

SWOT-analyse Wijkcentrum Jordaan & Gouden Reael

De wijkcentra in de westelijke binnenstad zijn al sinds jaar en dag actief in de buurt. De afgelopen jaren zijn er drie ontwikkelingen aan te wijzen die van grote invloed zijn geweest op de omstandigheden waaronder en de manier waarop het wijkcentrum functioneert. In chronologische volgorde zijn dat de fusie met Gouden Reael in 2005, de samenwerking met welzijnsorganisatie IJsterk in het Huis van de Buurt, de bezuinigingen die het stadsdeel voor het welzijnswerk in petto heeft en de verhuizing naar het Claverhuis aan de Elandsgracht.

De fusie met wijkcentrum Gouden Reael leidde tot een omvangrijke uitbreiding van het werkgebied vooral ook na de voltooiing van de nieuwbouw van Westerdok. Het werkgebied loopt nu van de Leidsegracht in het zuiden tot het IJ in het noorden, van de Marnixstraat in het westen tot de grachtengordel in het oosten, een gebied met ruim 27 duizend inwoners. Er werken ruim 13 duizend mensen. Samen wonen en werken er dus bijna 41 duizend mensen.

De samenwerking in het Huis van de Buurt komt op bestuurlijk niveau moeizaam op gang en het hele concept is tot op heden nog volop in ontwikkeling. Bemoedigend is wel dat de samenwerking op de werkvloer goed loopt. De verhuizing naar de Elandsgracht moet de ontwikkeling van het Huis van de Buurt een nieuwe impuls geven.

De analyse met een opsomming van de sterke en zwakke punten van het wijkcentrum met daarnaast de kansen en de bedreigingen, is als volgt:

STERK

Een modern, nieuw onderkomen voor wijkcentrum en Huis van de Buurt op een aantrekkelijke locatie. In de korte tijd dat het Claverhuis open is, blijken veel bewoners de locatie al te kunnen vinden.

Het wijkcentrum brengt zes keer per jaar een buurtkrant uit, die door bewoners heel goed wordt gelezen en hogelijk wordt gewaardeerd. De inspanningen van de redactie, die voor het grootste deel uit vrijwilligers bestaat, zijn er voortdurend op gericht de rol van de krant als platform voor alles wat er in de wijk gebeurt, te versterken. Zowel het wijkcentrum als de krant hebben een eigen website, zodat nieuws snel zijn weg vindt onder de bewoners.

Het bestuur van het wijkcentrum bestaat uit vrijwilligers, die in de buurt wonen. Zij staan dicht bij de bewoners, weten wat er in de wijk speelt en hebben een signalerende functie.

Het wijkcentrum is een kleine organisatie. De lijnen zijn kort, waardoor beslissingen snel kunnen worden genomen. Er is geen sprake van bureaucratische belemmeringen.

Het wijkcentrum wordt democratisch aangestuurd door de wijkraad, die bestaat uit bewoners die in de wijk actief zijn. Ook zij hebben, naast een controlerende, ook een signalerende functie.

De financiële situatie van het wijkcentrum is stabiel. De externe accountant en de boekhouder zijn dezelfde als die van de overige twee wijkcentra in stadsdeel Centrum.

ZWAK

Veel expertise op het gebied van personeelsbeleid, het financiële beleid, de ambtelijke contacten met het stadsdeel en de inhoudelijke taken van het wijkcentrum is verenigd in de persoon van de coördinator. Dat houdt een risico in voor de continuïteit. Als de coördinator wegvalt, valt ook een vitale schakel in de organisatie weg.

Sinds jaar en dag stijgen de personeelskosten sneller dan het jaarlijkse accres waarmee het stadsdeel de subsidie verhoogt. Personeelslasten beslaan daardoor een steeds groter deel van de begroting (nu is dat reeds rond 75 procent). Dat geeft het bestuur weinig ruimte te sturen met de begroting.

De bestuurders van het wijkcentrum zijn vrijwilligers, maar niet per se vaklui op welzijnsgebied. Bovendien zijn zij in veel gevallen overdag slechts beperkt beschikbaar. De snelheid die het stadsdeel vaak verlangt bij het indienen van plannen, voorstellen of offertes blijkt door de beperkte inzet van bestuurders vaak onhaalbaar. Het bestuur is in de regel onderbezet: nieuwe bestuurders hikken zwaar aan tegen de bureaucratische verplichtingen die het gevolg zijn van de eisen van het stadsdeel zoals onder meer het meerdere malen per jaar produceren van begrotingen, halfjaarrapportages, offertes, swot-analyses, visiestukken. De statutaire termijn van bestuurders is tweemaal een termijn van twee jaar. Met het vertrek van bestuurders gaat kostbare expertise verloren.

