

NIEUWE ROLLEN, ACTOREN EN VERHOUDINGEN IN HET PUBLIEKE DOMEIN

*Prof. dr. Hans Adriaansens,
ex-voorzitter Raad voor
Maatschappelijk Ontwikkeling (RMO)
en Dean van de Roosevelt Academy,
Middelburg*



Mijn dank dat ik vandaag iets mag zeggen over wat er eigenlijk aan de hand is in de verhouding tussen de verschillende spelers in zowel het publieke domein als in het semi-publieke domein. Onder die laatste categorie horen onder meer het onderwijs en de zorg.

Er wordt vaak gesproken over nieuwe verhoudingen in dit publieke en semi-publieke domein. Maar is er ook daadwerkelijk sprake van nieuwe verhoudingen? Ik meen van wel: ik ben van mening dat die nieuwe verhoudingen er onmiskenbaar aan komen. Ik zal proberen een analyse te maken van wat er, volgens mij, aan de hand is. Ik doe dit op basis van een aantal van de adviezen die we in de Raad van Maatschappelijke Ontwikkelingen hebben geformuleerd. Deze adviezen vormen één groot pleidooi om de huidige maatschappelijke omstandigheden, de huidige sociale infrastructuur, bij de tijd te brengen.

Want dat is precies waar het om gaat: maatschappelijke ontwikkelingen zorgen ervoor en hebben ervoor gezorgd dat de traditionele vormen, organisaties en instituties steeds slechter bij de behoeften van moderne burgers passen. Onze 'institutionele jas', een jas die lange tijd zo lekker heeft gezeten, die jas die past ons niet meer. De erkenning daarvan, de erkenning dat deze tijd aanpassing van de sociale infrastructuur vergt, is het begin van mijn analyse.

Wat is er dan eigenlijk nieuw? Het meest saillante aspect van de maatschappelijke ontwikkelingen van de laatste 40 jaren is de kennisintensivering van de economie en van de samenleving als geheel. Ook al besteden we daar regelmatig lippendienst aan, toch is het eigenlijk nog steeds niet echt goed tot ons doorgedrongen dat 'kennisintensivering' echt iets is, dat het écht onze economie en samenleving op stellen zet en heeft gezet. Want nog steeds hebben we een haast antiek arbeidsbegrip in ons hoofd. Dat is een beeld zoals wij dat kennen uit de 19de en begin 20ste eeuw. Als je bijvoorbeeld kijkt naar het NOS-Journaal of naar Nova en het gaat over het thema 'werkgelegenheid',

dan kun je er donder op zeggen dat ze een fabriekshal met helmdragende mensen laten zien. Dat is slechts 3 of 4 % van de werkgelegenheid. Het leeuwendeel van de werkgelegenheid, 85% daarvan, bestaat uit informatie uitwisselen, onderwijzen, dienstverleners, verplegen, verzorgen en tal van andere niet-industriële activiteiten. Kennisintensivering geeft een wezenlijk andere dimensie aan arbeid. Steeds minder wordt arbeid iets van 'in het zweet des aanschijns zult u uw brood verdienen', maar veel eerder een kans op ontwikkeling en zelfverwerkelijking.

Kennisintensivering wordt een steeds belangrijker element in de samenleving van vandaag. Inherent aan kennisintensivering is ook de vaak zo vermaledijde individualisering. Dit noodzaakt tot een nadere toelichting, al was het maar om de vele negatieve connotaties van individualisering te kunnen nuanceren. Stel, ik ben accountmanager bij een grote bank. Ik maak een vermogensplan voor een klant. Dit is dan ook een beetje mijn plan. Ik wil me onderscheiden in het schrijven van dit plan en wil meer zijn dan een willeloos voertuig of een doorgeefluur van wat anderen elders hebben besloten. Kennisintensivering betekent individualisering in de zin van er toe willen doen, de behoefte hebben om herkend te worden. Herkenbaarheid, individuele herkenbaarheid en de behoefte hebben om verschil te maken in de wereld: dat zijn de belangrijkste aspecten die met die verandering van de economische productie gepaard gaan. Heel lang is dit, juist door die negatieve betekenis die individualisering heeft gekregen in ons land, niet goed opgepakt. De behoefte aan herkenbaarheid is daardoor niet in regelingen en in instituties verwerkt.

