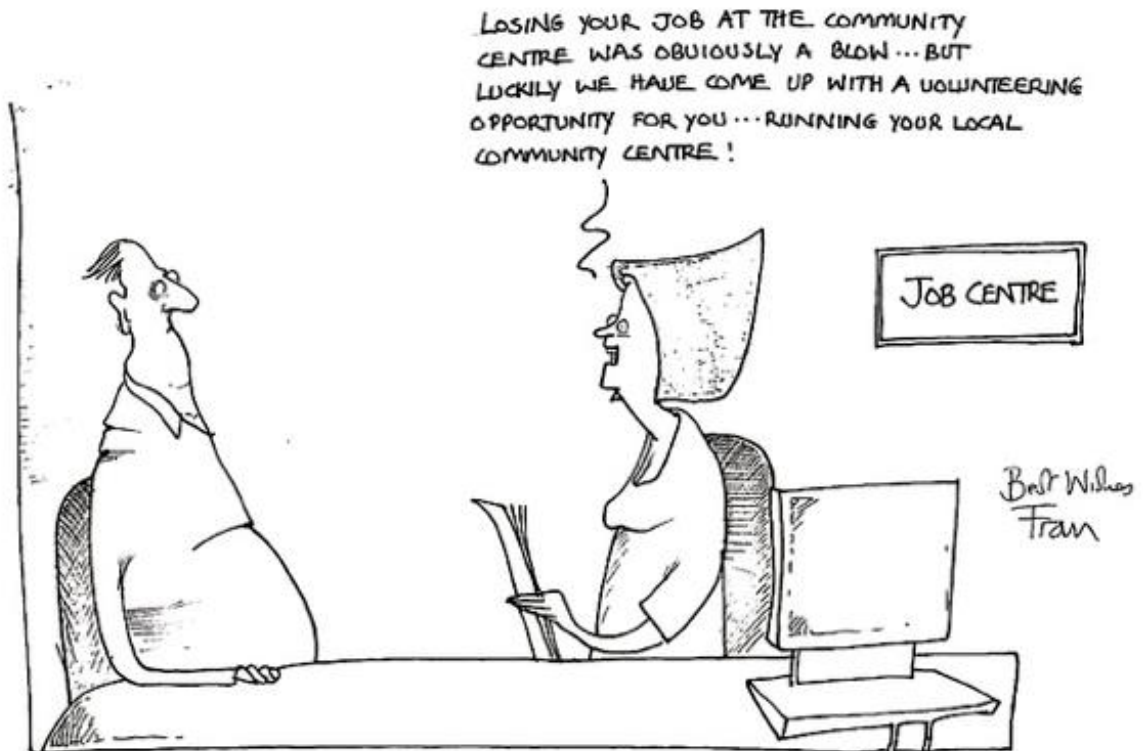


“Vaak Lost Dat Vanzelf Op Doordat Diegene Dan Zelf Het Probleem Is”

Hoe Participatieprofessionals Morele Grenzen Markeren



1

Master Grootstedelijke Vraagstukken en Beleid (GVB)

Magrite Glasz 361022

29 juni 2015

Begeleiders:

Justus Uitermark

Emiel Rijshouwer

Tweede beoordelaar:

Rob Timans

Juist omdat we in een tijd leven waarin het idee van de individuele verantwoordelijkheid alom de boventoon voert, blijft de taak van de sociologie van vitale betekenis. Zoals het aan het eind van de negentiende eeuw van groot en radicaal belang was dat men ging beseffen dat armoede niet voortkwam uit een dubieuze moraal of een zwak karakter.

- Eva Illouz, *Waarom liefde pijn doet. Een sociologische verklaring.*

DE SCHALMEI

Zeven zonen had moeder:

Allen heetten Peter,

Behalve Wanjka die Iwan heette.

Allen konden werken:

Eén was geitenhoeder,

Eén vlocht sandalen,

Eén zelfs bouwde kerken;

Maar Iwan die Wanjka heette

Wilde niet werken.

Op een steen in de zon gezeten

Bespeelde hij zijn schalmei.

‘O mijn lieve,

Mijn lustige,

Laat mij spelen.

In de schaduw van mijn

Korte rustige vallei

Laat andren werken,

Sandalen maken of kerken.

Wanjka heeft genoeg aan zijn schalmei.’

- Slauerhof, *Serenade*

INHOUDSOPGAVE

VOORWOORD	7
1 INLEIDING	8
1.1 Leeswijzer	11
2 THEORIE	12
2.1 De ideologische rechtvaardiging van de privatisering van problemen	12
2.2 Onduidelijke grenzen: strategieën gebaseerd op ontkenning	14
2.3 Duidelijke grenzen: (moreel) bepaalde waardeverschillen	16
2.4 Het toenemende risico op ongelijkheid	18
2.5 Maatschappelijke en wetenschappelijke relevantie	22
2.6 Samenvatting	26
3 ONDERZOEKSMETHODIEK	27
3.1 Mogelijkheden en beperkingen van diepte-interviews	27
3.2 Context en respondenten	28
RESULTATEN	30
4 ONDUIDELIJKE GRENZEN	31
4.1 Professional en vrijwilliger	32
4.2 Het ontkennen van verschillen in beloning	39
4.3 Het ontkennen van hiërarchie	44
4.4 Het ontkennen van verschillen in kansen en risicoconsequenties	54
4.5 Het ontkennen van belangen- en behoefteverschillen	60
4.6 Het ontkennen van beperkingen	64
4.7 Conclusie	67

5	DUIDELIJKE GRENZEN	69
5.1	Professional en vrijwilliger	70
5.2	Morele waarden	72
5.3	Selectiemechanismen	75
5.4	Professionals over anderen: conflicten	85
5.5	Professionals over anderen: stigmatisering	88
5.6	Professionals over zichzelf: unieke kwaliteiten	94
5.7	Conclusie	107
6	CONCLUSIE	109
6.1	Onduidelijke grenzen	109
6.2	Duidelijke grenzen	110
6.3	Ontwikkelingen, beperkingen en aanbevelingen	111
	LITERATUURLIJST	114
	EINDNOTEN	115

VOORWOORD

Deze scriptie is niet geschreven in de stijl van een academische verhandeling. Jargon ontbreekt, evenals een consequent doorgevoerde systematische methodiek. Ondanks de leesbaarheid ontbeert deze studie ten gevolge van de enigszins gelaagde en complexe structuur de efficiënte doelgerichtheid van de snelweg. Wie vanaf de inleiding direct aankoerst op de conclusie mist dan ook de rijkdom van de beide empirische hoofdstukken.

Het ruwe onderzoeksmateriaal leek onuitputtelijk, evenals mijn vermogen om overal iets in te zien. De oorspronkelijke inleiding – over de prioriteit van het privatiseren van maatschappelijke problemen binnen de projecten van participatieprofessionals – dijde al snel uit tot een bruikbare en zelfs lijvige scriptie, maar sneuvelde vervolgens in concurrentie met strategieën en morele grenzen. Voor de observatieverslagen van de interviews – op locatie van de maatschappelijke projecten en veelal in aanwezigheid van betrokken vrijwilligers – was helaas evenmin ruimte.

Emiel en Justus wil ik bedanken voor de mogelijkheid om buiten de gebaande trajecten om met een uiterst boeiend onderwerp uit hun eigen onderzoeksterrein aan de slag te gaan. Hun begeleiding was inspirerend. Ondanks mijn onophoudelijke productie van analogieën, metaforen, vergezichten vanaf zijwegen, complexe verbanden, suggestieve verbanden, creatieve associaties, nodeloze poëzie, (te) literaire citaten en zelfs “drama” hebben zij hun geduld met mij (net) niet verloren.

Voor deze scriptie zijn twintig respondenten gemiddeld anderhalf uur geïnterviewd. Ik dank hen hartelijk voor hun ruimhartige medewerking. Na het uittypen, ordenen en coderen van het ruwe materiaal ben ik in het voorjaar van 2015 gaan schrijven: in grote haast vanwege de maandelijkse aderlating van bijna 900 euro aan instellingscollegegeld. De afgelopen maanden waren dan ook zwaar voor mijn gezinsleden. Ik wil Robert bedanken voor alle liefdevolle maaltijden en het eindeloos aanhoren van mijn geestdriftige verhalen, en mijn dochter Jadi voor haar talent om mij telkens weer aan het lachen te maken en vooral: voor haar grenzeloze vertrouwen in mij.

Ir. Magrite Glasz. Rotterdam, juni 2015. E-mail: magrite1@hotmail.com.

I INLEIDING

Ook discriminatie speelt een rol. Daarover zei premier Rutte onlangs in Metro “dat het in Nederland nog veel voorkomt en dat het echt uitmaakt of je Mohammed of Jan heet als je solliciteert”. Rutte zei dit probleem niet te kunnen oplossen. “De paradox is dat de oplossing bij Mohammed ligt. Nieuwkomers hebben zich altijd moeten aanpassen, en altijd te maken gehad met vooroordelen en discriminatie. Je moet je invechten”². (Premier Rutte, 2015)

In het bovenstaande fragment wordt een maatschappelijk probleem benoemd: jongeren worden op basis van hun achternaam bij voorbaat door potentiële werkgevers uitgesloten van een sollicitatiegesprek of stage. Een aanzienlijk deel van deze steeds vaker hoogopgeleide sollicitanten behoort tot de derde generatie immigranten. Rutte noemt deze jongeren desondanks “nieuwkomers” en markeert hiermee een ogenschijnlijk neutrale maar onverbidelijke grens tussen – in het geval van de grote steden – pakweg de helft van de bevolking en de rest. Rutte vervolgt zijn redenering met de vaststelling hij het probleem niet kan oplossen en wel omdat “nieuwkomers” zich “altijd” hebben moeten aanpassen. Dit suggereert dat het in wezen gaat om een aanpassingsprobleem. Door een grens te markeren tussen “nieuwkomers” en de overige Nederlanders, legitimeert Rutte dus het delegeren van het probleem.

Hoewel Rutte in deze redenering een duidelijke grens trekt tussen nieuwkomers en alle overige Nederlanders, ontkent hij eveneens een grens: een reëel verschil in beschikbare middelen om het probleem op te kunnen lossen. De jongeren kunnen hun achternaam immers niet veranderen, maar potentiële werkgevers kunnen wel stoppen met discrimineren. De premier – in principe één van de invloedrijkste mensen van Nederland – kan besluiten om werkgevers te controleren, of te dreigen met sancties. Desondanks wordt de oplossing neergelegd bij “Mohammed”, die kan kiezen tussen aanpassen of invechten. De status “nieuwkomer” legitimeert dit beroep op het slachtoffer.

Zygmunt Bauman (2011) noemt het hierboven beschreven mechanisme het privatiseren van problemen. In dit proces:

wordt het nu aan individuen overgelaten om individuele oplossingen voor sociaal veroorzaakte problemen te zoeken, te vinden en in praktijk te brengen; en dit alles te proberen door individuele en op zichzelf staande acties, terwijl de middelen en hulpbronnen waarover men beschikt overduidelijk niet tegen deze taak opgewassen zijn. (Bauman, 2011, p. 31)

Enige maanden voordat de uitspraken van de premier de krant halen, legt buurtondernemer Paul (50) uit hoe het privatiseren van het door Rutte geschetste probleem op buurtniveau in zijn werk gaat:

Jongeren hebben problemen om stage te krijgen. Dan kan je zeggen van ja het is een probleem dat jongeren geen stages krijgen en ze worden gediscrimineerd. (...) Maar je kan ook aan mensen vragen van: op wat voor ideeën kun je jongeren brengen om toch een stage te kunnen vinden of weet je misschien iemand. Dus het

probleem vaststellen is soms wel een onderdeel van, maar vervolgens de oplossing mobiliseren: dan wordt het pas leuk.

De oorzaak van het probleem benoemen heeft dus volgens de buurtondernemer geen prioriteit. De leuke kant van problemen – de oplossingen – wel. Hoewel de geboden oplossingsstrategieën – kennissen, ideeën – dus opvallend optimistisch zijn, is de discriminatie door onwillige werkgevers hiermee niet uit de wereld. Als jongeren echter ondanks de door de buurtondernemer gemobiliseerde aanvoer van ideeën nog altijd geen stage kunnen vinden, draagt deze strategie onbedoeld bij aan de suggestie dat een gebrek aan goede wil de oorzaak vormt van hun probleem, in plaats van discriminatie door leden van de gevestigde orde. Vervolgens ontstaat er een risico op moreel getinte en veralgemeniseerde waardeoordelen: de jongeren passen zich niet aan of missen de juiste (positieve) grondhouding. Met andere woorden: niet de discriminatie is het probleem, maar de jongere zelf. Waar “nieuwkomer” nog geen veroordeling impliceert, is er in de nieuwe situatie plotseling sprake van stigmatisering.

De buurtondernemer markeert evenals Rutte een grens, namelijk tussen het benoemen van reële oorzaken van problemen (niet leuk) en het “mobiliseren” van deel- of schijnoplossingen (wel leuk). Het gaat in dit geval echter om een waardeoordeel over de probleembenadering en niet over de slagingskans van de geboden oplossingen. Evenmin als Rutte houdt de buurtondernemer zich immers bezig met een gebrek aan reële mogelijkheden om het probleem op te lossen.

Volgens Michèle Lamont (1992) onderscheiden leden van de gevestigde orde zich van de rest van de bevolking door het definiëren van bepaalde (morele) waarden. Zo presenteert Rutte de waarden “aanpassen” en “invechten” en de buurtondernemer een nadrukkelijk positieve probleembenadering. Vervolgens legitimeert het formuleren van deze waarden de tot de gediscrimineerde jongeren gerichte aansporing om zelf iets aan hun – door anderen veroorzaakte – probleem te doen.

Uit het voorgaande blijkt bovendien dat Rutte en de buurtondernemer niet uitsluitend waarden definiëren, maar dat zij verschillen in beschikbare middelen om het probleem op te lossen negeren. Het wekken van de suggestie dat jongeren ondanks het ontbreken van de benodigde middelen zelf beter in staat zijn tot het vinden van een oplossing dan de premier, draagt evenals stigmatiseren bij aan het legitimeren van de claim op de jongeren iets aan het probleem te doen. De slagingskans is echter minimaal, aangezien zij weinig mogelijkheden hebben om de oorzaak van het probleem weg te nemen. Het negeren van deze beperkingen kan worden opgevat als een strategie om problemen te privatiseren.

Zowel het bevestigen als het ontkennen van grenzen leiden er dus toe dat de jongeren het probleem zelf moeten oplossen, waarmee de premier het probleem succesvol heeft gedelegeerd naar de kleinste maatschappelijke eenheid: het individu – in dit geval tevens slachtoffer. Op de kleine schaal van de buurt propageert de geciteerde buurtondernemer vervolgens een vergelijkbare probleemaanpak als de premier. Beiden beheersen het maatschappelijke probleem door het te privatiseren, en beiden legitimeren dit proces – waarbij een ingewikkeld maatschappelijk probleem op de schouders van individuen terecht komt – zowel door het bevestigen als door het ontkennen van grenzen.

Dit onderzoek richt zich op de kleine schaal van de buurt of wijk, waarin een kleine groep professionals – waaronder buurtondernemer Paul – maatschappelijke problemen probeert te beheersen. Het betreft zowel klassiek opgeleide welzijnswerkers als ondernemende ZZP-ers, die opereren onder uiteenlopende namen als ‘community-leider’, ‘participatiemakelaar’ of ‘kwartiermaker’. Uniek voor dit type professionals en ondernemers is de mogelijkheid om veelvuldig gebruik te maken van vrijwillige inzet: “They can draw upon a core of voluntary workers whose level of commitment could be purchased for a wage only with great difficulty, if at all” (Beck, 2000, p. 129). Binnen het kader van dit onderzoek definiëren we de participatieprofessional dan ook als een professional die vrijwillige inzet mobiliseert om maatschappelijke doelstellingen te realiseren.

Eerder zagen we dat maatschappelijke problemen in toenemende mate op de schouders van minder draagkrachtige individuen belanden. Burgers worden er toe aangezet bepaalde problemen te beschouwen als de eigen verantwoordelijkheid. Participatieprofessionals vervullen een sturende functie in dit proces. Zij begeleiden echter vaak tijdelijke projecten, of zijn slechts zijdelings betrokken bij reeds bestaande of in samenwerking met burgers opgezette voorzieningen. Participatieprofessionals zijn zelden directe buurtbewoners en verkeren vaak in een andere maatschappelijke positie dan het merendeel van de direct betrokkenen. Vanuit die positie lijken zij dan ook vooral mogelijkheden en kansen te zien.

Participatieprofessionals beschouwen het verlenen van hulp niet als hun voornaamste taak en zien directe hulpverlening als voedingsbodem voor afhankelijkheid. Wel sturen zij mensen aan die zichzelf of hun medeburgers op basis van vrijwilligheid tot zelfredzaamheid willen bewegen. Het ligt echter niet voor de hand dat de zwakste schouders zich spontaan zullen aanbieden om de zwaarste lasten te dragen. Hieruit volgt dat er vermoedelijk sprake is van een bepaalde spanning tussen participatieprofessionals en de bij hun maatschappelijke projecten betrokken vrijwilligers. Professionals zullen dus gebruik moeten maken van strategieën om burgers aan te zetten tot zelfhulp. Deze strategieën hebben het ontkennen van verschillen in middelen, reserves, risicoconsequenties of reële slagingskansen met elkaar gemeen. Hieruit volgt de centrale onderzoeksvraag: hoe wordt het beheren en legitimeren van de privatisering van maatschappelijke problemen door participatieprofessionals op microniveau in de praktijk gebracht?

Uit het voorgaande blijkt dat het privatiseren van problemen op twee manieren gelegitimeerd wordt: door zowel het ontkennen als door het bevestigen van grenzen tussen enerzijds professionals en anderzijds de bij hun maatschappelijke projecten betrokken burgers. De centrale vraag wordt dan ook opgesplitst in twee deelvragen. Deelvraag 1 betreft het ontkennen van verschillen, en gaat vooral over de door participatieprofessionals toegepaste strategieën, oftewel het beheren van de maatschappelijke problemen. Deelvraag 2 betreft het benadrukken van verschillen en het trekken van morele grenzen en gaat dan ook vooral over het legitimeren van de manier waarop de problemen worden beheerd.

1. Welke grenzen tussen henzelf en hun doelgroepen worden door participatieprofessionals ontkend of gebagatelliseerd?
2. Welke grenzen tussen henzelf en hun doelgroepen worden door participatieprofessionals erkend of benadrukt?

1.1 Leeswijzer

Het onderzoek naar participatieprofessionals staat nog in de kinderschoenen. Er is dan ook gekozen voor een brede benadering van de theorie, waarbij in hoofdstuk 2 zowel klassieke als moderne sociologen worden behandeld, die zich hebben beziggehouden met de gevolgen van mondialisering en flexibilisering voor de levens van individuele mensen. In hoofdstuk 3 wordt uiteengezet waarom het diepte-interview een geschikte methode is om het proces van het privatiseren van maatschappelijke problemen op microniveau in beeld te brengen. In hoofdstuk 4 wordt gesteld dat participatieprofessionals voor het oplossen van op macroniveau veroorzaakte maar door individuen gedragen problemen hun toevlucht nemen tot oplossingsstrategieën gebaseerd op het ontkennen van verschillen in middelen en ontleend aan het teamwerk in platte organisaties. In hoofdstuk 5 blijkt dat participatieprofessionals vooral moreel getinte grenzen tussen henzelf en de bij hun maatschappelijke projecten betrokken burgers – niet zelden de kwetsbaarste groepen in de samenleving – benadrukken. Op basis van de empirische hoofdstukken wordt in hoofdstuk 6 een terugkoppeling gemaakt naar de grenzentheorie, waarbij wordt gesteld dat participatieprofessionals bijdragen aan een tweedeling op basis van moreel getinte grenzen, voortkomend uit het bagatelliseren of ontkennen van verschillen in achterliggende middelen.

2 THEORIE

In het theoretisch kader wordt het beheren en legitimeren van de privatisering van maatschappelijke problemen nader toegelicht in vijf paragrafen waarin respectievelijk de volgende vragen aan de orde komen: 1) Hoe wordt het privatiseren van maatschappelijke problemen ideologisch gelegitimeerd? 2) Hoe worden individuen aangespoord tot zelfhulp? 3) Wat is de rol van (morele) waardeoordelen en grenzen in dit proces? 4) In hoeverre leidt dit proces tot een toenemende ongelijkheid? 5) Wat is de maatschappelijke en wetenschappelijke relevantie van het onderzoek?

Aan de orde komen achtereenvolgens: ad 1) het privatiseren van problemen en *framing rules*, ad 2) soft power en strategieën afkomstig uit flexibele organisaties, ad 3) de morele grenzentheorie, en ad 4) sociale en individuele veerkracht, het precariaat en wederkerigheid als uitsluitingsprincipe.

Vanwege het explorerende karakter van het onderzoek is gekozen voor (klassieke) sociologische theorie, die niet per definitie letterlijk betrekking heeft op de praktijk van het welzijnswerk in achterstandswijken, maar bijvoorbeeld ook op de aloude neiging om armoede te beoordelen volgens morele maatstaven. Het privatiseren van maatschappelijke problemen lijkt immers het gevolg van mondiale flexibiliseringsprocessen, waarbij nationale verzorgingsstaten onder druk staan en marktwerking wordt gepresenteerd als de oplossing voor alle problemen (Sassen, 2012). De op de kleine schaal van de achterstandswijken toenemende tweedeling tussen een ondernemerselite en een legertje vrijwilligers en/of slecht betaalde freelancers kan dus niet los worden gezien van mondiale tendensen. Algemene theorie rond ongelijkheid en het opwerpen van morele grenzen werpt dan ook een breder licht op de oorzaken en gevolgen van de praktijken op microniveau dan wellicht meer voor de hand liggende (deel)studies naar de specifieke problemen in achterstandswijken. De klassieke sociologische theorie is vooral van belang voor het doorbreken van de vanzelfsprekendheden in het debat over de achterstandswijken, zoals de veronderstelling dat iedereen aan het werk moet en kan, en dat werkeloosheid en armoede altijd de verantwoordelijkheid zijn van het individu.

2.1 De ideologische rechtvaardiging van de privatisering van problemen

Volgens Bauman (2014), Sennett (2003) en Beck (1992) worden burgers steeds vaker aangesproken op het oplossen van ingewikkelde problemen die zij niet zelf hebben veroorzaakt. Volgens Bauman (2011) bestaan er op een overkoepelend schaalniveau geen ‘gezaghebbende recepten’ meer om problemen te voorkomen, met als gevolg dat we niemand als schuldige aan kunnen wijzen. Zo wordt het dragen van de verantwoordelijkheid het (nood)lot van het individu. Bauman (2011) analyseert het proces als volgt:

De verantwoordelijkheid voor het oplossen van de problemen die voortspruiten uit de ergerlijk wispelturige en voortdurend wisselende omstandigheden [wordt] op de schouders van individuele mensen gelegd – van wie nu verwacht wordt dat zij ‘vrij kunnen kiezen’ en die ten volle de consequenties van hun keuzes dragen. De risico’s die elke keuze inhoudt kunnen voortkomen uit krachten die het begrip of de handelingsmogelijkheden van het individu te boven aan, maar het is het lot en de plicht van het individu om de prijs ervan te betalen, omdat er geen gezaghebbende recepten bestaan die vergissingen zouden dien

vermijden indien zij behoorlijk geleefd en plichtsgetrouw opgevolgd zouden kunnen worden of die men zou kunnen laken wanneer het mis gaat. (Bauman, 2011, p. 18)

In de bovenstaande analyse komen elementen naar voren die in de volgende paragrafen aan de orde zullen komen: onzekere en snel wisselende omstandigheden (flexibiliteit), het ontbreken van gezaghebbende oplossingsstrategieën, geëtaled onvermogen om mislukkingen van bovenaf te voorkomen en de geprivatiseerde noodzaak tot risicobereidheid, ongeacht verschillen in individuele reserves om de gevolgen te kunnen dragen. Door keuzemogelijkheden te suggereren die niet altijd even realistisch zijn worden individuele beperkingen ontkend en verschillen in middelen tussen mensen gebagatelliseerd. Centraal staan de gekozen oplossingsstrategieën, die echter afhankelijk zijn van de invalshoek waarmee problemen worden beschouwd.

“Framing rules”

Het daglicht waarin maatschappelijke problemen worden gesteld is volgens Arlie Hochschild (1979) gebaseerd op betekenissen of definities – *framing rules* genoemd – die aan maatschappelijke situaties of gebeurtenissen verleend worden. Een voorbeeld hiervan is de interpretatie van ontslag, dat kan worden opgevat als het zoveelste bewijs van kapitalistisch misbruik van werknemers, maar ook als een teken van persoonlijk falen (Hochschild, 1979, p. 566). Zo kan het gelijkstellen van een minder productief leven aan een gebrekkig karakter, waarbij armoede als karaktereigenschap (Sennett, 2003) wordt aangemerkt, evenzeer als ‘*framing rule*’ worden beschouwd als de visie waarin armoede een gevolg is van uitbuiting door multinationals of structurele werkeloosheid ten gevolge van mondialiseringsprocessen. In beide voorbeelden is sprake van een tegenstelling tussen een visie of betekenisverlening waarin het individu verantwoordelijk wordt gesteld voor maatschappelijke problemen en een visie waarin grootschalige instituties als de overheid of het kapitalistische systeem verantwoordelijk worden gesteld.

De visie waarin het individu verantwoordelijk wordt gesteld wint terrein. Richard Sennett beschrijft de gedachtegang achter de recente hervormingen als volgt:

De hervormers van de verzorgingsstaat zijn een soort sociologen. Ze geloven dat een baan meer zelfbevrediging geeft dan een cheque van de overheid; ze geloven dat instanties en professionele hulpverleners waar mogelijk moeten worden vervangen door de gemeenschap en door vrijwilligers. Achter deze sociale motieven gaat het geloof schuil dat de verzorgingsstaat eigenlijk meer als een normale onderneming zou moeten werken. (Sennett, 2003, p. 153)

Met andere woorden: geen sociaal vangnet, maar zelfredzaamheid om maatschappelijke problemen te bestrijden. De aard van de oorzaken van maatschappelijke problemen wordt immers volgens dit aan ondernemers ontleende *framing rule* gezocht in individuele factoren. De mede door gebrek aan controle over de wereldproblemen veroorzaakte nadruk op de sleutelrol van individuen brengt met zich mee dat grootschalige problemen op de kleine schaal van de wijk en het individu moeten worden opgelost:

Een van de meest verbijsterende paradoxen die in onze tijd aan het licht treden, is dat op onze snel mondialiserende planeet de politiek ertoe neigt om hartstochtelijk en bewust lokaal te zijn. (...) De steden zijn de stortplaatsen geworden van op mondiale schaal veroorzaakte problemen. De inwoners ervan en hun gekozen vertegenwoordigers komen voor een taak te staan die zij in hun wildste fantasie niet aankunnen: de taak om lokale oplossingen voor mondiaal veroorzaakte moeilijkheden en dilemma's te vinden. (Bauman, 2011, pp. 111-112)

Resumerend: grootschalige en complexe maatschappelijke problemen worden in toenemende mate als het persoonlijk falen van individuen opgevat. Deze invalshoek legitimeert vervolgens het zoeken van de oplossing op de kleinste schaal van de buurt en het individu: het privatiseren van problemen.

2.2 Onduidelijke grenzen: strategieën gebaseerd op ontkenning

De vraag die in deze paragraaf beantwoord wordt is hoe mensen er toe kunnen worden bewogen om hun individuele reserves aan te spreken om door politici en beleidsmakers noodzakelijk geachte hervormingen mogelijk te maken, oftewel: “hoe de vrije wil te verzoenen met de bereidheid zich te onderwerpen aan de wil van andere mensen, daarbij de neiging tot ‘vrijwillige dienstbaarheid’ verheffend (...) hoe je mensen zover krijgt te *willen* doen wat ze *moeten*” (Bauman, 1976, zoals beschreven in Bauman, 2014, p. 76). Je onderwerpen aan andermans wil, en daarbij dienstbaar opstellen, is immers niet vanzelfsprekend. Volgens Bauman (2014) maakt de gevestigde orde dan ook in toenemende mate gebruik van indirecte en vooral minder zichtbare strategieën om mensen te sturen: “De sturende rede is sindsdien veranderd, net als de strategie van overheersing – verschuivend van een nadruk op ‘hard power’ (het uitoefenen van discipline door dwang) naar ‘soft power’ (vertrouwend op verlokking en verleiding)” (Bauman, 2014, p. 129).

Volgens Abram De Swaan (2008) heeft het nemen van verantwoordelijkheid onder meer te maken met het aanleren van zelfbeheersing. Mensen moeten worden aangestuurd om te doen wat zowel zichzelf als anderen van hen verwachten. De Swaan (2008) onderscheidt daarbij externe dwang, oftewel openlijke druk die door anderen op het individu wordt uitgeoefend, en zelfdwang, waarbij mensen zichzelf onder controle houden. Een voor dit onderzoek interessante tussenvorm is “de externe dwang tot zelfdwang” (De Swaan, 2008, p. 22), waarbij mensen door hun omgeving onder druk worden gezet zichzelf te dwingen, waarbij formuleringen als “ze moeten het zelf willen” en “het is hun eigen verantwoordelijkheid” gebruikt worden. Deze externe dwang, die hiërarchie en leiding van bovenaf suggereert, is slechts nodig voor zover mensen deze eigen verantwoordelijkheid (nog) niet erkennen. Bij Bauman (2014) zagen we dan ook dat externe dwang in toenemende mate vervangen door zachte vormen van beïnvloeding. Ook volgens De Swaan (2008) kunnen mensen zonder externe dwang tot collectieve actie worden gestimuleerd. Voorwaarde hiervoor is wel dat het “verlammende wederzijdse wantrouwen” wordt overwonnen, bijvoorbeeld door het “wekken van illusies” in de vorm van overdreven gunstige verwachtingen – met andere woorden: kansen en mogelijkheden – omtrent de beoogde doelstellingen en

de eigen capaciteiten (De Swaan, 2008, p. 99). Zo kan zelfs hulpbehoevende mensen een besef worden bijgebracht van wat zij nog wél kunnen, zodat zij op hun beurt daarmee anderen kunnen helpen.

Bij Sennett (2003) zagen we dat de verzorgingsstaat volgens moderne hervormers als een onderneming zou moeten werken. De veronderstelling is dan ook dat participatieprofessionals in hun maatschappelijke projecten gebruik zullen maken van ondernemersstrategieën. Volgens Ulrich Beck (2000) werden ondernemerskwaliteiten in het verleden echter ongeschikt geacht voor het bereiken van sociale doelstellingen. Dit is echter veranderd en onderstaande typering lijkt van toepassing op participatieprofessionals:

We are talking of a public welfare entrepreneur, a kind of cross between Mother Teresa and Bill Gates. Social or public welfare entrepreneurs combine in their person that which appears to be excluded by the prevailing logic of functionally differentiated societies: namely, the application of entrepreneurial skills and talents for public usefull ends. (Beck, 2000, p. 129)

Om inzicht te krijgen in de door participatieprofessionals gebruikte ondernemersstrategieën komt het onderzoek van Sennett (2000) naar de New Yorkse reclamewereld van pas. In dit klimaat is eveneens sprake van privatisering van problemen: “de baas wil niet verantwoordelijk worden gesteld voor zijn of haar daden, alles komt op de schouder van de speler terecht” (Sennett, 2000, p. 122). Ook beschrijft Sennett hoe medewerkers in flexibele organisaties – ongeacht hun positie in de hiërarchie – geacht worden hun teamleden te wijzen op hun verantwoordelijkheden en waar nodig te corrigeren. Hiermee worden niet uitsluitend verschillen in invloed en middelen ontkend, maar ook verschillen in opportunistische of egoïstische neigingen. Asociaal gedrag van een willekeurig teamlid wordt zo de verantwoordelijkheid van elk teamlid afzonderlijk.

Een door werkgevers veelgebruikte tactiek is volgens Sennett de vaststelling dat iedereen – van hoog tot laag – slachtoffer is van onbeheersbare wereldproblemen. In dat geval verdwijnt elke vorm van gezag – zoals we eerder zagen op een overkoepelend schaalniveau (Bauman, 2014) – binnen de onderneming. Zo verklaren de slimste managers “dat wij allemaal slachtoffers van tijd en plaats zijn” (Sennett, 2000, p. 123). Een beroep op nood is dan ook een veelgebruikte tactiek om mensen aan te sporen tot activiteit: het werk moet immers gedaan worden, al heeft de leidinggevende evenmin een pasklaar recept.

De door Sennett beschreven werksituaties zijn in het algemeen onduidelijk. Mensen hebben “voortdurend het gevoel beoordeeld te worden” (Sennett, 2000, p. 83), maar weten niet precies wat er van hen wordt verwacht, aangezien er geen objectieve criteria voor een goede vervulling van de taken bestaan. Ook Beck (2000) noemt het ontbreken van concrete kennis over de regels en de hieruit voortkomende (morele) onzekerheid. Hoewel iedereen toegang heeft tot een “oppervlakkig niveau” heb je, om verder te komen, een voor de meeste mensen ontoegankelijke “code” (Sennett, 2000, p. 79) nodig.

Enkele essentiële vaardigheden kunnen echter wel worden vastgesteld. Zowel Sennett (2000) als Bauman (2011) benadrukken de noodzaak om in beweging te blijven, waarbij stilstand als teken van falen

wordt beschouwd. Falen is volgens Sennett echter taboe, evenals het melden van eventuele misstanden: “de goede teamspeler klaagt niet” (Sennett, 2000, 124). Verder constateert Sennett dat mensen die “zich het beste uit de voeten kunnen maken als er iets fout gaat” (Sennett, 2000, p. 83) bovengemiddeld in staat zijn om hun ambities te verwezenlijken.

Het ontkennen van onderlinge verschillen is volgens Sennett (2000) een belangrijk kenmerk van teamwerk, dat gebaseerd is op de veronderstelling dat alle leden van het team dezelfde motivatie hebben. Teamleden houden zich dus – ongeacht het eerder genoemde ontbreken van duidelijke criteria en instructies – niet bezig met behoeftverschillen bij individuele werknemers en in dit klimaat heerst een afkeer van afhankelijkheid: “werkgevers hadden er weinig trek in om puin te ruimen en ze zochten medewerkers die niet ‘bemoederd’ hoefden te worden” (Sennett, 2003, p. 123), waarmee grenzen tussen verschillende maatschappelijke posities en behoeften gebagatelliseerd worden. Ontkenning van verschillen in kennis en mogelijkheden rechtvaardigt vervolgens het belang van het nemen van risico’s voor elk lid van het team, ongeacht de reële kansen op succes: “De verplichting risico’s te nemen is in de moderne cultuur wijder verbreid. Daarmee toon je aan dat je karakter hebt: het gaat erom een poging te doen, de kans te grijpen, ook al weet je heel goed dat je zult falen” (Sennett, 2000, p. 96). In een weinig hiërarchische structuur blijven verschillen in de mogelijkheden van mensen echter onder de oppervlakte.

De meest effectieve manier – een variant van de eerder omschreven externe dwang tot zelfdwang – om burgers te motiveren risico’s te nemen is om mensen te verleiden een eigen zaak te beginnen, of zij nu een reële kans hebben om in het levensonderhoud te kunnen voorzien of niet. Wie zich als ondernemer moet handhaven, neemt immers verantwoordelijkheid zonder hiertoe te hoeven worden aangespoord. Volgens Beck is eigen baas zijn dan ook een “widespread utopia, even among a majority of people who by Western standards are underprivileged, and it is one in which the values and structures of ‘normal’ paid work break down” (Beck, 2000, p. 100).

Resumerend: het ontkennen van verschillen in beschikbare middelen en belangen speelt een belangrijke rol in de binnen flexibele ondernemingen toegepaste strategieën. De veronderstelling is dan ook dat participatieprofessionals in de omgang met burgers gebruik maken van voor het teamwerk binnen platte organisaties kenmerkende strategieën, waarin eventuele verschillen in risicoconsequenties en beschikbare middelen tussen zichzelf en hun opdrachtgevers enerzijds en hun doelgroepen anderzijds worden gebagatelliseerd of ontkend.

2.3 Duidelijke grenzen: (moreel) bepaalde waardeverschillen

In deze paragraaf staan de grenzen tussen professionals en vrijwilligers centraal: gevoel van eigenwaarde en stigmatisering. Het gaat dus over morele waardeoordelen, die volgens Piketty in de huidige tijd een belangrijke rol spelen in het onderscheid tussen de elite en de overige burgers:

It also bears emphasising that the role of meritocratic beliefs in justifying inequality in modern societies is evident not only at the top of the hierarchy but lower down as well, as an explanation for the disparity between the lower and middle classes. (...) One of the conclusions of her [Michèle Lamont] study was that

in both countries, the “educated” elite placed primary emphasis on their personal merit and moral qualities, which they described using terms as rigor, patience, work, effort, and so on (but also tolerance, kindness, etc). The heroes and heroines in the novels of Austen and Balzac would never have seen the need to compare their personal qualities to those of their servants. (Piketty, 2014, pp. 417-418).