De gemiddelde leeftijd van de werknemers van het wijkcentrum is relatief hoog. Twee werknemers zitten tegen de pensioengerechtigde leeftijd aan. Sommige personeelsleden zijn onvoldoende (bij)geschoold of hebben juist een veel te specialistische kennis.

Het nieuwe onderkomen van het wijkcentrum, het Claverhuis aan de Elandsgracht, ligt zeer decentraal, namelijk in het zuidelijke puntje van het hele werkgebied. Dit maakt het voor de bewoners van de Noord-Jordaan, de eilanden, de Haarlemmerbuurt en het Westerdok niet aantrekkelijk en soms onmogelijk het nieuwe Huis van de Buurt te bezoeken. Dit klemt te meer omdat de Opstapper, een populaire vorm van openbaar vervoer, is opgeheven als gevolg van bezuinigingen. Voor de medewerkers wordt het een uitdaging de burgers in de Noord-Jordaan en de andere verder weg liggende buurten bij de activiteiten van het Huis van de Buurt te betrekken.

KANSEN

Het nieuwe Huis van de Buurt in het Claverhuis biedt ongekende mogelijkheden om uit te groeien tot het kloppend hart van de buurt. Dat ook andere organisaties als het WSW, Centram en het Sociaal Loket in het Huis van de Buurt onderdak vinden, kan de samenwerking een hoognodige impuls geven. Er is een groot netwerk in de buurt van mensen en organisaties, maar de vraag is of dat netwerk beter kan worden benut.

Het wijkcentrum bezit veel expertise op het gebied van openbare ruimte, zelfbeheer en groenvoorziening. Er liggen kansen om die kennis te delen met anderen.

De wijkraad bestaat uit vertegenwoordigers van de actieve bewoners en is daarom niet helemaal representatief voor de wijk. Ondernemers zijn bijvoorbeeld ondervertegenwoordigd. Hier ligt een kans voor een nieuwe democratische structuur, wellicht toegesneden op de nieuwe samenwerkingsvorm in het Huis van de Buurt.

Lang niet iedereen in de buurt bezoekt het wijkcentrum of maakt anderszins gebruik van de diensten en faciliteiten die het wijkcentrum beschikbaar stelt. Degenen die dat wel doen zijn vaak de oude bekenden. Het benaderen van nieuwe bewoners en het activeren van bewoners, die tot dusver niet actief waren, biedt kansen nieuwe groepen aan het Huis van de Buurt te binden.

BEDREIGINGEN

De bezuinigingen die het stadsdeel de komende jaren wil doorvoeren, maken het onzeker of het wijkcentrum in deze omvang kan blijven bestaan en het is zeker niet vanzelfsprekend dat het kan blijven voortgaan op dezelfde voet als de afgelopen jaren. De huidige activiteiten zullen in de komende jaren kritisch tegen het licht moeten worden gehouden.

De eisen die het stadsdeel stelt aan het wijkcentrum met betrekking tot de subsidieverlening worden steeds hoger. Het stadsdeel vraagt meer professionaliteit, soms meer dan de bestuurders/vrijwilligers kunnen of willen leveren in een kort tijdsbestek. Bestuurders van het wijkcentrum zijn geen onbetaalde ambtenaren. Stroomlijning, vereenvoudiging en verlichting van administratieve lasten, zoals voorgenomen in het bestuursakkoord, lijkt geboden. Als dat niet gebeurt, bezwijken bestuurders/vrijwilligers onder de administratieve last. Ondanks de vrome woorden in het bestuursakkoord lijkt van vermindering nog geen sprake. Integendeel.

De decentrale ligging van het Claverhuis ten opzichte van het gehele werkterrein brengt het gevaar met zich mee dat een groot deel van de bewoners in de Jordaan/Gouden Reael voor het wijkcentrum onbereikbaar wordt. De verhuizing van het Huis van de Buurt naar de Elandsgracht is niet zonder pijn tot stand gekomen, want de prijs voor het nieuwe onderkomen was de bijna volledige ontruiming van Straat&Dijk, het buurthuis in de Haarlemmerstraat. Daar is alleen een beperkt aantal activiteiten behouden gebleven.

De samenwerking die het wijkcentrum is aangegaan met IJsterk binnen het Huis van de Buurt zou uiteindelijk wel eens te hoog gegrepen kunnen zijn. De verschillen tussen de partners, tussen een grote, professionele welzijnsorganisatie met zijn hiërarchische opbouw en bureaucratische procedures en een kleine (vrijwilligers)organisatie met korte lijnen, blijken in de praktijk erg groot.

5 juli 2011