Ik herinner me dat ik in 1991 voor de Wetenschappelijke Raad voor Regeringsbeleid een rapport schreef, genaamd *Werkend Perspectief*. Het rapport ging over de in ons land sterk achterblijvende arbeidsparticipatie. Wij kunnen ons dat niet meer voorstellen, maar in die tijd werd er over arbeidsparticipatie heel anders gedacht dan nu. Het idee was toen dat we op weg waren naar een *Jobless Society*, een samenleving waarin überhaupt geen banen meer zouden zijn. Er leefde toen het beeld, dat we zo'n samenleving ook niet erg moesten vinden: want wat is er nu mooier dan vrije tijd? Die gedachte sloot bovendien goed aan bij een typisch Nederlandse traditie op het punt van arbeidsparticipatie. Want zelfs in de tijd van 'volledige werkgelegenheid' werkten er in ons land nauwelijks meer dan 50% van alle volwassenen tot 65 jaar. Immers, we konden ons toen niet voorstellen dat ook vrouwen zouden werken en lieten daarom heel veel mensen uit Marokko en Turkije overkomen. Dat beeld was heel sterk. Ik herinner me dat de toenmalige minister van SZW een half jaar lang niet over dat WRR-Rapport wilde praten. De minister vond het een duivelsrapport: het ging over individualisering en joeg vrouwen naar de arbeidsmarkt. Dat is weliswaar de vorige eeuw, maar toch nog maar 15 jaar geleden. Er kan dus heel veel veranderen; tegenwoordig is verhoging van de arbeidsparticipatie een van de centrale doelstellingen van elk regeringsbeleid, van links naar rechts. Het is nu zelfs belangrijk om ouderen naar de arbeidsmarkt te

krijgen. Momenteel hebben we overigens een arbeidsparticipatie van ongeveer 68% en hebben nog steeds werkloosheid. De omvang van de werkloosheid is dus een heel sociaal cultureel bepaalde categorie, met het gebruik waarvan je uitermate voorzichtig moet zijn.

Het is eigenlijk ook erg vreemd dat individualisering in ons land zo'n negatieve betekenis heeft gekregen. Historisch gezien is individualisering bijvoorbeeld nauw verbonden met onze godsdienstgeschiedenis. Ik hoef hier geen Bijbelse teksten naar voren te halen, maar iedereen weet natuurlijk dat de Reformatie een behoorlijke stap is in de richting van individualisering geweest. Hierbij gaat het juist om ieders individuele verantwoordelijkheid ten opzichte van de Heer, heel anders dan dat die verantwoordelijkheid in het collectief van engelen en heiligen (het hemels baldakijn van de kerk van Rome) was opgenomen.

Wat ik wil zeggen is dat maatschappelijke herkenbaarheid van het individu in de kennisintensieve samenleving dé productiefactor bij uitstek is geworden. Dat is een belangrijk gegeven, waaruit we nog steeds niet genoeg consequenties hebben getrokken. Te lang zijn we blijven hameren op het gelijk van de industriële logica: efficiency is afhankelijk van grootschaligheid. Te lang hebben we over het hoofd gezien dat in een kennisintensieve samenleving efficiency juist afhankelijk is van herkenbaarheid, en niet van anonimiteit. Kijk maar naar de zorg, naar het onderwijs: sinds de jaren '80 wordt daar het bedrijfsmatigheidsconcept van het bedrijfsleven nageaapt, zonder dat men zich realiseert dat de bulk van het bedrijfsleven allang een andere richting is ingeslagen. Onderwijs wordt een elastiekjesfabriek en in de zorg is de stopwatchcultuur binnengeslopen.