Volgens Piketty en Lamont legt de moderne meritocratische cultuur sterk de nadruk op morele grenzen tussen de elite en de minder bevoorrechte burgers. Beck (2000) voegt hieraan toe dat betaald werk voorziet in alle in de huidige tijd belangrijk geachte kwaliteiten: “Just name any value of modernity, and I will show that it assumes the very thing about which it is silent: participation in paid work” (Beck, 2000, p. 63). Volgens Beck dient de beschikking over betaald werk dan ook als “the measure of people’s lives” bij het rechtvaardigen van sociale ongelijkheid. Sennett constateert: “het arbeidsethos liet mensen hun waarde bewijzen door te werken. Zo konden ze laten zien dat ze onafhankelijk, nuttig en vastberaden waren” (Sennett, 2003, p. 113). Ook volgens Hannah Arendt (1994) valt niet aan deze norm te ontkomen: “Wat wij ook doen, wij worden geacht het te doen om ‘de kost te verdienen’; dat is immers het gebod van de maatschappij, en het aantal van hen die (...) dit gebod zouden kunnen of willen negeren is snel geslonken” (Arendt, 1994, p. 127). Guy Standing (2012) voegt hieraan toe dat onbetaald werk – veelal verricht door vrouwen – hiermee uit de statistieken verdween. In een cultuur waarin de waarden van betaald werk als graadmeter worden gebruikt voor morele waardigheid wordt de meeste arbeid volgens Standing echter verricht door de leden van het precariaat, ondanks hun reputatie een cultuur van werkeloosheid te cultiveren.

Ook wordt steeds vaker gebruik gemaakt van vrijwillige inzet om noodzakelijke taken te verrichten waar ten gevolge van de recessie niet langer budget voor is. Tenminste een deel van de vrijwilligers zal echter volgens de door Piketty genoemde morele criteria mogelijk als minderwaardig worden beoordeeld. Deze stigmatisering legitimeert vervolgens het uitoefenen van macht. Piketty formuleert het zo: “Modern meritocratic society (...) is much harder on the losers, because it seeks to justify domination on the grounds of justice, virtue and merit, to say nothing of the insufficient productivity of those at the bottom” (Piketty, 2014, p. 416).

Volgens Beck houdt het moderne zelfbeeld van gewone burgers dan ook rechtstreeks verband met het hebben van betaald werk, al is dit in historisch opzicht geenszins vanzelfsprekend: “If work once excluded people from society, it has today become the core value and mode of integration in modern societies” (Beck, 2000, p. 11). Integratie speelt volgens Justus Uitermark (2014) een belangrijke rol bij het uitoefenen van sociale controle over individuen in achterstandswijken. Mensen moeten meedoen en de gangbare normen en waarden accepteren. Volgens Beck is betaald werk de kernwaarde van moderne integratie. Integratie wordt in de praktijk dan ook vooral gemeten aan de hand van de eigenschappen die de kans op betaald werk vergroten. De sociale controle bestaat eruit dat mensen die volgens deze normen niet geïntegreerd zijn, worden aangespoord om deze eigenschappen bij zichzelf te ontwikkelen. Zo ontstaat dus de door Piketty benoemde rechtvaardiging van “domination on the grounds of justice, virtue

and merit” (Piketty, 2014, p. 416), oftewel: ‘normen en waarden’, een veelgehoorde politieke leus in het afgelopen decennium.

Uit het voorgaande kan worden opgemaakt dat iemands waarde als individu in de huidige tijd volgens vaste definities – gebaseerd op de eigenschappen die nodig zijn om geld te verdienen – wordt bepaald. Volgens Sennett behelst het hebben van werk dan ook vooral verantwoordelijkheidsgevoel, het belangrijkste kenmerk van volwassenheid. Interessant in dit verband is de constatering van Bauman dat in economisch opzicht overtollig geworden mensen zich in feite onttrekken aan alle overige waardebeoordelingen: “Wanneer eenmaal iets tot afval is bestempeld, houden alle verschillen, individuele eigenschappen en eigenaardigheden op te bestaan” (Bauman, 2011, p. 63). Met andere woorden: mensen die niet werken worden als onvolwaardig beschouwd. Sennett (2000) formuleert het zo: “De massa lijkt niet uit menselijke wezens te bestaan, en dus komt het erop aan hoeveel mensen zich van de massa onderscheiden” (Sennett, 2000, p. 67). De meeste zekere manier om je te onderscheiden van de massa is het verrichten van activiteiten waarbij de capaciteit om verdienmodellen – eufemistisch omschreven als concepten en ideeën – te zien.

Het definiëren van morele grenzen speelt dus in de huidige meritocratie een belangrijke rol bij de waardebeoordeling van individuen. Negatieve waardeoordelen kunnen – gezien de associatie met eigen schuld – vervolgens gebruikt worden als rechtvaardiging voor het privatiseren van problemen. Het is dus van belang om vast te stellen welke grenzen door participatieprofessionals benadrukt worden. Uit de theorie blijkt dat zelf de kost te verdienen centraal staat in de hedendaagse morele waardebeoordeling.

De veronderstelling is dan ook dat de door participatieprofessionals gestelde grenzen tussen henzelf en de bij hun projecten betrokken burgers vooral worden bepaald door de eigenschappen die nodig zijn om geld te verdienen.

2.4 Het toenemende risico op ongelijkheid

In paragraaf 2.2 kwam het ontkennen van verschillen in beschikbare middelen aan de orde. In paragraaf 2.3 werd duidelijk dat de verschillen in waarde daarentegen juist benadrukt worden. Maar “een waarschuwing voor het gelijkstellen van werk en waarde is op zijn plaats” (Sennett, 2003, p. 116). Volgens Lamont (1992) oefenen algemeen gangbare waardeoordelen – anders gezegd: ongeschreven regels – een dwingende macht over individuen uit en kunnen dan ook leiden tot stigmatisering:

Exclusion is often the unintended consequence or latent effect of the definition by the upper middle-class of its values and indirect of its group identity and its nature as a community. (...) Only when boundaries are widely agreed upon, only when people agree that some traits are better than others, can symbolic boundaries take on a widely constraining (or structural) character and pattern social interaction in an important way, “conducting men with the same degree of necessity as a physical force.” Only then can they lead to the exclusion of low status individuals, to discrimination, overselection, or more (Lamont, 1992, p. 178)

Als sommige gedragingen per definitie beter zijn dan andere – positieve basishouding (niet kritisch), risicobereidheid – en andere gedragingen taboe – problemen benoemen (klagen) – oefenen deze algemeen gedragen principes of waardeoordelen volgens Lamont een dwingende kracht op mensen uit. In deze paragraaf komen dan ook de risico's van het trekken van morele grenzen aan de orde. Belangrijke risico's zijn bijvoorbeeld uitsluiting en ongelijkheid. Er lijkt een nieuwe kwetsbare groep te ontstaan waarvan de sociale veerkracht wordt ondermijnd. Het toenemende beroep op wederkerigheid versterkt dit uitsluitingsproces, aangezien de verschillen in beschikbare middelen om aan de verwachtingen te voldoen worden gebagatelliseerd of ontkend.

Een historische vergelijking is in dit verband op zijn plaats. Sennett noemt het bestraffende karakter van de voormalige Engelse bijstandswet: “Het karakter van de armen moest verbeterd worden en dat gebeurde door hen te dwingen te werken, het maakte niet uit wat” (Sennett, 2003, p. 114). Eva Illouz (2014) benadrukt het doorslaggevende belang van het laat negentiende-eeuwse inzicht dat armoede geen gevolg was van morele tekortkomingen of karakterzwakte. Uit de eerder behandelde theorie blijkt echter een toenemende neiging om morele tekortkomen als verklaring voor armoede aan te voeren. Het (vermeende) ontbreken van de eigenschappen die noodzakelijk worden geacht voor betaald werk staat hierin centraal. Anders gezegd: de bewustwording dat armoede geen eigenschap is, maar een situatie waar iemand zich door allerlei maatschappelijke oorzaken in kan bevinden – van groot belang voor emancipatie en gelijkheid – wordt door dergelijke (opnieuw) gecultiveerde *framing rules* – waarin armoede een gevolg is van individuele tekortkomingen – ondermijnd. Sennett (2003) constateert dan ook dat armoede in de huidige tijd weer gerechtvaardigd moet worden: “De werker lijkt het universele maatschappelijke subject te worden. Van iedereen wordt verwacht dat hij “werkt” en dat hij “zelfvoorzienend” is. Elke volwassene die niet gezien wordt als een werker, draagt een zware last van zelfrechtvaardiging met zich mee” (Sennett, 2003, p. 65).

Een effectieve manier om maatschappelijke oorzaken te bagatelliseren en individuele veerkracht als doorslaggevend te presenteren wordt beschreven door Sennett (2003), die beschrijft hoe een in een achterstandswijk opgegroeid individu wordt uitgenodigd om voormalige buurtgenoten deelgenoot te maken van zijn maatschappelijke succes. Door een in vergelijkbare moeilijke omstandigheden opgegroeid rolmodel – hoe zeldzaam ook – als voorbeeld te stellen worden unieke individuele psychologische eigenschappen benadrukt en maatschappelijke omstandigheden – die dit specifieke en uitzonderlijk geslaagde rolmodel immers niet hebben verhinderd een doel te bereiken – gebagatelliseerd. Volgens Sennett heeft dit echter niet altijd het gewenste effect: “Een inspirerend verhaal is immers ook vaak een provocatie: ‘Als ik het kan, waarom kan jij het dan niet?’” (Sennett, 2003, p. 44). De kans is dus groot dat mensen zich door een dergelijk rolmodel bevestigd zullen voelen in hun mislukking, en dientengevolge verder in hun schulp zullen kruipen. Zo groeit de verzameling van geïsoleerde individuen die net zo min in staat is tot individuele actie als tot collectief verzet. Door naar de geslaagde uitzonderingen te wijzen, kunnen politici en beleidsmakers bezuinigingen echter legitimeren.

Het precariaat

Zodra burgers in de eerste plaats de individuele verantwoordelijkheid van problemen voelen, bijvoorbeeld omdat zij hun werkloosheid opvatten als persoonlijk falen, zal de neiging om zich te verenigen in belangengroeperingen afnemen. Waar het klassieke proletariaat zich dus verenigde in gezamenlijk verzet, zullen mensen die de schuld vooral bij zichzelf zoeken eerder geneigd zijn hun lotgenoten niet langer als potentiële bondgenoten beschouwen, maar als mensen die evenals zijzelf tekort schieten – en waar zij dus niets aan hebben – of zelfs als concurrenten van wie niets goeds te verwachten is. Bauman (2014) omschrijft het verschil tussen het klassieke proletariaat en het – na vermenging met de kwalificatie ‘precair’ – ontstane ‘precariaat’ als volgt:

Het ‘precariaat’ dat tegenwoordig de notie ‘proletariaat’ vervangt als de algemene naam voor het geheel van achtergestelde, ontaarde, lijdende en vernederde mensen, valt op omdat het ongeschikt is voor die rol; het is geen categorie waarin de hedendaagse sociale kritiek naarstig haar hoop op verlossing vestigt. Het geheel dat het ‘precariaat’ genoemd wordt, is opmerkelijk vanwege het vervangen van het ‘samen staan we sterk’-sentiment met dat van ‘ieder voor zich en God voor ons allen’. Geen voedingsbodem waarin solidariteit, het bindmiddel waarvan eens gehoopt werd dat het eenzame lijdens zou samenbinden tot historische factoren, wortel kan schieten en gedijen. (Bauman, 2014, p. 123)

In het algemeen ontstaat verzet vanuit een psychische geestesgesteldheid of *framing rule* waarin niet het schuldgevoel over de eigen tekortkomingen de boventoon voert, maar – bijvoorbeeld – een besef van onrechtvaardigheid en de bijbehorende verontwaardiging.

Individuele veerkracht en het risico op ongelijkheid

Zodra mensen zich verenigen in belangengroeperingen gebruiken zij hun sociale veerkracht. Als mensen voortdurend worden teruggeworpen op hun veronderstelde individuele veerkracht, maar vervolgens constateren dat zij in de marginaliteit belanden, veroorzaakt dit daarentegen schaamte en vermindert dit de neiging om tegen maatschappelijke krachten in verzet te komen. Peter Hall en Michèle Lamont (2013) verzetten zich dan ook tegen een overmatige nadruk op individuele psychologische kwaliteiten:

Our approach to social resilience can be contrasted with influential perspectives that emphasize the psychological qualities needed to cope with various types of shocks. We are less interested in individual traits than in social and cultural frameworks underpinning resilience, and we are sceptical about the efforts of some governments to find in individual resilience the solution to social problems. (Hall & Lamont, 2013, pp. 2-3)

De nadruk op individuele veerkracht heeft tot gevolg dat mensen op zichzelf worden teruggeworpen. Volgens Ulrich Beck (2000) behelst de ‘*self-active civil society*’ – oftewel de participatiesamenleving – vooral het volstrekt ontbreken van een sociaal vangnet. Ongelijke machtsverhoudingen kunnen door “eenzame lijdens” (Bauman, 2014, p. 123) immers niet effectief worden bestreden. Dit betekent dus dat de sociale

veerkracht verder afneemt, terwijl de noodzakelijke middelen ter versterking van de individuele veerkracht voor velen tekort schieten. Op termijn betekent dit dat maatschappelijke ongelijkheid toeneemt. Volgens Pierre Bourdieu (1999) komen burgers die nauwelijks een eerlijke kans krijgen vervolgens vooral negatief in de publiciteit:

In this way, along with the weakening of trade unionism and organizing groups, the new forms of state activities help to turn a (potentially) mobilized *people* into a heterogeneous aggregate of fragmented, isolated *poor*, “the disadvantaged” as official discourse puts it, who are taken note of mostly (if not exclusively) when they “create problems” or else to remind others who are “well off” of the privilege conferred by permanent employment. (Bourdieu, 1999, p. 184)

Kwetsbare mensen – officieel discours voor arm en achtergesteld – worden dus gestigmatiseerd zodra zij problemen veroorzaken; problemen die echter rechtstreeks verband houden met hun achterstandssituatie. Het sociale vangnet voldoet niet langer en mensen worden geacht elkaar te helpen. Zij zijn hier volgens Bourdieu echter niet of nauwelijks toe in staat, aangezien de hiertoe benodigde middelen in achterstandsmilieus ontbreken: “in this sort of environment, nobody can help anybody, so that a social slide downwards encounters no brakes, none of the safety nets that other milieus might provide” (Bourdieu, 1999, p. 186). Het ontvangen van hulp impliceert immers wederkerigheid (De Swaan, 1996). Om inzicht te krijgen in een milieu waarin voor niemand meer hulp beschikbaar is, nemen we het in door participatieprofessionals veelgebruikte begrip wederkerigheid onder de loep.

Wederkerigheid als uitsluitingsprincipe

Volgens Sennett (2003) kan wederzijds niet hetzelfde als ‘gelijkwaardig’ betekenen als middelen gelijkelijk worden verdeeld vanuit ongelijke uitgangsposities. Ook de risico’s zijn niet voor iedereen gelijk:

Wat platte organisaties duidelijk maken is dat wie zich in de samenleving naar buiten wil keren financiële middelen nodig heeft of anders een hecht netwerk van zakelijke contacten, of anders wel controle over anderen. Aan de top kunnen verandering en risico zodanig gemanaged worden dat een persoon er niet onder lijdt, maar lager in de moderne instituties kan risico deprimerend zijn omdat men deze macht niet heeft. Indien naar buiten keren een teken van karaktersterkte is, dan mag verondersteld worden dat zo iemand ook sterk in de samenleving staat – sterker in elk geval dan anderen. (Sennett, 2003, p. 235)

Volgens Sennett hebben mensen onder in de hiërarchie meer te lijden onder onzekerheid en beschikken zij in mindere mate over controlemogelijkheden. Karaktersterkte is dus deels een kwestie van macht. Wat is de consequentie als de mensen lager in de rangorde hulp vragen aan hoger geplaatsten?

Volgens Aafke Komter (1996) brengt het ontvangen van hulp sociale verplichtingen met zich mee: mensen voelen zich moreel verplicht tot wederkerigheid. Volgens Komter (1996) ontvangen werkelozen en behoeftige bejaarden dan ook aantoonbaar minder hulp dan mensen die hun netwerk beter op orde hebben: “When one’s social and material conditions are such that it has become difficult – if not

impossible – to give to other people and, related to this, when one has become devoid of social networks, one seems to receive in proportion very little” (Komter, 1996, p. 313). Mensen lijken hun wederkerigheidsrelaties dan ook vooral te zoeken onder hun sociale gelijken, omdat zij van hen op termijn iets terug kunnen verwachten voor verleende hulp, middelen of steun. Volgens Komter compenseert geven sociale ongelijkheid dan ook niet of nauwelijks. Integendeel: wederkerigheid kan worden opgevat als uitsluitingsprincipe, aangezien een beroep op wederkerigheid ertoe leidt dat mensen die in de zwakste positie zitten op grond van hun behoefte worden uitgesloten van sociale netwerken gebaseerd op het verlenen van hulp. Er kan immers weinig van hen worden terugverwacht: “those who need it most, receive the least” (Komter, 1996, p. 315). De positie van bemiddelde mensen wordt daarentegen door het wederkerigheidsprincipe versterkt. Daar komt bij dat de eerdergenoemde morele grenzen tussen mensen benadrukt worden: geven draagt immers bij aan een superioriteitsgevoel, terwijl ontvangen zonder de mogelijkheid tot compensatie iemand onvermijdelijk in een onderdanige positie manoeuvreert, met verlies van eigenwaarde als gevolg.

Uit deze paragraaf blijkt dat het privatiseren van problemen een risico op negatieve consequenties impliceert. Er ontstaat een nieuwe groep geïsoleerde individuen die nauwelijks in staat is tot collectieve verbetering van hun gemeenschappelijke (nood)lot, terwijl de middelen om individuele veerkracht te ontwikkelen eveneens tekort schieten. Wederkerigheid is geen oplossing voor dit probleem, maar leidt er juist toe dat individuen nog verder worden uitgesloten van netwerken waaraan zij hulp of steun zouden kunnen ontleen. Dit houdt een risico in dat ongelijkheid en uitsluiting ten gevolge van de door participatieprofessionals in de praktijk gebrachte strategieën en morele waardebeoordelingen onbedoeld zullen toenemen in plaats van afnemen.

2.5 Maatschappelijke en wetenschappelijke relevantie

Bijna twintig jaar geleden registreerde Komter de toenemende populariteit van de “caring society” – people helping each other and giving altruistically to others experiencing some need” (Komter, 1996, p. 315) en plaatste er de nodige kanttekeningen bij. Op dit moment wordt echter een sociaal experiment – gebaseerd op het wederkerigheidsprincipe – op grote schaal in praktijk gebracht. In paragraaf 2.4 werd uiteengezet hoe het beroep op wederkerigheid en individuele veerkracht tot sociale uitsluiting en ongelijkheid kan leiden. Een dergelijk sociaal experiment kan dus met recht gevaarlijk worden genoemd.

Maatschappelijke relevantie

Het maatschappelijke belang van dit onderzoek ligt in het preciseren van de manier waarop grootschalige maatschappelijke problemen door participatieprofessionals naar de kleine schaal van individuen in achterstandswijken worden vertaald. Eerder zagen we dat deze problemen voortkomen uit mondiale processen, en dat gezaghebbende oplossingen ontbreken. In de empirische hoofdstukken zullen we zien dat dit algemene onvermogen om onbeheersbare wereldproblemen te lijf te gaan participatieprofessionals er niet van weerhoudt om deel- en schijnoplossingen voor de kwetsbaarste groeperingen aan te dragen. De slagingskans van deze oplossingsstrategieën is gering. Met andere woorden: er is sprake van een sociaal

experiment, waarbij de kwetsbaarste burgers optreden als proefpersoon.

Zoals Willem Schinkel (2014) in zijn oratie stelt, is het bij sociale experimenten noodzakelijk om vanzelfsprekendheden aandachtig tegen het licht te houden, en om niet verleid te worden door simplistische redeneringen. Ook is het van belang aanwezige machtsrelaties te onderkennen:

Permanent worden experimenten uitgevoerd, van verzorgingsstaat tot crisispolitiek, van onderwijssysteem tot universitaire kwaliteitsevaluatie. (...) Sociologie kan bijdragen aan *de kwaliteit van publieke experimenten*.

Experimenten zijn al te vaak gevaarlijk, en dat geldt ook voor sociale experimenten. (Schinkel, 2014, p. 5)

Volgens Schinkel moet sociale theorie vanzelfsprekende aannames aan een analytische blik onderwerpen en verwijzen naar vergelijkbare omstandigheden in andere tijden. Sociale experimenten worden immers niet in een laboratorium uitgevoerd, maar in het maatschappelijke leven. Dergelijke experimenten brengen dus risico's op onbedoelde negatieve gevolgen met zich mee, in dit geval voor de kwetsbaarste groeperingen. De vraag of dit ethisch verantwoord is, wordt echter zelden gesteld, omdat het immers niet gaat om wetenschap, maar om een normale maatschappelijke processen die immers nooit volledig voorspelbaar of controleerbaar zijn.

Het is echter opvallend dat de makers van een recent rapport³ van de 'Denktank Agenda Stad' zich volledig bewust zijn van het experimentele karakter van de recente beleidsvoering en het bijbehorende risico op eventuele mislukkingen. Deze risico's worden dus bewust genomen, en met een beroep op de noodzakelijke vooruitgang gelegitimeerd. De overheid leert van de ervaringen in dit levende laboratorium, waarbij de associatie met wetenschappelijke experimenten zich onontkoombaar opdringt:

De stad verwordt een 'living lab': een 'real time' en 'real life' test- en ontwikkelingsomgeving, buiten het traditionele laboratorium. Het lab is dan een realistische en échte situatie. In het living lab hebben steden de ruimte om te experimenteren met nieuwe beleidsopties. Zo worden andere opties uitgeprobeerd, zonder dat deze in de bestaande kaders en systemen hoeven te passen. Het biedt mogelijkheden voor innovatie en 'andere' oplossingen. In deze experimenteerruimte kan de overheid leren. Op kleine schaal, maar met reële gevolgen, zodat de lessen ook meteen echt en toepasbaar zijn. Soms zal het mislukken, als het lukt biedt het meteen kansen. Experimenteren heeft alleen zin als er ook een strategie voor snel en goed opschalen is. Als het kan door een goed idee meteen landelijk in te voeren, maar veel vaker zal het gaan via de weg van bottom-up, met steden, wijken en netwerken die van elkaar leren. Dit aftasten, zoeken, experimenteren en meegaan met de stroom vraagt om een omgeving waarin het nemen van kleine risico's een normale manier is om vooruit te komen. (Denktank, 2015, p. 23)

Eventuele mislukkingen worden in dit rapport uitsluitend als kansen opgevat. Sociale experimenten hebben echter direct gevolgen voor de kwetsbaarste burgers, die niet vooraf hebben ingestemd met de risico's. Als het sociale leven dus dient als laboratorium voor beleidsmakers, dan ligt de maatschappelijke relevantie van sociologische onderzoek in de eerste plaats in het specificeren van de "kleine risico's" op onbedoelde negatieve gevolgen van deze sociale experimenten.

Het wederkerigheidsprincipe – twintig jaar geleden al onderkend als uitsluitingsprincipe (Komter, 1996) – dient momenteel als kernwaarde voor het experiment van de participatiesamenleving. Sociologische theorie – hoe goed onderbouwd ook – blijkt beleidsmakers dus niet te weerhouden van sociale experimenten, al is het maar omdat experimenten volgens de Denktank niet langer “in bestaande kaders en systemen hoeven te passen”. De maatschappelijke bijdrage van dit onderzoek is dan ook om op de kleine schaal van de belevingswereld van participatieprofessionals te onderzoeken of en hoe deze professionals in dit laboratorium – waarin nota bene de kwetsbaarste groepen als proefpersonen optreden – prioriteiten stellen en grenzen bepalen. Wie zich immers bewust is van zijn status als proefpersoon, kan eisen stellen en trachten met andere proefpersonen de condities waaronder het experiment wordt uitgevoerd te verbeteren.

Wetenschappelijke relevantie

Loïc Wacquant (2008) benadrukt de noodzaak van empirisch onderzoek naar de precieze aard van de recente maatschappelijke tweedeling. Problemen worden gewoonlijk volgens bepaalde registers benoemd – economisch, etnisch, moreel, cultureel, ruimtelijk – waarbij Wacquant betwijfelt of deze categorieën met betrekking tot het huidige marginaliseringsproces nog adequaat zijn. Zo wordt burgerschap – ondanks de grote hoeveelheid recente onderzoeken – betrekkelijk eendimensionaal opgevat. De belangrijkste pijler van burgerschap – een essentiële voorwaarde voor aanspraak op status, collectieve goederen en diensten – is nog altijd betaald werk. In het geval van het precariaat gaat het echter vaak om slecht betaald en onzeker werk in de dienstensector, waarmee armoede niet structureel kan worden bestreden (Beck, 2000). De maatschappelijke problemen worden dan ook steeds minder controleerbaar: sinds de recessie lijken overheden niet langer in staat om de problemen op macroniveau aan te pakken, waarmee de aanpak op microniveau – oftewel: de participatiesamenleving – de enige overgebleven remedie lijkt (Uitermark, 2014). De uiteenlopende activiteiten van grote aantallen participatieprofessionals in achterstandswijken kunnen dus worden opgevat als antwoord op het onvermogen van de overheid om hardnekkige grootstedelijke problemen op te lossen. Volgens Beck (2000) lijkt dit echter soms meer op een strijd tegen de werkelozen zelf dan tegen werkeloosheid als maatschappelijk probleem. Omdat de kleinschalige en op het individu gerichte aanpak echter zelden leidt tot structurele oplossingen, wordt werkeloosheid vervolgens volledig als de eigen schuld van de werkelozen beschouwd, waarmee zij dus in zekere zin zelf het probleem zijn geworden. Zo ontstaat een duidelijke grens tussen mensen die er bij horen en mensen die als problematisch of – tenminste in economisch opzicht – overtollig worden beschouwd.

De bijdrage van dit onderzoek aan de sociologische theorie ligt op het vlak van het beheren en legitimeren van (kans)armoede op microniveau, door middel van het bepalen van (morele) grenzen tussen de (hogere) middenklasse en de zogeheten kwetsbare groepen. Hoewel participatieprofessionals in economisch opzicht niet structureel tot de hogere middenklasse behoren en soms zelf moeite hebben om het hoofd boven water te houden, behoren zij in relatie tot hun doelgroepen zonder uitzondering tot een culturele of sociaaleconomische maatschappelijke elite (zie paragraaf 5.6). Het is opvallend dat de strategieën van participatieprofessionals – die immers grote overeenkomsten vertonen met de door

Sennett (2000) beschreven ondernemersstrategieën – vaak zijn gebaseerd op ontkenning van verschillen in beschikbare middelen, risicoconsequenties en behoefte- en belangenverschillen, terwijl het benadrukken van morele grenzen daarentegen een belangrijke rol speelt in de ondernemersretoriek. Het gevoel van eigenwaarde van participatieprofessionals lijkt echter vooral gebaseerd te zijn op de naar eigen zeggen unieke capaciteit om overal verdienmodellen in te zien (zie paragraaf 5.6). De morele grenzen worden in dat geval dus hoofdzakelijk bepaald door het al een ruime eeuw geleden door Max Weber (2012) beschreven belang van betaalde arbeid voor de bezitloze klassen en – in het geval van ondernemers – de capaciteit om winst te maken. De op de kleine schaal van participatieprofessionals en hun doelgroepen verkregen inzichten in deze bij uitstek economische maar in morele termen geformuleerde waardebepaling dragen dus bij aan de theorie van Michèle Lamont (1992), waarin de cultureel kapitaaltheorie van Bourdieu wordt uitgebreid en genuanceerd met morele en sociaaleconomische waardebepalingen.

Grenzen worden op drie manieren bepaald.

Ten eerste heeft het door participatieprofessionals geëtalereerde gevoel van eigenwaarde betrekking op het evalueren van grenzen, waarbij het van belang is om te bepalen welke waarden centraal staan in deze grensbepaling: “the boundary approach aims to determine how much importance is given to various standards by evaluating how people stress distinct status scales” (Lamont, 1992, p. 188).

Ten tweede benadrukken Elias en Scotson (1994) dat het bepalen van de eigenwaarde van een (gevestigde) groepering en het stigmatiseren van buitenstaanders elkaar aanvullen en versterken: “Everywhere these twin phenomena find their expression in stereotyped forms of praise for oneself and of blame, of group invectives and group abuse directed against the outsiders” (Elias & Scotson, 1994, p. 104). Hoewel de participatieprofessional binnen de leefomgeving van de achterstandswijk in wezen de buitenstaander is, kan worden verondersteld dat stigmatisering van bewoners in dit geval eveneens de keerzijde is van het etaleren van een sterk besef van de eigen waarde. De participatieprofessionals vertegenwoordigen immers een ondernemende elite (zie paragraaf 5.6). Het internaliseren van negatieve waardeoordelen door leden van de als inferieur gebrandmerkte groep (zie paragraaf 5.5), versterkt vervolgens de macht van deze elite.

Ten derde wordt in paragraaf 2.2 verondersteld dat het ontkennen of bagatelliseren van verschillen in mogelijkheden en middelen deel uitmaakt van de strategieën van participatieprofessionals. Het ontkennen van verschillen in beschikbare reserves op andere gebieden – netwerk, financiële middelen – versterkt vervolgens moreel bepaalde begrenzingsen, zodra morele superioriteit of unieke ondernemerskwaliteiten – of het ontbreken ervan – als alternatieve verklaring voor prestatieverschillen worden aangevoerd. Morele grenzen gedijen dus paradoxaal genoeg bij het ontkennen van vrijwel alle overige essentiële verschillen. Deze strategie lijkt dan ook – naast het benadrukken van de eigen superioriteit en het stigmatiseren van kwetsbare groepen – een derde belangrijke voorwaarde voor het overtuigend markeren van morele grenzen.

Meer inzicht in de ontkenning – door de elite van de participatiesamenleving – van verschillen in middelen en risicoconsequenties – draagt dus evenals de analyse van waardebepalingen bij aan de manier

waarop morele waarden en daarmee volwaardig burgerschap – opgevat als volwassenheid, eigen verantwoordelijkheid en zelfredzaamheid (Sennett, 2003) – wordt gedefinieerd.

2.6 Samenvatting

Onbeheersbare maatschappelijke problemen belanden steeds vaker op zwakke schouders. De ideologische rechtvaardiging van dit privatiseringsproces, waarbij het beheer van (kans)armoede dus plaatsvindt op microniveau, is gebaseerd op *framing rules* (Hochschild, 1979) waarin armoede wordt opgevat als gevolg van persoonlijk falen of morele tekortkomingen van individuen.

Om individuen aan te sporen tot zelfhulp wordt gebruik gemaakt van soft power, oftewel: externe dwang tot zelfdwang (De Swaan, 2008), waarbij het wekken van illusies – beperkingen negeren en kansen overdrijven – een belangrijke rol speelt. Binnen het teamwerk van flexibele ondernemingen staan strategieën gebaseerd op het ontkennen van verschillen tussen middelen, reële slagingskansen en risicoconsequenties eveneens centraal. De veronderstelling in relatie tot deelvraag 1 is dan ook dat participatieprofessionals in de omgang met vrijwilligers gebruik maken van ondernemersstrategieën gebaseerd op het ontkennen van verschillen in middelen tussen professionals en hun doelgroepen.

Morele grenzen en waardeoordelen dienen om het eerdergenoemde privatiseringsproces te legitimeren. Op grond van *framing rules* die vooral betrekking hebben op (het ontbreken van) werkgerelateerde worden moreel getinte grenzen gemarkeerd. De veronderstelling in relatie tot deelvraag 2 is dat de door participatieprofessionals gestelde grenzen tussen henzelf en de bij hun projecten betrokken burgers vooral worden bepaald door de eigenschappen die nodig zijn om geld te verdienen.

3 ONDERZOEKSMETHODIEK

3.1 Mogelijkheden en beperkingen van diepte-interviews

Dit onderzoek gaat over de toepassing en legitimatie van door participatieprofessionals toegepaste strategieën en waardebeoordelingen. Het gaat dus meer over betekenisverlening dan over concrete sociale feiten. Om inzicht te krijgen in deze tamelijk complexe en relatief onbekende materie is het diepte-interview een geschikte methode. Zoals Arendt (1994) stelt krijgen dingen immers pas betekenis zodra er iets over gezegd kan worden: “En wat mensen ook doen of weten of ervaren, het krijgt pas zin waar en wanneer erover gesproken kan worden” (Arendt, 1994:14). Taal is dus het voornaamste onderzoeksmateriaal. Met deze woorden komt echter ook meteen een probleem aan het licht in relatie tot het onderzoeksobject. Wie zoekt naar participatieprofessionals moet gebruik maken van uiteenlopende zoektermen als ‘community-leider’, ‘kwartiermaker’ en ‘participatiemakelaar’. We onderzoeken dus de uitspraken van professionals die – om te beginnen – al lastig zijn op te sporen wegens het ontbreken van een duidelijke beroepsmatige titel of kwalificatie.

Hoewel de voor deze studie geïnterviewde professionals over het geheel genomen opvallend goed in staat zijn om zich mondeling uit te drukken, blijken sommige interviewpassages dubbelzinnig of innerlijk tegenstrijdig. De omzichtigheid waarmee bepaalde thema’s door een deel van de participatieprofessionals omschreven worden roept vragen op. De professionals lijken zich bij voorkeur nergens over uit te spreken. Zo verklaart buurtondernemer Christiaan (33): “Je had het al erg over ‘de organisatie’ en ‘de vrijwilligers’ en zo. Dan plak je al heel erg een titel op de mensen en ik denk dat we dat hier niet zo doen en dat dat wel al veel verschil maakt: hoe je dingen noemt en of je ze überhaupt een naam geeft”.

Als belangrijke onderzoeksthema’s van benaming verwisselen zoals een fotomodel van outfit is het lastig om grip te krijgen op het onderwerp. Uit onduidelijke interviewpassages valt immers geen bewijs af te leiden. Juist de dubbelzinnige passages hebben echter bovengemiddeld vaak betrekking op de soms gevoelig liggende thema’s waar het in dit onderzoek om begonnen is en verdienen daarom extra aandacht. Zo bevatten innerlijk tegenstrijdige passages – na herhaaldelijke lezing – bijvoorbeeld informatie over het ontkennen van verschillen in middelen en mogelijkheden tussen professionals en andere betrokkenen. Als we deze passages wegens gebrek aan bewijs seponeren, veronachtzamen we dus een essentieel onderdeel van het onderzoeksmateriaal. In dergelijke passages vormen de omzichtige formuleringen immers mede een aanwijzing voor ontkeningsmechanismen.

In dit onderzoek is dan ook gekozen voor een benadering waarbij de respondenten zelf zo volledig mogelijk aan het woord komen. De citaten zijn hierdoor soms langer dan in het algemeen gebruikelijk is. Dit komt niet voort uit luiheid, maar uit noodzaak. Een overtuigende retoriek maakt deel uit van de op de praktijk van ondernemers geïnspireerde strategieën van participatieprofessionals. Tijdens de interviews komen de gemiddeld genomen verbaal opvallend vaardige participatieprofessionals en hun veelal idealistische doelstellingen dan ook overtuigend over. Kritische vragen worden in het algemeen met flair en zelfvertrouwen beantwoord. Bij nadere beschouwing blijken bepaalde passages en reacties echter

soms innerlijke tegenstrijdigheden – bijvoorbeeld tussen duidelijke en minder duidelijk gestelde grenzen – te bevatten. In dat geval is het verhelderend om een passage te voorzien van de context.

Waar blijkt dat er sprake is van innerlijke tegenstrijdigheden wordt soms aanvullende informatie gezocht bij andere respondenten of – in uitzonderingsgevallen – in geschreven teksten op websites of in documentatiemateriaal verstrekt door respondenten.

3.2 Context en respondenten

Voor de samenstelling van de steekproef is actief gezocht in Amsterdam (Nieuw) West, ter aanvulling van eerdere onderzoeken in andere stadsdelen. Door de keuze voor respondenten binnen een afgebakend gebied wordt tevens de sociale samenhang tussen verschillende initiatieven en maatschappelijke projecten in kaart gebracht en ontstaat bovendien een beeld van hun onderlinge relaties. Enkele respondenten zijn actief in Rotterdamse stadsdelen die door de overheid worden beschouwd als achterstandswijken. Deze vier respondenten vormen als stadstuiniers op braakliggende terreinen een goede aanvulling op de Amsterdammers die vooral in buurthuizen of op wisselende locaties opereren.

Tabel 1. Overzicht persoonlijke achtergrond, inkomstenbron(nen) en opleidingsniveau respondenten.

