellen bij wijze van spreken, maar ja, is dat wenselijk? In mijn ogen niet. Bovendien contracten worden nooit gebruikt tenzij het misgaat. Niemand houdt zich letterlijk aan een contract zolang de verhoudingen goed zijn. En als het op gegeven moment in de praktijk blijkt dat het niet werkt dan stoppen we er weer mee toch? Dat is een kwestie van uitschrijven van de bestuursleden.

O: Wat is precies jouw rol met betrekking tot de samenwerking?

P: Mijn rol is dat ik voorlopig van stichting Vrij en STEK de penningmeester blijf. En de penningmeester van SurAnt blijft daar penningmeester en dan gaan we op enig moment kijken, want het is natuurlijk wel handig dat er een soort tweede penningmeester is ofzo, hoe je dat precies, of dat er soort opperpenningmeester is. Een eerste en een tweede. Volgens mij, hebben we dezelfde bestuursleden, maar kan je in principe bij verschillende stichtingen een andere functie hebben. Voorlopig laten we het zo, het nieuwe bestuur moet eerst bij elkaar komen, en dan kijken of we op dat gebied dingen willen veranderen. En wij hadden geen voorzitter, in die zin, ik zat de vergadering altijd voor maar ik was geen voorzitter. En (..) was secretaris bij een van de twee, maar die deed altijd de notulen. Een van de twee had geen secretaris. SurAnt had de voorzitter, dus die wordt automatisch dan ook voorzitter van Vrij en STEK.

O: Wat zijn de laatste ontwikkelingen, ik heb begrepen dat de besturen al zijn samengevoegd?

P: Ja, per 1 april. Er moeten nog een aantal formulieren worden afgewikkeld, maar dat kan je met terugwerkende kracht gewoon doen. (..) die heeft aangegeven van, we waren met vier bestuursleden en SurAnt met drie. Dus een van ons zou gaan stoppen, hij wordt ook een dagje ouder, komt uit den haag. Hij is al heel lang vrijwilliger en bestuurslid geweest, dus we kunnen altijd nog op zijn expertise terugvallen. Hij is geen officieel bestuurslid meer, maar hij is niet verdwenen.

O: We hebben het al een tijdje over samenwerking en jouw ervaringen daarmee. Als je iets zou moeten zeggen over het succesvol laten verlopen van de samenwerking, welke aspecten zijn volgens jou van belang?

P: Ik kom dan toch weer op die professionele houding van een ieder. Ik zie toch dat we elkaar aanvullen, dat maakt het vaak ook makkelijker dat we niet precies hetzelfde doen. Vroeger werkte ik bij een belastingsadvies kantoor, die had een erg nationale klantenkring. Toen dachten ze dat ze meer internationaal wilde gaan werken, dat kunnen we zelf gaan opstarten of we kunnen gaan fuseren met een bedrijf dat dat al heeft. Dat was een Amerikaans bedrijf die een vestiging in NL hadden, die waren heel erg nationaal maar die wilde meer de Nederlandse markt op. Daar zijn we toen mee gefuseerd en dat ging eigenlijk heel goed omdat er niet zoveel veranderde voor je eigen werkzaamheden. Want later was het een vrij groot kantoor die met een ander groot kantoor ging functioneren en dat waren vergelijkbare bedrijven en dat was lastiger op een of andere manier. Want er zaten bepaalde cultuurverschillen in, dat zijn dingen waar je in de praktijk, wij hadden een bepaalde manier van vergaderen, dat zullen ze daar ook hebben. Daar komen we vast wel uit. En ik denk dat op de werkvloer, dat moet echt daar gebeuren.

O: Hoe zie je dat dan voor je, op de werkvloer?

P: (..) is daar geweest, anderen zijn hier geweest. Inzicht hebben in wat je allemaal doet en hoe. Ook met het idee van dat je een keer iemand anders kan bijspringen of (..) daar bij SurAnt is een keer.

O: Dat je elkaar aanvult?

P: Ja, en je kan leren van elkaars ervaring. Het is natuurlijk fijn voor (..) als hij met iets zit kan hij vragen of jullie daar ervaring mee hebben. En als het goed is versterk je elkaar daarmee.

O: Zijn er ook angsten of weerstanden die jij hebt bij deze samenwerking?

P: Nee. Als op het gegeven moment dat besluit is gevallen dan ga ik daar altijd voor. Anders moet je het niet doen. Er gaan op het gegeven moment dingen veranderen maar alles verandert continu. Uiteindelijk is alles tijdelijk.

O: Welke bijdrage zou jij verder nog kunnen leveren met deze samenwerking?

P: Los van het penningmeesterschap?

O: Ja

P: Ik zie voor mezelf niet zo een twee drie een hele grote rol, anders dan meedenken. Als we eens een keer gaan brainstormen over de financiering, hoe kunnen we donateurs krijgen, moeten we dat zelf gaan doen, zijn er organisaties die dat voor je kunnen doen. Wat zijn jullie ervaringen daarmee. Ik heb ooit een keer een cursus brainstormen gehad, dat was opzich heel nuttig. Daar heb ik geleerd dat als je iets bedenkt dan moet je het op tafel gooien, ookal denk je het is stom, maar misschien vinden andere dat helemaal niet. En als jij het voor jezelf nooit kan de ander niet zeggen dat het iets zou kunnen zijn. Je moet gewoon alles, ookal roep je 100 dingen en er blijft er maar een van over. Maar ja dat is misschien net een waarvan je in eerste instantie dacht dat is niets.

O: Zijn er nog vragen of onderwerpen waar je op terug wilt komen?

P: Nee

O: Zijn er nog vragen of onderwerpen die je hebt gemist?

P: Nee, volgens mij ook niet.

## Interview 24

O: Zou je wat over jezelf kunnen vertellen?

P: Ik ben (...), maar dat wist je al. Ik ben 39 jaar, nee 40 trouwens ik ben afgelopen woensdag 40 geworden. Ik werk bij het Lisse en daar ben ik leidinggevende van deze voorziening en de voorziening in Overvecht. Dus voor mensen met verslavingsproblematiek en met psychiatrische problematiek. Nu zit bij een hostel met mensen met ernstige alcoholproblematiek. Hier wonen 23 mensen.

O: Die wonen hier ook?

P: Ja, die zijn hier woonachtig?

O: Worden ze hier ook behandeld?

P: Ja begeleid. En in Overvecht hebben we ook beschermd woning en ambulante begeleiding. En we doen bijvoorbeeld ook uitstroom voor van den Hoeve kliniek, de TBS gestelden. Hiervoor ben ik managers forensische zorg geweest, dat is zeg maar mijn raakvlak met de stichtingen, de maatschappelijke opvang.

O: En wat voor studie heb je gedaan?

P: Algemene sociale wetenschappen, ook in Utrecht. En nog een opleiding in Rotterdam, daar heb ik beleidsonderzoek gedaan en zorgmanagement.

O: Hoe ben je in contact gekomen met Vrij en STEK?

P: Ik deed eigenlijk al vrijwilligerswerk. Ik woon in Ede en dat deed ik bij de voedselbank, daar zat ik in het bestuur. En ik deed nog wat bij een jeugdzorgorganisatie, een hele kleine hoor. Maar ik merkte toch bij de voedselbank, dat was veel praktisch werk, daar had ik eigenlijk niet zo zin in. En ik merk ook, in mijn dagelijks werk ben ik ook bezig met een redelijk aanverwante doelgroep, tot op zekere hoogte, heel veel ook niet. Het is wel belangrijk voor de mensen die hier ook wonen, dat er gewoon contact is met mensen buiten de hulpverlening. En vrijwilligers hebben daar een belangrijke rol in. Ik zit nu drie of vier jaar bij de Stichting. Er stond gewoon een advertentie in de krant, en dat leek op wat ik leuk en interessant vond. Al kan ik niet elke week drie keer daar naar toe. Dat zou ik wel kunnen, maar dat kan ik niet, alles kan maar ik heb thuis ook een gezin en het moet ook een beetje behapbaar zijn. En ik dacht dat ik een bijdrage kon leveren en ik vind het leuk om te doen. Ik vind het goed passen, ik sta ook achter hun doelstelling.

O: Zou je dan ook zeggen dat je je wel een onderdeel van de organisatie voelt, ondanks dat je er niet heel vaak bent.

P: Jawel, anders moet je er niet bij zitten. Kijk onderdeel van de organisatie betekent dat je staat voor de doelstellingen van de organisatie. En dat je daar je bijdrage aan wilt leveren en dat is wat ik doe.

O: Om op de doelstellingen terug te komen, als je de organisaties Vrij en STEK zou moeten omschrijven wat zou je dan vertellen?

P: Ja het zijn twee aparte stichtingen. Met twee aparte doelstellingen. Dan ga ik gewoon doe doelstellingen opnoemen: bij stichting vrij is het het bezoeken van gedetineerden die weinig bezoek krijgen en hen daarbij ondersteunen met klusjes. En dat vind ik wel belangrijk weetjewel, dat mensen ook in detentie ook in aanraking blijven komen met mensen buiten detentie. Want je wordt niet beter van de gevangenis en juist dat soort dingen, het zijn maar kleine dingetjes maar dingen zijn nooit enorm groot. Het zijn altijd kleine dingen en dat soort gesprekken kunnen wel helpen, dat er gewoon iemand komt die geïnteresseerd in je is en gewoon een gesprek wilt hebben wat niet gaat over je problemen maar gewoon over wie je bent en dat vind ik wel belangrijk. En STEK is natuurlijk de

beheerder van woningen voor ex-gedetineerden die eigenlijk weinig zorg nodig hebben maar net dat extra stapje wel nodig hebben. Dat herken ik ook heel erg, juist die stap, even tijdelijk een overbrugging kan enorm helpen.

O: Je merkt inderdaad dat als mensen vast hebben gezeten dat het heel moeilijk terug is om weer terug te komen. Het is fijn als mensen daar een steentje aan willen bijdragen en hulp willen bieden aan hun  
P: Zeker, absoluut. En het hebben van een eigen woning, ookal is die tijdelijk, is echt enorm belangrijk. Dat is ook erg belangrijk om je leven weer op orde te krijgen en dan dus weer proberen recidivevrij te leven.

O: Jij zit in het bestuur, wat is daarin precies jouw rol?

P: Ik ben algemeen bestuurslid, wij hebben geen voorzitter, wel een penningmeester, een secretaris en twee algemene bestuursleden. Ik ben dan de enige die ook in de zorg werkt.

O: Je zit drie jaar in het bestuur ongeveer?

P: Ja ongeveer, dat zou ik echt moeten nakijken.

O: Hoe ervaar je het in het bestuur?

P: Op zich denk ik dat we wel prettig met elkaar samenwerken, ook met (...). Je moet je doelen bijstellen op de grootte van de organisatie he. Dus je kan wel heel ambitieus zijn en allerlei dingen willen maar je hebt een coördinator en vrijwilligers, daar moet je het mee doen. Je kan allerlei hele grote ambities hebben, dat blijkt wel met het buddyproject, hoe moeizaam dat dan gaat. Maar goed, dat is ook inherent aan het soort organisatie, je moet dat wel voor jezelf bijstellen.

O: En niet te hard van stapel willen lopen?