Er zijn genoeg zaken waaraan je kunt zien dat we uit de pas zijn gaan lopen. Een aardig voorbeeld wordt geleverd door de normen- en waardendiscussie. Wat je daar verder ook over mag vinden, het laat in ieder geval zien dat de vanzelfsprekendheden van weleer niet meer bestaan. Interessant is vooral de reactie daarop: Mensen, jullie moeten het beter doen. Leraren, jullie moeten het beter doen. Ouders, jullie moeten je kinderen beter opvoeden. Jeugd, je moet niet zo hangen (dit laatste geldt tegenwoordig ook voor de ouderen, heb ik begrepen). De reacties vormen één langgerekt moreel appèl. Zo'n steeds herhaald moreel appèl is eigenlijk het beste bewijs dat er in onze sociale infrastructuur iets niet meer klopt. Vergelijk het maar met de fysieke infrastructuur, de verkeersinfrastructuur bijvoorbeeld. Stel er is een weg met een scherpe bocht, waar ik keer op keer uitvlieg. Waarschijnlijk krijg ik dan het advies om daar voortaan voorzichtiger te rijden.

Maar omdat de ontwikkelingen op het gebied van auto's steeds sneller gaan en auto's ook steeds harder kunnen rijden, ben ik niet de enige die uit de bocht blijft vliegen. En als er maar genoeg uit de bocht zijn gevlogen, dan helpt zo'n

waarschuwing niet meer en zal uiteindelijk de bocht worden verlegd. Terug naar de sociale infrastructuur. Gaan we ook daar de bocht verleggen of blijven we hardnekkig volhouden dat alles wel bij het oude kan blijven en dat de mensen gewoon beter hun best moeten doen? Het lijkt erop alsof we ons niet willen realiseren dat de vormen waarin we maatschappelijk opereren, de sociale infrastructuur, mogelijk sleets zijn geworden. We realiseren ons niet voldoende dat deze sociale infrastructuur niet meer past bij de behoefte, die wij individueel hebben, om er toe te doen. Men wil niet meer alleen een doorgeefluik zijn of onderdeel van een collectief. Als het mogelijk is binnen de fysieke infrastructuur, de verkeersinfrastructuur, aanpassingen aan te brengen om zo beter aan te sluiten bij de nieuwe technologie, dan zou men dat in het maatschappelijke verband toch ook ten minste moeten overwegen?

Gegeven het feit dat normovertreding frequent voorkomt, moeten we ons dan niet afvragen of het dan eigenlijk wel genoeg is wat we op dit moment doen? Of het eigenlijk wel helpt om iedereen moralistisch toe te spreken en te zeggen dat ze het voortaan beter moeten doen? Je kunt ook bidden om mooi weer en dat helpt ook niet. Door deze denk- en handelwijze misken je dat er feitelijk iets in die maatschappelijke ordening niet meer past bij de behoefte van de individuele burgers. Dat is precies wat we in de Raad voor Maatschappelijke Ontwikkeling, waarvan ik zes jaar voorzitter ben geweest, hebben opgepakt.

Er bestaat te weinig idee bij beleidsmakers dat ook op het vlak van de sociale infrastructuur, van al die vanzelfsprekende vormen in onze organisaties, en in de gezagsverhoudingen, op één of andere manier aanpassingen aan de maatschappelijke ontwikkelingen nodig zijn.