Hoofdgroep	Leeftijd	m/v	Bijzonderheden	Opleiding/ ambt	Inkomstenbron	Project	Vrijw.	Plek
I Ontwerp/kunst								
0 Jasper	47	m	Al op 9-1-2014	Landschapsarch.HBO	Eigen bedrijf	Hondenspeeltuin	50+	R'dam
5 Rein	54	m	Ook kunstenaar	Geneeskunde WO	Eigen bedrijf	Tuinman in wijk	100+	R'dam
6 Elsbeth	42	v		Stedenbouw MArch	Eigen bedrijf	Buurtkruidentuin	20+	R'dam
8 Nina	40	v	Uit Oekraïne	Bedrijfskunde/kunst	Zzp-er/uitkering	Straatmuseum	20+	A'dam
10 Adriaan	60	m	1 ^e +2 ^e interview	Kunstenaar HBO	Bedrijf/uitkering	Buurtwerkplaats	20+	A'dam
10a Bart	37	m	2 ^e interview	Meubelmaker	Bedrijf	Buurtwerkplaats		
10b Christiaan	33	m	2 ^e interview	Kunstenaar HBO	Bedrijf	Buurtwerkplaats		
12 Gavino	27	m	Uit Italië	Architect WO	Ouders/zzp-er	Buurthuistransitie	10+	A'dam
16 Paul	50	m	Weg&Waterbw.	Antropologie WO	Bedrijf	Buurttelevisie	100+	A'dam
II Wetenschap								
1 Thomas	42	m		Politologie WO	ZZZP-er	Buurtkamer	20+	A'dam
4 Louis	72	m	Zelf vrijwillig	Theologie WO	Gepensioneerd	Interreligieus	20+	A'dam
9a William	45	m	Werkt met 9b	Politologie WO	Eigen bedrijf	Diverse projecten	50+	A'dam
9b Mounia	41	v	2 ^e gen.Marokko	Sociologie WO	Eigen bedrijf	Diverse projecten		
13 Floor	31	v	Station "Floor"	Psychologie WO	Loondienst	Buurthuistransitie	20+	A'dam
III Welzijn/Zorg								
2 Merel	28	v		Opbouwwerk HBO	Loondienst	Huis van de Wijk	10+	A'dam
3 Nitai	47	m		VerpleegkundeHBO	Loondienst	Ecologische tuin	50+	R'dam
7 Ayoub	43	m	2 ^e gen.Marokko	Sociaal werk HBO	Loondienst/leid.	Huis van de Wijk	20+	A'dam
11 Jos	61	v	Getrouwd met	Sociaal werk HBO	Eigen bedrijf	Diverse projecten	100+	A'dam
14 Yvonne	52	v	+ Antropologie	Geschiedenis WO	Loondienst/leid.	Taalinstituut	100+	A'dam
15 Sophie	29	v		Pedagogiek HBO	Loondienst	Student in de wijk	20+	A'dam

Respondenten en maatschappelijke projecten

De steekproef bestaat uit twaalf mannen en acht vrouwen, in de leeftijd van 27 tot 72 jaar. Veertigers zijn oververtegenwoordigd. In tabel 1 worden de respondenten weergegeven. De voornamen zijn gefingeerd.

De nummering heeft betrekking op de volgorde waarin de interviews zijn afgenomen. Gelijktijdig geïnterviewde initiatiefnemers binnen één project hebben dan ook hetzelfde nummer. Op basis van opleiding, achtergrond en werkervaring zijn drie hoofdgroepen te onderscheiden: ontwerpen en kunst,

sociale wetenschappen en welzijnswerk. De meeste respondenten werken zelfstandig, een minderheid vervult een vergelijkbare functie in loondienst.

Bij de zoektocht naar buurtactiviteiten en ondernemingen bleek dat de ‘bottom up’ beweging in Amsterdam Nieuw West deels wordt gedragen door (hoogopgeleide!) “nieuwkomers” (zie inleiding). De voertaal van deze interviews is Engels.

De respondenten uit de eerste groep zijn ruimtelijk ontwerpers en kunstenaars en hebben recentelijk initiatieven en projecten geïnitieerd in het participatieveld. Zij zijn vooral actief in unieke buurtondernemingen die zij volgens een specifiek concept hebben opgezet en die vaak een tijdelijk en/of geïmproviseerd karakter hebben. Professionals uit deze groep lijken meer dan de overige respondenten te zoeken naar nieuwe organisatievormen. Binnen deze groep wordt actief gezocht naar nieuwe manieren van financiering, zoals *crowdfunding*. De respondenten uit de tweede groep zijn merendeels tien jaar of langer actief in het participatieveld en staan vooral bekend als participatiemakelaar. Zij zijn sociaalwetenschappelijk opgeleid en werken vooral in opdracht van (semi)-overheidsinstellingen. Respondenten uit de derde groep zijn opgeleid en/of werkzaam in welzijn, zorg of onderwijs.

Het belangrijkste onderscheid tussen participatiemakelaars en creatieve ondernemers is dat de creatieve professionals een product in de markt proberen neer te zetten, waarmee zij op termijn winst hopen te maken. Het kan gaan om – door vrijwilligers geproduceerde – opvoedfilms of kruiden, maar bijvoorbeeld ook om door vrijwilligers beheerde en naar verhouding aantrekkelijke of bruikbare (semi)openbare ruimtes – losloopegebied, stadslaboratorium – in bruikleen van de overheid en veelal gesponsord door ideële organisaties of – bij aanvang – met overheidssubsidies.

RESULTATEN

4 ONDUIDELIJKE GRENZEN

‘Dan Zou Ik Misschien De Directeur Zijn Omdat Ik Toevallig Dat Ben’

Men was genoodzaakt het orkest uit te breiden met een piano zoals in de grote schouwburgen. De door Schmucke gratis bespeelde piano werd naast de lessenaar van de dirigent gezet, en dit werd de vaste plaats van de onbezoldigde vrijwilliger. (...) Wie het leven kent, beseft ongetwijfeld dat Pons en Schmucke werden uitgebuit, om een modicus woord te gebruiken. Wat zij echter aan geld verloren, kregen zij terug door de achting en inschikkelijkheid die hun werden betoond.

- Honoré de Balzac, *Neef Pons*

Inleiding

Participatieprofessionals houden niet van grenzen. Zo hecht theoloog Louis (72) waarde aan het verbinden van diverse groeperingen in de samenleving:

Het eerste waar ik mij mee presenteer (...) is een interculturele werkgroep en die bestaat uit Turkse, een paar Marokkaanse, Nederlandse mensen. Een Surinamer zit er in. (...) Van allerlei religies dus ook door elkaar en ons doel is tussen de diverse bevolkingsgroepen die er zijn zaken in gesprek brengen of in beweging zetten. Wij zijn “inter”, roepen wij de laatste tijd. In-ter! Wij zijn dus niet van de eigen groep zus en de eigen groep zo, maar wij zijn inter. Wij willen steeds proberen verbindinglijnen te leggen of bruggen te slaan. (...) Die werkgroep bestaat nu al dik tien jaar.

De gepensioneerde dominee heeft zelfs de Islam bestudeerd om beter met de diverse groeperingen te kunnen samenwerken. Louis benadrukt de overeenkomsten tussen uiteenlopende groeperingen. Zo organiseerde hij met de werkgroep een portretgalerij van homoseksuele mannen en vrouwen, om de normaliteit van deze groep te benadrukken: “Dan zie je geen afwijkingen tussen jou en mij die hetero zijn of deze mannen vrouwen. (...) Dat hebben wij als werkgroep dus heel bewust gedaan”.

Diversiteit staat bij de meeste geïnterviewde participatieprofessionals hoog op de agenda. Zo ergert buurtondernemer Nina (40) zich aan de Turkse bezoeksters van het buurtcafé: “Turkish ladies drink tea. They insist on total exclusion. They insist on locking the doors. (...) They don’t want anybody. They wanna make their own tea”. Architect Gavino (27) moet hier evenmin veel van hebben: “I want everybody to be involved, but personally I don’t want to give let’s say carte blanche to this Turkish ladies that help us because I know already (...) that will only attract a certain community which is the Turkish community and that is something that (...) for me doesn’t work”. Gavino probeert diversiteit juist aan te moedigen, bijvoorbeeld door mensen te laten proeven van elkaars eten, wat aanvankelijk op enige

weerstand stuit: “For instance it’s also funny that there is a little bit of distrust in trying food from a different culture (...) so you really have to actively suggest: “Oh why don’t you try these?”.

Uit het bovenstaande blijkt dat participatieprofessionals er niet van houden als mensen zich in hun eigen groep verschansen of anderen veroordelen op grond van afkomst, geloofsovertuiging, eetgewoontes of seksuele geaardheid. In het algemeen lijken zij het participatieveld te beschouwen als een platte organisatie (Sennett, 2000) waarin teamleden op basis van gelijkwaardigheid werken aan niet altijd even duidelijk geformuleerde maar gemeenschappelijk veronderstelde doelstellingen.

Het gemeenschappelijke van die doelstellingen blijkt in de achterstandswijken echter deels voort te komen uit noodzaak. Zo gelooft leidinggevend opbouwerker Ayoub (43) wel dat mensen bereid zijn om elkaar te helpen: “Anders ga je niet in een wijk wonen of zo. Want je weet wel: hier wonen mensen boven je, beneden, links, rechts. Je moet wat met die mensen. Je bent ook wel in zekere zin een beetje afhankelijk van elkaar”.

Opbouw

In dit hoofdstuk wordt in relatie tot deelvraag 2 en op basis van de in paragraaf 2.2 behandelde theorie met betrekking tot teamwerk in flexibele organisaties onderzocht welke grenzen in de door participatieprofessionals toegepaste strategieën worden gebagatelliseerd dan wel ontkend. Verondersteld wordt dat participatieprofessionals – om het privatiseringsproces van onbeheersbare maatschappelijke problemen op microniveau te beheren – in de omgang met hun doelgroepen gebruik maken van ondernemersstrategieën gebaseerd op het ontkennen van verschillen.

Het ontkennen van verschillen neemt uiteenlopende vormen aan, die in de achtereenvolgende paragrafen behandeld zullen worden. Ten eerste vervaagt de grens tussen professionals en vrijwilligers. Ten tweede worden profijtverschillen gebagatelliseerd. Ten derde wordt een – onderhuids nog altijd aanwezige hiërarchie – ontkent. Ten vierde worden reële verschillen in slagingskansen en risicoconsequenties genegeerd. Ten vijfde worden belangen- en behoefteverschillen gebagatelliseerd. Tot slot wordt voorbij gegaan aan reële beperkingen.

4.1 Professional en vrijwilliger

“En ze krijgen wel echt een mooi pakje weet je wel”

Deze paragraaf gaat over de vervagende grenzen tussen professionals en vrijwilligers, die achtereenvolgens tot uitdrukking komt in de flexibilisering van het personeelsbestand, het vervangen van reële professionele status door fysieke symbolen, het ontkennen van verschillen tussen aangenaam en minder aangenaam werk, de ambivalente houding ten opzichte van vakmanschap dat ten behoeve van de juiste werkhouding in toenemende mate wordt gebagatelliseerd.

Flexibilisering

Het verschil tussen respectievelijk professionals, semiprofessionals en vrijwilligers is niet altijd duidelijk. Betaalde medewerkers worden steeds vaker deels of tijdelijk vervangen door onbetaalde medewerkers. Zo stelt leidinggevende en voormalig opbouwwerker Ayoub (43): “nou proberen we – we moeten ook wel – dat de beheerders en baliemedewerkers ook ondersteund worden door vrijwilligers.” Soms vervullen vrijwilligers zelfs belangrijke taken, waarvoor specifieke kennis en/of vaardigheden benodigd zijn. Verder beschikt Merel over een vrijwillige tolk, die zowel Arabisch, Marokkaans als Egyptisch spreekt: “Dat is ook wel omdat er te weinig budget is eigenlijk en ook omdat we vinden dat de vrouwen zelf ook moeten leren dat het niet vanzelfsprekend is dat er altijd een tolk aanwezig is”. Ook Ayoub geeft de voorkeur aan hoog gekwalificeerde vrijwilligers:

Is er bijvoorbeeld iemand die heel goed kan schilderen die jullie kan helpen – want dan hoeft je niet per se een professional in te huren – die je misschien een vrijwilligersvergoeding kan geven of sterker nog: als die het helemaal gratis zou willen doen omdat ie het leuk vindt om te doen.

Het taal- en inburgeringsinstituut waar leidinggevende Yvonne (56) werkt is onderdeel van een grote welzijnsorganisatie. Omdat de taalaanbieder werkt met aanbestedingen, werken de tientallen taaldocenten uitsluitend op freelancebasis. Ook projectontwikkelaar Rein (54) is zich bewust van de noodzaak om snel in te kunnen spelen op veranderingen: “Sterker nog: daarom hebben we zo’n flexibel ding [organisatie], want dan kunnen we anticiperen. Dat is onze grote kracht”.

Uit het bovenstaande blijkt dat welzijnsorganisaties en door participatieprofessionals geleide organisaties bereid zijn “de interne structuur van de onderneming te laten bepalen door de veranderende behoeften van de buitenwereld” (Sennett, 2000, pp. 53-54). Zij hebben hun personeelsbestand geflexibiliseerd en maken waar mogelijk gebruik van vrijwilligers, waarmee het verschil tussen professionals en vrijwilligers letterlijk vervaagt.

Het ontbreken van professionele status maskeren met fysieke statussymbolen

Volgens de relatief onervaren participatieprofessional Gavino (27) is het niet eenvoudig om vrijwilligers gemotiveerd te houden:

You need to continuously stimulate the engagement of these *vrijwilligers*. (...) What is let’s say part of my job, is also trying to stimulate this feeling in them. It’s not easy. (...) They can feel treated like: “Yeah what am I doing?!” (...) What you would like to develop in them is – ehm yeah for them – to really care about it and therefore wanting to do something for it.

Gavino zoekt antwoorden op de vraag waarom onbezoldigde medewerkers die niet direct belang hebben bij hun werkzaamheden en niet over enige professionele status beschikken zich zouden inspannen. Essentiële verschillen tussen professionals en vrijwilligers kunnen bijvoorbeeld gecamoufleerd worden

met een uniform of ander fysiek statussymbool. Zo laat Gavino workshopdeelnemers een contract tekenen: “Everybody had to put their signature on this big sheet of paper. (...) Psychologically there is a level of being part of it when you physically sign something”, en heeft Floor (31) het plan opgevat vaste vrijwilligers te voorzien van een uniform:

Dan zeggen ze je krijgt een jaarcontract en na een jaar (...) als het dan niet naar onze zin gaat of niet naar jouw zin gaat dan stoppen we d'r mee en dan gaan we evolueren. Dus die behandelen ze eigenlijk ook echt als volwaardige werknemers zeg maar en (...) dat schijnt heel goed te gaan. (...) Maar je beloont ze niet of zo daarnaar, maar het is wel weer zo dat ze dus beloond worden blijkbaar door het werk wat ze doen, de voldoening die ze krijgen, en ze krijgen wel echt een mooi pakje weet je wel: zo'n jasje van Tante Corrie. (...) Daarmee wordt ook gezegd: een buitenstaander ziet jou als Tante Corrie. Net zoals een politieagent. (...) Je moet ook aan bepaalde voorwaarden voldoen weet je. Dat is belangrijk: dat je een bepaalde kwaliteit levert. (...) Functioneringsgesprekken voeren ja. Dat soort dingen.

Een andere manier waarop Floor in het buurtrestaurant een hiërarchie tussen vrijwilligers onderling suggereert is de titel “chef” voor afzonderlijke vrijwilligers. Opvallend is dat de hiërarchie bij andere participatieprofessionals aanwezig lijkt, maar niet wordt benoemd (paragraaf 4.3), terwijl de binnen het buurtrestaurant in het leven geroepen hiërarchie niet werkelijk bestaat, aangezien geen enkele medewerker binnen de dagelijkse praktijk van het buurtrestaurant over enige invloed of sancties beschikt:

Hiërarchie moet eigenlijk niet bestaan en aan de andere kant hebben zó veel mensen daar zó chronisch hard behoefte aan: gewoon wie is de baas en daarom heb je gewoon ehm: de chef is ook op die avond de baas. Dat moet ook gewoon duidelijk zijn: die is de baas. (...) Maar dat betekent niet dat bijvoorbeeld degene van de bediening [niet] weer zijn eigen chef kan zijn van iets anders. Dus die wordt dan chef kassa bijvoorbeeld: die regelt dan dus ook alles wat in de kassa is.

Zo wordt een gebrek aan middelen om enige invloed uit te oefenen met de eufemistische benaming “chef” ontkend, waarmee tevens de individuele verantwoordelijkheid wordt gemaximaliseerd.

Rein (54), die zijn tuinmannen evenals de Rotterdamse vrijwilligersorganisatie met politieagenten vergelijkt (zie paragraaf 5.2) voert de volgende redenen aan voor een uniform:

Het is gewoon puur marketing. Nu vindt niemand groen meer leuk. Als mensen een tuinman zien als net zoiets als een dokter of een advocaat: wil iedereen het worden. (...) Daarom ben ik bezig met die folders, met het uniform, met *upgrading*. Ik ben bezig met wetenschap.

Rein verhoogt met de fysieke statussymbolen dus het maatschappelijke aanzien van zijn tuinmannen.

Ontkenning statusverschillen tussen werkzaamheden

Het *upgraden* van werkzaamheden lijkt echter vooral van belang met betrekking tot onvermijdelijke en fysieke werkzaamheden als het verlenen van zorg, schoonmaken en bedienen – door Arendt (1994) arbeid genoemd – met een betrekkelijk lage status, zoals in het geval van de door Floor beschreven Rotterdamse zorgvrijwilligers. Het volstrekt negeren van enig verschil in status tussen verschillende werkzaamheden is echter een andere methode. Zo ontkent Floor dat het schoonmaken van wc's door de meeste mensen als een minder prettig klusje wordt beschouwd:

Nou hier is een poetsmiertje bijvoorbeeld, die daar nu binnen komt. (...) Die vindt het geen enkel probleem! (...) Zoals jij zou denken van: (...) wc's schoonmaken wil toch niemand, en andere mensen die genieten daarvan als iets gewoon supermooi glimt als je d'r geweest bent weet je wel. Die vinden dat dan weer wel leuk om te doen. En we hebben vaak mensen in de bediening die vinden dat geen probleem. Het hoort bij je takenpakket: jij doet het espressoapparaat, de tap, ruimte en de wc-tjes. (...) Dat zijn mijn taken (...) en de kok die doet het putje. Ja ik bedoel in de keuken. Ook vies. Dat vindt Loes misschien weer veel viezer.

Uit onderzoek van Thomas Kampen (2014) blijkt echter dat het schoonmaken van toiletten door vrijwilligers vaak genoemd wordt als directe aanleiding om met het werk te stoppen. Kampen verklaart dit door de lage status van deze werkzaamheden. Eén van de positieve gevolgen van vrijwilligerswerk is volgens Kampen dat mensen hierdoor in staat worden gesteld om hun geschonden levensverhaal te herstellen. Het schoonmaken van toiletten lijkt hiervoor minder geschikt. Dergelijke statusverschillen worden echter door veel participatieprofessionals gebagatelliseerd, een ontkenning die zij kracht bijzetten door zelf af en toe een ongeschoold, onge oefend klusje aan te pakken (zie ook paragraaf 5.6). Zo vertelt William (45): “Kijk als ik dat klussenteam meehelp doe ik ook een hesje aan. Ja dan kunnen mensen denken: “Hee dat is iemand die een taakstraf doet”, maar ja, dat boeit me gewoon helemaal niet”. William heeft echter een eigen bedrijf en woont elders, terwijl de door hem aangestuurde klussers veelal in een uitkeringssituatie verkeren.

In paragraaf 4.3 zullen we zien dat vrijwilligers met een beroep op de noodzaak van de klus eveneens verleid worden tot het oprapen van hondenuitwerpselen. Ook een vaste takenverdeling wordt door verschillende professionals gebruikt om mensen het werk met de laagste status te laten doen. Zo vertelt Jasper (47): “Maar als je dan zegt: ja je zit in de horeca: ja, daar hoort ook bij dat je af en toe moet afwassen, *it's part of the deal*. Als je op het veld staat: je moet ook af en toe poep ruimen” en heeft Floor het schoonmaken van wc's op vergelijkbare wijze in ondergebracht in een – nadrukkelijk vrij te kiezen – takenpakket:

Nee dat hoort gewoon bij de avonddienst. (...) Aan het einde van de avonddienst moet je gewoon de wc schoonmaken. (...) Dat is dus vaak de vrijwilliger. Die doet de hele voorkant zeg maar (...) De bar maakt ie

schoon en die haalt even een bezem door de zaak en die doet de wc-tjes – dat doet die vrijwilliger – maar de chef doet de hele keuken. Ja. Die heeft ie ook vies gemaakt. Daar heeft ie z'n geld mee verdiend.

Hoewel de “chefs” in de meeste gevallen niet werkelijk geld verdienen (zie paragraaf 4.4) lijken zij tenminste gevrijwaard van het schoonmaken van de wc's. Ook buurondernemer Elsbeth (42) heeft een schema voor de toiletten, dat wordt bijgehouden door haar enige betaalde freelancemedewerkster, die elke ochtend het werk verdeeld. Op de vraag of er wel eens mensen zijn die weigeren toiletten schoon te maken antwoordt Elsbeth:

Dat heeft nog nooit iemand geroepen. (...) We hebben een schema. Als iemand de wc schoonmaakt dan vult ie z'n naam in en als iemand dat vaak doet dan kunnen anderen dat ook zien weet je. Dan kun je ook zien van: “Ja hallo!” (...) Maar op zich...ehm [stiltte] we vra...ja dat regelt zichzelf...dat is echt g...ja...d'r zijn wel een aantal mensen die het eh [stiltte] ja ik ga straks even kijken op dat schema, of dat nog goed wordt ingevuld. Maar (...) daar is wel een groot verantwoordelijkheidsbesef ehm zeg maar met elkaar.

Het schoonmaken van de wc's blijkt zichzelf te regelen. In de praktijk betekent dit vooral dat initiatiefnemer Elsbeth er geen omkijken meer naar heeft. Zij lijkt het dan ook lastig te vinden om erover te praten. Verder valt op dat zij het schoonmaken van de toiletten van haar onderneming beschouwt als een gezamenlijke verantwoordelijkheid van de vrijwilligers. Ondanks de kritische kanttekening van Kampen (2014) met betrekking tot het schoonmaken van toiletten dragen de werkzaamheden bij het kruidenbedrijf volgens Elsbeth bij aan het gevoel van eigenwaarde van de vrijwilligers: “Het is gewoon het is voor mensen hun werk. Ze gaan naar hun werk. Het is gewoon hun eigenwaarde ook”. Uit deze opmerking blijkt bovendien dat Elsbeth werk vooral relateert aan eigenwaarde, en minder aan een financiële beloning (zie paragraaf 4.2). Hoewel in paragraaf 2.3 werd gesteld dat betaald werk een voorwaarde is voor een goed gevoel van eigenwaarde, is vrijwilligerswerk dus ondanks het ontbreken van betaling volgens haar een goed alternatief. Onduidelijk blijft of de eigenwaarde van vrijwilligers hiermee structureel op peil gehouden kan worden.

De ambivalente houding ten opzicht van vakmanschap

Diverse participatieprofessionals maken op enig moment gebruik van semiprofessionals. Zo werkt Elsbeth met een freelancer met vakkennis van tuinieren, die echter in de praktijk vooral belast is met het begeleiden van vrijwilligers: “Zij stuurt het aan hee?”.

Het opwaarderen van vrijwilligers naar de status van *would-be* ondernemer wordt soms gebruikt als een strategie om vrijwilligers in een noodgedwongen verantwoordelijke positie te manoeuvreren (zie paragraaf 2.3). Zo maakt Floor (31) gebruik van buurtbewoners met ondernemersambities (zie paragraaf 4.4). De semiprofessionals van het buurtrestaurant representeren dus letterlijk de overgang – of grens – tussen een reguliere baan en vrijwilligerswerk, wat doorschemert in de woordkeus van Floor: “Mensen die dan bijvoorbeeld hier ondernemertje [kapt zin af]”.

Om inzicht te krijgen op het schemergebied waarin de gemiddelde semiprofessional opereert zijn de tuinmannen van Rein – binnen zijn maatschappelijke projecten zowel doelstelling, motivatie als kernconcept – het meest geschikt. Hun overgangspositie blijkt onder meer uit de slechte betaling, waar Rein niet geheimzinnig over doet: “Da’s echt bizar dat ze [het] dus ondanks dat we mensen slecht betalen toch verschrikkelijk leuk vinden bij ons”. Hoewel Rein de tuinmannen op vergelijkbare wijze selecteert als zijn vrijwilligers: “Laat ze maar een hele zomer wieden. (...) Nou dan gaan die mensen twijfelen aan het feit of ze wel of niet: waar ben ik terecht gekomen. Nou als ze dan blijven: dat is een goed teken”, trekt hij een duidelijke grens met vrijwilligers: “Als je dus iemand inhuurt, bijvoorbeeld voor de begeleiding van vrijwilligers, maar zelf gedraagt ie zich als een vrijwilliger: ja daar heb je niks aan”. Ook bij hun beoordeling staat het onderscheid met vrijwilligers centraal: “Dan vraag ik het aan mensen en die zeggen: “Nou nee daar heb ik niks aan want hij vraagt steeds dingen en hij is eigenlijk hetzelfde als de vrijwilligers.” Nou het is geen tuinman. Dus helaas. Dan zeg ik nou dat is niks voor jou”.

De tuinman onderscheidt zich van vrijwilligers door het verschil in bagage: de tuinman moet beschikken over ruime professionele ervaring: “Tien jaar groene ervaring of tien jaar sociale ervaring. Anders kom je niet binnen”. Vakmanschap en ervaring zijn basisvoorwaarden: “Want ja je moet wel ervaring hebben. Die test ik uit”. Zoals we eerder zagen bij andere professionals is de werkhouding echter nog belangrijker: “Skills heb ik nodig. En ik heb ontdekt dat dat veel meer in de persoon zit, in hun karakter, dan in hun kennis. Maar die kennis is ook heel belangrijk. Aanwezigheid. Vakmanschap”.

In paragraaf 2.2 bleek dat flexibele organisaties het potentieel en de samenwerkingsbereidheid van werknemers, ondanks de selectie vooraf op vakmanschap en ervaring, verkiezen boven de laatstgenoemde competenties (Sennett, 2000). Rein huldigt – met een beroep op acquisitie – vergelijkbare principes:

Je kan niet alleen vakmanschap meebrengen. Je snapt ook Magrite dat iemand die alleen vakmanschap meebrengt: ja daar kan ik verdomd weinig mee. Iemand die in de acquisitie zou kunnen dan zeg ik zo ga maar proberen om een werk binnen te halen. Als je het krijgt, krijg jij het geld. Dat kan ik ook doen.

Interessant is dat het in dit geval niet gaat om het onderscheid tussen werknemer en werkgever maar tussen tuinmannen en vrijwilligers. In feite betekent dit dat het recht op (minimale!) betaling – het voornaamste positieverschil tussen tuinmannen en vrijwilligers – afhangt van het vermogen om opdrachten binnen te halen. Wie gewoon arbeid – hoe noodzakelijk ook – verricht kan volgens bovenstaande redenering dan ook niet langer aanspraak maken op betaling. Door het hele proces te vergelijken met een spel wordt dit feit aan het zicht onttrokken: “Als iemand vindt dat ie een spits is en dat ie kan scoren dan wil ik goals zien. Zie ik geen goals dan denk ik joh je bent geen spits. Ga maar verdedigen. Kan je dat ook niet dan ben je weg. Zo simpel is het”. In paragraaf 5.6 blijkt echter dat “goals” door Rein vooral worden opgevat als het pakken van financiële kansen. Opvallend is dat Rein voor zijn strategieën inspiratie opdoet bij ondernemers: “Ik heb dit ook niet zelf [bedacht:] dit kijk ik van ondernemers af”.

Door Beck (2000) worden semiprofessionals – minder eufemistisch – *halfemployed* genoemd, waarbij Beck hun onzekere arbeidsomstandigheden benadrukt. Omdat freelancers niet meer dan honderdtwintig dagen mogen werken: “Als ze meer werken dan zijn ze geen freelancers meer”, moeten tuinmannen voor volledige financiële zelfstandigheid hun inkomen elders aanvullen. Rein ontkent dan ook niet dat weinig mensen vrijwillig voor zo’n positie kiezen: “D’r is niemand die van een goeie carrière een tuinman wordt. (...) De meerderheid van de tuinmannen die hebben allemaal de onderkant van de samenleving al een keer gezien”.

Hoewel Rein niet graag de portemonnee trekt voor vakmanschap geeft hij zonder schaamte toe vakmensen te gebruiken:

Die persoon is een instituut van kennis, kunde en netwerk. (...) Dat is gewoon iets wat je kunt gebruiken. Man dat zijn mijn dingen waar ik op organiseer. (...) Die hebben een boodschap. Heel interessant. Daar leer ik veel van. Dus ik gebruik ze. Ik geniet ervan en ik leer ervan. (...) Gebruiken is voor mij oké.

Het ontkennen van vakmanschap ten behoeve van de juiste werkhouding

Vakmanschap, hoe nuttig ook, blijkt in de praktijk echter bepaalde nadelen te hebben. Zo is het verloop bij Rein minder groot geworden sinds hij jonge mensen – niet gehinderd door een overmaat aan kennis – in de coördinatie heeft aangesteld. Dit komt overeen met de observaties van Sennett met betrekking tot flexibele organisaties: “Naarmate iemands ervaring toeneemt, vermindert de waarde ervan” (Sennett, 2000, p. 100). Het uit de organisatie weren van vakmanschap en ervaring wordt door Rein paradoxaal genoeg “professionalisering” genoemd:

Nou nu raak ik dus niemand meer kwijt. Dat is ook wel apart. Vroeger gingen d’r wel zo tien eruit hee. (...) Het heeft te maken met de professionalisering van ons team en praktijk. (...) Dat je dus dames van dertig in de coördinatie hebt gezet en die zijn minder gekleurd (...) dan vaklui. Want vaklui die weten al hoe het gaat. Die moeten iets afleren. Maar die dertigers die stappen zo in.

Verder blijkt de eerdergenoemde positieve basishouding een belangrijke voorwaarde om het tot semiprofessional te schoppen: “Die tuinmannen die hebben we keihard nodig: alleen als ze vrolijk en positief zijn. Dus iemand die niet lekker in zijn vel zit daar hebben we ook eigenlijk niks aan”. De vrijwilliger onderscheidt zich volgens Rein dan ook vooral van de tuinman door pathologische eigenschappen: “Een therapeut moet minder ziek zijn dan een patiënt. Dus als mijn tuinman meer neurotisch of slap is of depressief dan de mensen: ja dan werkt het niet”. Met andere woorden: de vrijwilliger is een patiënt, en de tuinman is een therapeut. Essentieel blijkt dat de tuinman zich niet op de borst klopt over zijn vakmanschap:

Als ik dus iemand zonder vakmanschap inbreng, dan leert ie dat vakmanschap nooit. Dus ik heb vakmensen nodig die zich 180 graden omdraaien. Als ze dat niet doen dan gaan ze mij de les lezen want ze weten het allemaal beter dan ik hee. (...) “Ja maar het is zo’n chaos hier”, en dit en dat. Ik zeg: “Hee joh

zou jij je kop eens willen houden. (...) Want als je mijn [onverstaanbaar]-teit niet accepteert dan kun je nou weggaan hee. Want ik weet dondersgoed wat ik doe hier hee. Snap je 'm? (...) Let op hee jongen”.

Het onderscheid tussen een vrijwilliger en een tuinman is dan ook niet altijd even vanzelfsprekend. Zo ontmoet Rein aanzienlijke weerstand bij vakmensen zodra zij ontdekken dat zij geen rechten kunnen ontlenen aan elders opgedane kennis en ervaring:

Maar iemand die in het begin rondloopt die heeft vaak die neiging dat ze dus niet die *downfall* willen maken. Het is eigenlijk geen *downfall* maar die vinden dan: “Ja maar ik ben geen vrijwilliger, ik ga vrijwilligers begeleiden” [zet een gek stemmetje op], weet je wel? Zo'n houding.

Hoewel het dus niet eenvoudig is om de status van semiprofessional te bereiken betekent dit niet dat de tuinman zich beter mag voelen dan de vrijwilliger. Ook Nina (40) uit haar weerzin tegen aanmatigend gedrag: “I don't like when somebody monopolizes anything. I didn't like (...) recall “I'm a masterpiece”. No you're not: you are in collaboration”. In het geval van Nina gaat het om kunstenaars die een – minimaal – betaalde opdracht krijgen voor een muurschildering in de wijk. Uit beide voorbeelden blijkt echter dat het erkennen van verschillen in vakmanschap en ervaring wordt vervangen door het benadrukken van moreel getinte verschillen in werkhouding.

Samenvatting

Uit deze paragraaf blijkt dat verschillen tussen professionals en vrijwilligers op verschillende manieren worden ontkend. Ten eerste brengt de flexibilisering van het personeelsbestand van voormalige welzijnsorganisaties met zich mee dat voorheen betaalde functies indien mogelijk worden vervangen door vrijwilligerswerk. Ten tweede nemen diverse professionals hun toevlucht tot het met fysieke statussymbolen als uniformen en contracten compenseren van een gebrek aan reële professionele status van vrijwilligers. Ten derde worden verschillen in de aard van werkzaamheden gebagatelliseerd, waarmee het onbetaald verrichten van voorheen als onprettig – waaronder de omgang met uitwerpselen – bekend staande maar noodzakelijke klusjes wordt gelegitimeerd. Ten slotte blijkt dat verschillen in vakmanschap worden ontkend ten behoeve van het benadrukken van moreel getinte verschillen in werkhouding.

4.2 Het ontkennen van verschillen in beloning

“Een dakloze die hoort bij de zeventien procent best verdienende mensen van de wereld hee?”

Zoals we zagen in paragraaf 2.2 veronderstellen teamleiders bij alle teamleden dezelfde motivatie. Het in de praktijk van de participatieprofessionals alomtegenwoordige samengaan van financiële winst met idealistische doelstellingen lijkt deze strategie echter in de weg te staan. Deze paragraaf gaat dan ook over het ontkennen van beloningsverschillen.

In paragraaf 4.1 werd duidelijk dat er sprake is van een verschuiving van betaald naar onbetaald werk. Participatiemakelaar Jos (61) beschrijft hoe sommige functies van welzijnswerkers ten gevolge van de bezuinigingen in het welzijnswerk geleidelijk worden overgenomen door vrijwilligers, bijvoorbeeld bij een door haar gecoördineerd sociaal spreekuur, gerund door zowel buurtbewoners als specifiek opgeleide welzijnswerkers. Zij ziet de vrijwilligers en professionals als complementair:

Je kan het ook zien als een soort voorportaal wat nodig is en waar je allerlei verbindingen maakt met de professionals, maar waar je zorgt dat mensen die een brief niet goed kunnen lezen: daar is een professional niet voor. Dus het is ook aanvullend op elkaar.

Een deel van het oorspronkelijke welzijnswerk wordt dus door vrijwilligers overgenomen, zoals we eerder zagen in het opbouwwerk. Jos legitimeert dit met een beroep op de betrekkelijke eenvoud van de werkzaamheden. Opvallend is wel dat zij er vanuit gaat dat deze eenvoudige vormen van hulpverlening – die door burgers als onmisbaar worden beschouwd – onbetaald zullen worden verleend: door ervaringsdeskundigen of door HBO-ers “die niet aan een baan komen”. Jos laat oplossingen waarbij laagopgeleide mensen tegen betaling eenvoudige vormen van hulp verlenen buiten beschouwing.

Het bovenstaande suggereert dat de werkzaamheden van participatiemakelaars – met name het zien van financiële kansen – in de nabije toekomst tot de schaarse betaalde vormen van sociaal werk zullen behoren. Het werk van klassieke *hulpverleners* wordt immers deels overgenomen door burgers. Dit houdt een risico in dat minder eenvoudig werk, waarvoor wel enige opleiding of specifieke kennis noodzakelijk is, eveneens door vrijwilligers wordt uitgevoerd. Zo zagen we in paragraaf 4.1 dat opbouwwerker Merel beschikt over een hooggekwalificeerde, maar desalniettemin onbezoldigde tolk. Dit betekent dat een beroep op de noodzakelijkheid van het werk evenmin als een beroep op specifieke vaardigheden als doorslaggevende argumenten worden beschouwd voor een financiële beloning, waarmee het belang van mensen om in hun levensonderhoud te voorzien wordt ontkend.

Het legitimeren van gebrek aan betaling

In het bovenstaande wordt het ontbreken van betaling paradoxaal genoeg zowel gelegitimeerd door de noodzaak van het werk als door de betrekkelijke eenvoud ervan. Rein gebruikt een andere tactiek om het gebruik van onbezoldigde werkrachten te legitimeren: “Ik bedoel: een dakloze die hoort bij de zeventien procent best verdienende mensen van de wereld hee? Met z’n vijfhonderd euro daklozentoeslag. (...) Dus in feite is alles heel erg relatief. (...) Dus het gaat helemaal niet om geld”. Uiteindelijk blijkt geld dus vooral erg relatief, wat in de praktijk vooral betekent dat Rein evenmin als andere participatieprofessionals graag over geld – zowel door de groene idealist Nitai (47) als door opbouwwerker Merel (28) eufemistisch aangeduid met “centjes” – in discussie gaat. Over zijn tuinmannen zegt Rein: “Dus iemand die meer geld wil krijgt nooit meer geld. Want dat is nou eenmaal de regel: ik verdien niet meer dan de rest. (...) Dus daar gaan we niet over discussiëren”. In dit geval bestaat het leidinggevende concept (zie paragraaf 4.3) dus uit een eenvoudige basisregel: omdat geld relatief is, verdienen we gewoon allemaal evenveel. Het is opvallend

dat de medewerkers Rein echter wel persoonlijk aanspreken op hun in vergelijking met een dakloze heel aardige inkomen: “Ja als ze ergens een hekel aan hebben, is het wel aan mijn vastberadenheid. Want ja iedereen wil meer verdienen. En de één zegt: ja maar ik doe eigenlijk veel meer en die andere krijgt evenveel. Ik zeg: “Ja nou én?!”. Snap je ‘m?’”.