P: Ja, zo zit dat dan

O: Hoe zit dat precies met dat buddyproject, een moeizaam proces?

P: Ja joh, dat loopt helemaal niet eigenlijk. Ik weet niet wat je daarover hebt gehoord?

O: Ik weet om welk project het gaat, maar het weinig informatie gehoord

P: Er zijn heel veel wisselingen van mensen, ook dat moet gedragen worden door vrijwilligers. En dat is best wel ingewikkeld. Want we hebben echt verschillende gehad waarvan wij dachten dat het nu zou gebeuren, dan ging het weer niet door. Dan blijkt dat toch denk ik meer werk voor een vrijwilliger te zijn of toch iets teveel gevraagd of studenten die dan toch weer een andere studierichting op gaan of een andere opdracht krijgen weetje.

O: Dus er is niet veel ruimte bij de vrijwilligers om daadwerkelijk die stap te maken?

P: Ja het zijn echt grote projecten, voor een langere tijd. Ik denk dat je daar ook, als je nu meer gaat samenwerken, de nieuwe constructie. Dat je ook meer daarin kan bereiken, je hebt nu ook alleen (...) die dat allemaal moet aansturen en je hebt meerdere mensen nodig

O: Daar komen we zo op terug, heb jij verder contact met de doelgroep ex-gedetineerden?

P: In mijn dagelijks werk wel

O: Hoe ervaar je dat, werken met deze doelgroep?

P: Ja niet anders dan met andere mensen. Ik ben niet hun begeleider he, dus dat is wel een verschil. Het maakt niet zoveel uit, kijk je moet met een aantal ex-gedetineerden rekening houden, maar dat is bij deze groep net weer wat anders. Maar de mensen zijn al gestraft. Nee, het is niet dat ik denk, oja jij bent nou ex-gedetineerden ofzo

O: Dat is juist goed, dat je dat onderscheid niet maakt?

P: Ik heb heel lang in de maatschappelijke opvang en verslavingszorg gewerkt. Daar komen veel mensen met een verslaving en dak en thuisloosheid die wel te maken hebben gehad met dingen die niet mogen van de wet. Zij zijn daar vaak voor opgepakt. Maar we werken ook met zedendelinquenten, dat is een hele kleine groep die wij dan begeleiden. Die iets niet goed gedaan hebben, absoluut niet, maar dan is het wel belangrijk om door te zorgen met goede begeleiding dat het ook meer voorkomen kan worden en dat kan je beter doen dan iemand veroordelen, dan weet je een ding, daar wordt je niet beter van. En de kans op recidive wordt aanzienlijk vergroot wanneer je mensen gaat opjagen, bij zedendelinquenten is dat heel duidelijk. Juist door een systeem te maken kan je dat voorkomen, dat is het belangrijkste.

O: Wat maakt de organisaties Vrij en STEK uniek?

P: Dat deze eigenlijk bijna 100%, bijna he, uit vrijwilligers bestaat. Dat vind ik toch wel bijzonder, dat het een neutrale grondslag heeft, dus wat je bij heel veel stichtingen ziet is dat het toch wel vanuit een ideologie naar voren komt.

O: Christelijke achtergrond bijvoorbeeld?

P: Ja. Neutraliteit vindt ik ook wel bijzonder. Dat het heel kleinschalig is en daarmee ook kwetsbaar

O: Zijn er nog bepaalde aspecten die voor verbetering vatbaar zijn?

P: Ja. Maar dat is denk ik een belangrijke reden voor de samenwerking. Het is gewoon te kwetsbaar. En je bent ook qua financiering te afhankelijk en dat blijft en dat is natuurlijk sowieso een lastig punt, helemaal in de zorg. Je bent gewoon heel erg afhankelijk van een financier. Nou, nu dan twee, de gemeente en justitie. Dus dat betekent nogal wat. En je hebt natuurlijk al een heel klein budget, waardoor, als er echt iets gekks gebeurt, je wel echt een probleem hebt. Je hebt niet zoveel ruimte om het op te lossen. Het is dus absoluut kwetsbaar. Als (..) ziek is, dan is dat echt een probleem voor de continuïteit. Het is ook zo, wij zitten natuurlijk best wel op afstand, (..) doet hele goede dingen maar de ontwikkelruimte voor hemzelf is ook klein als je alleen bent. Wie moet nou jou feedback geven. Je kan weinig sparren, behalve dan met ons, maar ja hoe vaak zijn wij er nou? Nee, die groei voor ontwikkeling is, ook als medewerker, kleiner.

O: Wat versta jij onder samenwerking?

P: Dat is een heel breed natuurlijk. Daar kan een boek over worden geschreven. Er zijn heel veel instellingen, even breed, die hebben het ook over samenwerking maar dan gaat het altijd over hun eigen belang. Vooral hun eigen doel bewerkstelligen. Je moet vooral kijken waarvoor je als stichting, wat nou het doel van jou stichting is. Dat moet altijd op het niveau van de cliënt zijn. Daaromheen bouw je die samenwerking. Daarom kijk je wat er nodig is voor de cliënten om tot een samenwerking te komen, en dat gaat ook wel eens ten koste van je eigen belang, en dat is oke. Het kan zelfs zo zijn dat het voor de stichting beter is om het op een andere manier te gaan organiseren. Dus ik zie samenwerking vooral als kijken naar je visie en missie van je organisatie. En daaromheen een structuur bouwen die daarbij ondersteunend is.

O: Is het waarborgen van je eigenbelang, in de tijd waarin er veel wordt bezuinigd en publieke organisaties moeite hebben om het hoofd boven water te houden, de reden dat de samenwerking steeds vaker wordt gezocht?

P: Ja, weet je er werken allemaal mensen, en die hebben allemaal hun eigen belang. Er zijn er weinig die kunnen zeggen dat ze er geen eigen belang bij hebben. Ik denk altijd als je nou als medewerker goed probeert te ontwikkelen en jezelf maar interessant genoeg maakt voor de arbeidsmarkt. Dan hoeft je je niet zo druk te maken over de belangen van een stichting. Ik vind ook hier, bij het Lister,

medewerkers moeten niet bezig zijn met of de financiering van een organisatie of hun handelingen daar invloed op hebben. Die vraag moeten ze aan mij stellen. En mijn taak zit meer in het kijken naar continuïteit, voor de medewerkers en de cliënten, en zij moeten goede zorg verlenen. En soms zie je dat medewerkers zich bezig gaan houden met dingen waar ze zich niet op moeten richten. Richt je nou maar op het verlenen van goede zorg, als je dat doet dan zorg je voor continuïteit. Als je heel erg dingen gaat doen en allerlei strategische allianties wilt aangaan omdat je bang bent, nou vergeet het dan maar. Dan gaat het bij voorbaat al fout, dan is je insteek verkeerd en dan ben je met verkeerde dingen bezig. Dat is niet interessant, en dan ontwikkel je je ook niet verder.

O: Werken jullie hier ook met andere organisaties samen?

P: Ja, heel veel

O: En hoe ervaar je dat?

P: Ja, afhankelijk van de organisatie. Met sommige werken we heel goed samen. We werken 25 jaar samen met van den hoeven kliniek, dat gaat echt heel goed. Maar we hebben hetzelfde belang. We werken met Victas samen, dat gaat soms ook minder, ik weet niet of je het hebt meegekregen.

O: Ja klopt! Iemand die ik ken werkt daar

P: En we werken veel met Altrecht samen. En dat gaat best redelijk. Soms werken we zo goed samen dat we samen op een kantoor gaan zitten. Omdat de medewerkers elkaar dan veel makkelijker weten te vinden, en dat helpt enorm. We werken heel veel samen met stadsgeldbeheer

O: Weet je ook met welke organisaties Vrij en STEK samenwerken op dit moment?

P: Ik denk dat wel van mindere orde is. De samenwerking is vooral met de penitentiaire inrichtingen. En daar zijn wij natuurlijk maar een hele kleine speler voor. Dus wij zullen niet als eerste genoemd worden bij de penitentiaire inrichtingen als belangrijkste samenwerkingspartner. Dat moet je wel op de agenda zetten, dit is er ook, maak er nou gebruik van. En natuurlijk met de gemeente als het gaat om voorrangsverklaringen. Daar zit de samenwerking. En met Exodus wordt natuurlijk samengewerkt, dat loopt ook wel goed. Je hoeft ook niet samen te werken met iedereen om maar samen te werken en omdat het nou zo interessant is

O: Welke aspecten vindt jij van belang bij samenwerking?

P: Samenwerking moet altijd gerelateerd zijn aan de missie en visie van de organisaties. Samenwerking is geven en nemen en niet alleen maar nemen of alleen maar geven. Ook dat je elkaar daarin respecteert, dat er verschillen mogen zijn. En dat je ook eerlijk bent over het waarom van het samenwerken. Als je daar naar kijkt. En samenwerking is geen doel op zich

O: Welke voordelen en misschien ook nadelen kan je bedenken voor Vrij en STEK als zij gaan samenwerken?

P: Met?

O: In het algemeen?

P: Ja, weetje, de nadelen die zouden kunnen zijn dat je je goed moet richten op, je moet het steeds wel als uitgangspunt hebben waarom je samenwerkt, waarom je dat doet en dat doe je voor de cliënt. Dus daar zitten voordelen, als jij niet met de gemeente samenwerkt mbt de urgentieverklaring heb je een probleem met de doorstroom. Als de doorstroom van Exodus komt en het gaat niet goed en je koppelt dat niet terug, dan gaat het met die persoon niet goed. Als er iemand is van de reclassering en jij hebt daar geen afstemming mee, dan wordt die persoon er ook niet beter van. Dan gaat je hele missie en visie ook onderuit. Je hebt samenwerking nodig ook om dat te realiseren. Het nadeel is, wat ik net zei,

samenwerking is geen doel op zich. Je hoeft niet opeens samen te werken omdat het nou zo interessant is. Als het geen meerwaarde heeft dan is het zonde van je tijd en dan kom je niet tot je core business.

O: Als ik het goed begrijp geef jij aan dat de doelstelling moet heel duidelijk zijn, het waarom van het samenwerken eigenlijk?

P: Ja, wat draagt het bij aan de missie en visie van de organisatie. Dat is altijd gerelateerd aan wat de personen en de cliënten er uiteindelijk aan hebben. En als dat bij niemand is, dan moet je er meteen mee stoppen.

O: En je eigen functioneren binnen de stichtingen, kan je daar voor en nadelen bij bedenken?

P: Even kijken, ik vind dat ik zelf een bescheiden rol heb. Soms denk ik of deze niet te bescheiden is, maar daar hebben we het ook over gehad. Heeft het nou zin? Dus dat is zoeken he, (..) is er bijvoorbeeld ook vaker he, en die heeft wat meer tijd, (..) heeft ook wat meer tijd. Maar daar hebben we het voldoende met elkaar over gehad, dit is dan wat het is. En ik denk dat het ik net een andere achtergrond heb wat weer bij kan dragen waarom ik dan weer dingen anders zie. Dus daar zit dan meer mijn rol en je moet je ook goed steeds kijken wat nou, kijk (..) moet vooral het werk doen. Dus je kan wel zeggen, dat doen wij wel weer, maar nee dat is ook niet mijn taak en mijn rol. Hij is gewoon de coördinator, hij moet gewoon het werk doen en wij zitten daar meer op afstand van. Zo hoor het ook. En soms vindt ik het wel vervelend dat er dan afspraken zijn, die zijn altijd overdag, ik kan best wel eens een keer maar ik moet ook gewoon werken. Het is niet dat ik hier nou altijd denk van wat zal ik vandaag eens doen.