Gezien de behoeften van individuele burgers om herkend te worden en om geen anonus te zijn, hebben wij in de Raad voor Maatschappelijke Ontwikkeling voor de meest wezenlijke dimensies van de maatschappelijke organisatie; Schaal, Sturing en Samenhang, een drietal organisatie- of beleidsprincipes geformuleerd. Deze drie beleidsprincipes grijpen precies in het hart van het sociale en maatschappelijke veld. Dit veld wordt heel breed genomen. Niet alleen de overheid maakt hier deel van uit, maar ook het publieke domein en semipublieke organisaties, zoals zorg en onderwijs. De drie principes moet je in acht moet nemen in een moderne 21ste eeuwse kennissamenleving, waarbij het draait om de organisatie van de herkenbaarheid van het individu. We constateren dat deze principes haaks staan op wat we heel lang hebben gedaan en ook heden ten dage nog doen.

Schaal: Klein binnen groot

De eerste dimensie is schaal. Het gaat hierbij om de schaal van de organisaties. Als wij herkend willen worden, dan passen we niet meer zo gemakkelijk in een grote anonieme organisatie.

Neem het Hoger Onderwijs: in het Hoger Beroeps Onderwijs is in 20 jaar tijd het aandeel niet-onderwijzend personeel gestegen van 10% naar 45 %. Dat lijkt nu niet bepaald efficiënt. En dan moet je er ook nog even bij rekenen dat die 55% die wel een primaire taak uitoefenen, 29 % van hun tijd moeten besteden aan het beantwoorden van brieven van de beleidsmakers en de managers. Een bedrijf in de markt zou zo niet kunnen overleven.

Op de Nederlandse universiteiten is het niet veel beter: 50% van de fulltime posities zit niet in de primaire taken van onderwijs en onderzoek. Opnieuw zie je hier dat de industriële logica wordt toegepast op een kennisintensieve sector, met alle negatieve gevolgen van dien.

Dat zal ik proberen te bewijzen door de situatie te schetsen op twee kleinschalige university colleges waar het principe van veel intensief onderwijs wordt gehanteerd. Iedereen kan elkaar daar kennen. Dit heeft een verschil gemaakt voor het rendement van de voorgeschreven studieduur. Hierbij haalde niet 10% van de mensen hun diploma binnen de voorgeschreven studieduur, maar 95%. Dat heeft niets te maken met de intelligentie van de jongens en meisjes, maar wordt bepaald door de context (de 'infrastructuur') waarbinnen deze mensen herkenbaar kunnen zijn en dus ook verantwoordelijkheid kunnen dragen. Grootschaligheid is efficiënt, was de leuze van de industriële logica. Als een natuurlijke reactie ontstond de idee Small is beautiful van de aanhangers van Schumacher. Beide principes zijn echter niet meer toepasbaar in een 21ste eeuwse kennisintensieve samenleving. Wat wel past is een organisatie-model dat we eigenlijk vroeger hadden, maar dat we geleidelijk zijn kwijt geraakt. Het principe van klein binnen groot.

Als we dit wederom omschrijven in godsdienstsociologische termen, dan kunnen we zeggen dat er sprake is van een congregationalistisch model: allemaal kleine congregaties, die ergens een gemeenschappelijk backoffice hebben.

Dit model wordt veel gebruikt in de Angelsaksische wereld, vooral in Amerika, waar sprake is van grote organisaties en grote netwerken, zoals ABC en NBC, die lokaal zijn georganiseerd. Het zijn de McDonalds-en van deze wereld.

Wij hadden de Boerenleenbank die op dezelfde wijze georganiseerd was.

Dit vonden wij in de jaren '70 verschrikkelijk ouderwets. Het was niet efficiënt om het zo te organiseren. Toch zie je dat geleidelijk, bijvoorbeeld bij de andere banken, het principe toch weer terugkeert. Dit 'congregationalistische' organisatie-model staat haaks op een 'episcopaaal', bisschoppelijk model. Je zou kunnen zeggen dat de ontwikkeling van de verzorgingsstaat eigenlijk een beetje katholiek is geweest.

Dus Klein binnen groot komt in de plaats van Groot is efficiënt óf Small is beautiful. Dit principe betekent dat in de front-office cliënten en professionals elkaar over en weer in de ogen moet kunnen zien, precies daar waar de primaire taak moet worden verricht. Dit proces wordt gesteund door een back office van waaruit je een hoop synergie kunt halen.