Rein ontkent met de voorgaande uitspraken het verschil in geleverde inspanningen tussen de ene en de andere medewerker. De meeste participatieprofessionals ontkennen echter vooral de noodzaak om middels verrichte werkzaamheden in het eigen levensonderhoud te voorzien, vaak met een beroep op de winst voor de buurt. Rein ziet het probleem niet: “Wie doet er iets fout? Niemand toch? En gebruik ik die mensen dan? Die mensen gaan gelukkig weer naar huis. De klus is geklaard. D’r is heel veel opgeknapt. Zij zijn tevreden. De bewoners zijn tevreden. Iedereen is tevreden.” Buurtondernemer Elsbeth (42) vertelt over haar vrijwilligers: “Ze hebben gewoon een hele leuke dag gehad en ze zijn ook echt helemaal trots van: dit is mijn tuin. (...) Er gebeuren eigenlijk allemaal hele mooie dingen hier.”

Het claimen van vrijwilligheid

Het begrip vrijwilligheid wordt soms geclaimd door professionals, waarmee het belangrijkste kenmerk ervan – gebrek aan betaling – wordt gebagatelliseerd. Dit leidt soms tot cryptische uitspraken. Zo stelt buurtondernemer Adriaan (60): “De bereidheid om vrijwillig iets te willen en de kans te krijgen is van cruciaal belang voor dit soort projecten”.

Diverse participatieprofessionals benadrukken de vele uren die zij in hun onderneming hebben geïnvesteerd, waarmee zij het verschil tussen investeren in toekomstige inkomsten en belangeloos bijdragen aan collectieve doelstellingen negeren. Zo benadrukt Adriaan “een enorme component gewoon vrijwilligheid, ook in mijn geval. De uren (...) die kan je niet tellen” en stelt Floor:

Alles wat je verdient ga je weer investeren en dan ben je ook vrijwilliger. (...) Als je aan heel veel ondernemers dus vraagt – ook succesvolle ondernemers – zijn ze ook nog voor een heel groot deel van de tijd vrijwilliger. Want als ondernemer ben je gewoon 24/7. (...) De eerste jaren maak je vaak verlies weet je wel. Dan ben je aan ’t investeren, ben je aan ’t investeren.

De investeringen van succesvolle ondernemers – die immers per definitie winst maken – aan de eigen onderneming vallen echter niet onder de noemer vrijwilligheid. Vrijwilligheid betekent immers dat iemand belangeloos bijdraagt aan een maatschappelijke doelstelling. De verwarring wordt veroorzaakt door het gegeven dat de maatschappelijke projecten van diverse participatieprofessionals tevens winstgevende ondernemingen zijn. Investerings van initiatiefnemers in de eigen onderneming en een vrijwillige bijdrage aan de beoogde maatschappelijke doelstellingen zijn dan ook moeilijk van elkaar te onderscheiden. Zo zijn positieve filmpjes voor, over en door buurtbewoners – waar opdrachtgevers grif voor betalen – onderdeel van het verdienmodel van buurtondernemer Paul (50). De vraag of hij zich thuis voelt in de participatiesamenleving beantwoordt Paul dan ook bevestigend:

Sterker nog: we benutten 'm ten volste en ik denk dat we voor een heel groot gedeelte daar ook wel in voorop lopen, dat we zeggen van ja participatie: goed. Geld verdienen d'r mee hee, want dat is wat we vijf jaar al doen hee. Dus op het moment dat je iets doet voor de buurt, dan hoort daar ook gewoon een beloning bij.

Hoewel Paul het vanzelfsprekend vindt dat hij zelf een beloning krijgt voor zijn – initiërende – activiteiten, spreekt het voor hem eveneens vanzelf dat zijn vrijwilligers – die ook iets doen voor de buurt – hier niets mee verdienen.

Het gelijkstellen van ondernemerswinst met winst voor de buurt

Stedenbouwkundige Elsbeth (42) verkoopt kruiden en kant-en-klare salades aan dertien vaste klanten, waaronder toonaangevende horecagelegenheden. De kruidentuin is aangelegd op een braakliggend terrein in een achterstandswijk. Vanuit een prijsvraag werd de vraag gesteld wat er met behulp van bewoners in de wijk ontwikkeld zou kunnen worden: “Om een bijdrage te leveren aan een prettiger woonmilieu eigenlijk. Maar ook zeg maar daarin mensen duidelijk te betrekken”. Elsbeth bedacht een oplossing voor zowel het tekort aan aantrekkelijke openbare ruimtes als de “kommer en kwel” van de buurtbewoners:

Dus ja: een kruidentuin. (...) Er zijn allemaal wel plekken in die wijken, maar die zijn heel erg gericht op de doelgroepen die de meeste overlast veroorzaken. (...) En dan is de ruimte op. (...) Het zou wel heel leuk zijn als er (...) breder plekken die voor veel groepen tegelijk aantrekkelijk zijn zeg maar. Op de één of andere manier wordt het gewoon altijd heel erg functioneel ingericht.

Ondanks de nadruk op de brede toegankelijkheid van het terrein en de geëtaaleerde weerzin tegen de functionele inrichting van de openbare ruimtes in de wijk, is het kruidenbedrijf echter vier dagen per week afgesloten, en bovendien opvallend functioneel ingericht, met goed onderhouden kruidenbedden keurig in het gelid. Wel zijn er – langs de randen – enkele zitplekken en speelhoekjes ingericht.

Er werken inmiddels vijftientig vrijwilligers in de tuin. Desondanks benadrukt Elsbeth dat het gaat om een echt bedrijf: “We willen wel gewoon een product neerzetten (...) en dat doen we met mensen die een afstand hebben tot de arbeidsmarkt.” Naast het creëren van een beter woonmilieu, speelt individuele talentontwikkeling een rol: “Eigenlijk ook wel het idee dat mensen dan op een gegeven moment ook wel zo groeien dat ze dan doorgroeien naar betaald werk”. Binnen het kruidenbedrijf zijn echter geen vacatures voor betaald werk die kunnen worden ingevuld door buurtbewoners zonder specialistische kennis. Verder is er een winstoogmerk: het bedrijf heeft vaste betalende klanten, die bestellingen doen die gewoon “op tijd geleverd” moeten worden.

Sociaal ondernemen is volgens Elsbeth ingewikkeld: “In eerste instantie was dat natuurlijk gewoon wel mijn droom of mijn ideaal dat de tuin dan wordt overgenomen door de mensen en dat we de mensen opleiden. Maar zoveel tijd heb ik gewoon niet. (...) Dat ze het bedrijf gewoon overnemen van mij. Weet je: ik ben nu nog verantwoordelijk”. Elsbeth spreekt haar voorkeur uit voor een kruidenbedrijf waar zij geen omkijken meer naar heeft, maar dat bleek helaas “te hoog gegrepen”.

Op een ander braakliggend maar omheind terrein in bruikleen van de gemeente Rotterdam is het stedenbouwkundige Jasper (47) echter wel gelukt om een onderneming zeven dagen per week draaiende te houden met vrijwilligers: “we hebben ons al voor een heel groot deel teruggetrokken”. De toegang van de hondenspeeltuin kost geld: in januari 2014 was dat twee euro, maar inmiddels – mei 2015 – is het bedrag verhoogd naar tweeënhalve euro.

Dus je komt hier met je hond en je pakt een kop koffie. (...) Dat je een soort focus hebt ja, over wat dat ontmoeten dan moet zijn, zonder dat daar allerlei dingen bij komen die het allemaal weer ingewikkeld maken. Dus dat maakt dat het buurthuis van de toekomst is.

De focus ligt dus op ontmoetingen binnen een idealiter zelfredzame onderneming – “een soort van buurthuis maar ook weer niet” – waaraan hooguit een eenmalige subsidie wordt verstrekt. Jasper wil dan ook op elke potentiële locatie eerst onderzoeken of er draagvlak is voor een verdienmodel, een proces dat door hem “kwartiermaken” wordt genoemd. Wel denkt Jasper – evenals andere respondenten – dat de overheid altijd een beetje mee zal moeten helpen: “ondanks het feit dat wij voor een heel groot deel zeg maar onze eigen broek omhoog kunnen houden (...) als er hier commerciële huur voor deze gronden gevraagd wordt, dan houdt het meteen op”.

Zowel Elsbeth als Jasper streven op termijn echter nadrukkelijk een winstgevende onderneming na. Waar faciliteiten als een leegstaand bedrijfspand volgens Floor echter met scheve ogen bekeken worden door concurrerende ondernemers, zijn sociale buurtondernemers vanwege hun idealistische doelstellingen in zekere zin onschendbaar voor dergelijke protesten. Ironisch genoeg versterkt het etaleren van idealistische sponsors de suggestie van belangeloosheid, terwijl deze de ondernemingen(!) financieel gezien op extra voorsprong zetten. Het maken van winst wordt in dit geval dus gepresenteerd als winst voor iedereen in de buurt, waarmee de grens tussen winstbejag en onbezoldigd bijdragen aan een winstgevende onderneming met een beroep op de algemene winst voor de buurt wordt ontkend.

Vrijwilligerswerk als betaalmiddel

Het bezichtigen van een – weinig commerciële – film in de kas van de kruidentuin kost vijf euro. De prijs van de hondenspeeltuin is recentelijk verhoogd, wat volgens Jasper echter geen probleem is: “Daar hebben we onderzoek naar gedaan en mensen die vinden het ook prima als het naar de drie gaat. Dan hebben ze het er nog steeds voor over om hier te komen.” Een oplossing voor mogelijke uitsluiting is dat minder draagkrachtige mensen iets terugdoen voor een bezoek: “mensen die vrijwilliger zijn die mogen de hond gratis hebben”. Jasper stelt: “Op die manier kunnen we mensen ook met een kleinere beurs helpen.” Wie geen geld heeft kan dus als vrijwilliger aan de slag, waarbij het hondje gratis mee mag. Zo lopen burgers die geen behoefte hebben aan een praatje, noch aan vrijwilligerswerk, en die evenmin elke dag drie euro willen of kunnen uitgeven, op termijn het risico buitengesloten te raken van een loslooplek voor hun hond. In paragraaf 4.4 zullen we zien dat zelfs voormalige overheidsvoorzieningen gebruikt worden

door mensen die deze voorzieningen het minst nodig hebben, terwijl deze tot zelfredzame ondernemingen worden getransformeerd door de mensen voor wie deze voorzieningen oorspronkelijk waren bedoeld.

Samengevat

Uit dit hoofdstuk blijkt dat het ontbreken van (substantiële) betaling op verschillende manieren wordt gelegitimeerd dan wel verdoezeld. Ten eerste negeert het vervangen van voorheen betaalde werkzaamheden door vrijwilligers de algemeen menselijke behoefte om fatsoenlijk in het levensonderhoud te kunnen voorzien. Ten tweede wordt het ontbreken van (voldoende) betaling gelegitimeerd door het belang van geld te relativieren. Ten derde relativieren professionals onbaatzuchtige inzet door deze te verwarren met investeringen in de eigen onderneming. Ten vierde wordt winst voor de buurt onwillekeurig op één hoop gegooid met winst voor de eigen onderneming. Ten vijfde worden financiële belemmeringen om gebruik te maken van voorzieningen opgeheven door vrijwillige inzet als betaalmiddel te suggereren.

4.3 Het ontkennen van hiërarchie

“Nou dat lost zich ook meestal wel vanzelf op, want we eten gewoon vegetarisch. Klaar”

In deze paragraaf wordt het belangrijkste kenmerk van teamwerk in flexibele organisaties behandeld: het ontkennen van hiërarchische verhoudingen. Er komen verschillende strategieën aan de orde die voortvloeien uit het ontbreken van hiërarchie. In deze paragraaf is het van belang de slimme manager van Sennett (zie paragraaf 2.2) in het achterhoofd te houden, die zich met een beroep op onbeheersbare ontwikkelingen onttrekt aan het eigen aandeel in de gang van zaken. Zo legt Rein (54) de schuld voor eventueel misbruik van vrijwilligers bij de overheid: “Natuurlijk worden ze uitgebuit! Alleen niet door mij. Ik heb niet verzonnen dat ze iets moeten doen voor hun *fucking* uitkering!”

Ironisch discours

Dat het verschil tussen onbezoldigde werkzaamheden en inkomsten voor vrijwilligers niet zonder meer vanzelf spreekt, blijkt eveneens uit een achteloze opmerking van één van de vrijwilligers van Jasper (47) die de hondenspeeltuin dagelijks bestieren. Hoewel de speeltuin om zes uur sluit, is het interview tegen half zeven nog niet afgerond, waarop de vrijwilligster op een subtiele manier haar ongenoegen laat blijken: “M'n overuren worden uitbetaald dus als het half zeven wordt vandaag geeft het ook niet”. Hieruit kan worden opgemaakt dat Jaspers vrijwilligster het door Sennett (2000) beschreven ironische discours van flexibele teamleiders succesvol heeft overgenomen. Er is echter reden om aan te nemen dat de vrijwilligster niet veel andere mogelijkheden heeft om haar ongenoegen kenbaar te maken. Voor het merendeel van de creatieve professionals blijkt klagen immers taboe (zie paragraaf 4.5).

Dat de uitspraak van de vrijwilligster geen op zichzelf staand incident is blijkt uit de volgende woordenwisseling tussen de initiatiefnemers van de buurtwerkplaats en de actieve vrijwilligers Henk (60) en Robert (59), dat plaatsvindt tijdens een groepsgesprek met als onderwerp vrijwilligheid.

Henk: Ik ga even een uurtje weg en dan kom ik weer terug. [Staat op]
 Bart: Goed.
 Christiaan: Da's goed.
 Bart: Ga je even naar huis?
 Henk: Ja. Ik moet nog even m'n eten regelen voor vanavond.
 Christiaan: Je eten regelen?
 Bart: Klok je even in en uit dan?
 Henk: Ja dat is goed. [algemeen gelach] (...)
 Robert: Je haalt dat uurtje nog wel in hee?
 Henk: Jajaja stel je voor joh!

De vrijwilligers spelen het spelletje moeiteloos mee, wat erop wijst dat dergelijke gesprekjes vaker plaatsvinden. Interessant aan dit ironische praatje is dat de rollen tussen de professionals en de vrijwilligers verwisseld worden, zodra Robert zijn mond opendoet. Verder wordt de spot gedreven met de in het verleden gangbare rolverdeling tussen baas en werknemer, die in dit geval – als om de absurditeit van dergelijke verhoudingen te benadrukken – door Bart wordt aangedikt.

De vrijwilligster van de hondenspeeltuin uit haar ongenoegen op de – vermoedelijk – voor Jasper minst onaangename manier. Evenals de buurtwerkplaatsmensen drijft zij de spot met de hiërarchische verhouding tussen een traditionele baas en zijn werknemers. Hoewel het gaat een lolletje, is het vermijden van vaste rolpatronen echter een belangrijk beginsel van de meeste participatieprofessionals.

We kijken nog eens naar de opbouw van het gesprekje. In tegenstelling tot de mededeling van Jaspers vrijwilligster is de aankondiging van Henk om naar huis te gaan volstrekt niet ironisch. Als in een reflex reageren zowel Bart als Christiaan onwillekeurig instemmend, als waren zij de traditionele werkgever van Henk. Zij vragen zelfs nog even door, wat onwillekeurig suggereert dat Henk tóch even iets uit te leggen heeft, ondanks het feit dat hij volledig op basis van vrijwilligheid deelneemt aan een buiten het reguliere rooster om geplande vergadering. Vervolgens neemt het gesprekje een onverwachte wending. Of dit komt doordat er een opnameapparaat – oftewel: potentieel publiek – op tafel ligt, blijft onduidelijk, maar Bart lijkt zich plotseling te realiseren dat hun instemmende gebrom en de daaropvolgende vraag naar de reden van het vertrek van de vrijwilliger een hiërarchische verhouding suggereert die in de overige anderhalf uur van de vergadering rond het thema vrijwilligheid in alle talen ontkend wordt. De rest van de woordenwisseling is vervolgens ironisch, en deze toon wordt onmiddellijk door alle aanwezigen opgepikt. De door de buurtwerkplaats in het leven geroepen orde – die eruit bestaat dat iedereen vooral moet doen wat ie wil – is hiermee succesvol hersteld. De vrijwilligers redden dus op een door Erving Goffman (1959) onder het voetlicht gebrachte manier het gezicht van de initiatiefnemers, waarbij het element van dwang niet wordt ontkend: “Zij allen zijn cynisch in hun voorstelling, omdat hun publiek hen niet toestaat oprecht te zijn” (Goffman, 1959, p. 24).

In het licht van Goffmans theorie is het gebrek aan hiërarchie in dit verband de – door de initiatiefnemers in het leven geroepen – definitie van de situatie, en de onder de oppervlakte blijvende

dwang bestaat eruit dat Henk noch Jaspers vrijwilligster zomaar op kunnen stappen zonder dit nader toe te lichten, terwijl er reden is om aan te nemen dat een plotseling vertrek – met een blik op smartphone – van een initiatiefnemer bij niemand enige tegenreactie zal oproepen.

Een dicht onder de oppervlakte liggend besef van hiërarchie uit zich bij voorstanders van een platte organisatiestructuur dan ook vooral in terloopse opmerkingen. Zo maakt Paul (50) korte metten met het gesteggel over “vlees, vis, vegetarisch, halal: dat soort dingen”, en is de oplossing volgens hem eenvoudig: “Nou dat lost zich ook meestal wel vanzelf op, want we eten gewoon vegetarisch. Klaar. Hee? Dat kan een oplossing zijn”. Naar Pauls eigen voorkeur is niet gevraagd, maar de kans lijkt klein dat de steggelende vrijwilligers allen vegetariër zijn, en Paul niet.

De macht van het idee

Onwillekeurig wordt een baas van vlees en bloed, die zegt wat er moet gebeuren, in het bovenstaande voorbeeld vervangen door een idee, dat klaarblijkelijk boven alles staat. Anders geformuleerd: niet Paul is in dit geval de baas, maar een opvatting, die echter van Paul afkomstig is, en waarvan stilzwijgend wordt verondersteld dat deze te verkiezen is boven de overige opvattingen⁴.

Deze neiging om een idee, concept of opvatting – gewoonlijk afkomstig van initiatiefnemers die in andere tijden door zouden gaan voor leidinggevende of zelfs baas – aan de top van de hiërarchie te plaatsen en vervolgens met een beroep hierop beslissingen te forceren, zien we eveneens bij andere participatieprofessionals. Zo vertelt buurtondernemer Jasper (47) over de omgang met zijn vrijwilligers: “Dan weet je dus wat onze denkrichting is en dan binnen daarbinnen kun je (...) je helemaal zelf ontplooien”. De beslissingsbevoegdheid blijkt dus bij het bedrijfsconcept te liggen. Zo vertelt Jasper dat hij openstaat voor ideeën van vrijwilligers, maar dat deze wel in het concept moeten passen: “De lat leg je hoger en daar moet je overheen springen. Dus zodra er een idee komt wat er onderdoor kruipt, dan zeggen we van nee dat gaan we niet doen want (...) dan (...) gaat ons bedrijf naar beneden”.

Buurtondernemer Adriaan noemt het overdragen van de leiding aan het concept – in dit geval “collectief gedachtengoed” – een nieuwe vorm van leiderschap: “De kwaliteit van wat ze doen en wat ze bereiken zit niet in het feit dat ze de baas zijn, maar in hun vorm van bevoegding hee? Dus de hoeder zijn van dat collectief gedachtengoed”. De nadruk ligt dus op het collectieve belang, wat overeenkomt met de constatering van Sennett (2000) dat teamleiders bij alle teamleden dezelfde motivatie veronderstellen.

Rein (54) laat meer los over het achterliggende mechanisme: “Dat is eigenlijk de hele truc hier. Dus het concept in zichzelf doet het. Niks anders. Het enige wat ik doe is dat ik mijn concept zo zuiver maak en zo ondiscutabel, dat het gaat werken”. Het concept vervult als het ware een sturende rol. Soms doet deze leidinggevende – “dus het is onmogelijk om bij ons ander gedrag te vertonen dan wat wij willen” – bijna terugverlangen naar de baas vroeger, waar je tenminste je ongenoegen tegen kon uiten. Een baas in de gedaante van een “betere buurt” is immers geen verschijnsel waar je na werktijd eens even lekker over tekeer kunt gaan.

Als ik tegenover Rein mijn ongerustheid laat doorschemeren, blijkt ik – in de woorden van Hochschild (1979) – vanuit een compleet ander *framing rule* te redeneren: “Dat komt omdat jij in een heel

ander wereldbeeld bent dan ik. Want jij... Het gaat er mij niet om: ik ben niet bezig met spelletjes. Ik ben bezig met die onderkant los te gooien”. Ik ben nieuwsgierig naar mijn veronderstelde wereldbeeld: “Nou ja dat mensen goed voor elkaar moeten zijn”. Hij legt het nog duidelijker uit: “Magrite kijk dus: je moet niet in moreel discours denken. Je moet in een systeemdiscours denken”.

Ondanks de sterk moreel getinte uitlatingen met betrekking tot betrokken burgers, die we zullen tegenkomen in hoofdstuk 5, blijken de ideeën van participatieprofessionals een onwrikbare en bijna technische logica te vertegenwoordigen, waar de leek weinig tegen in kan brengen. Zo beroept participatiemakelaar Thomas (42) zich eveneens op systemen, bijvoorbeeld waar het gaat om principes met betrekking tot schuld: “Die zitten ‘m technisch gezien in het feit dat je verantwoordelijk bent voor je eigen leven. (...) Nee die schuld: ik vind ‘m in eerste aanleg technisch van aard: van je kunt nooit de formele schuld van iets of iemand buiten jezelf leggen”. Ook de gepensioneerde dominee Louis (72) beroept zich op wetenschappelijke argumenten, in dit geval van economische aard: “Nee maar jij voert nu een subjectief argument in, maar ik probeer een economisch argument te laten gelden. Namelijk gewoon financieel [tikt ritmisch op tafel] op deze pot...ja? (...) Als er zo’n groep van de bevolking is – die is er – door alle toeslagen enzovoorts...”

We zien dus dat de meest autoritaire eenheden binnen platte organisaties geen bazen van vlees en bloed zijn, maar ideeën en concepten. Het bedenken van deze allesoverheersende concepten wordt echter uitsluitend als rol opgevat, waarmee het dwingende element succesvol wordt weggemoffeld. Zo verklaart buurtondernemer Adriaan (60):

Ze weten dat wij de subsidies aanvragen en dat we de koers voor een groot gedeelte verzinnen, omdat we nou eenmaal zo in elkaar zitten. (...) Dat wordt welkom gevonden. Zo van ja: jullie mogen die rol best hebben. (...) Grenzen tussen wat er moet of mag zijn vaag. In opdracht of vrijwillig handelen lopen glooiend in elkaar over. Rollen liggen niet vast in patronen of gekaderde functies. Dat willen we ook niet! We kiezen ervoor de grenzen open te houden.

Uit het bovenstaande citaat blijkt dat er – ondanks het nadrukkelijke ontbreken van grenzen – bewust is nagedacht over de organisatievorm. Op de vraag of er echt geen sprake is van enige hiërarchie in de structuur, antwoordt Adriaan:

Kijk als je rollen definieert op inbreng dan...of beté... [stilte] (...) Als je ‘t in hiërarchische functies zou gaan verdelen, dan is Henk de vrijwilliger. Dan zou ik misschien de directeur zijn, omdat ik toevallig dat ben en dan zou Christaan misschien de grafische ontwerper – *social designer* – worden, en Bart de maker. Maar dan ben je de klos, want dan heb je eigenlijk het patroon al zó ingericht dat je de wederkerigheid al kwijt bent.

Voor zover Adriaan directeur is, berust dit klaarblijkelijk op toeval, een fenomeen dat echter in de praktijk weinig voorkomt. Vervolgens legt hij uit waarom een hiërarchisch patroon hem niet bevalt: je verliest hiermee de wederkerigheid, en bent “de klos”. In paragraaf 2.4 zagen we dat wederkerigheid kan werken als uitsluitingsprincipe, omdat de hulpbehoevendste mensen in de praktijk de minste hulp ontvangen.

Verdoezelt Adriaan met het ontkennen van hiërarchie het gegeven dat hij vanuit zijn hogere positie meer baat heeft bij wederkerigheid (Komter, 1996) dan de buurtbewoners?

De voordelen van het wederkerigheidsprincipe voor de ontvanger van subsidie

De volgende passage verduidelijkt het wederkerigheidselement: “Dat is ook terugbetalen geweest, want we vragen niet aan mensen om de laselektroden te betalen die ze gebruiken voor hun eigen spullen, maar we hopen wel dat ze wat terugdoen”. Het lijkt in dit geval te gaan om concrete zaken die de buurtwerkplaats te bieden heeft, zoals de werkplaats en de broodbakoven: voorzieningen die de betrokken buurtbewoners gewoonlijk ontberen. Zo sleutelt de ene vrijwilliger aan zijn brommer, en komt een ander voor de schuur: “Die zegt gewoon van ja een man heeft gewoon een schuurtje nodig”. Adriaan benadrukt dan ook vooral de gastvrijheid van de buurtwerkplaats. Doordat mensen dagenlang overal gebruik van kunnen maken, is het vervolgens een kwestie van elementair fatsoen om iets terug te doen, wat volgens de initiatiefnemers dan ook bijna altijd het geval is.

Interessant is dat behoeften van de buurtbewoners – geen plek om de kinderen te laten spelen, geen ruimte om te klussen – meer dan bevelen of aansporingen de aanleiding vormen voor hun bijdrage aan de buurtwerkplaats. Dit komt overeen met de constatering van Bauman (2014) dat soft power de manier is om het privatiseren van problemen – dat immers niet spontaan enthousiasme opwekt bij de kwetsbaarste groeperingen – in praktijk te brengen. Van belang in relatie tot het wederkerigheidsprincipe is dat wederkerigheid – naast het alomtegenwoordige en collectief gedragen concept en de veronderstelde gemeenschappelijke motivatie (Sennett, 2000) – een vorm van onuitgesproken dwang vertegenwoordigt waar weinig mensen zich aan kunnen onttrekken. Omdat de initiatiefnemers van de buurtwerkplaats – ten gevolge van ruimhartige subsidies van de gemeente – over middelen beschikken die de gemiddelde buurtbewoner ontbeert, kan een zekere hiërarchische verhouding dus niet worden ontkend. Hoewel buurtbewoners in dit geval niet worden uitgesloten van hulpnetwerken (Komter, 1996), geeft hun behoefte de initiatiefnemers – die met hun wagens inmiddels het hele land doortrekken – een zekere invloed over hen.

Zoals Rein zijn strategieën afkijkt van ondernemers (zie paragraaf 5.2), zo leert Adriaan van (hogere) ambtenaren – aangeduid als regenten – dat moderne leiders openlijk leiderschap – aangeduid met bevoogding, in de betekenis van betutteling en paternalisme – proberen te voorkomen:

Dat kwam omdat ik met die regenten zat te praten en toen vroeg ik aan ze: “Hoe doen jullie dat dan met die bevoogding?” Want dat is eigenlijk de traditionele functie en rol. Er was er één die deinsde terug en die zei: “Nou nou, tegenwoordig hoogstens enige vorm van bevoogding”, en dat inspireerde me enorm.

De afkeer van de leidersrol is algemeen onder de participatieprofessionals. Het ontbreken van hiërarchie wordt geïllustreerd met de ostentatieve bereidheid om al het werk aan te pakken (zie paragraaf 4.1 en 5.6). Zo verklaart Floor (31): “Sommigen noemen mij manager. Ik weet het niet. Maar die doet hetzelfde werk af en toe als een vrijwilliger. Dus dan in die zin vervagen alle grenzen”.

Sennett (2003) constateert dat de bazen binnen platte organisaties vooral terugdeinzen voor de verantwoordelijkheid, met name zodra de balans wordt opgemaakt. Omdat niemand meer gezaghebbende recepten heeft (Bauman, 2014) en de kans op concrete resultaten in een snel veranderende wereld steeds onzekerder worden, is dit maar al te begrijpelijk. Ook het participatieveld kent een hoge mate van onzekerheid over de uitkomsten en vertoont overeenkomsten met een levend laboratorium. Zo filosofeert buurtintellectueel Gavino (27): “That’s why to some extent this social design site is very much an educational site” (zie paragraaf 2.5). Dit neemt niet weg dat er wel gewoon dingen moeten gebeuren, wat volgens Gavino gemakkelijker gaat als vrijwilligers geloven in een uiteindelijk doel of een hoger plan: “When and if they feel this journey for themselves, they will be more inclined to be active in the sense that they will feel that they’re going somewhere”. Op de vraag wat er aan het eind van de regenboog verwacht kan worden antwoordt hij – tijdelijk betrokken bij het project – luchtig: “Oh nobody knows”. Deze uitspraken benadrukken het belang van zachte verleidingstechnieken, waaronder een beroep op nood.

Een beroep op nood

Participatieprofessionals geven niet graag instructies. In plaats daarvan doen zij nogal eens een beroep op nood. Vrijwilligers en geïnteresseerde passanten komen bijvoorbeeld terecht in chaotische situaties waarin zich bepaalde problemen voordoen – hardnekkig onkruid, hondendrollen, een aangekondigd evenement waarvoor nog niets concreets geregeld is – en pikken deze signalen bij voorkeur zelf op. Zo vertelt Rein (54) hoe vrijwilligers spontaan aan het wieden slaan: “Dat hebben ze zelf bedacht om te gaan doen weet je wel. Dus dan blijven ze dat doen. Omdat dat moet gebeuren. (...) Ze nemen hun verantwoordelijkheid”. Het onderkennen van de aanwezige noodsituatie wordt vervolgens als verantwoordelijkheidsgevoel omschreven, in dit geval voor het onkruid in de leefomgeving van de schoffelende vrijwilligers.

Buurtondernemer Cristiaan (33) legt uit hoe de initiatiefnemers van de buurtwerkplaats soms bewust noodsituaties regisseren, wat een nieuw licht werpt op hun kernwaarde improvisatie:

We organiseren het zó dat we het niet zelf helemaal kunnen dragen en tot een succes kunnen maken of het niet op zo’n manier willen doen en op die manier creëer je een soort van noodzaak. Want ja: als mensen niet meedoen dan gebeurt er niks.

Bart (37) voegt hieraan toe: “Het is niet per se klaar als mensen binnen komen.” Verder creëren de buurtondernemers – ongehinderd door een overmaat aan kennis over de thema’s van desondanks aangekondigde projecten – een acuut probleem. Zo vertelt Bart over een geplande lasworkshop:

Want ja we spreken mensen dus ook aan op hun kennis. Dus we kunnen iets een beetje. (...) We gaan een lasworkshop doen. “Zijn jullie lassers dan?” (...) En toen kwam Henk, die eigenlijk wel ooit heeft leren lassen – echt op school – en daar ook nog wel z’n boekjes van had.

Henk werd vervolgens één van de actiefste vrijwilligers. Zelf werd ik na aanmelding voor een door de buurtwerkplaats georganiseerd symposium op basis van mijn – echte of vermeende – deskundigheid prompt ingepland voor een workshop met als thema vrijwilligheid. De kern van deze klaarblijkelijk succesvolle strategie is om mensen te verleiden, in plaats van te dwingen:

- Bart: Een beetje zachte maar verleidelijke dwang.
Christiaan: Verleiden.
Bart: Verleiden ja.
Christiaan: Nieuwsgierig maken. (...) Je spreekt ze d'r niet op aan, dat niet. (...)
Bart: Een bepaalde mate van vanzelfsprekendheid waarop je met elkaar samenwerkt.
Christiaan: Des te eerder voelen mensen zich ergens op aangesproken zonder dat jij ze daar op aanspreekt.

Ook buurtondernemer Paul (50) maakt gebruik van verleidingstactieken: “Dat is een beetje mijn motto geworden: mensen verleiden om mee te doen”. Als omstanders ondanks de verleidingstactieken niet begrijpen wat hen te doen staat, dan geven de initiatiefnemers van de buurtwerkplaats hen desnoods een zetje in de goede richting:

- Christiaan: Zo doen we het eigenlijk ook vaak op festivals: “Hee meneer kunt u even helpen?”, en voordat je het weet is de helft van de organisatie – wordt gewoon gedaan door bezoekers.
Bart: Wij dwingen niemand ergens toe.

Ondanks de subtiele aansporingen benadrukt Adriaan de spontaniteit van de hulp die de buurtwerkplaats bij allerlei activiteiten krijgt:

Heel spontaan en er wordt ook door de week wel eens een beetje gebeld of ontmoet (...) dus we zorgen dat: iedereen is altijd wel bezig met die [nadruk] persoon te informeren waarvan ie denkt [korte lach] dat ie kan helpen. (...) Ja absoluut spontaan!

Rein (54) maakt eveneens gebruik van het eerdergenoemde beroep op nood: “Als jij die drollen niet opruimt gaat niemand dat doen. Dus geef zelf het goede voorbeeld”. In het volgende fragment suggereert hij echter spontaniteit met de vraag: “Hee wat doe je nou?”, maar herhaalt vervolgens eerdere aansporingen:

Ik zeg: “Ha welkom, wat kom jij doen?”, “Nou ik kom eens kijken”, ik zeg: “O leuk, heb je zin om mee te helpen?”, “Dat weet ik niet”, ik zeg: “Nou kom 's effe dan zal ik je aan Huub voorstellen”. (...) Vorige week was ie aan 't werk. Ik zeg: “Hee wat doe je nou? Volgende week weer?” Zo gaat dat.

Ook leidinggevende Ayoub (43) regisseert bewust spontane ontmoetingen tussen mensen:

We hebben d'r wel goed over gesproken: dat het juist ook een goede samenstelling is, dat je met elkaar in een ontmoetingsruimte zit. Niet alleen maar met degene die met de hulpvraag komt, maar ook gewoon een andere bezoeker. (...) Dat ik jou daar zie en misschien kan jij me wel helpen. (...) Je probeert wel ook met vrijwilligers (...) een sfeer te creëren waarin die mensen elkaar ook kunnen helpen zonder dat er een maatschappelijk werker voor nodig is of juist heel veel onnodig werk.

In paragraaf 4.1 kwam aan de orde hoe participatiemakelaar Jos (61) een sociaal spreekuur coördineert dat bestaat uit vrijwillige buurtbewoners, die andere buurtbewoners helpen omdat zij volgens Jos beseffen dat dit noodzakelijk is. Hiervoor zijn echter vrijwilligerscontracten in het leven geroepen en geldt zelfs geheimhoudingsplicht. Uit het citaat van Ayoub komt echter naar voren dat eenvoudig werk kan worden overgenomen door medebewoners, mits je de juiste omstandigheden creëert.

Volgens de relatief onervaren Gavino (27) is het verleiden van vrijwilligers tot noodzakelijke werkzaamheden echter niet altijd even eenvoudig. Zo beschrijft hij hoe hij – omringd door diverse vrijwilligers – staat af te wassen, terwijl niemand spontaan aanbiedt een handje te helpen.

Het ontbreken van duidelijke doelstellingen

In de ruime loods van de door kunstenaars Adriaan (60) en Christiaan (33) en meubelmaker Bart (37) opgezette buurtwerkplaats kunnen buurtbewoners kosteloos gebruik maken van de aanwezige apparatuur. De schafkeet op wielen waarin ik Adriaan spreek, doet niet uitsluitend dienst als kantoor:

Je zit nou in een bakkerij (...) en daarachter zit ook een broodoven (...) We rijden er mee rond. (...) Dan krijg je enorm veel terug en ook de mensen die dan meedoen die krijgen gewoon nét de ruimte om dingen wel te kunnen regelen die ze anders niet konden regelen.

Adriaan krijgt van de gemeente geld om brood te bakken: “De gemeente heeft me gewoon een soort budget gegeven (...) omdat het eigenlijk over leefbaarheid gaat en participatie en cohesie en ontmoeting. Dat is eigenlijk de rode draad waar die bakkerij op gefinancierd kan worden”. De onaantrekkelijke sociale omgeving speelt eveneens mee. De buurtwerkplaats is volgens Adriaan “een plek geworden die van anonieme openbare ruimte geworden is tot leefomgeving van mensen hier uit de buurt: zij ervaren deze plek als hun leefomgeving.” Volgens Christiaan (33) heeft de buurtwerkplaats dan ook deels de functie van een buurthuis, met dit verschil dat de buurtwerkplaats “vrolijk”(er) is:

Ik weet niet of je wel eens in een buurthuis geweest bent? (...) Nou ik word daar nooit zo vrolijk van. Ik wil daar niet graag heen en ik denk dat heel veel mensen daar eigenlijk niet heen willen. Dus hoewel op zaterdagochtend zou je best kunnen zeggen dat deze wagen bijvoorbeeld een beetje de functie heeft van een buurthuis en op andere gebieden misschien ook wel, maar toch spreken we andere mensen aan en heeft het andere resultaten.

Hoewel leefbaarheidsproblemen voor de gemeente aanleiding vormen de buurtwerkplaats te subsidiëren, waren zij niet de aanleiding voor het initiatief. De gemeente subsidieert achteraf – er is geen opdracht – en binnen de buurtwerkplaats is evenmin sprake van duidelijke doelstellingen. Christiaan legt uit:

Dus het is niet zozeer een kant en klare opdracht geweest van het stadsdeel of zoiets dergelijks. We wisten dat hier zo'n plek was, met deze problematiek en daarin hebben we zelf een soort rol gekozen en ik denk dat rollen kiezen of een plek te creëren, een soort context creëren waarbinnen mensen zelf wat invulling kunnen geven aan wat hun rol is: dat dat echt wel een groot onderdeel is van de werkwijze.