O: Maakt het dan de afstand vergroot bij een intensieve samenwerking voor jou?

P: Hoe bedoel je dat?

O: Omdat je net aangaf of je niet te weinig aanwezig was.

P: Nee ik denk dat het juist een positieve kant heeft. Want dan is het ook niet heel groot, laten we het wel in perspectief zijn, nu is het heel klein. Maar dan zijn er ook gewoon meer mensen die de taken kunnen doen en dan zit je sowieso op wat meer afstand. Dan past dat denk ik ook beter in de rol die je moet hebben. Ik zou het heel irritant vinden, ik vind dat je namelijk ook het werk moet laten doen en daarin ook die verantwoordelijk geeft en dat vertrouwen ook geeft. Dat je daarin dan de sparringspartner bent en dan ook kan bezien hoe dat gaat, dat je daar ook over oordeelt uiteraard. Maar wel vanuit de basis dat jullie het moeten doen. Het zou toch niet best zijn als wij daar de boel gaan bepalen, dat kan toch echt niet. Bijvoorbeeld zullen die afspraken met de gemeente en dergelijke, wat (..) vaak deed. Dat hoeft niet meer, dat kunnen nu (..) en (..) gewoon doen. En dat hoort ook zo, het is bijzonder als een bestuurslid dat doet.

O: Bij hele grote organisaties zie je dat ook niet gebeuren volgens mij.

P: Nee, bij hele grote organisaties is er een raad van toezicht. Die zitten daar echt niet bij, je moet wel je rol kennen.

O: Jij gaf net aan dat je ook veel samenwerkingspartner hebt binnen je eigen organisatie, zijn er ook aspecten die je geleerd hebt, of waar je tegenaan bent gelopen?

P: Bij samenwerking is het heel erg op personen gericht. Dus dat moet je niet forceren. Gewoon de dingen die ik net zei. Als je het me toen ik net van school kwam en nu zou vragen dan merk je wel een verschil. Je leert ook dingen die je beter anders had kunnen doen. En ik heb echt een hekel aan als mensen zeggen: samenwerken, maar ik ga dit doen. Dan denk ik zoek het lekker uit, ik bedoel dat is geen samenwerking. Doe gewoon maar je ding en ik vind dat er wel heel erg veel aan het eigen belang wordt gedacht en dat is echt heel kort door de bocht. Mensen zeggen dat ze het goed hebben voor

iedereen, maar als dat echt zo zijn dan zou je dat samen bekijken en dat gebeurt niet. Heel vaak zegt een organisatie dat zij dit gaan doen. Daar heb ik echt legio voorbeelden van.

O: Zou je daar een voorbeeld van kunnen geven?

P: Dan ga ik het wel over partners hier hebben he

O: Dat wordt allemaal weggehaald, het voor mij gewoon interessant om te weten

P: Ik zeg het dan even zonder de instellingsnamen. We zijn nu bezig in Overvecht met een fusering voor een mensen islamitische achtergrond en een psychotische kwetsbaarheid. We doen heel veel daar met islamitische mannen en er is ook een vrouwengroep en die gaat ook allerlei mannengroepen precies hetzelfde opstarten. Maar daar hebben wij over gesproken dus waar komt dat ineens vandaan? Waarom heb je niet gewoon even de afstemming gezocht, is dat omdat je even snel iets voor willen zijn? Ander voorbeeld, ik ga met mensen praten over wat we samen kunnen doen en dan zeggen ze nee wij gaan we zo'n ding neerzetten. Wij gaan wel zo'n ding neerzetten? Dat is geen samenwerking. En dat heb ik echt moeten leren. Toen ik net startte als leidinggevende zat ik ook heel erg van hoe kan je nou je positie neerzetten, hoe kan je dat het beste doen en daar ben ik echt wel in veranderd. Je verwacht loyaliteit naar de organisatie toe maar ik verwacht ook dat je altijd verder gaat kijken. Dat zeg ik tegen mijn medewerkers, steek al je energie in jezelf ontwikkelen en de cliënten verder helpen. Dan hoeft je ook niet zo bang te zijn voor continuïteit van de organisatie. Want als je zorgt bij continuïteit voor jezelf en de cliënt zorg je ook voor continuïteit van de organisatie. Dan hoeft je geen zorgen te maken voor je eigen positie want dan ben je gewoon de beste die er is. Zij Johan Cruijff niet dat aanvallen de beste vorm van verdedigen was?

O: Dat klinkt wel als iets wat hij zou kunnen zeggen ja

P: Blijf jezelf nou ontwikkelen, steek daar nou je energie in. Dan komt het wel goed. En welke instelling het nou ook is. Het gaat om de missie en visie, en onder welke naam dat is dat vindt ik dan niet zo heel relevant.

O: Wat zijn volgens jou de grootste verschillen tussen samenwerken binnen en buiten de organisatie?

P: Ja je hebt een hele ander relatie met elkaar. Daar zit het belangrijkste verschil in.

O: Is de manier van benaderen dan ook anders?

P: Ja, je bent toch altijd wel bewust van wat iemand ergens mee bedoelt en dat heb ik binnen een organisatie niet.

O: Hoe zou je stichting SurAnt omschrijven?

P: Ja, dat vindt ik best wel lastig. Ik bedoel omdat ik de organisatie heel goed ken. Maar ik denk dat zij een goede positie in de penitentiaire inrichting hebben, dat is toch heel anders. En dat daardoor ook veel meer de continuïteit gegeven kan worden aan de doelstelling van STEK en Vrij. En voor SurAnt is het heel interessant omdat het een uitbreiding van hun takenpakket is. Sowieso zijn woningen heel interessant. Dus ik snap dat zij daarin ook graag samen willen werken. Dus je vergoot het aantal vrijwilligers enorm. Volgens mij is het meest belangrijke dat we qua doelstellingen niet ver uit elkaar liggen en qua organisatie is het, voor zover ik dat kan inschatten, ook niet het geval. En het allerbelangrijkste is dat je meer continuïteit kan geven aan de doelstelling. En hun positie is gewoon voor ons een interessant positie

O: Heb jij ook contact met de organisatie gehad?

P: Nee weinig.



O: Dus je kan daar ook niet veel over vertellen?

P: Nee. Ik krijg trouwens wel eens sollicitanten via SurAnt.

O: En jouw rol bij de samenwerking, is die ook vrij klein?

P: Ja, die is ook vrij klein. Als je kijkt vanuit ons is (..) vooral de gene met (..) die het contact hadden. Nee, dus mijn rol is marginaal.

O: Wij hadden het net uitgebreid over aspecten van samenwerking die jij van belang vindt, en als je die toepast op deze specifieke samenwerking, hoe zie je het dan voor je?

P: Dit is wel een samenwerking op basis van vertrouwen. Dat vertrouwen moet er gewoon zijn. En ik denk ook voor de constructie die je kiest, dat is ook belangrijk. En ik denk dat ook onze rol is om dat heel erg te bewaken. Ook dat de positie van de drie organisaties ook goed blijven en dat de een niet de ander gaat overheersen op een negatieve manier.

O: Is dat ook de rol die jij voor jezelf ziet?

P: Ja zeker. Ik denk dat het van allen is die erin zitten. Om toch te kijken of de doelstelling van de organisaties nog behartigd blijft. Ook is onze rol om tek ijken of de mensen genoeg ruimte krijgen om de taken vorm te geven. En het kan niet zo zijn dat ik er alleen voor STEK en Vrij zit, en dat kan absoluut niet. En dat verwacht ik ook niet van de anderen. Het mag niet zo zijn dat iedereen alleen wat doet voor zijn eigen organisatie. Dat kan niet te bedoeling zijn.

O: Dus jullie moeten echt met elkaar samen smelten?

P: Ja, dus daar moeten wij elkaar ook op aanspreken. Het kan niet zo zijn dat we andere belangen hebben, anders moet je niet beginnen

O: Hoe zie je die samensmelting voor je? Is dat een organisch proces of moeten er bepaalde stappen voor worden ondernomen?

P: Daar zijn de meningen wel wat over verdeeld, wat leg je van te voren vast en wat laat je gewoon ontstaan? Je moet toch kiezen voor de organische lijn. Want je kan een aantal dingen vastleggen maar je moet ook kijken wat daar precies de juridische betekenis van is. Al die intenties, hartstikke leuk maar het heeft geen juridische houvast. Als het er op een gegeven moment op lijkt dat het geen succes is dan zeg je oke, we hebben het geprobeerd. Dit is wat het is

O: Dus dat organische kan je misschien terugkoppelen aan het vertrouwen waar je het net over had?

P: Ja, alleen ik snap dat het ook wel wat lastiger is voor het personeel. Voor (..) is het wel onzeker. Wat voor rol krijgt hij, krijgt hij voldoende ruimte? Anders dan bijvoorbeeld (..). Die krijgt een duidelijkere rol. Maar ik denk dat het ook goed is dat wij er ook oog voor blijven houden en dat ook bevragen. En dat is niet heel goed vastgelegd. En of je dat nou heel goed kan vastleggen.. want aan de ene kant moet je het ook niet teveel vastleggen. Je zou kunnen zeggen dat iemand wel dit en dit moet blijven doen. Maar als iedereen blijft doen wat ze doen, wat is dan de meerwaarde van samenwerking? Want je moet wel continuïteit hebben. En stel dat (..) zegt dat hij dit ook interessant vindt, dan zou dat door te strakke afspraken niet kunnen. Dus je moet iedereen respecteren in zijn rol en vervolgens ga je met elkaar kijken hoe we dit gaan doen. En dat moet (..) doen samen met de anderen. Hoe gaan we dit nou op een goede manier vormgeven en ik zou vooral eerst even blijven doen wat je doet en ervoor zorgen dat er bij elkaar wordt meegekeken. Voor het geval als iemand uitvalt. Als (..) ook kan meekijken bij SurAnt en omgekeerd. Dan zorg je voor meer continuïteit. En dat was wel een probleempje binnen de stichtingen STEK en Vrij.

O: Heb je tot slot nog bepaalde angsten of weerstanden bij deze samenwerking?

P: Nee, anders moet je er niet aan beginnen. Ik kan me voorstellen dat de vraagtekens en onzekerheid

bij de mensen die het dagelijkse werk doen het grootst is. En het is belangrijk dat daar aandacht voor is en dat het een goede plek krijgt. En ik denk dat het belangrijk is dat wij daar ook, dat er ook voldoende openheid over gegeven wordt. En dat het ook terug komt in de momenten dat wij er ook zijn. Want als je dat niet goed aanpakt dan gaat het mis. En bij mij zit er geen weerstand, want je kan nog wel even doorgaan. Maar ik denk dat het op het gegeven moment voor zulke kleine stichtingen, allerdrie, op een gegeven moment eindig is. Want je moet wel wat doen want anders wordt het heel moeilijk.