De door mij opgezette universitaire instituten, het University College in Utrecht en de Roosevelt Academy in Middelburg, werken volgens dit principe. Zij zijn lokaal georganiseerd, in belangrijke mate autonoom, maar kunnen niet zonder die moederuniversiteit in Utrecht. Daar wordt de registratie georganiseerd, is de personeelsafdeling gesitueerd en vindt een grote verscheidenheid aan administratieve taken plaats. Maar in de primaire praktijk, daar waar het om gaat, moet herkenbaarheid zegevieren. Invulling van dit principe heeft een enorm effect.

Het advies dat daaruit volgt luidt dus: probeer het als organisatie zo te doen dat je niet die eindeloze reeks van fusies gaat hanteren, omdat het daardoor efficiënter zou worden. Mocht je toch genoodzaakt zijn te fuseren, denk dan in ieder geval goed na bij die samenvoegingen over wat je in de backoffice aan synergie kunt realiseren, opdat het echte werk, de primaire taak, geprofileerder, beter en herkenbaarder kan plaatsvinden. Ik denk dat dit principe voor het hele maatschappelijke organisatieveld van enorm gewicht is. Het bedrijfsleven heeft dit principe overigens al veel eerder opgepikt.

Een ander voorbeeld is Oxford University. Deze universiteit is even groot als Leiden, 18.000 tot 20.000 studenten. Oxford bestaat uit 39 kleinere schooltjes van 600 studenten. Deze schooltjes doen allemaal precies hetzelfde. Zij hebben allemaal bijvoorbeeld hun eigen docent chemie, economie etc. Het is een model dat wij een tijdje geleden als inefficiënt zouden hebben bestempeld. Toch blijkt het heel efficiënt en kosteneffectief te zijn. Die verschillende schooltjes, colleges genaamd, staan ook met elkaar in competitie. Het ene college heeft bijvoorbeeld meer Nobelprijswinnaars afgeleverd, terwijl een ander college vooral goede dokters heeft voortgebracht en een derde college vooral goed kan roeien. Dit Klein binnen groot principe genereert trots en identiteit, iets wat in een anonieme massa eigenlijk niet meer valt te realiseren. Het is echter een heel elementair sociaalpsychologisch en sociologisch principe, dat belangrijker wordt naarmate individuele burgers meer behoefte hebben aan herkenbaarheid.

Sturing: Ruimte binnen kaders

De tweede dimensie van maatschappelijke organisatie of sociale infrastructuur is sturing. In de RMO hebben we in het kader van deze dimensie ook een beleidsprincipe voor het maatschappelijke veld geformuleerd: Ruimte binnen kaders. Dit principe zou niet alleen gehanteerd moeten worden door de regering en andere overheden, maar ook door maatschappelijke organi-

saties bij het maken van al hun beleid. Het principe zou daar dan gebruikt kunnen worden als criterium, waaraan concrete beleidsacties kunnen worden afgemeten.

In de 19de en 20ste eeuwse omstandigheden heerste er op het vlak van sturing een duidelijke top-down benadering; sturing was overwegend hiërarchisch van aard. Hieruit is een enorme overmaat van protocollering ontstaan.

Tegenwoordig zijn er regels voor alles in de dagelijkse praktijk. Over dit fenomeen heeft de RMO eerder een rapport geschreven, *Bevrijdende kaders*. Een collega van mij (ik durfde het natuurlijk niet zelf te onderzoeken) heeft uitgevonden dat de hygiëneregels in bordelen haaks staan op de veiligheidsregels. Als je aan de ene regel voldoet, kun je niet aan de andere regel voldoen. Zo zijn er heel veel van dat soort contradicties, die voortkomen uit het feit dat we zo fantastisch veel hebben willen regelen.