De kern van het bovenstaande lijkt te zijn: een plek creëren die mensen stimuleert om een rol voor zichzelf te vinden. In het hierna volgende citaat noemt Adriaan het bestrijden van overlast een “alibi” voor de gemeente om geld te geven. De gemeente lijkt vooral te willen weten hoe een buurt of initiatief zich “vanuit de eigen ambitie” organiseert. De experimentele vorm van de buurtwerkplaats – improvisatie is een belangrijke kernwaarde – lijkt zich goed te lenen voor explorerend onderzoek naar een vorm van zelforganisatie die daadwerkelijk gedragen wordt door buurtbewoners:

De gemeente kon ons mee financieren omdat we dan de overlast gingen bestrijden. (...) Nou ja voor de gemeente was dat het alibi om ons erbij te kunnen stimuleren met wat geld. (...) Dat bewijst ook eigenlijk wel dat we wel degelijk aan de maatschappij knutselen. (...) Met het hele project doen we nu mee met twee onderzoeken van (...) een semioverheidsinstelling die allerlei maatschappelijke ontwikkelvraagstukken in de vorm van onderzoekstrajecten uitzet en zij (...) geven dat terug als kennis aan de overheid die d'r behoefte aan heeft en die hebben twee onderzoeken: eentje die gaat over zelforganisatie (...) en de andere (...) gaat over hoe een buurt – vanuit een eigen ambitie – zich kan organiseren om te ontwikkelen.

Het bovenstaande kan worden opgevat als onderzoek naar het motiveren van burgers om uit zichzelf te doen wat zij – in de ogen van de overheid – idealiter zouden doen, namelijk zichzelf organiseren zonder dat de overheid hier omkijken naar heeft. Uit dit citaat blijkt dat de overheid bewust financieel investeert in de door de denktank (zie paragraaf 2.5) omschreven *real life* experimenten die letterlijk en figuurlijk gedragen worden door burgers.

Ons tweede gesprek – waarbij tevens compagnons Bart en Christiaan, de vrijwilligers Henk en Robert en twee stagiaires aanwezig zijn – vindt plaats op initiatief van Adriaan. Deze tweede bijeenkomst is voor Adriaan aanleiding om vrijwilligheid – inmiddels naast gastvrijheid en improvisatie tot derde kernwaarde van de buurtwerkplaats uitgeroepen – op een enkele maanden later door de buurtwerkplaats georganiseerd symposium tot workshopthema te bombarderen. Adriaan stuurt mij een opzetje voor de uitnodiging voor de workshop “vrijwilligheid”:

We merken dat er steeds vaker een beroep wordt gedaan op het individu om vrijwillig een bijdrage te leveren aan de samenleving. Vrijwilligerswerk heet dat dan. Soms lijkt het wel een morele verplichting om

mee doen in de participatiemaatschappij of ‘dragende samenleving’ om het nog wat beladener te maken. Want als je niet helpt ‘dragen’ zal er iets of iemand vallen!

Laten we het eens van de andere kant bekijken. Waarom zou je iets bijdragen aan de samenleving? Omdat je het WIL, omdat het een bijdrage is aan je eigen leven. Er ligt geen claim van wie of wat dan ook aan ten grondslag. De basis is vrijwilligheid. Een veel ruimer begrip dan vrijwilligerswerk. (...)

Zijn we bezig een sociale onderneming te ontwikkelen die gebouwd is op vrijwilligheid? Waarin vrijwilligheid de motor is van alles wat er ontstaat en bepaalt welke doelen er worden nagestreefd? Een onderneming waarin de persoonlijke en collectieve vrijwilligheid de toon zet? En zou dit een antwoord kunnen zijn op de verkeerd gestelde vraag aan mensen om een bijdrage te leveren aan de participatie maatschappij?

Zo wordt de buurtwerkplaats gepresenteerd als een bijdrage om maatschappelijke problemen op te lossen. Volgens Adriaan is het klaarblijkelijk belangrijk om dit niet in de morele sfeer te trekken. Evenals de door Sennett (2000) beschreven teamleiders in flexibele organisaties houdt Adriaan de doelstellingen in de praktijk dus bij voorkeur vaag, en legt daarmee het initiatief bij de burgers. Adriaan associeert het morele aspect met angst en geeft de voorkeur aan een bijdrage waaraan geen enkele vorm van verplichting ten grondslag ligt.

Bij het collectieve gesprek komen de contacten met verschillende grote zorgaanbieders ter sprake. Adriaan vertelt:

[Met] Philadelphia de grote zorgaanbieder hebben we echt een reeks van dit soort interessante gesprekken gehad en ze wisten allemaal dat het van cruciaal en doorslaggevend belang zou kunnen zijn om samen te werken ook in hun veranderende patronen. Dus hoe kan je hun zorg dichterbij de maatschappij brengen. (...) morgen praten we met Cordaan (...) dat is ook zo’n zorgaanbieder (...) eigenlijk net zoiets als Philadelphia en die hebben we ontmoet hier ook in de kar toen de gemeente eigenlijk – UWV, DWI, Philadelphia, Cordaan en stadsdeel (...) zaten allemaal in deze kar.

De interesse van zowel de overheidsinstanties als grote onderzoeksinstituten voor de buurtwerkplaats is opvallend. Bart beschrijft hoe informele ontmoetingen met ambtenaren en andere professionals vastliggende patronen overhoop gooien: managers vragen zich af “op wat voor manier ze nou eens aan hun meerdere gaan vertellen waar ze het hier over hebben gehad. (...) Het is niet zo dat we met actiepunten en doelstellingen de vergadering verlaten”. Ondanks het rapportageprobleem blijven de ambtenaren – evenals de subsidie – komen. Mogelijk hangt dit samen met het door Sennett (2003) beschreven belang van potentieel talent, waarbij nadrukkelijk geformuleerde doelstellingen belemmerend werken. In de woorden van Bart: “Het moet geen vorm krijgen, maar er mag een richting gevonden worden en d’r mag een vorm gevonden worden. Op een gegeven moment dan mag het een stap verder komen maar dat hoeft niet”. Christiaan voegt toe: “het kan ook een vorm zijn die in beweging blijft toch?”.

Samengevat

Het ontkennen van hiërarchie vindt plaats op uiteenlopende manieren. Ten eerste kan een plotseling optredend hiërarchie-lek binnen een nadrukkelijk als gelijkwaardig gedefinieerd team ter plekke gerepareerd worden door een ironisch wending van het gesprek. Ten tweede worden vervelende bijkomstigheden van de klassieke leidersrol – waaronder het geven van bevelen – onopvallend maar effectief gedelegeerd naar het alomtegenwoordige bedrijfsconcept, dat vaak moeilijk te onderscheiden is van algemene belangen en om die reden een dwingende autoriteit vertegenwoordigt. Ten derde wordt het – met gesubsidieerde middelen en voorzieningen gepaard gaande – bevoordelingsprincipe van de wederkerigheidseis gemaskeerd, dat in de praktijk inhoudt dat de beschikbaarheid over deze middelen de buurtondernemers een zekere macht verleent over buurtbewoners die deze voorzieningen en gereedschappen ontberen. Ten vierde worden – onder de noemer van improvisatie – nadrukkelijk spontane(!) initiatieven van toevallige passanten doelbewust geregisseerd. Een beroep op de noodsituatie en de eigen verantwoordelijkheid – het aangekondigde evenement kan zonder vrijwillige inzet niet plaatsvinden – vervangt aansporingen of bevelen, maar is niet minder dwingend van karakter. Ten vijfde ontbreken bij bepaalde initiatieven duidelijke doelstellingen vanuit de overheid. Dit suggereert zelforganisatie, waarmee de overkoepelende rol – en daarmee de verantwoordelijkheid – van de overheid in feite ontkend wordt.

4.4 Het ontkennen van verschillen in kansen en risicoconsequenties

“Je spreekt mekaar aan en dat is voor héél veel mensen zó niet natuurlijk.”

Ongeveer de helft van de geïnterviewde participatieprofessionals werkt aan tijdelijke projecten. Zo verklaart architect Gavino (27), die zich bezighoudt met het transformeren van een voormalig buurthuis tot een zelfstandig buurtcafé:

I probably forgot to mention that for us as a business – us four – this is a project. So (...) we’re helping setting it up and making it run but the idea is that then – when our work, our job is done, when the thing is working – we just withdraw.

De binding tussen participatiemakelaars en vrijwilligers blijft dus vaak oppervlakkig. Zo is William duidelijk over de bij de door hem gecoördineerde projecten betrokken vrijwilligers: “Ik ken die mensen niet en als ze weer weg zijn zie ik ze ook nooit meer”.

Deze paragraaf gaat dan ook over verschillen in risicoconsequenties. Risico’s blijven immers voor mensen die tijdelijk in bepaalde omstandigheden verkeren relatief beperkt. In paragraaf 2.3 zagen we dat ondernemerschap – een eigen zaak – voor veel mensen een felbegeerd ideaal is. Ondernemerschap brengt met zich mee dat verantwoordelijkheid maximaal wordt gevoeld. Centraal in deze paragraaf staat dan ook het buurtrestaurant van een grote welzijnsorganisatie, dat volledig draait op *would-be ondernemers* waarvan

het merendeel verkeert in een uitkeringssituatie. Ook komt het gebrek aan realiteitswaarde van de gesuggereerde kansen aan de orde, oftewel het wekken van illusies (De Swaan, 2008).

Het ontkennen van het verschil tussen vrijwilligers en ondernemers

Psychologe en voormalig zelfstandig ondernemer Floor (31) heeft met de door haarzelf opgezette en naar eigen zeggen goedlopende ijssalon Station Floor de aandacht getrokken van de directeur van een grote welzijnsorganisatie: “Wat jij hier doet Floor, dat wil ik eigenlijk ook. Wil je dat niet voor mij op meer plekken in Amsterdam doen?” Nu transformeert Floor in loondienst van Combiwel verschillende buurtvoorzieningen tot financieel zelfredzame ondernemingen. Haar eerste project was een “voormalig jeugdhonk” in Amsterdam Noord, dat nu – om het pand ondanks bezuinigingen open te kunnen houden – betrokken is door verschillende ondernemers: “Nu moeten dus deze ondernemers (...) de vaste lasten gaan dekken en dat doen ze dus door allemaal een percentage van hun omzet af te dragen. (...) Zo wordt iedereen eigenlijk actief benaderd van: wat ga jij doen voor het pand – voor Combiwel eigenlijk dus ook”.

Haar tweede project is het buurtrestaurant waar ik haar ontmoet. De volgens Floor “torenhoge huren” zijn vaak een belemmering om een zaak op te starten. Floor gebruikt dit gegeven middels een voor participatiemakelaars typerende tactiek: “verbinden, verbinden, verbinden. Want daarmee verlicht je je eigen worstelen eigenlijk. Als je allianties sluit of je verbindt is je resultaat groter denk ik.” Floor presenteert het gebrek aan reële alternatieven voor startende koks – “in die zin dat ik ze laat zien wat de kans is, omdat je ook weet wat het alternatief is en dat is namelijk die zaak huren voor vijf jaar en een hele hoge huur” – als kans en combineert dit met het gegeven dat de diverse buurtrestaurants van de grote welzijnsorganisatie al jaren verlies draaien. Het resultaat wordt hierbij opgevat als het maximaliseren van de winst, in dit geval van de welzijnsorganisatie.

Volgens Floor leed het buurtrestaurant verlies omdat de kok niet in zijn eigen zaak kookte:

Er was een kok hier, een betaalde kok. Ja het probleem bij die kok was: die kookte geweldig, kookte lekker, hele grote porties. Was allemaal heerlijk. De buurt kwam er graag. Juist het punt van verantwoordelijkheid was zijn probleem, want hij gaf gratis drank weg. (...) Het was niet van hem. Hij zei: “Ah joh we zijn een stichting. We hoeven toch geen winst te maken.” (...) Het lijkt misschien in de eerste instantie niet zo, maar het is echt een superbelangrijk ding, van: voel je je wel verantwoordelijk voor wat je doet? (...) Als het z'n eigen zaak geweest zou zijn zou ie het anders doen.

Opvallend is dat verantwoordelijkheid in dit verband eenzijdig en strikt volgens economische beoordelingscriteria wordt opgevat. Vanuit een ander *framing rule* (zie paragraaf 2.1) zou het verantwoordelijkheidsgevoel voor bewoners, dat tot uitdrukking komt in de “grote porties” en de “gratis drank” van de kok, evengoed positief kunnen worden opgevat. Stilzwijgend gaat Floor er echter van uit dat eigendom eigenaren automatisch het recht verleent op door niet-eigenaren gevoelde verantwoordelijkheid voor hun rechtmatige eigendommen. Het verschil tussen de portemonnee van de buurtbewoners en de portemonnee van de grote welzijnsorganisatie staat echter centraal in de negatieve

beoordeling van de – inmiddels ontslagen – kok, waarbij de naar alle waarschijnlijkheid kleinere portemonnee van de bewoners in dit geval minder prioriteit heeft, dan de portemonnee van één van de grootste *welzijns*organisaties van Amsterdam.

In het licht van Floors constatering dat de mensen uit de sociale huurwoningen vooral als vrijwilliger afkomen op het vernieuwde – “opgehipte” – buurtrestaurant, terwijl de mensen uit de koopwoningen er vooral eten, lijkt het bovenstaande niet per definitie vanzelfsprekend:

Het is nu iets meer opgehipt omdat we de buurt hebben gevraagd: “Wat willen jullie eigenlijk?” (...) Een wat meer warme vloer en wat meer wijnen waar je uit kan kiezen. Dus er is een man die dan de wijnen leuk op de kaart zet en zo, dus. Maar het zijn allemaal hele drukke werkende mensen, maar d'r zit hier ook een heel deel sociale woningbouw en die probeer je dan dus ook weer te betrekken, maar meer in de vorm van: kom hier maar meewerken zeg maar of de chef worden zeg maar, of als vrijwilliger aan het werk.

In het dagelijks gebruik van het buurtrestaurant lijkt een vergelijkbaar mechanisme op te treden als in de hondenspeeltuin (zie paragraaf 4.2). Wie de entree of, in dit geval, de dagschotel niet kan betalen, kan volgens Floor altijd nog als vrijwilliger aan de slag. Waar de hond van de vrijwilligers van de hondenspeeltuin gedurende de werkzaamheden tenminste meeprofitteert van de voorziening, is het echter onwaarschijnlijk dat de vrijwilligers in de bediening van het restaurant zelf bij de “drukke werkende mensen” uit de koopwoningen mogen aanschuiven om mee te profiteren van een nota bene door een *welzijns*organisatie in het leven geroepen buurtvoorziening.

Op de vraag of de tweedeling in de buurt, waarbij een deel van de bewoners – overwegend sociale huurders – vrijwillig bedient voor de hoofdzakelijk uit de koopwoningen afkomstige betalende gasten geen onvrede oplevert, antwoordt Floor: “Die mensen van de sociale woningbouw komen niet zozeer vrijwillig”. Na het ontslag van de kok heeft Floor in het “opgehipte” interieur een nieuw concept voor het buurrestaurant in werking gezet: “zoals Nadia die daarnet ook langs liep: die heeft hier gewoon één dag zaak zeg maar.” Nadia blijkt echter geen inkomsten uit haar werk over te houden. De op de ruiten van het restaurant vermelde “chefs van de dag” zijn vrijwilligers die vanuit een uitkeringssituatie oefenen met het opstarten van een eigen zaak. Deze *would-be* ondernemers kopen echter zelf in, houden thuis de spullen koel, en blijven – op de koop toe – zelf met de restanten zitten. Dit laatste hoeft volgens Floor nooit een probleem te zijn: “dan kan je dus gaan bedenken: oké wat doe je dan. Dan ga je het dus de volgende dag op Thuisafgehaald.nl zetten. Want dan kan je tenminste je spullen nog verkopen weet je wel? Op die manier.” In de praktijk zijn alle risico's dus voor de chefs.

De grote *welzijns*organisatie houdt “de tent” – evenals Jasper de hondenspeeltuin – draaiende zonder één betaalde medewerker. Floor coördineert immers meerdere projecten en trekt haar handen er vanaf zodra de zaak loopt. De *welzijns*organisatie faciliteert het gebouw, en daarmee is de kous af.

Al met al lijken de gebruiksmogelijkheden van uitkeringsgerechtigden – zoals vrijwillige inzet en zelfs financiële investeringen – gemaximaliseerd te worden, terwijl de gebruiksmogelijkheden van overheidsinstellingen in toenemende mate aan voorwaarden gebonden zijn. Zowel de *welzijns*organisatie

als de “drukke werkende mensen” profiteren immers optimaal van een inmiddels zelfredzaam, relatief goedkoop, maar aantrekkelijk eettentje om de hoek, terwijl de sociale huurders de zwaarste lasten dragen, vooropgesteld dat buitenshuis eten meer als een lust kan worden opgevat, dan in de bediening helpen “omdat ze het”, in de woorden van Floor, “leuk vinden om gewoon een dag serveerster te zijn”.

Ongelukkig genoeg betreft dit dus vooral de sociale huurders van het grote woningbouwcomplex, terwijl de volgens Floor “drukke hardwerkende mensen” vooral gebruik maken van het aantrekkelijk geprijsde eettentje. De door Floor in de praktijk gebrachte constructie is echter niet geheel nieuw. Participatiemakelaar William (45) beschrijft hoe elders in de stad een vergelijkbaar concept is opgezet. De kern van het concept is dat mensen met behoud van uitkering kunnen ondernemen:

Dan kunnen dus mensen met een uitkering zonder dat ze hun uitkering kwijtraken kunnen ze ondernemen (...) onder de vlag van zo’n coöperatieve vereniging. De coöperatieve vereniging is de ondernemer en niet de persoon zelf. (...) Bedrijfsactiviteiten (...) die winstgevend zijn kunnen we er uithalen (...) en dan kun je je uitkering opzeggen.

Zij maken dus niet werkelijk winst en kunnen de uitkering pas opzeggen zodra zij in hun levensonderhoud kunnen voorzien.

De veredelde vrijwilligers nemen noodgedwongen verantwoordelijkheid, zonder dat zij ergens toe hoeven te worden aangespoord. In de woorden van Floor: “Dus in die zin geen hiërarchie, maar wel weer dat iedereen z’n eigen kleine doeltje heeft op zich en voor zo’n jonge startende ondernemer is dat gewoon eh ehm geld verdienen om te investeren in z’n zaak”. Geld blijkt het merendeel van deze ondernemers echter niet te verdienen, wat Floor rechtvaardigt met een beroep op hun werkeloze staat: “Je moet alles opgeven wat je hier verdient (...) en dat wordt afgehaald van je uitkering. (...) Ja als je maar lang genoeg niks doet wel ja”. Op de vraag hoe de chefs – die immers maar één dag zaak mogen houden in het buurtrestaurant – ooit uit de uitkering komen, antwoordt Floor dat dit op te lossen is “als jij hier één dag gaat koken en de volgende dag kook je in een ander buurthuis van Combiwel en weer een andere dag kook je in...”. Als ik doorvraag blijkt echter dat het buurtrestaurant voorlopig de enige bij Floor bekende gelegenheid is om zonder het betalen van “torenhoge huren” een eigen zaak te beginnen: “Dus niet vanuit Combiwel. Ik bedoel: daar ben ik mee bezig. Maar goed. Als je verder kijkt. Zoals die dame die dan thuisdiners doet. Dat is in principe ook een plek”.

In paragraaf 4.1 zagen we hoe fysieke middelen ertoe kunnen bijdragen dat mensen hun werk serieus nemen. Dit lijkt echter allemaal kinderspel in vergelijking met de manier waarop “ondernemertje” (zie paragraaf 4.1) spelen in het buurtrestaurant – ondanks het feit dat de meeste chefs geen cent aan hun werk overhouden – een bijna griezelig werkelijkheidsgehalte heeft aangenomen waar het gaat om de bijbehorende verantwoordelijkheden, investeringen en risicoconsequenties. Zo vertelt Floor: “Je moet wel je eigen administratie doen. Je moet je eigen inkoop doen. Je moet je eigen verkoop doen”. Zelfs aan marketing is de welzijnsorganisatie geen cent meer kwijt, aangezien chefs doordrongen zijn van de noodzaak reclame te maken:

Zij zien ook wel weer het belang van mensen binnen krijgen of dat soort dingen. (...) Ze hebben daar met z'n allen een gratis proeverij georganiseerd: hebben ze met z'n allen hapjes gemaakt voor de hele buurt (...) Heel veel mensen komen uit het werk, vrijdag, hup borreltje drinken en dan ontmoeten ze mekaar. Maar zij hebben die investeringen gedaan. Allemaal wel – wat is het – vijftig euro of zo: inkoop van een aantal hapjes. Om die buurt maar binnen te krijgen om te laten proeven: kijk dit maak ik. (...) Daar denken ze vanzelf over na, van jongens we moeten hier PR binnen krijgen.

De uitkeringsgerechtigden hebben dus per persoon vijftig euro geïnvesteerd aan de marketing van een buurtrestaurant in eigendom van een grote welzijnsorganisatie, terwijl zij – gezien hun uitkeringssituatie – niets van hun inkomsten overhouden. Deze strategie kan tevens worden aangemerkt als een beroep op nood, aangezien het risico van een slechte dag – waardoor de chef met al het eten blijft zitten – volledig voor rekening van de – uitkeringsgerechtigde – chef is. Een extra investering van vijftig euro lijkt dan ook geen overbodige luxe. Het blijkt bovendien niet uitsluitend te gaan om investeringen in ingrediënten en marketing. Floor vertelt:

Alles wat je dan verdient steek je dus ook weer in je eigen zaak (...) dus dan ga je apparatuur aanschaffen. (...) Voor je eigen onderneming. (...) Nou ja op papier. Natuurlijk wel. Die heb je wel. Alleen dan zet je dus die keukenmachine die je aanschaft in je eigen huis. Die pannenset: zet je natuurlijk allemaal in je eigen huis.

Daar komen de tijdsinvesteringen nog eens bij. Dit alles is volgens Floor echter een goede prikkel tot het starten van een werkelijk eigen onderneming:

Ja ze moeten ook heel veel thuis voorbereiden is het idee en dan hier geven ze het uit. Ja dus je moet ook alle zoi weer mee naar huis nemen. (...) Da's een heel gedoe, maar dat is ook wel weer een motivatie om dus je plek voor jezelf te hebben. Dus.

Gezien de ook door Floor herhaaldelijk genoemde torenhoge huren is de kans op een plek voor jezelf echter verwaarloosbaar. Tevens geeft Floor hiermee aan dat het buurtrestaurant voor de chefs niet werkelijk kan worden opgevat als een eigen zaak. Floor bagatelliseert bovendien de risico's en benadrukt de kansen:

Die risico's breng je omlaag. Maar dat doe ik niet, dat doet Combiwel. (...) Dus je brengt ze in contact het hun potentiële klantenkring van later. (...) Je kan mislukt zijn maar (...) hoeveel mensen zijn er wel niet die zeggen” “Ja ik kan zó goed koken en ik zou zó een restaurant kunnen beginnen. Zet mij daar neer en de tent zit elke dag vol”, weet je. Nou prima!

Ook geeft Floor blijk van een zekere neiging tot stigmatiseren, die in dit geval de grens markeert tussen mensen met en mensen zonder lef. Die laatste categorie lijkt echter niet zozeer een probleem te *hebben*, als

wel een probleem te *zijn*, waarmee de grens tussen de ondernemende en de minder ondernemende mensen niet treffender kan worden gemarkeerd. Op de vraag wat er gebeurt als het restaurant op de vaste dag van een bepaalde chef nooit vol zit antwoordt Floor:

Vaak lost dat vanzelf op doordat diegene dan zelf het probleem is: als je constant inkopen doet voor die dag en er komt niemand, dan houd je er vanzelf mee op. (...) Ze moeten ook zelf hun eigen netwerk onderhouden. (...) Je staat alleen maar in de keuken: *come on* weet je. Ga met die mensen praten. Ga flyeren. Ga dingen doen. (...) Maar kijk wel bij mekaar mee. Van hoe doet die dat en hoe doet die dat. (...) Wat je ook heel vaak hoort is natuurlijk van: Combiwel moet dit doen en Combiwel moet dat doen en Combiwel moet iemand regelen voor mij, die in die bediening staat. Die al mijn dingen verkoopt weet je wel. Zeg je: dat is leuk en aardig, maar wie gaat diegene dan betalen weet je wel. Ga jij die betalen? Prima. Of neem jij anders gewoon iemand mee weet je wel?

In het bovenstaande fragment zien we zowel het gebruik van geslaagde rolmodellen als strategie (Sennett, 2003), overtolligheid (Bauman, 2011; Beck, 2000; Wacquant, 2008), als het trekken van morele grenzen (Lamont, 1996) en het beroep op nood – het onvermogen van Combiwel om een hulp in de bediening te regelen – als strategie (Sennett, 2000) bevestigd.

In het buurtrestaurant worden zowel de chefs als de vrijwilligers geacht om elkaar te corrigeren. De bijbehorende verantwoordelijkheid is echter niet mals, aangezien het immers gaat om een – in die hoedanigheid streng gecontroleerde – horecagelegenheid. Probleem hierbij is dat de verantwoordelijkheid van de ene chef zich uitstrekt naar de chef van de vorige dag. Hoewel Floor in ernstige gevallen uitzoekt wie de troep precies heeft gemaakt: “Als dit dan weer is en we krijgen een boete, dan is ie mooi voor jou”, worden de chefs in principe geacht elkaar aan te spreken op viezigheid. Hier gaan dan ook de meeste ruzies over (zie paragraaf 5.4). Veel mensen hebben hier moeite mee:

En ben ik gewoon 24 uur per dag bereikbaar, dat dan sowieso. Dus als er iets is kan je altijd bellen. (...) Ja samen graag. Dat is het allerbeste ja: we lossen het samen op. (...) Je spreekt mekaar aan en dat is voor héél veel mensen zó niet natuurlijk. Maar dat is de eerste vraag, van: “Joh heb je het al met diegene zelf besproken?”, “Eh nee”, weet je wel en dan zeg ik van nou ga dat dan eerst eens doen, *come on* weet je wel. Met elkaar. (...) Maar dat heb je overal. Ik bedoel als mijn buurman het vuilnis op de stoep zet dan ga ik toch ook niet met de gemeente bellen van [zeurderig toontje] “Jaah mijn buurman zet vuilnis op de stoep”, dan zeggen ze ook van: “Joh heb je het de buurman zelf wel gevraagd?”, weet je wel? Dat lijkt me ook de meest normale vraag. Niet dat de gemeente het voor je komt opruimen, want op die manier krijg je nooit je participatiemaatschappij.

Hier treedt een vergelijkbaar probleem op als in de door Sophie (29) beschreven studentenbemiddeling in de portieken in eigendom van een woningbouwvereniging (zie paragraaf 4.3). Mensen moeten aangespoord worden om elkaar aan te spreken en doen dit niet uit zichzelf. Omdat de vrijwilligers echter uitsluitend een beroep kunnen doen op andermans fatsoen en verder geen ander middel hebben dan

klagen bij Floor, blijken zij hier dan ook – evenals de door Sophie beschreven huurders – massaal voor te kiezen: “Nee ze komen allemaal bij mij klagen (...) Ik zeg: “Goh nou dat is interessant. Ja dan ga je klagen”.” Dit geklaag lijkt echter voort te komen uit het vermoeden dat een beroep op fatsoen niet veel zal uithalen bij mensen die willens en wetens troep voor de chef van de volgende dag achterlaten. De chefs ontkomen er dan ook niet aan het probleem zelf op te lossen. Floor verklaart: “Kijk: ik ga niet tot aan de oneindigheid die kar trekken en zeggen ik ga het allemaal voor jullie oplossen”. Dit laatste geldt ook voor het vervolgtraject van de ondernemers, die maximaal een jaar de tijd krijgen om uit te vinden of het ondernemen iets voor ze is: “Nou het is wel de bedoeling dat je eigenlijk na een jaar wel duidelijk hebt wat je gaat doen zeg maar: (...) dit moet niet de enige plek zijn waar ze één dag in de week koken en de rest van de tijd weer op de bank zitten”. Eerder in deze paragraaf werd echter duidelijk dat de kansen op vergelijkbare gelegenheden bijzonder klein zijn.

Samengevat

Eigen verantwoordelijkheid blijkt het kernconcept in het buurtrestaurant. Dit betekent dat de door De Swaan (2008) beschreven externe dwang tot zelfdwang (paragraaf 2.3) in de chef-van-de-dag zijn ultieme vorm vindt met het eigenaarschap – en daarmee de risico’s – van zo ongeveer alles dat het buurtrestaurant tot een zelfredzaam en desondanks aantrekkelijk geprijsd eettentje maakt, (vooralsnog) met uitzondering van de winst. Waar de grote welzijnsorganisatie slechts de ruimte beschikbaar stelt, en Floor als enige door hen betaalde – parttime – betrokken medewerker het concept verfijnt, de “tent” “ophipt”, het goede voorbeeld geeft, “chefs” selecteert op ondernemerskwaliteiten en eventuele klagers fijntjes op hun verantwoordelijkheden wijst, regelt de dagelijkse gang van zaken in het restaurant zichzelf: van (het aansturen van) de bediening, schoonmaken, werving van vrijwilligers, financiële administratie, receptuur, inkoop, (voor)bereiding en opslag van zowel ingrediënten als specialistisch kookgerei, tot het corrigeren van slecht functionerende vrijwilligers en het betalen van eventuele boetes van de Keuringsdienst. Zelfs financiële investeringen in de marketing van het restaurant zijn met een verwijzing naar een leeg restaurant – een noodsituatie die, gezien hun financiële investeringen in de ingrediënten, met name door de chefs gevoeld wordt – voor rekening van de veelal uitkeringsgerechtigde sociale huurders.

4.5 Het ontkennen van belangen- en behoefteverschillen

“Job maar dan moet je echt je eigen commerciële tent gaan runnen”

Sennett (2000) beschrijft de voor teamleiders in platte en flexibele organisaties karakteristieke afkeer van afhankelijkheid. Het ontbreken van openlijk gezag impliceert immers dat leidinggevendenden zich niet langer verantwoordelijk voelen voor de mensen lager in de hiërarchie. In deze paragraaf wordt dan ook onderzocht in hoeverre het ontkennen van belangen en behoefteverschillen – iedereen is immers kwetsbaar en niemand heeft een pasklaar recept – tot de strategieën van participatieprofessionals behoort.

Afkeer van afhankelijkheid

Diverse participatieprofessionals benadrukken de eigen kwetsbaarheid en/of bagatelliseren het gebrek aan reserves van anderen om eventuele negatieve gevolgen van risico's te dragen. De meerderheid helpt bij voorkeur niet, of indirect. Volgens voormalig opbouwwerker Ayoub (43) is het principe van opbouwwerk dat je kijkt wat mensen nog wel kunnen en voor de jongste generatie professionals is helpen taboe, omdat het afhankelijkheid creëert. Zo stelt Rein (54):

Dat je dus inderdaad op een positieve manier tussen die mensen iets mooiers creëert dan dat ze hebben. En dat is niet helpen. Alleen dat doe je indirect. Want anders als je het direct doet dan hangen die mensen aan jou en dan maak je ze afhankelijk waardoor jij eigenlijk ze vernedert. (...) Dus je moet mensen helpen zonder dat ze het door hebben.

In paragraaf 4.3 en 4.4 zagen we echter dat sommige doelgroepen het klagen desondanks niet kunnen laten. Dit is volgens Rein vooral het geval als een aan de “onderkant” van de samenleving verdwaalde bezoeker – die de participatieprofessional bijna per definitie is – over geld of middelen lijkt te beschikken: “Die komt daar en die figuur heeft het idee dat jij geld of iets hebt: dan gaat ie klagen. Over iets wat ie nodig heeft: “Ik heb geen geld” of “Ik heb problemen”; “Ik ben ziek”.” In het licht van de theorie waarin wederkerigheid als een uitsluitingsprincipe wordt opgevat (Komter, 1996), is dit niet verrassend, aangezien de groepen aan de onderkant van de samenleving in het algemeen minder potentieel uitstralen. Zo lijken de mensen aan de onderkant vooral te klagen, terwijl professionals op hun beurt massaal op de vlucht lijken voor het geklaag.

Eerder zagen we dat helpen mensen afhankelijk maakt of zelfs vernedert. Een andere reden voor de professionele afkeer van directe hulpverlening lijkt echter voort te komen uit de angst om – gezien hun relatief bemiddelde positie – niet meer van al die hulpbehoevende mensen af te komen. Zo heeft buurtondernemer Paul (50) enkele keren “zielige” vrijwilligers thuis uitgenodigd, wat echter niet vol te houden was gezien het grote aantal behoeftige vrijwilligers: “Dan heb je een leeg bord qua eten en een vol bord met problemen”. Hier komt dus een probleem aan het licht in relatie tot wederkerigheid, dat we bij de door Sennett (2000) beschreven teamleiders eveneens zien optreden: degenen die sterk genoeg lijken om hulp te bieden ontwijken de verantwoordelijkheid. Uit Pauls voorbeeld blijkt dat het niet altijd een kwestie is van onverschilligheid of onwil: het is eenvoudig niet mogelijk om iedereen te helpen. Verder is er de – begrijpelijke – angst om niet meer van deze mensen af te komen. Zo stelt Rein: “Je gaat dan helpen, proberen te helpen: ja dan zit je vast. Snap je? Dan heb jij het beloofd. Dus”.

De afkeer van afhankelijkheid lijkt echter dieper te zitten. Paul noemt mensen die graag willen weten wat ze moeten doen zelfs parasieten: “Het is een lelijk woord maar het is parasietengedrag. Dus je bent een gastheer voor mensen die het heerlijk vinden om tegen jou aan te schuren van: “Nou hoe moet ik het doen?”.

Naast de afkeer van afhankelijkheid beschrijft Sennett (2000) het ontbreken van instructies en duidelijke doelstellingen in flexibele organisaties (zie paragraaf 4.3). Uit het bovenstaande fragment komt

zowel een afkeer van afhankelijkheid naar voren als het onvermogen van bepaalde medewerkers om te begrijpen wat ze moeten doen. Achterliggende verschillen in kennis, doelstellingen en behoefteigheid worden hiermee echter ontkend.

De omgang met klagers

De opdrachtgevers van Paul (50) – veelal overheidsinstellingen – gebruiken zijn films om voorlichtingsavonden voor bewoners te sturen:

Deze hebben we gemaakt voor Stichting Eigenwijks in Nieuw West en die willen dan voorlichtingsbijeenkomsten houden. Die hebben ook van die steunpunten waar mensen komen die gewoon arm zijn en bijeenkomsten organiseren waar je dan zo'n filmpje laat zien. Dat stuurt een gesprek op zo'n avond echt gigantisch hee? Want je moet je voorstellen: d'r komen dan mensen in een zaal en die zijn arm en die hebben problemen en die lopen overal tegenaan en dan is het heel voor de hand liggend dat iedereen gaat klagen en het Stadsdeel de schuld gaat geven en alles naar anderen schuiven (...) en dan stuur je gewoon zo'n gesprek en de hele sfeer van zo'n avond door één of twee van die filmpjes te laten zien. Want je zet mensen heel erg op de positieve stand van: ah die hebben ook [iets] bedacht hee. Die klagen niet maar die verzinnen oplossingen.

De bovengenoemde afkeer van klagen komen we tegen bij andere respondenten en hun opdrachtgevers (zie paragraaf 4.3 en 4.4). Volgens Sennett (2000) klagen goede teamspelers dan ook niet: we zijn immers allemaal evenzeer onderhevig aan onzekere omstandigheden. Op de vraag of positief ingestelde vrijwilligers tot een minder kwetsbare bovenlaag behoren antwoordt Paul dan ook: "Ja iedereen is kwetsbaar denk ik dan maar".

Is Paul gewoon een "slimme manager" (Sennett, 2000, p. 124)? Paul focust bij voorkeur op wat mensen kunnen: "Eén is dat mensen denken van: o het kán. Dus dan gaan mensen al anders denken. In plaats van: ja het lukt niet." Kwetsbaarheid wordt hiermee niet ontkend, maar onderlinge verschillen in kwetsbaarheid wel. Hoe reageren de bezoekers van voorlichtingsbijeenkomsten hierop? Volgens Paul verandert de gespreksleider de energie van de avond met behulp van een filmpje. Op mijn vraag of gefrustreerde bewoners met onbetaalde rekeningen daadwerkelijk veranderen antwoordt Paul:

Ja en dat hebben we zien gebeuren, want dat is leuk, want wij gaan dan ook soms naar zo'n bijeenkomst toe, want je wil natuurlijk ook altijd zien hoe mensen op je filmpje reageren, want daar leer je ook weer van en dan zie je dat gewoon echt veranderen hee? Mensen die inderdaad gewoon grommend en grauwend binnen komen. Zeggen van ja het stadsdeel dit en nou ja en dan eh...het duurt even, maar dan ook door zo'n gespreksleider – want het heeft altijd een kader hee zo'n avond – veel meer gestuurd worden van nou wat kan jij? Kan iemand wat voor jou doen of wat kan jij zelf bedenken. Dus je legt de energie van zo'n avond echt heel anders door zo'n filmpje.

Hoewel de vraag wat er voor mensen gedaan kan worden wel wordt gesteld, lijkt praktische hulpverlening niet de doelstelling van de avond. Wel wordt de energie richting individuele veerkracht (Hall & Lamont, 2013) geleid, met als bijkomend voordeel dat overheidsinstanties niet langer overal de schuld van krijgen.