O: Zijn er nog vragen of onderwerpen waar je op terug wilt komen?

P: Nee, want jij alleen nog met (..) spreken?

O: Ja, ik heb verder met (..), (..) en anderen gesproken.

O: Zijn er nog vragen of onderwerpen die je hebt gemist?

P: Nee



## Interview 25

O: Zou je wat over jezelf kunnen vertellen?

P: Ik ben (..), 22 jaar, ik woon in Amsterdam, ik studeer sociaal pedagogisch hulpverlening, derdejaars, ik werk nog achter de bar, ik werk nog in de thuiszorg voor verschillende cliënten met stoornissen

O: Hoe lang loop je al stage bij SurAnt?

P: Sinds september

O: Hoe ben je hier terecht gekomen?

P: Via het stagebestand van school, wij moeten altijd zelf zoeken op school voor een stage. Ik wilde eigenlijk iets anders, mijn doelgroep is toch wel meer jeugd en ik wilde heel graag op de kinderafdeling psychiatrie maar was ik te laat voor. Daar moet je al vanaf januari solliciteren voor september. Toen was ik in het stagebestand gaan kijken en kwam ik SurAnt tegen. Ik wilde ook een beetje een uitdagende doelgroep, zoben ik heir terecht gekomen

O: De reden is dat je hier gekomen is dan wel de doelgroep?

P: Ja toch wel, ik heb vorig jaar stage gelopen in een kinderspice en het jaar daarvoor op een basisschool voor langdurig zieke kinderen, dus altijd met zieke kinderen gewerkt. En ik wilde wel weer een uitdagende doelgroep en ex-gedetineerden leek me wel een uitdagende doelgroep. Zodoende heb ik hiervoor gesolliciteerd

O: In hoeverre voel je je onderdeel van de organisatie?

P: Ja, ik voel me wel op mijn plek. Ik merk wel dat ik vooral wanneer ik zelf in de PI zit dat ik me dan vooral echt als stagiair zie en dat heeft dan meer te maken met de werkzaamheden. Hier heb je natuurlijk ook gesprekken met cliënten, maar ik heb best wel weinig gesprekken met cliënten, ik heb er niet zoveel. Daarnaast is het gewoon een beetje invulling van je eigen tijd, je zit toch vaak hier aan schoolopdrachten of andere dingen die je doet. Wat je normaal niet echt op een stage doet. Ik heb wel van als ik echt werkzaam ben in de PI, dan ben je echt bezig met je stage vind ik want dan heb je echt die gesprekken met de cliënten, overdrachten typen enzo

O: En wat is hier wat minder?

P: Ja

O: Zou je dat anders willen zien?

P: Aan de ene kant heb ik wel als ik hier kom en geen gesprekken heb, dan mag zelf invullen wat je wilt gaan doen, ze zeggen ook dat je je eigen project mag starten enz. Maar dat doe je uiteindelijk niet, dan ga je daar niet echt mee aan de slag. En je bent ook met een grote groep hier, daarin beïnvloedt je elkaar ook een beetje denk ik. Dus aan de ene kant vind ik het ook wel fijn omdat je hier de tijd krijgt om je schoolopdrachten te maken, dus of ik het anders zou willen zien.. het is wel dubbel. Het is wel fijn maar je voelt je gewoon minder dat stage loopt als je hier zit.

O: Hoe zou je SurAnt omschrijven?

P: Ik vind het een fijne organisatie om stage te lopen omdat je heel veelvrijheid krijgt en het is fijn dat je zelf gesprekken kunt inplannen, in principe krijg je veel vrijheid. De combinatie is ook gewoon leuk, dat je ook in de PIs zit en hier. Maar ik studeer sph en ergens zou ik het wel aanraden omdat het een hele leuke stage is hoor maar als ik kijk naar mijn opleiding sph dan past deze stage wel minder bij sph. Het is echt meer mwd. Want wat wij gewoon hebben is meer groepen en dat soort dingen. Ik vind het creatieve heel leuk, op mijn vorige stage kon ik daar ook heel veel mee doen. Dat ik allemaal activiteiten kan voorbereiden enzo, maar dat kan hier gewoon niet want je bent heel zakelijk bezig met de cliënten. Dus wat betreft sph geef ik het zeg maar een zeventje.

O: Wat is precies jouw rol hier? Welke taken voer je allemaal uit?

P: Stagiair SPH, ik heb hier natuurlijk gesprekken met ex-gedetineerden, ik doe soms op dinsdag de gevangenis nieuwsluis, het binnen RIC. Op donderdag heb ik vast altijd schiphol, ik doe ook mee aan de carrousseltrainingen. Dan geef ik een keer in de paar weken voorlichting voor een groep gedetineerden in schiphol. Dat is het wel een beetje.

O: Hoe ervaar je het werken met de doelgroep?

P: Ik vind de doelgroep heel interessant, zoals ik al zei kreeg ik vroeger al bevestiging dat kinderen en jeugd echt mijn doelgroep is. Dus ik vond het ook wel spannend omdat ik een totaal andere doelgroep zou kiezen. Ik vind het altijd lastig om mijn grenzen aan te geven op mijn andere stages, dus dat kon ik goed oefenen met deze doelgroep. Maar ik vind het wel echt, je hebt er een soort beeld bij, voornamelijk als je die gevangenen in zat, met de gedetineerden die echt nog vastzitten. Je hebt soms wel gesprekken met mensen die toch wel voor heftige dingen zitten, dan heb je toch een beetje dat beeld. Dat komt ook door de series en dingen op televisie. Maar nee het zijn ook gewoon mensen en je kan er heel goed mee praten meestal, en ik vind het ook gewoon heel interessant. Gewoon lop1 als ik een reflektor bespreek, dan ga je echt meer in op de persoon, de motivatie en de steun van omgeving en vrienden. Dan komen echt die gesprekken en dat vind ik wel echt super interessant. Dus wel positief, het is een hele leuke doelgroep .

O: Wat voor beoordlingsmomenten heb je?

P: Eigenlijk is het hier qua gesprekjes met mijnstagebegeleidster best wel vrij. In principe moet ik zelf naar haar toekomen om een gesprek te plannen maar vanuit school hebben wij drie momenten, dat is dan het startgesprek, middenevaluatiegesprek en een eindgesprek. Dat is dan wel met (..), mijn slber en ik.

O: Wat maakt de organisatie zo uniek?

P: Wat ik wel heel erg leuk vind is dat er zoveel, dat had ik nog nooit meegemaakt in mijn andere stages, dat er echt zo'n grote groep leeftijdsgenoten is, het is echt een hele jonge organisatie, dat maakt het heel leuk en verder zou ik niet iets kunnen verzinnen. Het binnen en buiten RIC hebben andere stichtingen ook. Maar het jonge van de organisatie komt echt duidelijk naar voren.

O: Zijn er ook aspecten binnen de organisatie die beter kunnen volgens jou?

P: Ik vind dat de communicatie beter kan tussen de PI's. Ik heb bijvoorbeeld vorige week dinsdag, ik was terugvanvakantie, ik zou voor iemand invallen in Nieuwersluis. Toen kwam ik daar een en toen zeiden ze dat ik pas smiddags kon werken. Dat vonden wij wel raar want we hadden helemaal niets gehoord, toen hadden ze wel gemailld, maar goed dat is dus helemaal niet doorgekomen. Dat heb ik al twee of drie keer meegemaakt dat vind ik welvervelend. Je reist toch best wel wat af voor niks

O: Vanuit waar loopt de communicatie mis?

P: Vanuit hier moeten ze natuurlijk een bericht sturen naar ons of ons op de hoogte houden wanneer het niet doorgaat. Soms verloopt dat niet helemaal goed.

O: Gaat dat met andere zaken ook zo? De communicatie onderling? Of is dit het grootste voorbeeld?

P: Nee verder niet echt. Dat mag van mij wel beter. Het komt ook naar andere PIs onprofessioneel over als je stagiaires krijgt waarvan je al hebt gemailld en dat het dan een paar keer voorkomt. Dat mag eigenlijk niet voorkomen vind ik, in dat opzicht vind ik wel dat het beter moet

O: Wat versta jij onder samenwerking?

P: Met elkaar aan bepaalde opdrachten werken. Hier werk je veel samen middel van gesprekken die je met cliënten hebt, dat je samen gesprekken voert, samen evalueert. Ook wanneer iets onduidelijk is dat je dan hulp kan vragen.

O: Waarom denk jij dat organisatie samenwerken in het algemeen?

P: Ik denk dat het gewoon heel belangrijk is als je, bijvoorbeeld als je kijkt naar surant en organisaties die daar op lijken. Die hebben toch een beetje dezelfde doelgroep en ze kunnen weer met eigen inbreng komen of dingen waar wij weer van kunnen leren. Dus ik denk dat je samen sterk staat.

O: Dan kan je je doel makkelijker bereiken?

P: Ja precies, elkaar kennis delen dat is heel belangrijk denk ik

O: Weet jij in hoeverre SurAnt met andere organisaties samenwerkt?

P: Eerlijk gezegd hebben ze daar heel kort wel eens iets over verteld, ik weet dat op die folders op de achterkant ook Humanitas staat. Maar verder weer ik niets van stek of vrij, daar hebben ze nooit iets over verteld

O: Welke aspecten vind jij belangrijk als er wordt samengewerkt?

P: Ik vind de sfeer heel belangrijk. En openheid naar elkaar, op je gemak kunnen voelen, geduld is ook wel belangrijk.

O: Bedoel je met die openheid het delen van informatie?

P: Ja inderdaad, en eerlijk zijn naar elkaar. Kunnen zeggen wat je wilt.

O: Heb jij ervaring met samenwerking tussen organisaties hier?

P: Je hebt natuurlijk wel in clientengesprekken dat je wel even contact opneemt met een organisatie omdat je wat informatie wilt ofzo. Maar niet echt dat ik heel veel met een bepaalde organisatie bezig ben.

O: Zijn er voordelen voor de organisatie als ze gaan samenwerken naast het bereiken van het gemeenschappelijke doel?

P: Ik denk bepaalde opdrachten die je moet uitvoeren die zijn sneller uitgevoerd wanneer je samenwerkt dan wanneer je dat zelfstandig doet.

O: Zijn er ook nadelen die je kunt bedenken?

P: De samenwerking kan natuurlijk ook minder lopen en wat ik bijvoorbeeld merk vanuit school dat je bijvoorbeeld soms toch wel een beetje op de achtergrond kan begeven terwijl je eigenlijk wel goede ideeën hebt ofzo. Maar dan toch niet echt inbrengt omdat er verschillende rollen zijn binnen een

samenwerking. De een die is gelijk van dit gaan we doen terwijl de ander misschien een andere weer hele goede ideeën heeft maar deze voor zich houdt omdat hij wat rustiger is. Die verschillende persoonlijkheiden kunnen soms wel botsen, of dat mensen bepaalde ideeën maartoch niet inbrengen.

O: Hoe ervaar jij dat hier? Want je werkt ook samen met andere stagiairs.