Wat wij zeggen is eigenlijk dit: Juist omdat die professional, die cliënt, die uitvoerder, iemand is die herkenbaar wil zijn, die er toe wil doen en verschil wil maken, heb je twee dingen nodig. Het eerste is dat een dergelijke organisatie een zo helder mogelijke missie moet hebben: een heldere doelstelling. Een doelstelling hoort ook onovertreedbaar te zijn. Anders gezegd, als je vindt dat die missie niet bij je past, moet je daar niet gaan werken. Vervolgens moet de organisatie kapitaliseren op de creativiteit van de professionals en uitvoerders en die niet verder protocolleren. Wat je nu ziet is echter het omgekeerde. Er is op dit moment sprake van een eindeloze reeks van in te vullen formulieren. Hierdoor waant iedereen zich veilig, want als je dat patroon braaf volgt, kan je naderhand niets nagedragen worden. Het zijn juist de scherp gedefinieerde kaders die vrijheid en creativiteit aan de kant van professionals mogelijk maken. Zonder zulke kaders vervallen we in eindeloos geprotocolleer en regelzucht (waardoor we uiteindelijk weer van alles moeten gaan 'gedogen', al was het maar omdat de regeltjes vaak niet bij elkaar passen).

De behoefte om op elk moment voor elke actie aparte regels en afspraken te maken, staat haaks op de situatie van scherpe omlijning van de organisatiedoelstelling. Een scherpe omlijning waarbij je daarna de uitvoerders binnen deze grenzen optimaal vrij laat. In een dergelijke situatie waren dan misschien ook geen Savanna's in Roermond geweest.

Samenhang: cultuur van verschil

De derde dimensie van sociale infrastructuur is samenhang. Ook voor deze dimensie zijn we gekomen met een beleidsprincipe dat haaks staat op wat we eigenlijk de laatste tijd hebben gepraktiseerd. Ons principe geeft nieuwe mogelijkheden in een kennisintensieve samenleving. We noemen het de cultuur van verschil.

Een voorbeeld: een tijd geleden was er de Wet Voorzieningen Gehandicapten. Ik vond dat een goede wet omdat het een kaderwet was. Deze wet gaf aan dat

gemeentes een verordening moesten hebben op dit gebied, maar schreef niet voor hoe die verordening eruit moest zien. Het gevolg was dat e.e.a. in Ter Apel anders werd geregeld dan in Alkmaar. Volgens de wet en de bedoelingen daarachter was daar niks mis mee. Maar de Tweede Kamer dacht daar anders over. Daar gold (en geldt?) een verkrampd gelijkheidsdenken, en alles werd onmiddellijk weer gelijkgeschakeld en dichtgeregeld.

Het fascinerende is dat wij niet alleen gelijke gevallen gelijk zijn gaan behandelen, maar dat we ook ongelijke gevallen gelijk zijn gaan behandelen. Een paar weken geleden kwam het SCP voor de zoveelste keer uit met een verhaal dat het profijt van de overheid bij u en bij mij ligt, bij de bovenmodalen. Wij krijgen meer dan we geven. Dat zit hem in het generieke karakter van allerlei voorzieningen, zoals kinderbijslag, AOW, etc. Op zichzelf is dat niet zo vreemd want na de oorlog, bij het opbouwen van de verzorgingsstaat, zaten we immers allemaal aan de grond en daar pasten nu eenmaal generieke maatregelen bij. Maar ongelukkig is dat nu bij de herijking van de verzorgingsstaat ook de afbouw van voorzieningen generiek gebeurt. Zo verdwijnen er hele delen uit het pakket, omdat de betreffende voorziening niet meer te betalen is en bovendien niet meer voor iedereen nodig is. Wij noemden dat in de RMO: fouten van de derde soort. Omdat we van die voorzieningen gelijkelijk gebruik kunnen maken, worden de kosten zo hoog dat er wel bezuinigd moet worden. Maar als die bezuiniging generiek plaatsvindt, dan hebben de mensen aan de onderkant daar het meeste last van. Waarom moeten regelingen in het kader van de WMO, in het kader van de WVG vroeger, of in het kader van de bijstand, overal precies hetzelfde zijn? Amsterdam is toch ook in alle andere opzichten anders dan Staphorst? Dat is de vraag die we ons moeten stellen.