De afkeer van klagen blijkt eveneens uit een – bewust of onbewust – door verschillende participatieprofessionals in de praktijk gebrachte strategie: sociocratische besluitvorming. Sociocratie gaat uit van de gelijkwaardigheid van het individuele vermogen om bij te dragen aan democratische besluitvorming. Het basisprincipe is het belang van “overwegend beargumenteerd bezwaar”⁵. Dit principe lijkt echter eveneens de gelijkschakeling van achterliggende verschillen te betreffen. Buurtondernemer Elsbeth (42) verduidelijkt wat voor haar de kern is van de sociocratische besluitvorming:

Het is niet alleen maar vrijblijvend inspraak. Het is ook verantwoordelijkheid. (...) Je kan niet alleen maar roepen. (...) Als je roept, word je ook gevraagd om te beargumenteren en zeg maar: iedereen die aan tafel zit die kan dingen roepen, maar die wordt wel ondervraagd op zijn argumenten. (...) Het kan zijn dat iemand gewoon maar iets roept weet je. Vaak blijft het daar steken en komen de argumenten eigenlijk nooit goed op tafel. (...) Je neemt uiteindelijk besluit op basis van consent – dus geen consensus maar consent – en dat betekent dat je geen overwegend bezwaar hebt. (...) Nee het is geen veto. (...) Een soort besluit wordt dan geformuleerd waar iedereen mee kan leven. (...) Je hoeft niet zo lang met elkaar door te emmeren.

Uit de laatste zin blijkt een zekere weerzin tegen minder soepel verlopende overlegsituaties. Het wijzen op de eigen verantwoordelijkheid – volgens De Swaan (2008) een belangrijk kenmerk van externe dwang tot zelfdwang – speelt voor Elsbeth een sleutelrol. Minder vriendelijk, maar op grond van vergelijkbare principes wordt een “chef-van-de-dag”(zie paragraaf 4.4) die via de welzijnsorganisatie uitsluitend weigerachtige vrijwilligers op zijn dak krijgt en hierover klaagt, door Floor (31) – gulle geefster van goedbedoelde adviezen – gewezen op het ontbreken van “overwegend beargumenteerd bezwaar”: “Dan zeg ik: nou Piet neem maar je eigen mensen mee dan”. Ook een vergelijkbare reactie van Floor op een chef, die ondanks de door haar aangedragen oplossingen maar blijft klagen is illustratief: “Dan is het wel al gauw een keertje van: “Joh maar dan moet je echt je eigen commerciële tent gaan runnen”. Ook de door Paul genoemde tactiek: “Heel erg de hoe-vraag stellen” verradt een afkeer van het ontbreken van alternatieven, die er echter – gezien het ontbreken van substantiële middelen bij de doelgroepen – niet altijd zijn.

Samenvatting

Participatieprofessionals neigen ertoe verschillen in kwetsbaarheid te ontkennen. Zij vertonen dus overeenkomsten met managers die de verantwoordelijkheid met een beroep op onbeheersbare omstandigheden afschuiven op hun medewerkers (Sennett, 2000). In het algemeen verlenen participatieprofessionals hooguit indirecte hulp, en niet zelden geven zij blijk van een diepgevoelde afkeer van afhankelijkheid en vooral van klagen. Sociocratische besluitvorming is één van de manieren waarop

participatieprofessionals de bal – en daarmee de verantwoordelijkheid - terugkaatsen naar eventuele kritische teamleden.

4.6 Het ontkennen van beperkingen

“Als de markt afgelopen is om vier uur dan ga ik naar visboer zus en me zo”

Het ontkennen van verschillen in de benodigde middelen voor het oplossen van problemen, kan – zoals we zagen in de inleiding – leiden tot negatieve waardeoordelen. De volgende uitspraken van Louis (72) – leider van een interreligieuze werkgroep – maken het koppelen van negatieve morele waardeoordelen (zie paragraaf 5.5) aan het ontkennen van reële beperkingen – waaronder structurele werkloosheid – direct inzichtelijk:

Ik kan niet uit mijn wijk naar de haven wandelen want...dat is het gevoel: (...) dat is een soort barrière. (...) Neenee: de psychische. (...) De afstand. Binnen vijf kilometer ben je in de haven. Binnen vijftien kilometer heb je al het werk. Als het er is. Zeg maar. (...) Ik hoor niet anders. Want als je naar Schiphol gaat en je gaat daar in de schoonmaak werken of je gaat daar de vliegtuigen leeghalen of... (...) Nou [stilte] maar wat dan nog? [stilte] Je kunt wel beginnen met je hoge niveau – van alles – maar je zult toch op de straatstenen moeten beginnen hier. [stilte] Want er is armoede en d'r is géén geld en d'r is leegloop [stilte] en dan moet je maar lid worden van de vakbeweging en dan ga je knokken voor betere CAO's! (...) Nou de mensen lopen hier toch op straat te hangen? (...) Als jij die veertigers op de hoek ziet staan. (...) Als dat jongens van áchtien zijn die op de hoek staan met niks.

Deze paragraaf, waarin de bij diverse overheidsinstellingen populaire opvoedfilms van buurtondernemer Paul (40) centraal staan, gaat dan ook over het ontkennen van reële beperkingen.

Het ontkennen van verschillen in middelen

Paul (50) maakt al twaalf jaar buurttelevisie met bewoners. Zijn vrijwilligers, die de wijk goed kennen, filmen wat er speelt in de buurt, al is dit bij voorkeur geen kwetsbaarheid, maar kracht. Zo zagen we in de inleiding dat Paul inzake discriminatie van jongeren vergelijkbare opvattingen huldigt als Rutte.

Het probleem erkennen en vaststellen vormt voor Paul hooguit een inleiding van de door hem gecoördineerde activiteiten. Zo ziet Paul vooral mogelijkheden voor jongeren die geen stageplek kunnen krijgen omdat zij worden gediscrimineerd. Het blijkt lastig om hier met Paul in concrete termen over te praten:

Interviewer: Ja. Maar de oplossing ligt in dat geval wel bij die persoon die geen stage kan krijgen?
Respondent: Ja. Of bij mensen die hem kunnen helpen of bij de ondernemer waar je naar toe gaat.
Interviewer: Ja. Want die werkgevers: dat zijn in wezen de mensen die dat soort jongeren moeilijk aannemen?
Respondent: Ja.

- Interviewer: Ja. Dus als je zegt tegen die jongeren van verzin iets creatiefs om toch aangenomen: ja het is voor hen gewoon extra moeilijk om aangenomen te worden?
- Respondent: Ja.
- Interviewer: Ja. Maar buurttelevisie focust dan als het ware toch op de kracht?
- Respondent: Ja.
- Interviewer: Of op de mogelijkheden die ze hebben om toch aan die stage te komen?
- Respondent: Jajajaja.
- Interviewer: Ja. En dat is ook de motivatie van de vrijwilligers om mee te werken?
- Respondent: Ik denk wel dat de motivatie goddank de laatste tijd is van: we gaan iets toevoegen aan de buurt.

Hoewel Paul de discriminatie niet ontkent, is hij gefocust op de – echte of denkbeeldige – oplossing. Rutte noemt het gebrek aan slagingskansen een aanpassingsprobleem, maar Paul geeft er de voorkeur aan “jongeren op ideeën te brengen om toch een stage te kunnen vinden”. Hiermee bagatelliseert hij het reële probleem dat werkgevers hen niet willen.

Wat zou de achterliggende motivatie van een ogenschijnlijk sociaal bewogen professional kunnen zijn om discriminatie met ernstige gevolgen tot non-issue te verklaren? Om deze vraag te beantwoorden nemen we een aantal andere door Paul aangedragen oplossingen voor reële problemen onder de loep.

Wat we bij buurttelevisie vanaf het begin altijd deden is: “Je vindt het een probleem? Wat is je alternatief?”, maar ook niet dat burgers zeggen van: “Ja de overheid moet het regelen”. Nee: “Wat zouden jullie in jullie buurt zelf willen regelen om te zorgen dat het hier beter wordt?” (...) Dus dat positieve. (...) Je haalt ideeën op uit de buurt: hoe dingen beter kunnen. Dat is wel essentieel.

Paul deelt met andere participatieprofessionals een voorkeur voor positieve ideeën en een aversie tegen redeneringen als “de overheid moet het regelen”. Op de vraag wat de buurtbewoners alias vrijwilligers precies filmen antwoordt Paul: “Activiteiten die in een buurt plaatsvinden, die gewoon een goed idee zijn, die andere mensen ook op een idee kunnen brengen”. Het gaat om oplossingen die bedacht of uitgevoerd worden door mensen die vanuit een onprettige situatie tot oplossingen komen: “Dan zeg je van ja vaststellen dat de situatie ernstig is en dat het minder gaat dat is een feit hee. Dus dat stel je vast. Alleen dan zeg je van nou wat bedenken mensen die in die situatie zitten voor oplossingen?”.

Dit laatste betekent wel dat Paul uitsluitend bewoners filmt die dit stadium al bereikt hebben, oftewel: geslaagde rolmodellen (Sennett, 2003). Dit is echter een methode die door meerdere participatieprofessionals wordt gebruikt. Zo nodigde Louis (72) maatschappelijk geslaagde rolmodellen uit binnen zijn werkgroep: “Want je kunt wel blijven mopperen en zeggen: “Ik krijg niks”, maar er zijn Turkse mannen en vrouwen die zeggen: “Wij zijn er doorheen gekomen. Wij hebben een positie zus en een positie zo weten te bereiken” en toen hebben wij gezegd nou laten zij ook hun verhaal vertellen”. Volgens Sennett versterkt deze methode echter het gevoel van mislukking bij de achterblijvers.

Paul overhandigt mij documentatiemateriaal waarin de volgende uitgangspunten staan vermeld: “In al ons handelen hebben wij als uitgangspunt wederkerigheid en gedeelde welvaart. (...) We spelen in op behoeftes en problemen die er zijn en maken deze zichtbaar. (...) Wij zijn de ogen en oren van de lokale samenleving, en sluiten onze ogen en oren niet voor zaken die wellicht minder eenvoudig zijn.” Verder moeten vrijwilligers “bereid” zijn om “te leren overal kansen in te zien”. Als de mensen die er ellendig aan toe zijn de filmpjes bekijken dan kunnen zij hun situatie verbeteren met door anderen bedachte oplossingen. Zo filmt Paul oplossingsstrategieën van gezinnen met financiële problemen:

We hebben een portret gemaakt van een gezin wat echt behoorlijk arm was. Je ziet ze op de broodjes pindakaas leven. Alleen die hebben dus wel allerlei tips van: als de markt afgelopen is om vier uur dan ga ik naar visboer zus en me zo en die heeft dan altijd nog vis voor mij en we gaan naar groenteboer zus en me zo en we hebben via die en die hebben we steun en we maken onderdeel van dat netwerk uit en als je je daar bij aansluit – of het nou een kerk is of een buurtnetwerk hee – dan schuiven mensen je wel eens wat toe. Dus dan ga je echt heel erg kijken van ja: dit is armoede, dat is een algemeen probleem, voor hun is het specifiek zo en dit doen zij d'r aan – ook met schulden en zo – om het voor hun prettiger te maken.

Een tip is dus om de kramen langs te gaan – in het verleden bekend als bietsen of bedelen – en als mensen je “kennen” dan schuiven ze je wat toe. Mits de groep bietsers niet te groot is, want dan hebben marktkooplui – die immers spullen inslaan voor de verkoop – er vermoedelijk snel genoeg van. Voor dergelijke vormen van hulp moet je bovendien in de gunst staan bij bekenden.

Paul benadrukt: “Je moffelt het probleem nooit weg. Het is er. Je maakt het heel specifiek door buurttelevisie.” Ook erkent hij: “D'r blijven harde pegels nodig om je rekeningen te betalen”. Op mijn spottend bedoelde opmerking dat je altijd nog een paar stoeptegels uit kunt rukken om groente te verbouwen op straat, reageert Paul echter met een welgemeend: “Goed idee ja!”. Ook wederkerigheid is volgens Paul een effectieve oplossing. Je kunt immers veel zaken delen: “Ook in deze tijd dat iedereen zegt van ja het is crisis. We moeten bezuinigen. D'r is geen budget. Nou als je daar effe voorbij denkt dan levert dat heel veel op”.

Wie niet over het juist netwerk beschikt, noch spullen heeft om te ruilen, bestaan volgens Paul alternatieve oplossingen: “Hierachter zit een buurthuis (...) die heeft een soort cursus die ze geeft en die leert mensen voor 1,50 koken per persoon, (...) die gewoon zeggen: (...) we gaan wat aan onze situatie doen”. Armoede kan volgens deze oplossingsstrategie bestreden worden door te besparen op voedsel. Honger schiet echter als klassiek armoede*symptoom* vermoedelijk tekort als oplossing. Verder wekt deze oplossing de suggestie dat mensen moeten worden opgevoed om goedkoper te koken, alsof eetgewoontes de oorzaak vormen van hun probleem. In paragraaf 5.5 wordt dit nader toegelicht.

Samenvatting

Wederkerigheid wordt door participatieprofessionals beschouwd als een doeltreffend middel om hardnekkige maatschappelijke problemen als armoede te bestrijden. Zo presenteren bepaalde

professionals deel- of schijnoplossingen die suggereren dat voor elk probleem, hoe complex ook, een passende oplossing te vinden is, waarmee reële beperkingen worden ontkend.

4.7 Conclusie

“We organiseren het zo dat we het niet zelf helemaal kunnen dragen”

In dit hoofdstuk werd deelvraag 1 naar het ontkennen van onderlinge verschillen in middelen beantwoord met behulp van de in paragraaf 2.2 behandelde theorie over ondernemersstrategieën afkomstig uit het teamwerk binnen flexibele organisaties.

Participatieprofessionals blijken te anticiperen op toenemende maatschappelijke onzekerheden door te opereren in weinig hiërarchische teamverbanden, waarin ondernemersstrategieën worden gebruikt die we kennen uit flexibele organisaties. Verder werken zij met een handjevol freelancers en maken op grote schaal gebruik van vrijwillige inzet. Waar een – bij voorkeur hoog gekwalificeerde – vrijwilliger het werk kan doen, worden betaalde medewerkers (deels) vervangen door onbezoldigde krachten. Het bijkomende probleem dat deze minder verantwoordelijkheid nemen, wordt ondervangen door het naspelen van hiërarchische verhoudingen tussen vrijwilligers en doelgroepen onderling middels fysieke, schriftelijke of verbale statussymbolen. Door het vastleggen van – vrij te kiezen(!) – takenpakketten waarvan één of meerdere rotklusjes onvermijdelijk deel uitmaken, worden taken met een lage maatschappelijke status, zoals de omgang met uitwerpselen, geruisloos afgeschoven op vrijwilligers, die met een beroep op de gefingeerde hiërarchische verhoudingen eveneens worden belast met de allerlastigste klus: het – in hun geval zonder de beschikking over concrete sancties – corrigeren van weigerachtige collega's.

Semiprofessionals vormen een aparte categorie. Hoewel hun status van vakmensen hen een hogere positie verleent dan de betrokken vrijwilligers, worden zij minimaal betaald en worden vakmanschap en eerdere ervaringen overeenkomstig de theorie van Sennett (2000) zowel gebruikt als genegeerd.

De door De Swaan (2008) beschreven externe dwang tot zelfdwang komt tot uitdrukking in de grote nadruk op verantwoordelijkheidsgevoel en het wekken van illusies. De meest effectieve manier om vrijwilligers aan te zetten tot verantwoordelijkheid, blijkt om hen tot eigen baas te verklaren, waarmee alle risico's en investeringen voor eigen rekening zijn, terwijl het preluderen op de eventuele gemaakte winst een mooi voorbeeld is van het wekken van illusies.

Het overgrote deel van de door participatieprofessionals toegepaste strategieën vertoont sterke overeenkomsten met de door Sennett (2000) beschreven ondernemersstrategieën. Zo worden hiërarchische verhoudingen tussen professionals en hun doelgroepen ontkend of gebagatelliseerd – ondanks de eerdergenoemde suggestie van hiërarchie tussen vrijwilligers onderling – en benadrukken professionals de eigen kwetsbaarheid en vrijwillige inzet. In het algemeen vermijden zij het geven van duidelijke instructies en geven de voorkeur aan een beroep op de noodsituatie, het toepassen van verleidingstactieken of het overdonderen van toevallige passanten. Mochten deze tactieken niet het

gewenste resultaat opleveren, halen zij hun (enige) meerdere erbij: het boven iedere twijfel verheven maar – niet toevallig – door henzelf in het leven geroepen bedrijfsconcept. Ook het overschakelen op ironisch discours – kenmerk van de flexibele mens (Sennett, 2000) – wordt gebruikt als middel om de neuzen dezelfde kant op te krijgen.

In het algemeen wekken participatieprofessionals de indruk dat de voor het welzijn van de doelgroepen essentiële en voor alle teamleden gelijk veronderstelde doelstellingen niet kunnen worden bereikt zonder vrijwillige inzet. Participatieprofessionals etaleren dan ook unaniem een afkeer van klagen en ontkennen hiermee achterliggende belangen- en behoefteverschillen, waaronder (potentiële) winst en het gebrek aan (reële kansen op) inkomsten van de betrokken doelgroepen van hun maatschappelijke projecten. Om de kansen en mogelijkheden van de doelgroepen te onderstrepen presenteren zij uitzonderlijk geslaagde rolmodellen of deel- of schijnoplossingen.

Het bovenstaande bevestigt de veronderstelling dat participatieprofessionals in de omgang met vrijwilligers gebruik maken van ondernemersstrategieën gebaseerd op het ontkennen van verschillen tussen professionals en hun doelgroepen, waaronder belangen- en behoefteverschillen en reële verschillen in: inkomenskansen, hiërarchische verhoudingen, vakmanschap, reserves en risicoconsequenties.

In hoofdstuk 5 blijkt dat (de suggestie van) het herstellen van een gebrek aan eigenwaarde door onbezoldigd vrijwilligerswerk, waarbij het ontbreken van een financiële beloning nogal eens wordt ontkend (zie paragraaf 4.2), paradoxaal genoeg niet kan bestaan zonder het bepalen van morele grenzen waarbij nadrukkelijk onderscheid wordt gemaakt tussen – hoog gekwalificeerde – activiteiten waarmee geld wordt verdiend, en alle overige activiteiten.

5 DUIDELIJKE GRENZEN

‘Het Kleine Motorbootje Dat Het Cruiseschip Op Zee Helpt’

Een mensenkenner weet maar al te goed dat welopgevoede mensen die tot een ondeugd zijn vervallen meestal aangenamer gezelschap zijn dan de ridders van de deugd. Omdat zij zich van hun eigen feilen bewust zijn, zorgen zij er wel voor zich ruimdenkend op te stellen jegens de zwakheden van hun rechters. Zo weten zij de clementie voor zichzelf te bewerkstelligen en maken op iedereen een uitstekende indruk. Hoewel er ook charmante persoonlijkheden onder de deugdzamen zijn te vinden, denken zij gewoonlijk dat de deugd mooi genoeg van zichzelf is en dat zij hun best niet hoeven te doen om te behagen.

- Honoré de Balzac, *Nicht Bette*

Inleiding en opbouw

Participatieprofessionals zijn in het algemeen voorstanders van diversiteit en openheid en discrimineren bij voorkeur niet (zie inleiding hoofdstuk 4). De afkeer van groepsvorming leidt er soms zelfs toe dat de neiging om zich binnen de eigen groep terug te trekken voor hen aanleiding vormt om bepaalde groeperingen – zoals de Turkse vrouwen – te veroordelen. Dit betekent echter onwillekeurig dat waarden als openheid en diversiteit worden afgezet tegen (veronderstelde) vooringenomenheid of klikjesvorming en dat zelfs het nadrukkelijk ontkennen van grenzen soms tevens het bevestigen van (alternatieve) morele grenzen impliceert.

In dit hoofdstuk worden in antwoord op deelvraag 2 de morele waarden onderzocht die door participatieprofessionals worden genoemd in relatie tot zichzelf en hun doelgroepen. De veronderstelling hierbij is dat de door participatieprofessionals gestelde grenzen tussen henzelf en de bij hun projecten betrokken burgers vooral worden bepaald door de eigenschappen die nodig zijn om geld te verdienen.

De morele grenzen tussen professionals en hun doelgroepen worden vooral gemarkeerd door het benoemen van de eigen voorkeuren en kwaliteiten. Het etaleren en benadrukken van uitzonderlijke kwaliteiten is immers onmogelijk, zonder onwillekeurig iets te zeggen over het ontbreken ervan bij anderen. Soms worden het zelfbeeld en het beeld van de overige betrokkenen letterlijk tegen elkaar afgezet. Zo verzacht Rein (54) een door hem geuit negatief waardeoordeel onmiddellijk door daar zijn eigen onvermogen om te “verhuizen” tegenover te zetten:

Dus ik trek me soms de haren uit me kop hoe stom ze zijn. Maar dan denk ik: ja dat kunnen ze ook niet. Maar als ik bijvoorbeeld ga verhuizen of... (...) Dus ik kan ook een heleboel dingen niet hee? En dan kan je ook denken: “Hee Rein waarom zie je dat dan niet?”

Verhuizen kan echter worden opgevat als arbeid (Arendt, 1994) terwijl de door Rein geëtalereerde unieke kwaliteiten (zie paragraaf 5.6) een hogere status hebben. Hoewel Rein zich haast om beide activiteiten over

één kam te scheren, blijkt in dit hoofdstuk dat hij evenmin als andere participatieprofessionals ontkomt aan het trekken van morele grenzen.

In dit hoofdstuk blijkt dat er verschillende manieren zijn waarop grenzen tot uitdrukking komen. Het onderscheid tussen professional en vrijwilliger blijkt soms gewoon een kwestie van definitie of keuze. In paragraaf 5.2 blijken bepaalde grenzen echter een moreel tintje hebben. Ten derde markeert het selectieproces van betrokken vrijwilligers vroeg of laat waardeoordelen omtrent (vermeende) geschiktheid. In paragraaf 5.4 blijkt hoe (onuitgesproken) grenzen soms de aanleiding vormen voor onderlinge conflicten. In paragraaf 5.5 komen morele grenzen openlijk tot uitdrukking in stigmatiseren en in paragraaf 5.6 markeert het gevoel van eigenwaarde van de professionals een duidelijke grens met alle overige betrokken burgers.

5.1 Professional en vrijwilliger

“Tedereen is even waardevol. Maar niet iedereen heeft evenveel te zeggen”

Om te onderzoeken welke grenzen tussen henzelf en hun vrijwilligers door participatieprofessionals worden gemarkeerd, is het van belang de beide posities te definiëren. Deze paragraaf gaat dan ook over concrete statusverschillen tussen professionals en vrijwilligers.

Keuze of definitie?

Een professional is een professional en een vrijwilliger is een vrijwilliger. Dit lijkt voor sommige professionals een kwestie van definitie. Zoals buurtondernemer Adriaan (60) stelt: “Ik doe niet alles vrijwillig. De vrijwilliger doet eigenlijk wél alles vrijwillig. Daar heeft ie ook voor gekozen hee?”. In tegenstelling tot de vrijwilligers kiest Adriaan er bewust voor om middels de buurtwerkplaats in zijn eigen levensonderhoud te voorzien: “Er wordt geld verdiend om te kunnen voortbestaan, om mensen te kunnen betalen voor wie de Buurtwerkplaats een deel van hun werk is”.

Het ontbreken van betaling

Omdat vrijwilligers – die immers vrij zijn om te gaan en staan waar ze willen – voor hun onbezoldigde status hebben gekozen, worden zij – geheel in overeenstemming met de theorie van Bauman (2011) – vervolgens eveneens geacht de consequenties van deze keuzes dragen. Volgens de minder ervaren buurtondernemer Gavino (27) is vrijwillige inzet echter niet zo’n eenvoudig thema: “I find it complicated on different levels because; well first of all the *vrijwilligers* that we deal with at the moment: let’s say they do not do it for their own choice”. Op de vervolgvraag of hij te maken heeft met door uitkeringsinstanties gestuurde vrijwilligers, antwoordt Gavino: “No not really. But of course they would prefer to be paid”, waarbij Gavino onomwonden een essentieel, maar door ervaren participatieprofessionals nogal eens veronachtzaamd feit benoemt: de professional krijgt betaald, maar de vrijwilliger niet, en dat laatste is niet altijd een keuze.

Invloed

Ik vraag Rein (54), die al langer meedraait in het participatieveld, wat hij ervan zou vinden om als vrijwilliger te werken. Rein weet het niet en lijkt zich er evenmin in te verdiepen: “Weet ik veel. Geen idee. Maar ik zit ook niet in die positie. Snap je ‘m?’”. Wel heeft Rein ideeën over het onderscheid tussen de professional en de vrijwilliger: “Iedereen is even waardevol. Maar niet iedereen heeft evenveel te zeggen. Dus bijvoorbeeld een vrijwilliger die gaat niet over de tuin. Dat is het hoofd tuinman. Snap je ‘m? Dat is de aanvoerder en hij bepaalt wat er gebeurt en niet die vrijwilliger. Da’s heel simpel want anders was ie geen vrijwilliger”. Hoewel (semi)professional en vrijwilliger dus even waardevol zijn, heeft niet iedereen evenveel macht. In paragraaf 4.1 zagen we al dat het onderscheid tussen vrijwilligers niet uitsluitend een kwestie van definitie of eigen keuze is, maar bijvoorbeeld ook van ervaring, complexiteit van de werkzaamheden, zelfwerkzaamheid en zelfs acquisitie.

Privileges en geheimhoudingsplicht

Daar komt bij dat professionals bepaalde privileges genieten die hun voorsprong versterken. Participatiemakelaar Jos (61) is gekwalificeerd tot het afnemen van TMA-testen, een instrument dat in het bedrijfsleven wordt toegepast om te voorkomen dat werknemers op minder goed voelende werkplekken nodeloos energie verspillen. De gemeente weigert echter vooralsnog te investeren in een test voor actieve vrijwilligers, terwijl professionele werknemers, die dezelfde werkzaamheden verrichten als sommige vrijwilligers, deze test wel aangeboden krijgen. Volgens Jos is dit in tegenspraak met de toenemende eisen die aan vrijwilligers worden gesteld:

Het grappige is dat ze het instrument wél hebben ingezet bij de transitie voor het sociale domein (...) en dan denk ik ja daar aarzelen we niet over. (...) Terwijl je zegt: een groot deel moet vanuit de participatiesamenleving opgebracht worden. Dát zijn vrijwilligers. (...) Ik zei jullie zijn con-ti-nu dit aan het doen en jullie geven niks. (...) Ze hebben het zelf wel in de gaten. We vragen steeds meer van ze.

Dit onderscheid heeft negatieve consequenties voor de individuele talentontwikkeling: een volgens Kampen (2014) belangrijke doelstelling van vrijwilligerswerk.

Een ander probleem doet zich voor met betrekking tot de geheimhoudingsplicht, die voor vrijwilligers mogelijk minder dwingend is, aangezien zij geen professionele reputatie te verliezen hebben. Zo zag Jos zich genoodzaakt om een vrijwilligster – ongelukkig genoeg tevens buurtbewoner van de gedupeerde cliënten – van het sociale spreekuur, die de geheimhouding herhaaldelijk schond, andere werkzaamheden te geven. Bij de beschrijving van dit incident ligt de nadruk echter op het tot twee keer toe verbreken van een “belofte” – een moreel oordeel – waarbij Jos voorbij gaat aan het feit dat de professionele geheimhoudingsplicht voor vrijwilligers moeilijk te verwezenlijken lijkt, wat een ontkenning inhoudt van het verschil tussen betaald werk – waarbij iemand iets substantieels te verliezen heeft – en vrijblijvende werkzaamheden.

Toenemende onmisbaarheid

Jos benadrukt het toenemende beroep dat op vrijwilligers wordt gedaan. Zo benadrukt Adriaan zijn afhankelijkheid van vrijwilligers (paragraaf 5.4) voor de mogelijkheid om zijn beloftes aan subsidieverstrekkers waar te maken, en verzucht opbouwwerker Merel (28): “waar zouden we zijn zonder vrijwilligers?”. Buurtelevisiemaker Paul (50) bevestigt eveneens het cruciale belang van vrijwillige inzet:

Je team is je basis. (...) In mijn eentje als documentairemaker (...) had ik elk jaar vier documentaires kunnen maken. Dus in acht jaar had ik 32 – dan werk ik me stuk – had ik 32 documentaires kunnen maken over Nieuw West. De vrijwilligers bij mekaar hebben in acht jaar (...) ongeveer 350 filmpjes gemaakt (...) en plusminus 100 opdrachten: films. Wat namelijk lukt op het moment dat je die vrijwilligers hebt, is dat je gaat dupliceren: je gaat jezelf als maker dupliceren en dat kan je alleen maar zijn als er vrijwilligers zijn, als er betrokken buurtbewoners zijn.

Uit dit fragment kan worden opgemaakt dat buurttelevisie in de huidige vorm niet kan bestaan zonder vrijwilligers, die door Paul worden gespecificeerd als “betrokken buurtbewoners”. Ook bij andere professionals staan de belangen van de buurtbewoners telkens centraal in de retoriek en vormt dit belang zowel de belangrijkste veronderstelde als geëiste achterliggende motivatie. In dat opzicht is Pauls bekentenis dat vrijwilligers vooral onmisbaar zijn voor het “dupliceren” van de persoon van de documentairemaker opvallend. Met het klonen van een documentairemaker als achterliggend motief komen immers cruciale maar vooralsnog onbenoemde belangenverschillen aan de oppervlakte: de vrijwilligers – zelf onderdeel van de wijk – hebben belang bij een bijdrage aan de buurt. Paul heeft daarentegen in de eerste plaats belang bij een bijdrage aan Paul, maar stelt in zijn retoriek vooral het belang van de buurt centraal (zie paragraaf 5.3).

Samenvatting

Het onderscheid tussen vrijwilliger en professional is niet altijd duidelijk. Het enige waar professionals het bij het definiëren van de vrijwilligersstatus over eens lijken te zijn, is de onmisbaarheid van onbezoldigde arbeid voor het bereiken van hun maatschappelijke doelstellingen. Verder is het een kwestie van definitie, waarbij het ontbreken van betaling wordt voorgesteld als een persoonlijke keuze van de vrijwilliger, en het reële machtsverschil met de professional als gevolg van verschillen in definitie. Wel worden vrijwilligers bepaalde privileges ontzegd die professionals wel ten deel vallen en ontstaan er problemen met de geheimhoudingsplicht, die voor vrijwilligers minder dwingend is.

5.2 Morele waarden

“Dan gaan daar bussen – bússen – met jongelui of veertigers de haven in”

In deze paragraaf worden de morele waarden die in dit onderzoek leidend zijn kort benoemd. Het gaat hierbij om de waarden van zowel de professionals als hun opdrachtgevers, veelal overheidsinstellingen.

Betaald werk

Louis (72) beschouwt vrijwilligerswerk vooral als een kans om aan een betaalde baan te komen: “Daar kán een baan uitrollen. (...) Dus wees ondernemend!” Indien er geen betaalde baan uit voortkomt, is het volgens hem boven iedere twijfel verheven dat jongeren in een werkritme moeten komen: “Dus die jongeren: (...) hoe krijg je die ergens in het stramien? Dat ze iets gaan doen. Dat ze zich ’s morgens op tijd zich melden. Dat ze in een arbeidsritme komen”. Volgens Louis staat werk tevens centraal in het beleid van de wethouder, die zelfs busreizen naar de vele onvervulde vacatures organiseert:

Men faciliteert hier voor mijn idee op allerlei manieren. Als je maar richting baan, richting werk komt. Als je maar in dat stramien terecht komt van opleiding die iets oplevert. (...) Dus wie wil kan hier [stilte] wie wil kan hier een volgende stap zetten! (...) In ieder geval is dat de belangrijke sterkte in dit stadsdeel: dat daar continu aan gewerkt wordt en Baâdoud⁶ [stilte] dat is een paar jaar geleden: dan gaan daar bussen – bússen – met jongelui of veertigers de haven in, langs die grote bedrijven (...) die waarschijnlijk allemaal magazijnmedewerkers of vloerenvegers... (...) Het barst van het werk en anders gaan we naar Schiphol. [stilte] Op Schiphol liggen banen nog steeds voor het oprapen!

Ook uit het opdrachtenpakket van participatiemakelaars blijkt dat werk hoog op de prioriteitenlijst staat. Participatiemakelaars William (45) en Mouna (41) leiden gezamenlijk een “projectbureau voor maatschappelijke ontwikkeling” en zijn in opdracht van “woningcorporaties, stadsdelen, gemeentelijke diensten, schoolbesturen” in verschillende delen van de stad actief op het gebied van bewonersparticipatie en activeringstrajecten. Mounia vertelt: “Wij komen waar werk te doen is”. Er is altijd werk, hoewel de accenten volgens haar verschuiven:

We hebben een tijd gehad waar we ons heel erg bezig hielden met emancipatie (...) van doelgroepen, vooral emancipatie van vrouwen, en dat is op dit moment veel meer naar de achtergrond (...) verdwenen en dat heeft natuurlijk ook te maken met de crisis volgens mij, want dat is toch meer een luxe verhaal. En nu zijn we vooral bezig met de leefbaarheid in wijken en activering, re-integratie van bewoners. (...) Daar waar prioriteiten worden gesteld, daar vinden wij ons werk.

Emancipatie heeft in een economische recessie klaarblijkelijk geen prioriteit, maar leefbaarheid, activering en re-integratie wel. Het verschil zit volgens William in het achterliggende belang:

Vanuit de overheid wordt meer de nadruk gelegd op aan het werk komen. Dat is gewoon veranderd in de afgelopen tien twaalf jaar (...) Iedereen die aan het werk is, is uit de uitkering. Dus daar bespaar je het betalen van uitkeringen mee.

Opbouwwerker Merel (28) beoordeelt onder meer subsidieaanvragen van bewoners, waarbij zij achterliggende motieven meeweegt in haar beslissing: “Ik kan me ook voorstellen dat je zegt: “Nou ik wil leren naaien omdat ik daar mijn centjes mee wil gaan verdienen, want ik wil voor de buurt broeken korter

maken.” Nou zoiets. Dan heb je een doel en dat is iets anders dan: “Nou het lijkt me leuk om te leren naaien.” Opbouwwerker Ayoub (43) benadrukt dat het accent in toenemende mate ligt bij de kleinste maatschappelijke eenheden. “Je ziet nu dat er eigenlijk een soort van besef is ontstaan bij alles en iedereen dat het wel degelijk belangrijk is om even stil te staan bij ja bij individuen, bij gezinnen, bij buurten, bij portieken”. Wel moeten de neuzen van al die individuen klaarblijkelijk een bepaalde kant op:

De overheid heeft altijd wel een rol gespeeld, alleen vaker dus in financieringsvorm. (...) Nu (...) is die rol nog steeds wel als financier zeg maar, maar wel heel erg van: volgens óns is het belangrijk dat met die wijk het die kant op zou moeten gaan en daar stellen we geld voor beschikbaar. We willen met u wél gaan afrekenen tussentijds.

Om de vorderingen van individuen te meten zijn er volgens Ayoub bepaalde indicatoren: “Hoe participeer ik nu? Bijvoorbeeld: als bewoner (...) volgens een of andere matrix zit ik op niveau twee misschien? (...) Bijvoorbeeld: hoe ver staat u van het werk”. Met andere woorden: de individuen worden beoordeeld, en er worden grenzen getrokken. Met name (uitzicht op) werk blijkt een belangrijke voorwaarde voor een goede beoordeling. Als iemand nog niet werkt, worden gedragingen en leefpatronen – gezondheid! – beoordeeld, waarover meer in paragraaf 5.5.

In tegenstelling tot de geïnterviewde opbouwwerkers benoemen de geïnterviewde participatiemakelaars de samenhang tussen individuele gedragingen – of het ontbreken ervan – en werkeloosheid onomwonden, in termen als “van de bank afkomen”, “lethargisch” en – met stip op één – “de eigen broek ophouden”.

Radicaal positief!

Stadsprofessional, arts en conceptueel kunstenaar Rein (54) draait evenals de participatiemakelaars al langer mee in het participatieveld. Binnen zijn organisatie speelt het nieuwe beroep van de tuinman sinds 2012 een sleutelrol (zie paragraaf 4.1). Rein omschrijft de tuinman als “sociaal architect”, waarbij de begrippen “aanwezigheid, vakmanschap en radicaal positief” centraal staan, met nadruk op het laatste:

In feite is de tuinman gewoon een beroepsgroep die net als de agent een domein beheert en eigenlijk gaat hij over de gezonde en groene en de leefomgeving van mensen en dan vanuit de positiviteit. (...) Dat is eigenlijk de truc. Want een agent die is ook aanwezig, dat is ook een vakman. Maar die is radicaal negatief. (...) Die zegt gewoon: dit mag absoluut niet en ik zeg: (...) dit zou kunnen en dat is een totaal verschil.

De tuinman representeert dus mogelijkheden. Door een tuinman aan te stellen kan de gemeente volgens Rein met een bescheiden bedrag per jaar voorzien in het onderhoud van de wijk.

Samenvatting

Participatieprofessionals blijken in het bepalen van hun werkterrein niet de pioniers die zij soms pretenderen te zijn (zie paragraaf 5.6). Noodgedwongen volgen zij de door overheidsinstellingen in het leven geroepen prioriteiten, in plaats van hierop te anticiperen. Hoewel emancipatie en het bestrijden van discriminatie in het verleden belangrijke prioriteiten waren, ligt de nadruk in de participatiesamenleving op (betaald) werk en bovenal: een positieve werkhouding.