P: Als je gesprekken hebt natuurlijk dan ben je natuurlijk wel met elkaar aan het samenwerken, ik merk inderdaad wel dat de stagiaires hier heel verschillend zijn. Dus in zo'n gesprek merk je ook wel dat de een meer het voortouw in handen neemt en meer dominant is terwijl de ander dus wat meer op de achtergrond is. Dat soort dingen merk je wel

O: In hoeverre wordt die samenwerking door de organisatie gestimuleerd?

P: Ja, ook door opdrachten die wij krijgen zoals binnenkort die vrijwilligersdag die we moeten organiseren. Dat we dan zelf groepjes maken en dat we zo toch wel met elkaar samen moeten werken voor die vrijwilligersdag zodat het allemaal goed loopt. En er wordt ook gestimuleerd dat degesprekken die we hebben dat we die met zn tweeën dus, dus dan ga je ook al met elkaar samenwerken.

O: Bespreek je die gesprekken ook na?

P: Meestal kort ja, maar het komt ook wel eens voor dat je eel druk bent of gelijk iets anders moet gaan doen ofzo waardoor je na dat gesprek niet meer evalueert.

O: Heb je wat geleerd van samenwerken ?

P: Ja, toch wel. Als je kijkt naar de samenwerking. Je zit er voor je eigen ontwikkeling, maar dat je dan merkt dat bijvoorbeeld de een wat dominanter is dan de ander. Dat je dan toch denkt van ja ik zit hier voor mijn eigen ontwikkeling en je moet je niet teveel mee laten slepen door de ander. Dus wel samen maar toch je eigen competenties kunnen ontwikkelen. Dat is meer vanuit school denk ik. Hier is dat ook wel denk ik

O: Je moet wel je eigen plekje vinden ofzo?

P: Ja

O: Als je kijkt naar je eigen functioneren, zou je daar ook voordeel bij kunnen bedenken als SurAnt gaat samenwerken?

P: Als ik kijk naar samenwerking vind het belangrijk dat ik ook gewoon qua ontwikkeling een leidende rol kan nemen, dat zou ik wel graag willen oefenen. Dat kan wel bij samenwerking. Door



meer samen te werken met andere organisaties dat je dan informatie met elkaar kan delen enzo, je leert meer over de doelgroep zeg maar omdat je van andere organisaties die met die doelgroep werken dingen terug krijgt.

O: Zijn er ook nadelen die je kunt bedenken?

P: Ik hoop wel dat stichting SurAnt uniek blijft. Als je heel erg gaat samenwerken met verschillende organisaties en stichtingen dat het misschien een hoop is als je nauw samenwerkt. Dat je op een gegeven moment meer samengesmolten wordt tot een organisatie terwijl het wel belangrijk is dat SurAnt wel een beetje uniek en zichzelf blijft

O: Zou dat ook effect op jouw functioneren kunnen hebben?

P: Ja, misschien. Ik ken stichting vrij en stek niet echt maar misschien dat je bepaalde klanten ofzo vanuit bijvoorbeeld Humanitas, dat je die dan ook hier over de vloer krijgt. Maar ik zou het niet echt weten want ik ken die organisaties niet echt

O: Het is dan wel moeilijk om daar iets zinnigs over te zeggen natuurlijk.

Zijn er volgens jou verschillen tussen samenwerken met collega's en samenwerken tussen organisaties?

P: Ik weet het niet heel goed omdat ik zelf niet met die andere organisaties heb samengewerkt. Dat weet ik niet precies maar ik heb wel het idee dat die samenwerking tussen de andere organisaties dat de coördinatoren daar veel meer vanaf weten en wij niet. Dat is wel jammer.

O: Als je de organisaties stek en vrij zou moeten omschrijven, wat zou je dan kunnen vertellen?

P: Ik weet dat het stichtingen zijn en dat zij zich ook inzetten voor gedetineerden en exgedetineerden. Maar ik zou bij god niet weten wat het verschil tussen stichting vrij en surant. Dus ik weet daar heel weinig vanaf

O: Ben je wel eens met hun in contact geweest?

P: Nee, nog nooit

O: In hoeverre ben jij betrokken bij de samenwerking?

P: Eigenlijk niet/

O: Heb je enig idee wat de ontwikkelingen zijn mbt de samenwerking?

P: Nee, geen idee

O: Heb je wel een idee waarom ze met elkaar gaan samenwerken?

P: Ook niet echt, maar dat ik denk is wat ik al had verteld over die samenwerking. Dat zij toch wel dezelfde dingen doen volgens mij en dat ze toch wel samen sterker kunnen staan. Maar ik weet niet of dat ook zo is

O: Je hebt weinig informatie gehad hierover?

P: Ja

O: Wat moet er volgens jou gebeuren/goed gaan om deze goed te laten verlopen?

P: Punt 1 is denk ik het goed informeren van alle stagiaires en vrijwilligers. Ik bedoel er zijn hier ook gewoon stagiaires die een goed niveau en die misschien ook bepaalde dingen kunnen inbrengen of ideeën hebben daarover. En als zij daar niet echt over informeren naar ons toe dan houden wij ons een beetje op de achtergrond terwijl er misschien wel bepaalde ideeën naar voren kunnen komen vanuit ons

O: Welke bijdrage zou je dan kunnen leveren aan de samenwerking? Dingen waar jij goed in bent bv, waar je bij zou kunnen ondersteunen?

P: Dat vind ik wel lastig omdat ik stichting vrij en stek niet echt ken. Maar in principe wel bijvoorbeeld met bepaalde projecten ofzo. Ik weet niet of stichting vrij en stek ook bepaalde projecten zoals wij doen, dat je daar ook mee kan helpen. Dat soort dingen

O: Bij samenwerking ontstaat er bij een van de organisaties wel eens angst of weerstand, zou je die ook kunnen voorstellen bij jezelf?

P: Nee, ik denk dat ik het wel interessant zou vinden als ze samen gaan werken met een andere organisatie. En ik merk ook wel dat het hier echt een stage is, in juni ben ik weer weg ik ben er niet zo nauw bij betrokken. Zo voel ik me er niet bij. Dus in principe boeit het me eigenlijk ook niet zo heel veel. Als ik hierecht zou werken zou het wel anders zijn.

O: Zijn er nog vragen of onderwerpen waar je op terug wilt komen?

P: Nee

O: Zijn er nog vragen of onderwerpen die je hebt gemist?

P: Nee het was duidelijk

O: Wat versta jij onder samenwerking?

P: Met elkaar aan bepaalde opdrachten werken. Hier werk je veel samen middel van gesprekken die je met cliënten hebt, dat je samen gesprekken voert, samen evalueert. Ook wanneer iets onduidelijk is dat je dan hulp kan vragen.

O: Waarom denk jij dat organisatie samenwerken in het algemeen?

P: Ik denk dat het gewoon heel belangrijk is als je, bijvoorbeeld als je kijkt naar surant en organisaties die daar op lijken. Die hebben toch een beetje dezelfde doelgroep en ze kunnen weer met eigen inbreng komen of dingen waar wij weer van kunnen leren. Dus ik denk dat je samen sterk staat.

O: Dan kan je je doel makkelijker bereiken?

P: Ja precies, elkaar kennis delen dat is heel belangrijk denk ik

O: Weet jij in hoeverre SurAnt met andere organisaties samenwerkt?

P: Eerlijk gezegd hebben ze daar heel kort wel eens iets over verteld, ik weet dat op die folders op de achterkant ook Humanitas staat. Maar verder weer ik niets van stek of vrij, daar hebben ze nooit iets over verteld

O: Welke aspecten vind jij belangrijk als er wordt samengewerkt?

P: Ik vind de sfeer heel belangrijk. En openheid naar elkaar, op je gemak kunnen voelen,geduld is ook wel belangrijk.

O: Bedoel je met die openheid het delen van informatie?

P: Ja inderdaad, en eerlijk zijn naar elkaar. Kunnen zeggen wat je wilt.

O: Heb jij ervaring met samenwerking tussen organisaties hier?

P: Je hebt natuurlijk wel in clientengesprekken dat je wel even contact opneemt met een organisatie omdat je wat informatie wilt ofzo. Maar niet echt dat ik heel veel met een bepaalde organisatie bezig ben.

O: Zijn er voordelen voor de organisatie als ze gaan samenwerken naast het bereiken van het gemeenschappelijke doel?

P: Ik denk bepaalde opdrachten die je moet uitvoeren die zijn sneller uitgevoerd wanneer je samenwerk dan wanneer je dat zelfstandig doet.

O: Zijn er ook nadelen die je kunt bedenken?

P: De samenwerking kan natuurlijk ook minder lopen en wat ik bijvoorbeeld merk vanuit school dat je bijvoorbeeld soms toch wel een beetje op de achtergrond kan begeven terwijl je eigenlijk wel goede ideeën hebt ofzo. Maar dan toch niet echt inbrengt omdat er verschillende rollen zijn binnen een samenwerking. De een die is gelijk van dit gaan we doen terwijl de ander misschien een andere weer hele goede ideeën heeft maar deze voor zich houdt omdat hij wat rustiger is. Die verschillende persoonlijkheden kunnen soms wel botsen, of dat mensen bepaalde ideeën maartoch niet inbrengen.

O: Hoe ervaar jij dat hier? Want je werkt ook samen met andere stagiairs.

P: Als je gesprekken hebt natuurlijk dan ben je natuurlijk wel met elkaar aan het samenwerken, ik merk inderdaad wel dat de stagiaires hier heel verschillend zijn. Dus in zo'n gesprek merk je ook wel dat de een meer het voortouw in handen neemt en meer dominant is terwijl de ander dus wat meer op de achtergrond is. Dat soort dingen merk je wel

O: In hoeverre wordt die samenwerking door de organisatie gestimuleerd?

P: Ja, ook door opdrachten die wij krijgen zoals binnenkort die vrijwilligersdag die we moeten organiseren. Dat we dan zelf groepjes maken en dat we zo toch wel met elkaar samen moeten werken voor die vrijwilligersdag zodat het allemaal goed loopt. En er wordt ook gestimuleerd dat degesprekken die we hebben dat we die met zn tweeën dus, dus dan ga je ook al met elkaar samenwerken.

O: Bespreek je die gesprekken ook na?

P: Meestal kort ja, maar het komt ook wel eens voor dat je heel druk bent of gelijk iets anders moet gaan doen ofzo waardoor je na dat gesprek niet meer evalueert.

O: Heb je wat geleerd van samenwerken ?

P: Ja, toch wel. Als je kijkt naar de samenwerking. Je zit er voor je eigen ontwikkeling, maar dat je dan merkt dat bijvoorbeeld de een wat dominanter is dan de ander. Dat je dan toch denkt van ja ik zit hier voor mijn eigen ontwikkeling en je moet je niet teveel mee laten slepen door de ander. Dus wel samen maar toch je eigen competenties kunnen ontwikkelen. Dat is meer vanuit school denk ik. Hier is dat ook wel denk ik

O: Je moet wel je eigen plekje vinden ofzo?

P: Ja

O: Als je kijkt naar je eigen functioneren, zou je daar ook voordeel bij kunnen bedenken als SurAnt gaat samenwerken?