Het principe van 'cultuur van verschil' heeft natuurlijk ook zijn betekenis voor de integratie van verschillende bevolkingsgroepen. We hebben hierover verschillende rapporten geschreven, waarin tot uitdrukking wordt gebracht dat het zeker niet waar is dat alleen maar via menging integratie van bevolkingsgroepen tot stand zou kunnen komen. Alleen al praktisch werkt zo'n strategie niet of nauwelijks, zoals we de afgelopen decennia hebben gezien. Stel dat je een evenredige spreiding van allochtonen in Den Haag zou moeten realiseren, dan moet je twee van de drie huishoudens verhuizen. Zo wordt dat aangegeven door de segregatie-index. Nog een voorbeeld is de wens voor gemengde scholen. Als meer dan 60 % van de schoolgaande jeugd (in Rotterdam bijvoorbeeld) van niet-westerse allochtone afkomst is, dan zijn zwarte scholen niet te voorkomen. Veel belangrijker is het om die zwarte scholen van hoog niveau te laten zijn (en dus faciliteiten beschikbaar te stellen) en om te investeren in relaties tussen verder homogene groepen. Een homogene groep betekent niet noodzakelijkerwijs dat deze niet tot maatschappelijke samenhang kan leiden. Als we opnieuw kijken naar het voorbeeld van de kleinere colleges, dan leidt homogeniteit wel degelijk tot

trots en identiteit. Maar zorg er dan voor dat er verbindingen zijn tussen die groepen. Kortom: ontnem bevolkingsgroepen niet het recht om een bevolkingsgroep te zijn, maar breng ze met elkaar in contact.

Mijn conclusie is dat we voor de dimensies schaal, sturing en samenhang, andere beleidsoverwegingen en organisatieprincipes moeten hanteren dan in de 20ste eeuw het geval was. De belangrijkste factor daarin is de kennisintensivering van de samenleving waardoor de eis van herkenbaarheid zo'n prominente rol is gaan spelen.

Maar waar staan we nu?

Er zijn wel enige veranderingen gaande, zeker op Rijksniveau. De WMO, wat je er verder ook van denken mag, is in ieder geval een poging. De WMO is op dit moment erg in de sfeer van bezuinigingen getrokken en dat is heel ongelukkig. Maar de WMO is een poging om in ieder geval toe te staan dat het op een aantal van die sociale domeinen in Zwolle anders wordt georganiseerd dan in Amsterdam. Ik denk dat het een goede ontwikkeling is, omdat ook daardoor de lokale democratie weer iets te betekenen gaat krijgen.

Ik merk in ieder geval in verschillende departementen dat iets van de filosofie van Klein binnen groot en Ruimte binnen kaders, doordringt. Het is niet gemakkelijk, want voor de realisatie van deze principes moet tamelijk veel ontregeld worden. Maar mijn grote vraag is altijd aan al die lagere overheden, gemeentes en provincies, of zij ook zelf de consequenties trekken uit wat zij zo vaak de Rijksoverheid verwijten. Of houden zij er ook zelf nog de centralistische gedachten op na, die zij de rijksoverheid kwalijk nemen. En bijgevolg de uitvoeringsorganisaties doodslaan met regels en protocollen.

Het centraal stellen van de burger begint dus vreemd genoeg niet bij die burger, maar bij de context, de sociale infrastructuur waarin die burger moet opereren. Alleen bij een degelijke aanpassing van die context, kan de burger de hem toekomende plaats adequaat innemen.