5.3 Selectiemechanismen

“Dan heb ik me verkeerd uitgedrukt: de meest kwetsbare groepen die doen we niet”

Participatieprofessionals en hun doelgroepen en vrijwilligers zijn afkomstig uit verschillende lagen van de bevolking en de professionals wonen slechts bij uitzondering in de wijken waarin zij actief zijn. Zij moeten dus een ruimtelijke en sociaalmaatschappelijke afstand overbruggen om hun doelgroepen te ontmoeten. In deze paragraaf staan we stil bij de manier waarop selectie plaatsvindt, bijvoorbeeld op grond van morele waardeoordelen en potentiële bruikbaarheid binnen het bedrijfsconcept. Als er geen voorselectie plaatsvindt, wordt onderzocht of er gedurende de werkzaamheden sprake is van een selectieproces. Achtereenvolgens komen de werving, selectie vooraf, uitsluitingsmechanismen, verloop en uitstroom aan de orde.

Werving

Sinds de toegenomen werkloosheid is er geen gebrek aan vrijwilligers. Taalaanbieder Yvonne (52) vertelt: “In de tijd dat er voldoende werk was (...) kon ik geen vrijwilliger krijgen. Ik kon ze niet vinden. (...) Echt, ik kon ze niet vinden. Ja en nu lopen ze gewoon bijna elke dag binnen”. Vaak haken vrijwilligers gewoon aan bij de door participatieprofessionals geïnitieerde projecten. Bij Rein is iedereen welkom, maar op de vraag hoe hij omgaat met nieuwelingen omgaat verklaart hij:

Als iemand drie maanden bij ons blijft, dan pas word ik geïnteresseerd in iemand. Niet dat ik voor die tijd niet met iemand praat of niet aardig ben. (...) Maar in mijn achterhoofd weet ik dat je nog maar aan het begin staat. Dus ik kijk en ik weet dat er een moment komt dat ik weet of je wel of niet geschikt bent.

Ondanks het ontbreken van officiële selectieprocedures is er dus in dit geval wel sprake van een duidelijk selectiemoment.

Soms is er sprake van dwang en worden vrijwilligers gestuurd door klantmanagers: de kaartenbakmensen. Voor de meeste participatieprofessionals is dit de minst favoriete groep. Deze mensen blijken onbruikbaar binnen het bedrijfsconcept. Buurtondernemer Elsbeth (42) verklaart dit als volgt: “Wij zijn gewoon echt serieus weet je. Wij willen hier gewoon samen met deze mensen dit bedrijf opbouwen”.

De commerciële buurtteleviemaker Paul (50) werft al jarenlang vrijwilligers met het aanbieden van een gratis montageworkshop, waarbij de voorwaarde voor deelname was om acht uur per week aan het filmen in de buurt te besteden. De laatste tijd bevalt deze methode hem echter minder goed:

Als je aanbiedt van wij zijn buurttelevisie en je kan hier workshops volgen en alles is voor je geregeld enzovoort – wat we in het begin heel erg deden – dan krijg je relatief veel halers: mensen die zeggen van nou oké kom maar op met die workshop (...) het gesprek dat je met dat type mensen maar even aan moet gaan is een heel zwaar gesprek. Als mensen zeggen van: “die workshop en ja acht uur wat doen, mwaah boeit me niet zo”, zo zit dat type mensen in elkaar. Terwijl mensen die zeggen van wij komen iets doen voor de buurt, die komen met een hele andere houding binnen. Die komen iets brengen. Die willen iets toevoegen aan de buurt.

In de door Paul toegepaste wervingstactiek sluipt dus na jarenlange ervaring een nieuw element: selectie vooraf, waarbij het uit voormalige ervaringen opgedane oordeel veralgemeniseerd wordt – “dat soort mensen” – dat uitsluiting bij voorbaat impliceert. Diverse participatieprofessionals blijken gebruik te maken van enige vorm van selectie vooraf. Het betreft vooral de creatieve professionals die een product in de markt zetten, of het nu om een losloopegebied of kruiden gaat.

Selectieprocedure vooraf

Volgens Paul kent de buurt veel actieve bewoners, waarbij buurttelevisie voor deze groep gewoon een nieuwe manier is om iets bij te dragen. Dit zijn dan ook de mensen waaraan Paul sinds enige tijd de voorkeur geeft: “Je probeert mensen met die positieve houding en insteek te vinden en niet op die manier te motiveren.” De nieuwe strategie bestaat er dus uit om vrijwilligers te selecteren waarvan de basishouding al goed is: “Natuurlijk heb je wel gradaties, maar wij hebben op een gegeven moment gezegd van: wij gaan echt heel goed selecteren wie wij als vrijwilliger binnen halen.” Eerst is er een sollicitatiegesprek, waarbij duidelijke voorwaarden worden gesteld: “Echt een serieuze checklist van als je daar en daar en daar aan voldoet”. Op de vraag of werkelijk kwetsbare mensen met wie het niet goed gaat ook welkom zijn antwoordt Paul: “Nou ja nee: daar doe je het wel voor maar daar doe je het niet mee. Laat ik het zo zeggen”.

Buurtondernemers Rein (54) en Elsbeth (42) benadrukken evenals Paul het belang van een serieuze en positieve basishouding. Rein – evenals Paul twaalf jaar actief met vrijwilligers – herkent geschikte vrijwilligers in één oogopslag: “Je moet mensen hebben die genieten van hun werk. En dan weet je het. Dus meestal zie je van een afstand of iemand wel of niet geschikt is”. Elsbeth verklaart: “de beste vrijwilligers zijn de mensen die gewoon betrokken zijn”.

De recente overmaat aan vrijwilligers betekent dus niet per definitie dat mensen dat mensen ook geschikt zijn. Zo verklaart Rein: “Bij ons binnen komen is niet zo’n punt. Blijven is een punt.” Het verschil lijkt te liggen in de aanvangselectie. Binnen veel initiatieven vindt een kennismakingsgesprek

plaats, en vaak is er zelfs sprake van een proefperiode. Zo selecteert taalaanbieder Yvonne (52) vooraf op vaardigheden: “Ze moesten het liefst ook een onderwijsbevoegdheid hebben in een één of ander vak”.

Opvallend is de nadruk die door studentenbegeleider Sophie (29) al bij de werving wordt gelegd op het werken in teams. Tijdens groepswijze sollicitaties wordt gezamenlijk een opdracht uitgevoerd en vervolgens vinden er één of twee gesprekken plaats met opdrachtgevers. Sophie vertelt:

Ik denk dat we, doordat we die groepssollicitaties doen, dat we daar heel veel mee ondervangen. Omdat we bij een opdrachtgever met zijn vieren moeten samenwerken, al zo'n plannetje moeten maken, en daar kun je echt al zoveel dingen uit halen in de manier waarop ze met elkaar in gesprek gaan en ergens een bepaalde mening doorduwen, hoe doelgericht ze zijn.

De nadruk op samenwerkingsbereidheid bevestigt de veronderstelling dat participatieprofessionals gebruik maken van strategieën uit flexibele organisaties.

De door Yvonne en Sophie toegepaste voorselectie draagt er toe bij dat hun vrijwilligers bijzonder honkvast zijn. Ook buurondernemer Elsbeth (42) past een weldoordacht selectiebeleid toe:

Wij hebben altijd eerst een kennismakingsgesprek en dan een soort intakegesprek – maar dat is heel globaal, kennismaking – mensen doen dan een proefperiode. Soms duurt het twee weken soms vier weken (...) of het klikt. Er zijn mensen die komen een dag per week, dus dan heb je ook even een langere proefperiode. Maar als mensen drie dagen per week komen, dan weet je het ook wel na twee weken en soms zijn er mensen die hebben wel zes weken nodig weet je. Dus wij gaan daar wel flexibel mee om.

Gedurende deze intensieve proefperiode werken vrijwilligers echter al gewoon mee, zodat goed beoordeeld kan worden of het “klikt”.

Bij de buurtwerkplaats lijkt de potentiële samenwerking vooral te draaien om geestverwantschap, waarbij improvisatie en een open communicatie centraal staan. De vrijwilligers van de buurtwerkplaats zijn opvallend hoog opgeleid, goed gekwalificeerd en in verhouding tot de vrijwilligers binnen andere initiatieven zeer gemotiveerd.

In bepaalde gevallen worden vrijwilligers geselecteerd op ervaringsdeskundigheid. Zo coördineert Jos (61) sociale spreekuren voor en door bewoners: “omdat ze iets zelf gemist hebben en zeiden van ik heb die ervaring en ik kan die ervaring andere mensen helpen.” Het gaat bijvoorbeeld om mensen die zelf uit de schulden gekomen zijn en vervolgens op eigen initiatief anderen hiermee willen helpen. Ook participatiemakelaar Thomas (42) gebruikt dit principe in de buurtwerkkamers. Opvallend is dat Thomas de ervaringsdeskundigheid in het geval van (betaald) opbouwwerk juist als een nadeel beschouwt:

Er zijn ook heel veel mensen die zijn dan ervaringsdeskundige, die zijn ooit ook langdurig werkeloos geweest of die zijn ook ooit verslaafd geweest en die hebben dan hun school nooit afgemaakt en die roepen dan van: “Ja ik word ook opbouwwerker”. Maar als je te veel vereenzelvigd met de doelgroep waar je voor

werkt, dan kun je in een hele vervelende spagaat terecht komen. (...) Dat ze dan bijvoorbeeld terugvallen in hun eigen gedrag of dat ze zich teveel vereenzelvigen met de doelgroep.

Door Thomas wordt dus een – niet uitsluitend op gebrek aan opleiding, maar bijvoorbeeld ook op “vereenzelving” met de doelgroep gebaseerde – grens gesteld tussen ervaringsdeskundigheid en professionaliteit. Dit suggereert dat een zekere hiërarchie – ondanks de gemeenschapsidealen van de platte organisatie (Sennett, 2000) die de participatiesamenleving pretendeert te zijn – een voorwaarde is voor hulpverlening als competentie.

In het geval van het buurtrestaurant van Floor (31) is sprake van twee soorten vrijwilligers: de ondernemer/vrijwilligers – oftewel: de chefs van de dag – en de hulpkrachten in schoonmaak en bediening: . Er is dus sprake van een zekere hiërarchie binnen het vrijwilligersbestand, waarbij voor de hoogste groepen een selectie plaatsvindt. Het ronselen van ondernemende vrijwilligers – voornamelijk afkomstig uit de sociale huurwoningen in de buurt – heeft de opstart van het door Floor geïntroduceerde concept dan ook enigszins vertraagd: “Het was nog best wel lastig om hier dat rond te krijgen. Om de mensen zo te zeggen van je kan dat hier doen: één dag staan”. In dit geval moet immers worden geselecteerd op ondernemerskwaliteiten: “Ondernemende types ja, met passie (...) en een stip op de horizon (...) dat zijn niet per se hoger opgeleiden. Nee, gewoon héle gedreven mensen”.

De meeste vrijwilligers lijken niet voor de positie van semiprofessionaal met reële inkomsten in aanmerking te komen. Floor beschrijft hoe het selectieproces bij een door haar verzelfstandigd voormalig jeugdhonk verliep, waar mensen – volgens een “dienst-wederdienstprincipe” – wel de noodzakelijke eigen ruimte krijgen (in tegenstelling tot de ondernemers in het buurtrestaurant, zie paragraaf 4.4) om een zaak te beginnen:

Dus dan moest het van een idee een plan worden. Dan haakt negentig procent af en dus dan van die tien procent die overblijft (...) daar kan je dan mee in gesprek en dan zeggen van hoe serieus ben je, wat is je uitkering? (...) Heb je een schuld? Nou en uiteindelijk blijft dan een klein groepje over die dan ook daadwerkelijk gemotiveerd aan de bak gaan. Dan moet je alsnog zien: zijn ze sociaal vaardig, hebben ze een goed product? (...) Kunnen ze ook echt wat? (...) Dat is wel een schifting.

Floor lijkt de eigenschappen waarover ze zelf beschikt als garantie voor succes te beschouwen: “Het zit ‘m in de personen dus zeg maar die nu ook aanhaken en dus in Amsterdam Noord is dat vrij vlot goed gegaan: zitten daar mensen á la profiel van Floor”. Floor lijkt plotseling in de war te raken als zij zichzelf voor de zoveelste keer haar eigen unieke kwaliteiten hoort benoemen: “Dat zie je nu in Noord: dat zijn echte eh dat zijn de...dat zijn de Station Floor eh mensen inderdaad...die gaan nu eh...eh ik denk eerder dat dat...dat dat de de...degenen zijn die uit het juiste hout gesneden zijn en dus verder gaan ja”. Het gaat er dus om “uit het juiste hout” gesneden te zijn – oftewel: te lijken op Floor – waarmee de overgrote meerderheid van de vrijwilligers lijkt te worden uitgesloten van ondernemersactiviteiten – en daarmee in toenemende mate van betaalde werkzaamheden.

Elke chef in het buurtrestaurant krijgt op de dag dat hij zaak houdt via de welzijnsorganisatie één vrijwilliger toegewezen voor hand en spandiensten. De vrijwilligers zijn deels afkomstig uit een activeringstraject – door Floor gelieerd aan het buurtrestaurant – met als bijkomend voordeel dat binnen het inmiddels commerciële buurtrestaurant tenminste een echo doorklinkt van het voormalige “welzijnsconcept”:

Nou dat is dus ook eigenlijk de volgende stap geweest, dat we zeiden van goed: leuk jullie, maar nu helpen we jullie, maar kunnen we nu nog meer mensen helpen. Want Combiwel is wel een welzijnsorganisatie. Dus hoe gaan we het welzijnsconcept wat opkrikken. En toen zei ik ja ik wil dat jullie komend jaar allemaal iemand van het traject van DWI d'r in fietsen. Dus DWI trekt twee klanten, die hebben grote afstand tot de arbeidsmarkt – een paar collega's van Combiwel hadden daar een opdracht: jullie moeten deze mensen activeren – dus zo kan je linkjes leggen als organisatie: dat je zegt oké maar dan breng ik jullie in contact met collega's en zo gaan we kijken of mensen jullie kunnen helpen hee. Dus dat zijn niet echt vrijwilligers want die mensen moeten geactiveerd worden (...) Het is voor hun activeren, dus absoluut vaag: van wat is dat dan en hoe werkt dat dan.

Het activeringstraject levert één vrijwilliger per chef, die niet altijd evengoed bevalt. Floor verspreekt zich als ze aangeeft dat de chefs de problemen vervolgens zelf moeten oplossen: “Met die bediende...met die eh bediening in gesprek”. Als dit niet werkt, kunnen chefs – immers afkomstig uit de buurt – op hun buurt hun eigen kennissen introduceren als echte vrijwilligers: “Je moet je eigen netwerk ook meenemen (...) mensen die helpen”.

Uitsluitingsmechanismen in het selectieproces

Sekseverschillen blijken soms een rol te spelen. Volgens Beck (2000) wordt onbetaald werk vooral door vrouwen verricht. Hiervoor zijn verschillende oorzaken aan te wijzen. Participatiemakelaar William (45) constateert dat vrouwen zich spontaan aanbieden terwijl mannen alleen komen als ze door de Dienst Werk en Inkomen (DWI) gedwongen worden: “Bekend in het hele werkveld is dat vrouwen – allochtone vrouwen – de groep is die vooruit wil komen in het leven en mannen daar geen belangstelling voor hebben of veel minder belangstelling voor hebben. (...) allochtone mannen komen in beweging als het moet van de sociale dienst”. Volgens de bij het gesprek aanwezige vrijwillige beheerder Harry (56) is het een kwestie van lef: “Die [vrouwen] hebben veel minder drempelvrees”.

Opvallend is het sekseverschil in werkzaamheden, dat spontaan ontstaat. Zo melden mannen zich wel aan voor het klussenteam, maar werd er schoongemaakt door vrouwelijke vrijwilligsters: “Dat schoonmaakwerk doen we nu niet meer (...) dus we hebben nu geen vrouwen meer in het klussenteam”. Vrouwen melden zich volgens William niet aan: “Het is echt een mannending”.

Buurtondernemer Elsbeth (42) daarentegen kiest zelf nadrukkelijk voor vrouwelijke vrijwilligers.

Grootste deel is vrouw ja en dat komt ook (...) we willen ons heel erg richten op vrouwen. (...) We hadden het idee van het sluit ook het meest aan bij een groep vrouwen. We hadden ook het idee van het werkt het

best als we alleen vrouwen hebben en we hebben het onszelf ook makkelijk gemaakt. Want vrouwen nemen sneller verantwoordelijkheid. (...) Ik ben gewoon stedenbouwer en een landschapsmens en ik heb geen verstand van mensen. Dus ik dacht van laat ik het mezelf gewoon makkelijk maken en ik richt me gewoon alleen op vrouwen. Dus ja weet je het is al ingewikkeld genoeg.

Interessant is de associatie met het nemen van “verantwoordelijkheid” – volgens Illouz (2015) nogal eens gebruikt als eufemisme voor schuld. Is het eenvoudiger om vrouwen te verleiden tot minder populaire klusjes, bijvoorbeeld omdat zij zich sneller schuldig voelen als deze klusjes niet zijn gedaan? Een aanwijzing hiervoor is de observatie dat de wc’s van het kruidenbedrijf – een winstgevende onderneming – waar men de voorkeur geeft aan vrouwen worden schoongemaakt door vrijwilligers (zie paragraaf 4.1): een klus waar veel vrijwilligers volgens Kampen op afknappen “omdat dit werk een lager(e) status symboliseert” (Kampen, 2014, p. 175).

Participatiemakelaar Thomas (42) houdt zich evenals Jos, William en Mounia bezig met activeringstrajecten. Dit betekent dat vrijwilligers niet letterlijk voor hun eigen onderneming werkzaam zijn, maar eerst moeten worden gestimuleerd om hun omstandigheden en vaardigheden te veranderen. Hun selectiebeleid lijkt dan ook inclusiever te zijn dan dat van de creatieve professionals, die immers een concreet product in de markt zetten. Zo gaat het in activeringstrajecten volgens Thomas om de kwetsbaarste groepen in de samenleving: “Onze focus is hier voornamelijk op kwetsbare groepen”. In de praktijk blijkt het echter niet te gaan om de meest kwetsbare groepen: “Nee oké dan heb ik me niet goed uitgedrukt: de meest kwetsbare groepen die doen we niet”, wat Thomas verklaart met het feit dat deze groepen echt kansloos zijn:

Want hier komen, als we dan beginnen, een hoop mensen op me af en die zeggen van: “Ja nee al die hangmannen daar met dat drinken, die hebben helemaal geen plek”, en dan zeg ik van nou daar gaan we dus niks mee doen. (...) Die willen we dus helemaal niet binnen hebben. (...) Die zijn echt kansloos. Ik zal niet snel over mensen zeggen dat ze kansloos zijn, maar die...

Het gaat in feite om een met de door De Swaan (1996) als “vagebond” aangeduide zwervers vergelijkbare categorie mensen die als krachtig persoon beschouwd werden en dus ook konden werken. Zij hadden geen hulp nodig maar moesten gecorrigeerd worden: “Zulke mensen moesten tot bedaren worden gebracht of opgesloten, verjaagd of vermoord.” (De Swaan, 1996, p. 30). De ideale doelgroep van Thomas lijkt overeen te komen met de door De Swaan als “fatsoenlijke behoeftigen” (De Swaan, 1996, p. 29) omschreven armen die niet te koop liepen met hun ellende en hulp accepteerden zonder te bedelen. Deze mensen worden door Thomas nadrukkelijk onderscheiden van “uitvreter”:

Daartussen zit een hele grote groep van kwetsbaren die tussen wal en schip vallen. (...) Nou en dat is eigenlijk een hele kwetsbare groep, want dat zijn mensen die hebben eigenlijk nooit geleerd hoe je, nou ja je eigen leven, hoe je daar verantwoordelijkheid voor kunt nemen. Dat hebben ze nooit echt geleerd en d'r

zitten ook gewoon uitvreterers tussen en mensen die er geen zin in hebben. Maar het is alles bij elkaar samen geveegd gewoon een groep met problemen, kwetsbaar.

Het verschil tussen “uitvreterers” en meegaande armen komt terug in paragraaf 5.5 over stigmatisering. Louis (72) formuleert het zo: “Ik zeg altijd de mensen die bij ons komen zijn al een beetje bekeerd (...) dus daar moet je gewoon rekening mee houden: dat dus het de mensen [zijn] die al een beetje willen”. Uit het bovenstaande kan worden opgemaakt dat een aanzienlijk deel van de door beleidsmakers als kwetsbare mensen omschreven doelgroepen bij voorbaat onbereikbaar is voor bemoeienissen van participatieprofessionals.

Verloop en uitstroom

Eerder zagen we dat Rein (54) niet te lijden heeft onder een gebrek aan vrijwilligers, maar dat het merendeel snel verdwenen is. Hij ontkent zijn eigen aandeel in het grote verloop niet: “Nou ja wij geven ze maar kutopdrachten of dingen, nou en als ze dan nog blijven dan denk ik: nou dat is iemand die wel wil”. Dit betekent dat Rein evenals Yvonne, Sophie en Elsbeth een selectieprocedure toepast, met dit verschil dat dit proces niet duidelijk te onderscheiden is van selectie in een later stadium. Op kritische vragen over de omgang met vrijwilligers reageert Rein met: “Maar waarom zou ik ze gebruiken weet je wel? Ik bedoel ik heb ze eigenlijk niet eens nodig. Ze komen gewoon. (...) En ik heb er gewoon heel veel. Ik stuur wel wat, maar ik probeer ze iets te geven en dan gaan ze mij helpen.” Rein benadrukt dat hij vijf of zes vrijwilligers naar een baan gekregen heeft en “dan geef je ze een tientje en da’s heel veel”. Het gaat in dit geval om een extra tientje boven hun bijstandsuitkering.

Rein stelt zich ten opzichte van zijn vrijwilligers onafhankelijk op: “Ze hoeven niet te komen hee? Dus als ze gaan zeuren: [maakt een handgebaar, met begeleidend gefluit] “Wegwezen jij!” (...) “Ik wil meer geld”, of wat: zeuren. “Joh je hoeft hier niet te komen.” Weet je wel? Ik verscheur het contract nu”. Deze onafhankelijke opstelling lijkt samen te hangen met het eerder door Yvonne (52) genoemde overschot aan vrijwilligers, waardoor relatief aangenaam vrijwilligerswerk niet langer voor iedereen beschikbaar lijkt. Rein ziet zijn vrijwilligers dan ook als “als zeer, zeer creatief en inspirerend en geweldig”. Helaas lijkt dit voor de overgrote meerderheid van het aanbod echter niet te gelden: “Dus laten we zeggen: als jij een heel schip met glas hebt, dan zitten er een stuk of dertig diamanten tussen. Maar je moet die diamanten eruit halen of niet. Zeg het maar”. Hoewel er dus voor een kleine minderheid zeker kansen zijn, valt de overgrote meerderheid van de vrijwilligers in het geval van Rein letterlijk buiten de boot.

De in de omgang met vrijwilligers evenals Rein zeer ervaren buurtondernemer Paul (50) heeft in het verleden te maken gehad met een groot verloop: “Ik ben nu heel goed gaan herkennen van hee waardoor komt dat verloop (...) en daar hebben we echt heel veel dingen in bijgesteld.” Paul heeft sinds de grote veranderingen – “achteraf ben ik gaan beseffen van hoe groot die verandering is geweest voor mensen” – in zijn organisatie dan ook een streng selectiebeleid voor vrijwilligers. De oude medewerkers bleken niet langer in zijn concept te passen: “Drie mensen hebben die veranderingen overleefd. Er zijn nu nog drie mensen bij buurttelevisie actief in West en Nieuw West die zeggen van ja wij vinden hier wel wat

van”. Werkhouding blijkt in de compatibiliteit centraal te staan: “Dat ging niet zozeer om hun ideeën maar het ging meer om de houding die van hen werd verwacht binnen de nieuwe manier van organiseren” (zie paragraaf 4.5).

Eén van problemen die leiden tot vertrek van vrijwilligers wordt door participatiemakelaar Thomas als volgt omschreven: “Altijd mensen die in het begin heel enthousiast werken en dat vind ik ook altijd heel sneu voor ze, maar ja: op een gegeven moment komen er nieuwe mensen bij en dan zien ze dit als hun ding”. Thomas verklaart door opgedane teleurstellingen in het verleden, wat overeenkomt met de observatie van Kampen (2014) dat vrijwilligerswerk een rol kan spelen in het herstellen van een geschonden levensverhaal. Teleurstelling blijkt eveneens de oorzaak te zijn van een hoog oplopend conflict met één van Pauls vrijwilligers (zie paragraaf 5.4). Gelijkwaardigheid tussen teamleden en samenwerkingsbereidheid blijken echter belangrijker dan zelfontplooiing of het herstellen van het eigen levensverhaal. Thomas zegt het zo: “Nou iedereen mag het op z'n eigen manier doen, totdat het ten koste gaat van de ruimte van anderen”.

Wat gebeurt er met de mensen die vertrekken? Thomas vindt er geen doekjes om: “De rest wordt aan zijn lot overgelaten”. Hij erkent dan ook dat het toegepaste systeem slechts een minderheid van de burgers bereikt: “Nee dat is extreem exclusief. Dat merk ik nu met deze projecten, hoe exclusief dat is”. In de praktijk lijkt de uitstroom naar betaald werk binnen de door participatieprofessionals aangestuurde projecten zelden plaats te vinden. Wel zijn er volgens Thomas andere positieve effecten:

We zien dat zij sterker worden. (...) Sommigen zijn een opleiding gaan doen. Sommigen zijn meer verantwoordelijkheden gaan nemen. Maar wat we op grotere schaal zien is dat mensen dus hun schulden hebben aangepakt, dat het beter gaat met hun kinderen, dat hun gezondheid vooruit is gegaan en mensen blijven vragen: “Hebben ze werk, hebben ze werk?” En dan moet ik altijd uitleggen: dat zijn processen die zijn langdurig.

Interessant is dat de deelnemers aan de activeringsprojecten betaald(!) werk – in tegenspraak met de negatieve verwachtingen met betrekking tot hun werkwillegheid – meer als een recht dan als een plicht lijken te beschouwen. Het door Thomas “langdurig” genoemde proces lijkt dan ook vooral te bestaan uit een selectieprocedure die slechts een minderheid met wie het heel goed gaat daadwerkelijk betaald werk oplevert, waarbij ook weer de werkhouding – door Thomas omschreven als “felheid” – centraal staat:

Als wij dat zien: het gaat goed, dan kijken wij: “Oké jij gaat de volgende stap zetten. Ben je het daarmee eens?”, “Ja want ik vind nu wel dat ik recht heb op werk”. (...) Dan zeggen we van: “Nou dat zien wij eigenlijk ook wel, dat jij veel feller bent nu”. Dan mag dat óf binnen het project. (...) Een aantal binnen de organisatie. Dat verkoop ik dan weer naar de opdrachtgever, dat ik zeg van: “Nou dat is wel wat wij willen toch?” Dan zeg ik: “Maar dat ga je niet vijf jaar non-stop doen, want dan moeten andere mensen uit de wijk ook de kans krijgen die jij nu krijgt.”, “Jajaja.” En anderen die zeggen: “Ja ik doe hier nu een half jaar klusjes voor jullie of een jaar lang” en wij zien dat iemand, ja, weet ik veel: wandcontactdozen vervangt, allerlei dingen doet.

Uit het bovenstaande blijkt dat opdrachtgevers – veelal overheidsinstellingen die betaald werk hoog op de prioriteitenlijst hebben staan (zie paragraaf 5.2) – het aanbieden van werk niet als hun eigen verantwoordelijkheid beschouwen. Thomas moet zijn opdrachtgevers klaarblijkelijk overtuigen van het recht op betaald werk binnen de organisatie, zelfs als het gaat om een vrijwilliger die al een half jaar allerlei noodzakelijke – en specialistische – klusjes doet. Als iemand uiteindelijk een betaalde functie krijgt binnen de buurtkamer, geldt een tijdslimiet, zodat anderen op hun beurt een kans krijgen. In het licht van de achtergronden van de betrokken vrijwilligers is dit ontslag echter pijnlijk, aangezien zij volgens Thomas in een reguliere baan niet meer aan de slag kunnen: “Die zijn er ooit uitgevloegen en die kunnen die ratrace niet meer aan. Die kunnen niet om zes uur ’s ochtends in een busje naar de kop van Noord-Holland rijden en daar de hele dag beuken beuken: béng béng aan ’t werk”. In uitzonderingsgevallen krijgen mensen de kans om intensief begeleid aan de slag te gaan: “Dat is altijd maatwerk. En dat is maar bij een x-percentages van de mensen”.

In de praktijk van participatiemakelaars William (45) en Mounia (41) treden vergelijkbare processen op. Hoewel Gavino (27) als doelstelling heeft dat vrijwilligers uiteindelijk een betaalde functie kunnen krijgen in het tot café omgebouwde buurthuis, ziet William dit niet als een realistische doelstelling: “Ik vind het moeilijk om te zeggen, maar ik zie niet – nu niet zeg maar – dat binnen een horizon van nu en enkele jaren, dat er betaalde krachten zouden komen”. Het door Gavino gepropageerde verdienmodel is volgens William dus niet levensvatbaar: “Als jij een bepaalde medewerker een salaris van veertigduizend euro per jaar wil geven, dan zal je tenminste zestig- zeventigduizend euro moeten omzetten om dat salaris van veertigduizend te kunnen betalen. (...) Dat is gewoon niet reëel”. Verder beschrijft William de onwil – nota bene van zorginstellingen – om “kaartenbakmensen” in dienst te nemen: “Dan zeggen heel veel zorginstellingen: “Joh daar heb ik helemaal geen zin in, want dat zijn mensen die niet gemotiveerd zijn en daar is wat mee en al die problemen”.” William ziet dit echter als zijn kerntaak: “Dat is dan ons werk, om dat te laten lukken. Nou dat lukt dan ook”. De door William toegepaste oplossingsstrategie heeft echter het eerder door Thomas benoemde nadeel nogal exclusief te zijn: “Ja dat komt omdat je duidelijk maakt dat je heel streng selecteert in de deelnemers (...) en dat je daar feitelijk zo goed als garant voor staat dat het gaat slagen”.

In het geval van de buurtwerkplaats is dit anders. Als het klikt dan blijven vrijwilligers lang hangen en zijn in de dagelijkse praktijk nauwelijks meer te onderscheiden van de initiatiefnemers. Een door Adriaan (60) zeer gewaardeerde kwaliteit van actieve vrijwilliger en voormalig ICT-er Robert (59) is dan ook dat Robert beschikt over een voor leidinggevend belangrijke eigenschap: het versimpelen van ingewikkelde problemen. Adriaan vertelt: “Hij is echt heel knap in het ontmaskeren en ontmantelen van ingewikkelde gesprekken. Dus hoe ga je bijvoorbeeld met vergoedingen van vrijwilligers om” (zie paragraaf 5.4). Terwijl Floor (31) bewust een vrijwilligershiërarchie in het leven roept (zie paragraaf 4.4), neemt deze buurtwerkplaatsvrijwilliger het corrigeren van andere vrijwilligers dus spontaan op zich.

Verder waardeert Adriaan de aanwezige kennis bij de in het algemeen hoger opgeleide vrijwilligers van de buurtwerkplaats, zoals in het geval van een medewerker van een woningcorporatie: “Nou wat ie

bijdraagt: dat ie behoorlijk goed op de hoogte is van hoe het stadsdeel functioneert, hoe gemeentes functioneren. (...) Hij is een informatiebron. (...) Hij vertegenwoordigt de formele wereld”.

Samenvatting

Enkele participatieprofessionals passen een zorgvuldige selectieprocedure toe. Bij de meeste andere initiatieven kan iedereen aanhaken, maar blijkt selectie in een later stadium plaats te vinden. In het algemeen kennen maatschappelijke projecten zonder selectieprocedure vooraf een groot verloop terwijl de uitstroom bij initiatieven met een zorgvuldige voorselectie verwaarloosbaar is.

In het geval van een selectieprocedure vooraf wordt onder meer geselecteerd op vaardigheden, kennis, netwerk, de juiste werkhouding, samenwerkingsbereidheid en gelijkenis of geestverwantschap met de professional. De selectieprocedure blijkt niet altijd even inclusief. Het ruime aanbod aan vrijwilligers leidt ertoe dat de meeste professionals vroeg of laat selecteren, waardoor aantrekkelijk vrijwilligerswerk voor grote groepen mensen onbereikbaar wordt. De juiste werkhouding, samenwerkingsbereidheid, betrokkenheid en affiniteit met het bedrijfsconcept lijken in de selectieprocedure van doorslaggevend belang, evenals in het teamwerk binnen platte organisaties. Al te enthousiaste vrijwilligers – die teveel hun stempel drukken op het team – verdwijnen in de loop van de tijd. Interessant is de voorselectie op sekse, die de theorie van Beck (2000) dat door vrouwen verrichte werkzaamheden in toenemende mate van de loonlijst verdwijnen ondersteunt. Vrouwen melden zichzelf vaker aan, maar één respondent selecteert bewust op vrouwen vanwege hun echte of vermeende verantwoordelijkheidsgevoel.

Qua selectiemechanismen moet onderscheid worden gemaakt tussen activeringstrajecten van participatiemakelaars en sociale ondernemingen van creatieve professionals, die een concreet product in de markt zetten. Voor de laatste groep is het belangrijk dat vrijwilligers passen in het bedrijfsconcept. De eerste groep richt zich op de kwetsbaarste groeperingen in de samenleving, waarbij in de praktijk de állerkwetsbaarste groepen buiten de boot blijken te vallen. Daar komt bij dat de uitstroom naar betaald werk volgens een uiterst strenge selectieprocedure verloopt, die in een later stadium van het activeringstraject plaatsvindt. De doelgroepen zijn tegen die tijd vaak langdurig actief, en uitsluitend de meest gemotiveerde en kansrijke deelnemers worden verkozen voor trajecten met een reële kans op betaald werk. Geheel in tegenspraak met de in paragraaf 5.5 door enkele participatieprofessionals geventileerde verdenkingen van werkschuwheid, is de observatie dat deelnemers aan activeringstrajecten betaald werk als een recht beschouwen, in plaats van een plicht of een last. In de praktijk blijkt echter slechts een kleine minderheid uit te stromen naar betaald werk, deels doordat de betrokken overheidsinstanties zich niet of nauwelijks verantwoordelijk blijken te voelen voor het creëren van passende werkplekken.

5.4 Professionals over anderen: conflicten

“Als je wilt ondernemen dan moet je gewoon maar ondernemer worden”

Conflicten wijzen erop dat professionals en vrijwilligers tegen een – mogelijk niet eerder geopenbaarde – grens oplopen. Om die reden worden in deze paragraaf enkele conflicten aan een analyse onderworpen, waarbij moet worden opgemerkt dat participatieprofessionals conflicten als bij voorkeur uit de weg gaan.

In paragraaf 5.1 definieert buurtondernemer Adriaan (60) vrijwilligheid als een eigen keuze. Dit is echter in tegenspraak met een door hem beschreven conflict met een vrijwilliger die zich openlijk verzet tegen het contrast tussen het veronderstelde uurloon van de initiatiefnemers en de eigen – magere – vergoeding. Dit conflict loopt volgens Adriaan – die zich de emoties van de vrijwilliger best kan voorstellen – behoorlijk uit de hand en hij heeft aanvankelijk geen oplossing, ook omdat hij zijn vrijwilligers echt nodig heeft:

Die vergoedingstoestanden met die cursus was echt even... Ik dacht van: o jesus nou krijgen we echt een héél groot probleem. Dit gaan we niet oplossen. Ik zou niet weten hoe dat moet. (...) Want we willen wel een stap zetten naar van ja: je biedt een workshop aan. Dat gaan we regelmatig doen. Daar krijgen we zelfs via Stichting Doen⁷ subsidies voor omdat we zo'n mooi verhaal hebben weet je wel, en dan wordt het lastiger. (...) Maar goed, die slag hebben we goed gewonnen en dat komt dan echt door een soort collectieve inzet.

De manier waarop dit conflict door de inmenging van een andere vrijwilliger wordt gesust is typerend voor flexibele organisaties (Sennett, 2000) en zien we ook bij andere professionals (zie paragraaf 4.4). In het kader van grensafbakening is Adriaans analyse van het conflict – mede verwoord door de behulpzame vrijwilliger – van belang:

Hij was dan de vrijwilliger Robert, de ICT-er, die was gewoon heel goed in het eh zo van: (...) “Het moet zo zijn, dat als je vrijwilliger bent: dan doe je dat omdat je dat vrijwillig wil”. Dan kunnen we natuurlijk best (...) – als je echt medeverantwoordelijkheid neemt – daar de vergoeding tegenover stellen die daar ook voor mag. Maar dan: als je wilt ondernemen dan moet je gewoon maar ondernemer worden. Als je zzp-er wil worden dan moet je je gewoon inschrijven bij de Kamer van Koophandel.

In het bovenstaande markeert “verantwoordelijkheid” een essentiële grens tussen ondernemers en vrijwilligers. Deze visie wordt door vrijwel alle participatieprofessionals die een concreet product in de markt zetten gedeeld. Uit Adriaans verhaal blijkt bovendien – zoals we eerder zagen in paragraaf 5.1 – dat vrijwilligheid lang niet altijd een keuze is. Opvallend is de rigoureuze tweedeling tussen enerzijds ondernemerschap en anderzijds een vrijwillige functie: meer smaken lijken er voor Adriaan niet te zijn. Onwillekeurig lijkt betaling in loondienst of zelfs op freelancebasis geheel uit het rijtje van mogelijkheden verdwenen, waarmee Adriaan onwillekeurig impliceert dat betaling uitsluitend gerechtvaardigd is in het geval van ondernemerschap, waarbij het onderscheid wordt bepaald door verantwoordelijkheid. Adriaan

betaalt dan ook niet de maximale vrijwilligersvergoeding: “Nee niet eens. Doen we niet. Hoeft ook niet echt”, waarbij hij verschillen in behoefte soms wel meeweegt in de hoogte van de vergoeding.