P: Als ik kijk naar samenwerking vind het belangrijk dat ik ook gewoon qua ontwikkeling een leidende rol kan nemen, dat zou ik wel graag willen oefenen. Dat kan wel bij samenwerking. Door meer samen te werken met andere organisaties dat je dan informatie met elkaar kan delen enzo, je leert meer over de doelgroep zeg maar omdat je van andere organisaties die met die doelgroep werken dingen terug krijgt.

O: Zijn er ook nadelen die je kunt bedenken?

P: Ik hoop wel dat stichting SurAnt uniek blijft. Als je heel erg gaat samenwerken met verschillende organisaties en stichtingen dat het misschien een hoop is als je nauw samenwerkt. Dat je op een gegeven moment meer samengesmolten wordt tot een organisatie terwijl het wel belangrijk is dat SurAnt wel een beetje uniek en zichzelf blijft

O: Zou dat ook effect op jouw functioneren kunnen hebben?

P: Ja, misschien. Ik ken stichting vrij en stek niet echt maar misschien dat je bepaalde klanten ofzo vanuit bijvoorbeeld Humanitas, dat je die dan ook hier over de vloer krijgt. Maar ik zou het niet echt weten want ik ken die organisaties niet echt

O: Het is dan wel moeilijk om daar iets zinnigs over te zeggen natuurlijk.

Zijn er volgens jou verschillen tussen samenwerken met collega's en samenwerken tussen organisaties?

P: Ik weet het niet heel goed omdat ik zelf niet met die andere organisaties heb samengewerkt. Dat weet ik niet precies maar ik heb wel het idee dat die samenwerking tussen de andere organisaties dat de coordinatoren daar veel meer vanaf weten en wij niet. Dat is wel jammer.

O: Als je de organisaties stek en vrij zou moeten omschrijven, wat zou je dan kunnen vertellen?

P: Ik weet dat het stichtingen zijn en dat zij zich ook inzetten voor gedetineerden en exgedetineerden. Maar ik zou bij god niet weten wat het verschil tussen stichting vrij en surant. Dus ik weet daar heel weinig vanaf

O: Ben je wel eens met hun in contact geweest?

P: Nee, nog nooit

O: In hoeverre ben jij betrokken bij de samenwerking?

P: Eigenlijk niet/

O: Heb je enig idee wat de ontwikkelingen zijn mbt de samenwerking?

P: Nee, geen idee

O: Heb je wel een idee waarom ze met elkaar gaan samenwerken?

P: Ook niet echt, maar dat ik denk is wat ik al had verteld over die samenwerking. Dat zij toch wel dezelfde dingen doen volgens mij en dat ze toch wel samen sterker kunnen staan. Maar ik weet niet of dat ook zo is

O: Je hebt weinig informatie gehad hierover?

P: Ja

O: Wat moet er volgens jou gebeuren/goed gaan om deze goed te laten verlopen?

P: Punt 1 is denk ik het goed informeren van alle stagiaires en vrijwilligers. Ik bedoel er zijn hier ook gewoon stagiaires die een goed niveau en die misschien ook bepaalde dingen kunnen inbrengen of ideeën hebben daarover. En als zij daar niet echt over informeren naar ons toe dan houden wij ons een beetje op de achtergrond terwijl er misschien wel bepaalde ideeën naar voren kunnen komen vanuit ons

O: Welke bijdrage zou je dan kunnen leveren aan de samenwerking? Dingen waar jij goed in bent bv, waar je bij zou kunnen ondersteunen?

P: Dat vind ik wel lastig omdat ik stichting vrij en stek niet echt ken. Maar in principe wel bijvoorbeeld met bepaalde projecten ofzo. Ik weet niet of stichting vrij en stek ook bepaalde projecten zoals wij doen, dat je daar ook mee kan helpen. Dat soort dingen

O: Bij samenwerking ontstaat er bij een van de organisaties wel eens angst of weerstand, zou je die ook kunnen voorstellen bij jezelf?

P: Nee, ik denk dat ik het wel interessant zou vinden als ze samen gaan werken met een andere organisatie. En ik merk ook wel dat het hier echt een stage is, in juni ben ik weer weg ik ben er niet zo nauw bij betrokken. Zo voel ik me er niet bij. Dus in principe boeit het me eigenlijk ook niet zo heel veel. Als ik hierecht zou werken zou het wel anders zijn.

O: Zijn er nog vragen of onderwerpen waar je op terug wilt komen?

P: Nee

O: Zijn er nog vragen of onderwerpen die je hebt gemist?

P: Nee het was duidelijk

## Interview 26

O: Zou je wat over jezelf kunnen vertellen?

P: Ik ben (...) en ik ben werkzaam nog altijd hoewel ik van 1949 ben. Ik ben werkzaam als bewindvoerder, beheerder van vermogenscurator en ook als uitvoerder vanuit de wilsbeschikkingen. Ik heb vroeger als kandidaat notaris gewerkt en ik ben nu al 30 ongeveer in combinatie met bewind en curatele en beheerszaken. Dus als mensen volmacht geven, ik weet niet of u daarmee op de hoogte bent met bewind en curatele?

O: Niet helemaal nee

P: Nee, het zou kunnen. Maar goed dat is mijn werk en ik woon in Amsterdam

O: Hoelang zit u al in het bestuur van de stichtingen?

P: Dat weet ik eerlijk gezegd niet. Maar ik ben sinds 1979 vrijwilliger vrijwilligers, althans bij stichting Vrij, want STEK is er later bij gekomen

O: Hoe bent u daar terecht gekomen als vrijwilliger?

P: Dat is als volgt gegaan. Het werken voor gedetineerden en ook de positie van gedetineerden, dat had mij tijdens mijn studie ook al bezig gehouden. Hoewel ik dus niet strafrechtelijk georiënteerd ben maar burgerrechtelijk. En in mijn familie waren er familieleden die gedetineerden bezochten en dat heeft mij altijd erg aangesproken. En toen via via heb ik gehoord dat er ergens ook nog een stichting bestond of een stichting in oprichting was het misschien zelfs toen nog die dit soort werk deed en toen ben ik daar eens langs gegaan en gaan praten en dat kwam eigenlijk wel goed uit want ze hadden geloof ik twee oprichtingsakten nodig voor stichtingen die radio uitzendingen hier in de Bijlmer. Dus nou ja, ik ben natuurlijk altijd daarna ook gedetineerden gaan bezoeken en ook toen de penningmeester, de vorige penningmeester aftrad, ja toen ben ik eigenlijk penningmeester geworden bij stichting Vrij en later is STEK erbij gekomen en ja toen ben ik daar ook bij gekomen. Iemand moet het doen.

O: Wat was uw motivatie om zich bij de stichting aan de sluiten? Wat dat de re-integratie van ex-gedetineerden?

P: Ja, dat zou u als u het deftig wilt verwoorden, zou u dat wel zo kunnen benoemen ja. Ik vond het altijd een trieste situatie, ook dat opsluiten. Vaak zijn de mensen eenzaam, ik heb dan voornamelijk eigenlijk Frans sprekende gedetineerden bezocht want omdat ik dan wat Frans spreek en dat waren natuurlijk dan vaak mannen met een Arabische achtergrond. Want de Nederlandse gedetineerden mensen die hier woonachtig zijn. Ja, die krijgen natuurlijk van hun familie dan wel bezoek maar mensen in die dus, ik ben ook nog wel eens naar Nieuwersluis gegaan. Daar is die vreemdelingenbewaren. Maar, reïntegratie vindt ik nogal een zwaar begrip want dat bereik je natuurlijk als individu niet, maar je kunt toch proberen om daar iets aan te doen. I

O: In hoeverre voel je je onderdeel van de organisatie?

P: Ja, ik voel me er ook wel tamelijk sterk in. Misschien is het de laatste tijd gebleken, wel te sterk betrokken bij. Dus ik voel me er kortgezegd wel bij betrokken, dat kunt u zeker zo benoemen ja.

O: Hoe zou u de organisaties Vrij en STEK omschrijven?

P: Ik weet niet of u daar nog modellen voor heeft hoe ik dat.. Het zijn natuurlijk kleine organisaties, kleine, platte organisaties die niet erg bureaucratisch zijn. En het geheel is nogal op persoonlijk contact gericht, en er is ook niet zo'n hiërarchische structuur dat er dus een hele sterke tegenstelling tussen het bestuur en de medewerkers en de vrijwilligers. Maar dat zou ik ook niet prettig vinden als dat wel zo was. Want je doet het uiteindelijk allemaal samen. En daar komt bij dat ook de statuten van Vrij die

zijn gemaakt in de tijd dat de medezeggenschap hoog in het vaandel stond. Dus dat heeft zijn weerslag in onze statuten gevonden en ik vindt je moet daar als stichting ook naar leven en STEK is natuurlijk anders want dat is op een heel specifiek doel gerichte organisatie. Die is dan nog kleiner, maar goed zo zou ik het kunnen en willen benoemen.

O: Wat is precies jouw rol binnen de organisaties?

P: Vroeger was ik dan penningmeester, maar mijn werk is steeds drukker geworden en (..) die heeft u ook gesproken, ik heb mijn penningmeesterschap aan hem overgedragen. En sinds die tijd ben ik een bestuurslid met een speciale functie, of gewoon een bestuurslid zoals men dat ook wel noemt.

O: Hoe ervaart u uw werkzaamheden binnen de stichtingen?

P: Het is inderdaad wel een soort van werk. Ja ik vind het zeker positief en dat doe ik ook graag. Maar soms kan het wel spanningen geven als er dus in het bestuur verschillende zienswijzen heersen en ik heb ook zelf dan een erge hekel aan, dat zou u misschien niet zeggen als u mij zo ziet, maar ik heb een erge hekel aan heel erg ambtelijke procedures of ambtelijke opstellingen. Daar ga ik dan wel eens tegenin, maar ook bij het beheer van de geldmiddelen denk ik: als het er is dan moeten we het besteden. Maar reserveren is ook belangrijk en dat heb ik als penningmeester ook altijd gedaan. Maar je moet daarin een middenweg vinden. Als er een acute nood situatie is dan vind ik dat je niet te lang moet nadenken als het geld er is en het dan maar moet doen, moet verschaffen. Dat is dan mijn zienswijze, laat ik het zo maar noemen. En ik heb natuurlijk door die achtergrond van mijn juridische studies, ja dat geeft toch een soort van bepaalde kijk op dingen waar anderen dan misschien anders tegenover staan.

O: Ja, precies. Je gaf net aan in het gesprek dat je als vrijwilliger bent begonnen. En hoe ervaarde je het werken met de doelgroep?

P: Dat is al heel lang geleden, want dat heb ik dus de laatste tientallen jaren niet meer gedaan doordat ik geen ruimte had. Dat vond ik heel moeilijk werk want het zijn mensen die toch als het ware underdog zijn in de maatschappij en je voelt dus dat je bevoorrecht bent en ik vind het moeilijk ook waar je over moet praten en je komt eigenlijk, dat heb ik dan ervaren, dat andere mensen soms een heel verschillend leven hebben. Een mens verkeert in zijn eigen kring of in zijn eigen entourage en dat is diegene gewend. En het is wel goed om te doen dat werk, het is heel mooi, maar ik vond het nogmaals moeilijk om te doen omdat je toch ervaart dat veel mensen een moeilijk leven hebben. En de zorgen, die neem je dan mee naar huis. Daar blijf je over nadenken en je denkt van god, wat is dat eigenlijk allemaal triest. En verder ben ik ook alleenstaand en dat geeft censuur. Ik weet niet, een soort, er is een soort kloof met mensen die dan niet alleenstaand zijn omdat gewoon hun leven dan heel anders is. Maar ik zeg niet dat mijn leven dan slechter is of beter en dat van de ander ook of andersom. Maar gewoon dat ga je dan ervaren, het is dus ook dat het werk heel intensief is en dat geeft gewoon. Het ligt misschien wel een beetje in mijn aard, andere mensen zullen dat misschien als ze de deur daaruit gaan anders ervaren. Maar ben u daar zelf wel eens in geweest? In een huis van bewaring?

O: Ja

P: De hele entourage is beklemmend. Wanneer je binnen komt, binnen bent, en je moet al door drie deuren en die gaan allemaal op slot. Ja, dan zit je daar met iemand en het is ook iemand die je niet kent. De kennismaking is moeilijk dus het heeft iets, maarja ik vind het wel goed. Ik ben niet godsdienstig, maar er staat ook in de bijbel dat het goed is om te doen. Het bezoeken van zieken en van gevangenen en het kleden en voeden van mensen dat hoort, in de islam is dat ook een belangrijke plicht hoewel ik geloof dat men in de islam over het algemeen afwijkend staat tegenover mensen die met strafrecht in aanraking zijn gekomen. Daar gelden ook hele andere strafrechtstelsels dan hier zullen we maar zeggen. Maar dat is hier natuurlijk ook een hele lange weg geweest in de verlichting en de in



de 18<sup>e</sup> eeuw en eerder is men daar anders over gaan denken. Maar in die landen is dat nog, maar goed het is een feit dat ik het heel mooi werk vindt. Ik doe het zelf niet meer en ik weet ook niet of ik het ooit nog zal doen want het is nogal zwaar en intensief. Heeft u zelf ook bezocht?

O: Ja, ik heb bij de reclassering stage gelopen tijdens mijn andere studie. Dus ik heb ook het spreekuur gedaan, dus ik heb veel contact met de doelgroep gedaan. Dus ik weet wel wat u bedoelt

P: Dus die problematiek heeft u dan bij die gesprekken meegemaakt, want dit zijn dan enigszins gezelligheidsbezoeken, maar dat heeft u bij die gesprekken heel duidelijk op tafel gekregen.

O: Ja, dat klopt. Zijn er ook kenmerken van de organisatie die in jouw ogen uniek zijn?

P: Sorry dat ik lach, maar ik vindt dit wel een hele vriendelijke vraag. Maar ik zou het niet weten, nee ik zou het echt niet weten. Er zijn dit land, er is in Den Haag nog zo'n stichting en het zijn er wel meer. Vroeger hadden we daar wel contact mee, maar ik weet niet hoe dat nu is. Maar er zijn onder leiding van pastoren enzovoort kerkelijke geïnstigeerde bezoeken. Dus nee, ik geloof niet dat we echt uniek zijn. Wat misschien wel uniek is, is dat we een vrij platte organisatie zijn en dat je er dus gemakkelijk voor openstaat. Maar we zijn ook heel klein.

O: Zijn er aspecten binnen de organisatie die in uw ogen voor verbetering vatbaar zijn?

P: Ja dat zal er ook wel zijn. Maar ja we gaan nu samenwerken. Dat weet u natuurlijk want u bent op die manier met ons in contact gekomen. Ja de structuur is soms zo weinig strak dat, hoewel ik dat over het algemeen niet zal bepleiten dat er een strakke structuur moet komen, maar de structuur is soms zo weinig strak. Wat ook wel jammer is, is dat we geen een vrouw in het bestuur hebben. Dat hebben we wel eens gehad, maar de dames lopen altijd weer weg. En er zal vast nog wel meer zijn maar ik ben eerlijk gezegd niet zo op die vraag voorbereid. Er is nog wel meer, maar ik zou het eigenlijk zo niet weten. We kunnen natuurlijk ons werkterrein ook uitbreiden maar dat is dan nu het positieve van die samenwerking met SurAnt. STEK functioneert eigenlijk helemaal op zichzelf. En dat is toch een heel ander terrein en dat is meer functioneel ook gericht door die huisvesting en dat zal misschien, maar ik denk dat het voor Vrij, dat die samenwerking toch ook goeds zal brengen.

O: Want is dat ook een van de redenen? Het werkterrein uitbreiden?

P: Ja, dat denk ik wel. Ik denk dat het voor alledrie de stichtingen. Maar speciaal voor SurAnt en Vrij, dat de samenwerking goed zal doen. En de werkterreinen, dat je ook meer perspectief kunt bieden voor de cliënten zal ik maar zeggen.

O: Heeft u ook enig idee in hoeverre er nu wordt samengewerkt met andere organisaties door vrij en stek?

P: Ja, we werken wel samen. Maar dat zult u vast ook wel van de anderen gehoord hebben. Met exodus werken we samen en dat is een hele prettige samenwerking en we hebben ook een soort koepel, Bonjo, daar heb ik zelf nog een aantal jaren ook in het bestuur gezeten, net zoals (..) die zal u dat misschien ook wel verteld hebben, misschien ook niet. Misschien is dat er niet van gekomen. En wij hebben natuurlijk met de gemeente en met verschillende afdelingen van de reclassering, met de penitentiaire inrichtingen. Maar eerlijk gezegd ben ik organisatorisch niet zo heel erg thuis, dus de finesses daarvan, en er is ook met de dienst huisvesting van de gemeenten enzo. Ja je kan het werk eigenlijk niet zonder samen te werken.

O: Heeft u ook ervaring met het samenwerken? Bent u daarbij betrokken?

P: Ja, met exodus hebben we natuurlijk een covenant gesloten en dat is erg prettig en dat werkt ook goed. En dat vindt (..) vooral ook, want die werkt daarmee. Dus wat ik daar verder van vindt is niet zo heel erg van belang en dat geldt op de andere terreinen. Want u moet zich zo voorstellen, ik wil dat niet telkens benadrukken maar mijn kantoor is nogal druk en u kunt het zich misschien voorstellen.

Het werk is vaak met mensen die geestelijk toch niet 100% en dat kan een hele klus zijn. Dan blijf je de mensen ook maar aanhouden, ook omdat het over geldzaken gaat dan komen er vaak nalatenschappen die heel vaak vervelende kwesties zijn en dat kan heel hoog en dus vooral in die bewinden en curateles daar kunnen dus de cliënten dat kan heel zorgelijk zijn en ook hun financiële positie en ook soms zijn er hele nare familiekwesies dus dat houdt mij nogal bezig en dat maakt eigenlijk dat ik voor de stichtingen, ik zou eigenlijk wel meer willen doen maar die ruimte is er gewoon niet want ik heb toch savonds, het kantoor heeft ook een organisatie, het is wel klein maar dat ik heb toch administratie die ik moet doen. Dus dat maakt dat ik ook naar buiten toe weinig doe. Het contact met de gemeente en de subsidiering, dat is toevallig wel door een relatie van mij oorspronkelijk tot stand gekomen. Die heeft daar eens over gesproken maar ik ben een keer bij die bespreking aanwezig geweest maar daarna is het dus gelukkig overgenomen. Ik heb daar gewoon de ruimte niet voor om overdag, ja het kan een keer, want er zijn recepties of ontvangsten waar je eigenlijk als instelling of als stichting bij moet zijn. Maar dat lukt soms gewoon niet en zelfs de avonden voor vrijwilligers maar die beginnen op een tijd dat ik nog op kantoor ben en ik kan die tijd gewoon niet kwijt. Laatst heb ik mijn leven gebeterd want toen lieten alle andere bestuursleden het afweten dus toen dacht ik dan moet ik maar eens een keer, maar goed zelfs dit gesprek, hoe graag ik dat ook doe, ik heb daar weinig tijd voor, al een keer tot mijn spijt moeten verplaatsen, maar u heeft begrepen vanwege mijn moeder. Daar was niet zoveel aan te doen, maar goed, dat is mijn antwoord. Ik zal niet te lang praten, want daar komt u ook niet verder mee.

O: U gaf net aan dat u bepaalde voordelen bij de samenwerking ziet, zijn er ook bepaalde nadelen die u kunt bedenken?

P: Ja die zie ik ook wel, als ik eerlijk mag zijn. Ik stel mij voor dat u niet noteert wie wat zegt?

O: Nee, alles wordt geanonimiseerd

P: Het geeft natuurlijk wel fricties, er kunnen fricties in de besturen komen maar dat weten we, dat is een mogelijkheid. En verder kunnen er natuurlijk ook fricties zijn tussen de medewerkers van de verschillende organisaties. Er zijn natuurlijk altijd fricties, dat hoort bij het leven en dat is overal zo. Maar die fricties kunnen natuurlijk toenemen door die samenwerking en zeker als dus, wat eigenlijk al wel gebeurt, doordat er dus in de positie van sommige mensen iets achteruit gaat, zo ervaren zij dat. Dat zorgt natuurlijk voor fricties en dat moet natuurlijk in goede banen geleid worden, en daar is niet iedereen even gevoelig voor. Sommige mensen voelen dat niet, ook in het bestuur, maar ik wil mijzelf niet constant voordoen als iemand die zo gevoelig is of dat allemaal. Maar het is een feit dat ik die menselijke betrekkingen, dat merk ik en daar wil ik dan ook wat aan doen. Dus dat is een moeilijk aspecten ja. En verder, ook de toekomst van die stichtingen, dat geeft natuurlijk ook zorgen. Want in het grote bedrijfsleven zijn er ook fusies, veel fusies, en daar zijn ook fusies of samenwerking geweest die heel desastreus zijn verlopen en ik heb het zelf ook meegemaakt waar ik vroeger heb gewerkt. Dat was ook een soort samenwerking, zo werd dat dan genoemd, maar dat was in wettelijke zin geen fusie, dat woord wordt trouwens heel makkelijk gebruikt. Maar het kwam erop neer dat ik mijn baan kwijtraakt en ik ben heel blij dat ik niet bij die nieuwe organisatie bleef. Maar dat maakt misschien daardoor ook wel dat ik daar gevoeliger voor ben dan misschien sommige andere mensen. Maar goed dat zie je dus als schaduwzijde en ook het formele voortbestaan van die verschillende instellingen dat kan dus op de tocht komen te staan. Maar dat is meer in het algemeen gesproken, dat het een mogelijkheid is, dan dat ik dat zo zie gebeuren. Want we hebben ertoe besloten dus wij staan daar toch ook achter. Het hele bestuur stond erachter, soms wel kritisch, ik weet niet of u dat ook gehoord heeft, want anders zeg ik het maar. Misschien dat ik daarmee uit de school klap maar het heeft wel vragen opgeroepen maar we weten dat er vier bestuursleden zijn. Ik vind alleen dat men zo zorgvuldig

mogelijk, ook in juridische zin, moet zijn. En daar had ik dan soms vraagtekens mij, maar goed dat was dan mijn zienswijze.

O: Je gaf net aan dat je ook ervaring had met organisaties die gaan samenwerken, welke aspecten vindt jij zelf belangrijk als er wordt samengewerkt?

P: Dat is wel een moeilijke vraag. Het is vooral belangrijk dat de verschillende organisaties, als je in abstracte spreekt, in het algemeen gesproken is het doel van zo'n samenwerking, dat de instellingen en ook de cliënten van die instellingen erop vooruit gaan. Dat je meer perspectief kunt bieden, dat staat ook in de samenwerkingsovereenkomst. Ik weet niet of u die gezien heeft, maar er is een soort considerant of een soort overweging vooraf en daar staat dat ook in. En ook het voortbestaan van die instellingen in het algemeen denk ik dat je dat kunt zeggen. Dat als de instellingen groter zijn dat ze toch meer kans op overleven hebben. Zeker ook in onze branche denk ik dat die samenwerking toch belangrijk is omdat er van alles op de tocht staat. Bijvoorbeeld de subsidiering en ook de toegang tot de instellingen daar is ook al wel aan geknabbeld in de loop van de jaren dus ik vind die samenwerking erg belangrijk, dat zie ik ook als positief.

O: Zijn er ook voordelen of nadelen die u kunt bedenken met betrekking tot je eigen functioneren binnen het bestuur?

P: Het is in zekere zin zo dat je kunt zeggen dat het voor mij dan een uitdaging is hoe het geheel gestalte gaat krijgen. En wat dan een bezwaar is, is dat je weer met nieuwe mensen moet gaan proberen te samenwerken, maar dat kan ook een voordeel zijn natuurlijk zijn. Dus het heeft twee kanten. De medaille heeft twee kanten zoals men dat wel zegt. En (..) en ik kennen elkaar al heel lang, dus dat is opzich wel heel leuk dat we nu weer bij elkaar aan tafel gaan zitten als het ware. En het bestuur bij SurAnt, heb ik begrepen, is nogal op afstand, (..) doet dan veel als directeur. Maar als het te zwaar of teveel wordt dan kan ik er voor bedanken

O: Zijn er aspecten die u van het samenwerken heeft geleerd?

P: Dat zal ongetwijfeld wel. Het is misschien vreemd dat ik daar nooit over heb nagedacht, het is een soort van vanzelfsprekendheid maar leert van het werken natuurlijk ook wel dingen ook op het gebied van financiën heb ik als penningmeester in die jaren wel. Ja je probeert een bepaalde accuratesse, ook de samenwerking met andere mensen dat maakt toch dat je zelf ook vooruit komt maar als u nou zou zeggen specifieke aspecten dan zou ik het eigenlijk toch niet weten. Door het werk heb ik natuurlijk altijd al veel met mensen te maken en ook met heel verschillende pluimage maar dat is dan leuk in zo'n bestuur. Want andere mensen hebben weer een andere invalshoek en soms is dat heel verfrissend en daar kun je dan zelf ook eens gaan proberen. Maar de ene mens heeft natuurlijk meer capaciteiten dan de ander en dat valt in besturen ook op. Sommige mensen zijn heel zorgvuldig en accuraat en anderen die denken nou dat komt wel en dan moet je ze altijd weer bellen. En situaties tussenin zijn ook denkbaar, dat is mijn antwoord.

O: Zijn er verschillen tussen samenwerking binnen en buiten een organisatie?

P: Ja, want mensen in de eigen organisatie die ken je veel beter. Want (..) en (..) die zijn ook allebei al heel lang bestuurslid en (..) is er ook al meer dan 20 jaar. Dus ja, maar als je dus nieuwe contacten krijgt dan is die samenwerking weer anders en het geheel is vaak wat formeler. Hoewel het ook heel stimulerend zijn om dus die gesprekken dan met de mensen, maar eerlijk gezegd kan ik daar niet zo heel veel over zeggen omdat het werk nogal veel eist dat ik daar buiten sta. Maar bijvoorbeeld met Exodus vindt ik de samenwerking heel erg leuk en er komen ook wel eens andere mensen. Wij hebben laatst (..) gehad, dat vond ik heel erg stimuleren. Die heb ik dan als het ware ingeleid en dat is toch, die man heeft een ontzettend brede visie en heel erg leuk om daar mee te werken. Zo blijft het toch een leerproces

O: We hebben het natuurlijk al een Betje over SurAnt gehad, hoe zou je die organisatie omschrijven?

P: Ik weet van SurAnt niet zo heel erg veel af behalve dat ik het natuurlijk ken als een zusterorganisatie en volgens mij heeft (..) daar erg veel in gedaan en heeft dat ook vooruit gebracht en het heel erg, wat zal ik zeggen, dynamischer gemaakt en doen groeien dus dat is allemaal heel mooi en dat is voor onze stichtingen ook positief om daarmee samen te werken. En SurAnt heeft denk ik van origine een doelgroep meer, want wij zijn dan meer algemeen, maar SurAnt, de naam zegt het eigenlijk al is van origine, en dat is dan het positieve, dat beide bloedgroepen over en weer zich verder kunnen uitbreiden en ook elkaar kunnen stimuleren, laat ik het zo maar zeggen.

O: Dus de samenwerking met SurAnt begrijp je wel?

P: Ja, anders had ik er ook niet achter kunnen staan. Dan had ik moeten zeggen dat ik dit niet wil, ik ben er ook tegen. Maar goed, je hebt altijd wel wat twijfels want je geeft natuurlijk ook wat prijs. Maar goed ik denk dat het beter is voor onze stichtingen om die samenwerking aan te gaan en op te bouwen of voort te zetten want ja. En ook voor de medewerkers en de vrijwilligers is het denk ik beter, hoewel ik denk dat niet iedereen er helemaal achter staat in zijn hart. Maar ik denk toch dat het op den duur voor ieders perspectief beter is. En ook van de cliënten en dat is toch erg belangrijk. Dus ja, dat wil ik er dan als antwoord op geven.

O: Je gaf net aan dat je (..) al een tijdje kent, heb jij ook wel eens contact met de organisatie zelf gehad?

P: Nee, (..) werkte vroeger bij het Bonjo samen met (..) werkte zij daar. En ik was in die tijd penningmeester, dus in die tijd. Ik heb hem daarna wel eens ontmoet, maar niet dat ik met SurAnt contact had. Nee want dat loopt dan via de stichtingen en daar ik sta ik dan buiten

O: Dus je hebt geen verdere betrokkenheid bij de samenwerking?

P: Ja, behalve als bestuurslid, maar niet als direct contactpersoon. Daarvoor sta ik toch teveel aan de zijlijn, ja als bestuurslid heb je toch ook een wat afgezonderde positie. Je zit niet in het dagelijkse werk en daar moet je ook als bestuurslid voor waken dat je dat teveel zou willen want dat neigt vindt ik naar bemoeizucht en dan ga je de mensen voor de voeten lopen dus dat zie ik niet. Er zijn wel stichtingen en verenigingen waar dat wel gebeurt maar dat werkt over het algemeen niet positief. Het kan wel, maar nee.

O: Bent je wel op de hoogte van de ontwikkelingen met betrekking tot de samenwerking?

P: Ja, want dat wordt in ons bestuur dan wel besproken. Dat is ook al geruime tijd dat het besproken wordt. Ik moet u wel zeggen dat onze secretaris wel eens de neiging heeft om niet alles direct te communiceren. En dan kom je eigenlijk een beetje voor een voldongen feit te staan, maar dat mag ik misschien niet zeggen. Maar dat vindt ik dan, en dat moet ook tegenover de medewerkers, dat is erg belangrijk dat je dus communiceert. Het moet geen dictaat zijn en die neiging kon het wel is krijgen. En dat werkt dus ook bij (..) en ook bij anderen, de vrijwilligers of de stafleden, kan dat fricties geven. En dat is onprettig want dan bemoeilijk je ook het samenwerken in de toekomst. En vooral het communiceren is toch belangrijk dat je bijvoorbeeld ook zegt, bijvoorbeeld de vorige keer hadden u en ik dan op het kantoor afgesproken maar het is natuurlijk correct om dat ook aan (..) te melden. En als ik dat niet zou doen merk ik dat er gevoeligheden zijn en dat is jammer. Maar soms dan gaat dat gewoon niet anders en dat is ook in zo'n samenwerkingsproces toch dat je probeert met elkaar rekening te houden.

O: Is dan ook een belangrijk aspect om de samenwerking goed tel aten verlopen? Rekening met elkaar houden en communicatie?

P: Ja, dat is denk ik een noodzaak om het positief te laten verlopen. Ook de communicatie met de

vrijwilligers van onze stichtingen, dat is ook van heel groot belang dat het dus op een positieve manier en vooral ook tijdig gebeurd. Want ik ervaar dat in mijn werk ook altijd, vandaar dat ik het dan misschien ook aanvoel als een belangrijk aspect. Het is toch een feit dat als je dat niet doet, of niet voldoende dan komen er fricties van en dan zit je ermee en dan kan het voor de toekomst belemmerend of bemoeilijkend zijn.

O: Je gaf net aan dat je wat vraagtekens bij de samenwerking had, zou je daar wat meer over kunnen vertellen?

P: De vragen die ik daarbij had zijn wel weggenomen, wat wel enigszins kwestieus bleef dat was, en is eigenlijk nog, de juridische vorm waarin dat dan gegoten zou kunnen of moeten worden. Maar dat is een kwestie ook wel van overleg denk ik. Dus ik verwacht en hoop dat we daar wel uitkomen.

O: Je hebt best veel ervaring, in hoeverre zou je die ervaring kunnen of willen gebruiken met betrekking tot deze samenwerking?

P: Ja, ik heb heus niet zo veel in mijn mars ofzo. Maar dat wil ik uiteraard, dat is buiten kijf. Dat is eigenlijk een beetje een vraag ten overvloede zegt de jurist in mij. Want weet u, als ik er negatief tegenover stond dan had ik beter kunnen aftreden. Dus nee ik sta er zeker positief over en wij hebben er ook met eenparigheid van stem zoals dat dan heet toe besloten dus. Nee ik sta er zeker positief tegenover.

O: Zijn er nog vragen of onderwerpen waar u op terug wilt komen?

P: Nee, ik geloof het niet

O: Zijn er nog vragen of onderwerpen die heeft gemist?

P: Nee, eigenlijk niet. U moet het zich zo voorstellen, u heeft een hele mooie vragenlijst van meerdere bladen maar dat heb ik niet. Dus ik probeer naar beste weten antwoord te geven, en daarbij sta ik toch wat aan de zijlijn want ik heb ooit wel gedacht of ik ervoor zou bedanken maar ik vond de maatschappelijke betrokkenheid, groots gezegd, dat je daar toch iets aan kan doen aan die situatie. Dat maakt toch wel dat ik het graag bleef doen, als ik nou gepensioneerd was ofzo, zou ik meer willen doen, net zoals (..) dat doet. Die is heel goed op de hoogte en ik sta meer op de zijlijn, maar dat moet ik ook maar accepteren want ik moet ten slotte ook mijn werk doen. Ik kan ook met pensioen aangezien ik 66 jaar oud ben, maar ik heb natuurlijk mijn AOW pensioen enzo. Maar dat is een heel ander verhaal. De druk die het bestuur geeft die zal wat minder worden want SurAnt staat er iets verder vanaf dan wij.