Omdat de buurtinitiatiefnemers met liefde over hun veelal hooggekwalificeerde vrijwilligers praten en Adriaan hen – hierin lijkt hij consequent en oprecht – het beste gunt, lijkt er sprake te zijn van een trend, die minder met kwaadwilligheid te maken heeft dan met de door Sennett (2000) beschreven noodzaak om voortdurend in te spelen op de snelle veranderingen van buitenaf.

Waar Adriaans conflict met de opstandige vrijwilliger gaat over een vergoeding, komt in de hierna volgende paragrafen aan de orde dat er een rigoureuze morele grens wordt getrokken tussen positieve en negatieve morele waardeoordelen. In het licht van de door Adriaan geschetste spagaat tussen de noodzaak – met betrekking tot het realiseren van zijn maatschappelijke projecten – tot het mobiliseren van arbeidskrachten en het onvermogen om hiervoor te betalen, kunnen de in paragraaf 5.5 scherp getrokken morele grenzen – die in de buurtwerkplaats, waar een afkeer heerst van “beladen” thema’s, overigens nauwelijks aan de oppervlakte komen – worden verklaard door deze door Adriaan beschreven spagaat tussen mooie doelstellingen enerzijds en het gebrek aan de voor het realiseren hiervan benodigde financiële middelen anderzijds, die in feite de spagaat is waarin de overheid zich bevindt. Op de kleine schaal van de dagelijkse praktijk van de participatieprofessionals lijkt de oplossing – oftewel: de privatisering van het probleem – te worden gezocht in het trekken van een scherpe grens tussen een kleine elite van ondernemers, en alle overige buurtbewoners.

In het geval van het door Floor (31) op poten gezette buurtrestaurant gaan de conflicten over schoonmaken en een plekje in de koelkast. De chefs-van-de-dag in het buurtrestaurant (zie paragraaf 4.4) werken als *would-be* ondernemer en zien zichzelf dus gedwongen tot de eerder door Adriaan zo hoog aangeslagen eigen verantwoordelijkheid. Dit betekent onder meer dat gesteggel over vergoedingen niet langer aan de orde is. Hoewel de uitkeringssituatie slechts enkele tientjes aan bijverdiensten toestaat, is het maken van winst – in het uitzonderlijke geval dat de chefs-van-de-dag op de overige dagen van de week elders in de stad zaak kunnen houden om op die manier de uitkering op te kunnen zeggen – immers de uiteindelijke doelstelling. Floor is dan ook blij dat de conflicten – die ten gevolge van de gekozen werkwijze vooral optreden tussen de vrijwilligers onderling – uitsluitend over alledaagse zaken gaan:

Schoonmaken is een heel gedoe. Dus daar gaan de meeste discussies over. Over een plekje in de koelkast (...) en schoonmaken. (...) Is altijd de discussie. Want als het mijn zaak is kan ik de boel de boel laten en zeggen: ja ik doe het morgen. Dat kan nu niet nee. (...) Kijk, nou heeft de één een ander perspectief op schoon dan de ander. (...) Ik ben blij dat de discussie daar over gaat: alleen maar over schoonmaken.

Interessant is dat onderlinge verschillen belasting in dit fragment niet worden ontkend, wat uitzonderlijk genoemd kan worden in het participatieveld. Floor geeft aan dat mensen met een eigen zaak zelf kunnen bepalen wanneer zij schoonmaken, terwijl de chefs-van-de-dag in een strak schema zitten. Hoewel chefs verantwoordelijk zijn voor het schoonmaken na afloop van hun eigen shift, gebeurt dit klaarblijkelijk niet altijd. Dit heeft ongetwijfeld te maken met de onduidelijke organisatievorm, die laveert tussen

ondernemen en vrijwilligerswerk en daarbij – evenals in het voorbeeld van de buurtwerkplaats – de mogelijkheid van loon – of zelfs freelance-inkomsten – voor verrichte werkzaamheden volledig buiten beschouwing laat. De gevolgen zijn voor de chef van de volgende dag (zie paragraaf 4.4).

De ernstigste door respondenten beschreven conflictsituatie is ontstaan tussen buurtteleviemaker Paul (50) en een vrijwilliger die al een jaar(!) voor hem filmde. De kern van dit conflict ligt in de manier waarop dingen moeten worden aangepakt. Eén van de aantrekkelijke kanten van vrijwilligerswerk is echter de suggestie van een zekere vrijheid om dingen op de eigen manier in te vullen (Kampen, 2014). Het lijkt dan ook geen toeval dat de opstandeling – die uitzonderlijk emotioneel reageert op een nieuwe en klaarblijkelijk dwingende manier van werken binnen de organisatie – een kunstenaar is:

Dat heeft bij sommige mensen ook wel tot hele heftige reacties geleid en tot hele heftige conflicten met mij en die zijn zo ver gegaan dat mensen mij ook bedreigd hebben om wel effe een paar vriendjes op ze af te sturen. (...) Dit was iemand die het al een jaar deed.

Dit conflict loopt zodanig uit de hand, dat Paul wordt bedreigd met geweld. Omdat het gaat om vrijwilligerswerk is dit ernstige conflict – vooropgesteld dat Paul geen belangrijke informatie achterhoudt – bijna uitsluitend te verklaren met de observatie van Kampen (2014) dat vrijwilligers hun werk nogal eens gebruiken om een geschonden levensverhaal te herstellen, bijvoorbeeld op werkgebied. Als de vrijwilliger een kunstenaar is, dan vormt creativiteit – en de persoonlijke invulling hiervan – de kern van dit eerherstel:

Ik heb me er niet zo in verdiept, maar ik denk dat heel vaak onder boosheid dan toch gewoon teleurstelling ligt van: ik had gedacht het hier op die en die manier te kunnen doen en nu wordt dat mij ontnomen en ik zie hier perspectief en mogelijkheden in en d'r wordt een weg voor mij afgesneden. Terwijl iemand zelf de keuze heeft gemaakt om niet in de verandering mee te gaan en zelf de keuze maakt om weg te gaan, en desondanks zo boos is.

Hoewel vrijwilligerswerk dus bij kan dragen aan dit eerherstel, lijkt dit uitsluitend een vrijwilligersprioriteit die – indien strijdig met professionele doelstellingen – geen lang leven beschoren is. Veel mogelijkheden heeft de vrijwilliger immers niet, want als hij de “keuze” maakt om niet in de veranderingen mee te gaan, is het geen “keuze” meer om te vertrekken. Hoewel Paul bij iedereen dezelfde motivatie veronderstelt – bijdrage aan de buurt – maakt dit conflict duidelijk dat teamwerkstrategieën (Sennett, 2000) soms leiden tot ernstige onvrede, die een verborgen hiërarchie verraadt.

Volgens Rein horen conflicten bij relaties: “Elke relatie heeft conflicten. (...) Als je een conflict kan oplossen dan heb je een relatie”. Professionals lijken vrijwilligers met betrekking tot conflicten niet altijd als een serieuze partij te beschouwen, wat er op zou kunnen wijzen dat er in dergelijke gevallen hoegenaamd geen sprake is van een relatie. Zo blijkt buurtondernemer Jasper (47) niet in conflict te gaan met vrijwilligers. Als het niet lekker loopt is het volgens hem het beste om afscheid van elkaar te nemen: “Lijkt mij lijkt mij voor alle partijen veel beter, want of ik word heel gefrustreerd ervan of iemand anders wordt er heel gefrustreerd van omdat het gewoon niet klikt”. Jasper rechtvaardigt dit met een beroep op

het bedrijfsconcept: “Omdat vrijwilligers kunnen gaan en kunnen komen, maar het merk moet blijven bestaan”. Dit bevestigt de suggestie van onderhuidse hiërarchische verhouding uit paragraaf 4.3, waarin het bedrijfsconcept – met als doorgeefluik een welwillende initiatiefnemer – oppermachtig is.

Samenvatting

Participatieprofessionals lijken conflicten bij voorkeur uit de weg gaan of delegeren het oplossen ervan aan vrijwilligers. Een openlijk conflict kan er op wijzen dat het ontbreken van vergoedingen voor verrichte werkzaamheden voor vrijwilligers niet zo vanzelfsprekend is als wordt aangenomen. Een conflict kan uit de hand lopen als de eigen invulling van het vrijwilligerswerk wordt gedwarsboomd, wat evenals het afscheid nemen van vrijwilligers met een beroep op het bedrijfsconcept wijst op een verborgen hiërarchie.

5.5 Professionals over anderen: stigmatisering

“Vanaf dat moment zijn ze uitvreter geworden”

In deze paragraaf komen eigenschappen aan de orde die door enkele participatieprofessionals zodanig worden ondergewaardeerd of zelfs veroordeeld dat zij aanleiding vormen tot stigmatiseren, dat wil zeggen: het veralgemeniseren van minder positieve eigenschappen naar bepaalde groeperingen.

Voor de goede orde: participatieprofessionals discrimineren niet op de klassieke manier: op huidskleur, afkomst, religie of seksuele geaardheid (zie inleiding hoofdstuk 4). Wel nemen zij verschillen waar, maar zij verbinden hieraan nadrukkelijk geen waardeoordelen. Zo filosofeert Louis (72):

Dus als je het voorzichtig formuleert: de overmaat aan eh hm allochtonen in hun diversiteit betekent dat het Nederlandstalige [stille] algemene buurtgesprek afneemt. (...) Als je hier nou over de markt gaat lopen en je gaat eens denken en je neemt je algemeen aanvaarde racistische lijstje mee: dus je ziet meteen wat een Nederlander is en wat een niet-Nederlander is hee? Dat zien we meteen.

Het bovenstaande is vergelijkbaar met het in de inleiding geciteerde “nieuwkomers” van Rutte: er is onderscheid, maar – vooralsnog – zonder negatieve gevoelswaarde. Wel blijkt de status van nieuwkomer bepaalde consequenties met zich mee te brengen, zoals de noodzaak tot aanpassing. Vergelijk dit eens met de volgende woorden van Louis:

Dat zijn héle lastige. (...) In een samenleving waar een groot deel van de bevolking in-ko-mens-af-han-ke-lijk [tikt ter begeleiding ritmisch op de tafel] is van de overheid, moet jij eens de overheid laten bezuinigen zonder dat je die inkomens-afhankelijken raakt. Dus wij zitten voor mijn gevoel met een enorm ellendig dilemma: hoe kan de overheid bezuinigen?

Ook hier formuleert Louis voorzichtig. Met de bovenstaande uitspraak beroept hij zich in feite op de noodsituatie, een tactiek die we eerder tegenkwamen in paragraaf 4.3. Louis blijft herhalen dat er geen geld

is, en hamert bovendien voortdurend op de inkomensafhankelijkheid van grote delen van de bevolking. Hoewel hij geen oorzakelijk verband suggereert – er zijn immers diverse oorzaken voor de overheidstekorten aan te wijzen – vormt het etiket “inkomensafhankelijkheid” evenals het etiket “nieuwkomers” aanleiding tot een tweedeling, die uiteindelijk praktische consequenties heeft. Ongeacht de oorzaken van het probleem moet er immers bezuinigd worden. Door inkomensafhankelijkheid per definitie als onwenselijk te categoriseren, ligt het minder voor de hand om – bijvoorbeeld – op de hypotheekrenteaftrek te bezuinigen, dan op de uitkeringen.

In deze paragraaf blijkt dat uitkeringsgerechtigheid voor participatieprofessionals de belangrijkste aanleiding vormt om groeperingen te stigmatiseren.

Ongezonder = immoreel

Moreel onderscheid tussen verschillende eetculturen wordt door participatieprofessionals nadrukkelijk vermeden. Zo nodigt opbouwwerkster Merel (28) bij een traject gericht op “een aantoonbaar gezondere leefstijl” een diëtiste uit die een traditioneel gerecht kookt:

[Om] uit te leggen over gezonde voeding maar ook hoe: kun je nou gezonde voeding gezond koken en bijvoorbeeld een traditioneel gerecht, bijvoorbeeld couscous...je ziet dat (...) bijvoorbeeld heel veel olie, heel veel vet wordt er gebruikt, en dan proberen we: een traditioneel gerecht wordt door een diëtiste gezond gemaakt en dan gaan we dus een traditioneel gerecht en een gezond gerecht maken.

De Hollandse pot wordt nadrukkelijk niet gepropageerd. Door het traditionele gerecht een beetje aan te passen kan het volgens de diëtiste – klaarblijkelijk geen liefhebber van olijfolie – “gezond” worden gemaakt. Als ik dit onwillekeurig paternalistisch noem, haast Merel zich te zeggen dat er geen sprake is van discriminatie:

Ik denk dat je wel kan hangen aan het feit dat het dus ongezond is om het niet te doen en dat heeft niks te maken met wie jij bent, waar je vandaan komt, wat jouw huidskleur is, wat jouw geloofsovertuiging is. (...) Het is gezond om te bewegen en ongezond om stil te blijven zitten en ja, daarin maken we geen onderscheid.

Het bovenstaande is echter een illustratie van de constatering van Sennett (2003) dat het in de liberale samenleving vooral draait om het opvoeden tot volwassenheid. Geld verdienen staat hierin centraal, maar ook waarden als gezond leven – opgevat als: minder overgewicht, meer bewegen – spelen een rol. Gezondheid blijkt dus evenals een “betere buurt” een leidinggevend concept te zijn (zie paragraaf 4.3).

Vrijwilligster Marion – overgewicht, geen schulden – helpt anderen die wel schulden hebben. Participatiemakelaar Thomas (42) twijfelt er echter niet aan dat Marion, druk met het opzetten van een eigen bedrijf, op termijn eveneens in staat is om af te vallen:

Volgend jaar heeft ze gewoon haar eigen bedrijf. (...) Dan gaat ze afvallen. Ik heb het er ook deze week met haar over gehad. (...) Ik zeg: je hebt nu die energie niet. Je moet je nu je eigen zaak gaan oprichten. Je moet die wspanse⁸ afmaken en als je daarmee klaar bent (...) ga je afvallen. Dan ben je d'r klaar voor. En dat gaat ook zeker gebeuren, daar ben ik heilig van overtuigd. (...) Marion is honderdzeventig kilo. (...) Ze is kolossaal, maar als je ziet wat zij voor elkaar krijgt. (...) Dus dat is die kruisbestuiving.

De vaste overtuiging van Thomas dat het Marion zal lukken om af te vallen lijkt gebaseerd te zijn op het gegeven dat zij op het gebied van schulden alles “voor elkaar krijgt”. Dit betekent dat wilskracht op het ene gebied (schulden) wordt gerelateerd aan doorzettingsvermogen op een (willekeurig) ander gebied. Schulden en overgewicht hebben echter niets met elkaar te maken en zijn beiden hardnekkige problemen met (deels) maatschappelijke oorzaken. Dit laatste houdt in dat er meer factoren van invloed zijn op de slagingskans dan uitsluitend een individuele psychologische eigenschap als doorzettingsvermogen.

Bovenstaande redenering impliceert dat al die mensen die er niet in slagen om uit de schulden te komen, noch om af te vallen, niet over deze essentiële eigenschap beschikken. Met andere woorden: deze mensen – beoordeeld als zwak/ongezond/onverantwoordelijk – worden gestigmatiseerd. Volgens Lamont (1992) hebben dergelijke breed gedragen opvattingen een macht over mensen die vergelijkbaar is met “a physical force” (Lamont, 1992, p. 192). Thomas verklaart dan ook: “dus zo’n Marion zegt ook: ja ik had ook dertigduizend euro schuld, maar ik heb die schuld zelf gemaakt, dus ik ga ‘m nu ook zelf oplossen”.

Het begrip gezondheid speelt in de retoriek van de Rotterdamse groene idealisten eveneens een centrale rol. Volgens Rein verkeert de overheid in “de laatste fase van een terminale patiënt” en wondverpleegkundige Nitai lijkt niet uitsluitend de overheid, maar de gehele Westerse wereld als een terminale patiënt te zien: “Als je in beweging bent, dan ben je gezond. (...) Nu staan we zo stil als wat”. Beiden gebruiken bovendien voor participatieprofessionals typerende uitdrukkingen als: “Iedereen denkt: ja de overheid maakt er maar een zootje van. Ja mijn god: regel het dan zelf weet je, als je het zo goed weet. Ik bedoel: ze kunnen zelf nog niet eens hun broek omhoog trekken”(Rein) en Nitai: “Ik houd van mensen die zelf hun broek ophouden”.

Lamont (1992) benadrukt dat morele en sociaaleconomische grenzen een grotere rol spelen dan cultuurverschillen (zie paragraaf 2.3). De nadruk die participatieprofessionals op algemene gezondheid leggen lijkt deze theorie te bevestigen. Een kenmerk als overgewicht openbaart dus een immorele manier van leven. Gezondheid lijkt de norm te worden, zowel fysiek als geestelijk. Zo typeert Floor (31) de ondernemersactiviteiten van haar vrijwilligers als volgt: “Ik vind dit zo gezond namelijk. Dat mensen hun eigen geld gaan verdienen. Dat ze uit een uitkering komen. Dat is niet gezond”. Wel erkent ze dat binnen dit systeem niet met iedereen even goed gaat:

Het heeft z'n voordelen want iedereen krijgt kansen. Het heeft ook wel z'n nadelen want je ziet (...) ja die ene beter doet het beter dan de ander, maar ja: (...) op het moment dat je dus daarin verongelijkt blijft zijn

en boos over blijft zijn, zit je gewoon vast en dat komt hier heel duidelijk naar boven: als dat jouw manier van doen is.

Pas in de laatste zin uit dit fragment is sprake van veralgemenisering van een negatief waardeoordeel. Niet slagen is één ding, maar daar vervolgens in blijft hangen geeft blijk van “een manier van doen” die bij Floor niet hoog staat aangeschreven. Het volgende fragment, over iemand waar Floor zich wél bij betrokken voelt, werpt – door het contrast – licht op de mogelijke oorzaken van haar aversie: “Maar dat is een starter. Dus niet vanuit de uitkeringssituatie, maar dus vanuit een nul en voor mij is dat een grote zorg. (...) Weet je voor die mensen heb ik wel een zwak: je werkt je helemaal te pletter. Want die werken dus – als je hun uurloon gaat omrekenen (...) dat is met elke ondernemer zo”. Door ondernemende en daarmee als bij toverslag hardwerkende mensen af te zetten tegen mensen wier toestand door Floor bijvoorbeeld wordt omschreven als: “Heel veel hebben pijn. Hebben rugklachten. Hebben moeite en zijn ziek zwak misselijk. Hebben pijn overal”, wordt een morele grens getrokken tussen twee – inmiddels veralgemeniseerde – gedragspatronen: gezond(hardwerkend) en ongezond.

Enkele andere participatieprofessionals gebruiken vergelijkbare stereotype beschrijvingen. Zo typeert participatiemakelaar William (45) de mannelijke leden van zijn activeringsdoelgroepen als volgt: “Rugpijn. Ik niet begrijpen. Ik hoofdpijn. Pijn in m’n voet. Ik problemen thuis. Ik echtscheiding. Ik vader overleden. Ik eh nou ja ik eh taal niet begrijpen”. Dit contrasteert scherp met de volgende beschrijving van participatiemakelaar Jos (61) over een vrijwilliger: “Een type mens die wil aanpakken”.

De kern van dergelijke typering lijkt te worden gevormd door een duidelijke en als vanzelfsprekend beschouwde morele grensbepaling tussen activiteit en inactiviteit. Gezondheid blijkt één van de manieren te zijn waarop activiteit kan worden getypeerd, maar er zijn ook andere manieren.

Voor een breed scala aan negatieve typering, is participatiemakelaar Thomas (42) een goede informatiebron. Hij schreef in het verleden stukjes in de krant, maar is daarmee gestopt vanwege diverse “doodsbedreigingen”. Thomas bedient zich onder meer van de aloude kwalificatie “den uitvreter”:

Of ze zijn op hun zestiende van school gegaan. Ze hebben een paar jaar een beetje half in de criminaliteit geleefd en vanaf dat moment zijn ze uitvreter geworden. (...) Nescio ja. Maar die hebben wij! Ja. Dan zetten wij mensen uit ons team in. Die klussen dan. Vrijwilligers uit de wijk en die staan dan ergens de tuin te doen en dan kijken we naar binnen en dan liggen daar twee gasten van zestien en zeventien. Die liggen daar een beetje chips te vreten op de bank en dan zeggen we: “Hee jullie hebben bezoek.”, “Nee dat zijn onze zoons.”, “Nou mevrouw, u begrijpt dat dit de laatste keer is geweest dat wij bij u de tuin hebben gedaan.” En die mevrouw zelf kan het niet, die heeft twee verrotte knieën. Die heeft gewoon twee inwonende zoons van zeventien en achttien of zestien en zeventien. Uitvreters.

Het is opvallend dat de moeder hierop wordt aangesproken – en de gevolgen draagt – en niet de bijna volwassen zoons, terwijl er duidelijk sprake is van onvermogen om deze zoons aan het werk te zetten. Eventuele hulpverlening om de vrouw hierbij te assisteren, komt niet ter sprake. Het probleem lijkt

zichzelf op te lossen door moeder met haar “verrotte knieën” aan haar lot over te laten, wat de suggestie wordt wekt dat moeder in het verleden onvoldoende haar best heeft gedaan haar zoons op te voeden.

Evenals andere professionals gebruikt Thomas het begrip gezondheid om iemand aan de goede kant van de moreel bepaalde grens te plaatsen: “Dat zit ‘m in gezondheid, mentale gezondheid. Ja dat kan ‘m in alles zitten, maar dit weet je vaak bij het eerste gesprek al (...) dat je denkt: aah nu snap ik waarom jij al tien jaar thuis zit, dat is niet over werk!”. Thomas – opgeleid als politicoloog – lijkt cliënten te verdedigen zodra er aantoonbaar sprake is van leed: “Dat iemand heel raar reageert en begint te huilen. En ik zeg: “Hoehoe wat zeg ik verkeerd?” Nou een heel verhaal en dan blijkt dat er van allerlei leed is en dat vergeet de politiek. Want deze groep mensen is niet voor niks twintig jaar werkeloos”. Het lijkt dus van cruciaal belang om te beoordelen of iemand daadwerkelijk behoeftig is of niet.

Ook Nitai (47) geeft bij het verdelen van voedsel uit de door hem beheerde moestuinen de voorkeur aan maatwerk, waarbij het persoonlijke oordeel doorslaggevend is: “Die delen wij niet uit dat jij helemaal gescreend wordt. Die delen we uit in een bepaald netwerk, dat we weten van goh die kan dat gebruiken. (...) Dan kennen we die persoon en we weten gewoon dat die het nodig heeft”. De Swaan noemt deze voorwaarden om in aanmerking te komen voor hulp “geschiktheid, nabijheid en meegaandheid” (De Swaan, 1996, p. 30). Je wordt vanuit je eigen netwerk geholpen door mensen die jou persoonlijk kennen en weten dat jij ten gevolge van als beperkend beoordeelde omstandigheden – bijvoorbeeld aantoonbaar leed, bij voorkeur niet door eigen schuld – behoeftig bent. Louis (72) ziet het probleem niet: “Maar wat is er mis met georganiseerde liefdadigheid? (...) Als de overheid de liefdadigheid organiseert is het wel goed?”.

Het beoordelen van andermans behoeftigheid is echter niet eenvoudig en het risico bestaat dat geraffineerde en/of aantrekkelijke maar minder noodlijdende lieden meer zullen ontvangen dan werkelijk behoeftige burgers die – mede ten gevolge van hun behoeftigheid – niet langer deel uit maken van giftnetwerken (Komter, 1996). De Swaan (1996) beschrijft dan ook hoe bedelen in het verleden tot kunst verheven werd. Tegelijkertijd met de – hernieuwde – noodzaak om de rechtmatigheid van andermans leed persoonlijk te beoordelen, lijkt de door De Swaan geschetste angst voor geraffineerde bedelaarstactieken opnieuw de kop op te steken. Zo willen veel mensen volgens Thomas helemaal niet werken: “Die hebben helemaal geen zin om vijf dagen per week te gaan werken, want hun leven is rust”. Thomas ontziet zijn eigen halfzus – die in de bijstand zit en haar ellende volgens hem “volledig aan zichzelf te danken” heeft – dan ook niet, al gebruikt hij het woord uitvreter niet voor haar: “Het grootste probleem is dat ze op een gegeven moment niet wilde wérken: (...) “Ja maar waarom zou ik verplicht worden, want ik ben toch hoog opgeleid?”, dat ik tegen haar zei: “Al ben je hoog opgeleid, je moet op een gegeven moment je eigen geld verdienen”. Deze redenering impliceert dat zijn zus desnoods ongeschoold, onge oefend werk aanpakt, iets waar Thomas immers in het verleden zelf eveneens toe bereid was (zie paragraaf 5.6). Ongeschoold werk wordt als opstapje beschouwd naar ander werk, wat echter niet kan worden gegarandeerd (Beck, 2000).

Het verdienen van je eigen geld – volgens Sennett (2003) synoniem met volwassenheid – lijkt dus een belangrijke voorwaarde voor respect. Het begrip “lethargisch” wordt door verschillende professionals gebruikt voor mensen die niet in beweging komen. Ook schulden vormen aanleiding om leden van het

precariaat te stigmatiseren¹⁰. Over een voorzitter van een bewonersvereniging die honderden mensen uit de schulden heeft geholpen vertelt Thomas:

Zij zegt ook: uiteindelijk is het gewoon je eigen dikke schuld. En natuurlijk zijn er omstandigheden waardoor je ineens beslissingen neemt, maar d'r is bij iedereen een moment waarop je denkt: oké, als ik nu toch tweeduizend euro schuld heb, flikker dan maar op. En die gaan dan als een idioot uitgeven. Dus daardoor ontstaat dan een soort van kortsluiting in het hoofd.

Hoewel niet ontkend kan worden dat individuen vrij zijn om te kiezen of zij geld uitgeven of niet, spreekt uit dit citaat een sterk moreel getinte veroordeling van grote aantallen mensen met financiële problemen, waarbij het onderscheid tussen individuen volkomen wegvalt (Bauman, 2011; Sennett, 2000). Louis (72) spreekt evenals Thomas zijn afkeer uit van schulden: “Die jongeren dat is schrikbarend soms wat ik hoor. (...) Telefonschulden. Het is godgeklaagd. [stilte] Maar die twintigduizend euro is er maar zo blijkbaar. (...) Ik kan dat niet bij mekaar bellen”, waarbij hij onwillekeurig een grens markeert tussen normale mensen (waaronder zichzelf) en de onophoudelijke telefonerende jongeren.

Thomas lijkt zich sterk te identificeren met zijn opdrachtgevers – voornamelijk overheidsinstellingen – voor wie de doelgroepen een financiële belasting vormen. Opvallend aan het volgende fragment is het gemak waarmee uiteenlopende problemen op een hoop worden gegooid, alsof de beschreven mensen allen over de gehele linie problematisch zijn, waarbij de uiteenlopende problemen symptomatisch zijn voor één niet nader omschreven achterliggende kwaal:

Wij – als overheid – betalen uw uitkering. Daarvan leeft u. U hebt ook nog eens op meerdere domeinen problemen. Je kost ons feitelijk geld. We moeten de leerplicht inzetten. U gaat te vaak naar de dokter. U maakt een groot gebruik van specialistische zorg. Wij proberen u aan het werk te krijgen al een paar jaar. Dat lukt niet. Combinatie met de woningbouw: u heeft ook nog eens schulden en huurachterstand. Vaak is d'r ook nog wel eens sprake van een overlastdossier. Er zijn gezinnen waarvan de kinderen niet te hanteren zijn. Mensen die 's nachts muziek spelen, andere burens die daar last van hebben. Nou en noem maar op. Je kunt zo vijf zes zeven domeinen noemen waarin mensen de samenleving geld kosten.

De achterliggende karakterfout lijkt verband te houden met onwil of gebrek aan karakter en wordt als vanzelfsprekend bij de interviewer bekend verondersteld. Zo stelt Thomas: “De mensen die moeten participeren die staan zó ver af van wat jij en ik normaal vinden”. Ook Louis is geneigd oorzakelijke verbanden te leggen tussen armoede en uiteenlopende maatschappelijke verschijnselen:

Waar komt de armoede vandaan? Nou een aantal factoren, maar in ieder geval taalachterstand, onderwijsachterstand, onderwijsuitval, wonen in een toch in een sociaal zwakke volksbuurt – want dat zijn wij. (...) We beginnen de riedel weer: schooluitval, niet je diploma, verkeerde vrienden, criminaliteit, schooluitval, geen diploma, geen werk. Nou dan kun je ergens je hand ophouden. Misschien een poosje bij

de UWV of wat dan ook, maar dat lukt ook niet zo best meer. (...) Dus je moet zien dat je andere vormen van inkomsten verwerft.

Thomas is een zeer bij zijn werk betrokken ervaringsdeskundige. Ondanks een bepaalde neiging tot overdrijving, lijken de verhalen over zijn cliënten oprecht. Thomas gelooft heilig in de manier waarop hij mensen helpt en onderscheidt zich – evenals Louis – van diverse andere participatieprofessionals doordat hij – vanwege zijn grote betrokkenheid die zich onder meer uit in stigmatiseren – niet als ironisch mens (Sennett, 2000) omschreven kan worden. Hoewel Thomas als zelfstandige werkt, maakt hij dan ook geen winst met een door vrijwilligers geproduceerd product of een – in bruikleen van de overheid en door vrijwilligers beheerd – herbergzaam semiopenbaar plekje, maar beschouwt zichzelf als (een nieuwe variant) opbouwwerker, die – in de woorden van Merel (28) – “vanuit passie (...) iets [wil] verbeteren”. Het is bovendien opvallend dat hij met betrekking tot eigenwaarde (zie paragraaf 5.5) uitsluitend aan de orde komt in relatie tot de geëtaleerde bereidheid om ongeschoold, onge oefend werk aan te pakken.

Thomas als Louis neigen dus meer dan andere respondenten tot stigmatiseren en minder tot overmatige eigendunk, wat vermoedelijk kan worden verklaard door het verschil tussen de door hen geleverde producten – respectievelijk activering en interreligieuze verbondenheid – en de door creatieve professionals geleverde producten, die vooral betrekking hebben op “de kunst het geluk te vinden in de ‘kleine dingen’” (Arendt, 1994, p. 59) in een verder “hopeloos onherbergzame sociale omgeving” (Bauman, 2014, p. 129).

Samenvatting

Hoewel participatieprofessionals diversiteit en gelijkwaardigheid hoog in het vaandel hebben, maken zij wel onderscheid op basis van specifieke morele waarden. Zo blijkt gezondheid, zowel fysiek als geestelijk, een indirecte graadmeter voor morele waarde. Tot stigmatiseren geneigde participatieprofessionals – een minderheid – blijken uiteenlopende oorzaken van armoede en achterstand op een hoop te gooien, wat suggereert dat bepaalde individuen ten gevolge van karakterfouten op alle fronten tekort schieten. Inkomensafhankelijkheid blijkt de belangrijkste aanleiding voor stigmatiseren.

Opgemerkt moet worden dat stigmatiseren ernstige gevolgen kan hebben zodra belangrijke goederen en diensten op basis van subjectieve waarneming van behoefte en persoonlijke verdienste verdeeld dan wel gegund worden: een trend die al zichtbaar is in de werkwijze van enkele participatieprofessionals.

5.6 Professionals over zichzelf: unieke kwaliteiten

“Dus ik ben een Single Malt in die zin dat je geen vergelijking maakt”

De manier waarop participatieprofessionals zichzelf karakteriseren, markeert (morele) grenzen tussen professionals en hun doelgroepen. De door participatieprofessionals als uniek of onmisbaar beschreven kwaliteiten en de eventuele stigmatisering van de overige burgers staan centraal in deze paragraaf. De

veronderstelling op grond van de theorie uit paragraaf 2.3 is dat de unieke kwaliteiten van participatieprofessionals vooral bestaan uit de kwaliteiten die nodig zijn om geld te verdienen. Hoewel een deel van de professionals weinig over zichzelf loslaat, blijkt uit de verhalen over hun maatschappelijke projecten en de daarin toegepaste strategieën dat deze professionals in grote lijnen op een vergelijkbare manier opereren als respondenten die niet over zichzelf raken uitgepraat. Om die reden kunnen we er vanuit gaan dat de in deze paragraaf genoemde eigenschappen in grote lijnen representatief zijn voor de overige respondenten. De in loondienst werkende en binnen deze groep respondenten opvallend bescheiden jonge vrouwen Sophie en Merel vormen hierop een uitzondering.

Om de eigenschappen van de professionals te kunnen plaatsen in een groter verband, gaan we kort in op hun persoonlijke achtergrond en omstandigheden. Vervolgens komen de door henzelf nadrukkelijk geëtaleerde kwaliteiten aan bod.

Afkomst, loopbaan en (financiële) reserves

De manier waarop creatief professional Nina (40), afkomstig uit de Oekraïne verslag doet van haar familiegeschiedenis geeft blijk van zowel een goed gevoel van eigenwaarde als een (hogere) middenklasse afkomst:

My parents were all in the town management. My granddad was in the police. My grandmother was head of health service. My father was social (...) head of professional unions of all factories and my mum head of trade. So we were the five per cent of the city that were different than everybody else. (...) I tried to be a manager. I had really good ideas.

Nina is niet uniek. Zodra het opnameapparaat is uitgeschakeld, vertelt participatiemakelaar Jos (61) over echtgenoot: een naam bekend uit de landelijke media. De uit Italië afkomstige werkeloze architect Gavino (27) kan bij gebrek aan inkomsten altijd terug kan vallen op zijn ouders. Floor investeerde een erfenis in haar eigen zaak: “Ik had toen ik begon best wel een buffer”. Participatiemakelaar Thomas (42) realiseert zich dat de mensen met wie hij werkt en waar hij soms erg kritisch op is niet allemaal dezelfde achtergrond hebben als hijzelf: “Alleen ik heb godzijdank de opvoeding gehad en de achtergrond”. Ook Louis (72) roemt het belang van opvoeding, in dit geval van zijn eigen zoon: “Hij pakte zélf aan, dat hoefde ik hem niet te zeggen. Van: “Joh zou je wat gaan doen?” [stilte] Hij ging zelf. (...) Ja godzijdank wel ja”.

Niet alle participatieprofessionals zijn echter afkomstig uit de (hogere) middenklasse. Leidinggevende en voormalig opbouwwerker Ayoub (43) vertelt: “Het was ook niet zo dat ik twee hele rijke ouders had of zo. Ik groeide gewoon op in Bos en Lommer, op drie hoog.” Participatiemakelaar en Thomas (42) schreef over de schoolcarrière van zijn collega Mounia (41), die – als kind van Marokkaanse immigranten – een te laag schooladvies van haar meester kreeg, waarna zij via enige omwegen toch is gaan studeren. Doorzettingsvermogen speelt dan ook een sleutelrol in deze column, waarmee Mounia door Thomas wordt opgevoerd als iemand die – vergelijkbaar met de door Sennett (2003) beschreven rolmodellen – ondanks moeilijke omstandigheden maatschappelijk slaagt.

Nitai, één van de weinige respondenten die zonder winstoogmerk projecten binnen het participatieveld coördineert, vertoont in zijn opvattingen desondanks sterke overeenkomsten met andere participatieprofessionals. Zo is hij uitgesproken voorstander van zelfredzaamheid en decentralisatie. Wel is hij de enige onder de respondenten die – hoewel hij deze waardeoordelen combineert met uitgesproken morele waardeoordelen – een nadrukkelijke voorkeur voor culturele waarden ventileert: “Ik kom uit een ondernemersfamilie. (...) Ik zou een samenleving wensen die op eenvoud en op lokaal en op *slow* – maar wel met *ladies and gentlemen*. (...) Innerlijke beschaving! Dus dat je kunst cultuur literatuur...” Louis (72) mobiliseert evenals Nitai zonder winstoogmerk vrijwilligers en ook hij komt uit een ondernemersgezin. Louis benadrukt zijn academische achtergrond, die echter niet als excuus kan worden gebruikt om niet aan het werk te gaan:

Ik kom uit een middenklasse gezin en uit de middenstand en uit bedrijvigheid ja? Dus dat is mijn achtergrond. Ik heb als academicus verder hard gewerkt. Dus mijn kijk op de maatschappij is in ieder geval: laten we proberen [stilte] mensen waar dat kan aan het werk te krijgen met opleiding. (...) Dat verwacht ik óók van die hoger opgeleide.

De bovengenoemde voorbeelden illustreren dat participatieprofessionals een gemêleerd gezelschap vormen. Niet alle professionals komen uit de middenklasse, niet iedereen verdient aan de activiteiten in het participatieveld – Louis, Gavino en Nitai sturen geheel onbezoldigd vrijwilligers aan – en niet alle professionals zijn gedurende het interview zelfstandig ondernemer. Een aantal werken in loondienst (zelfs de ondernemende Floor) en Nina en Adriaan verkeren deels in een uitkeringssituatie, nadat zij ten gevolge van respectievelijk overspannenheid en de recessie brodeloos zijn geraakt. Nina heeft een glanzrijke carrière achter de rug bij toonaangevende bedrijven, maar kon het moordende tempo niet meer bijbenen. Haar Curriculum is typisch voor Young Urban Professionals:

Part of me wanted a lot of money. (...) I applied for job at Sony information technology Europe in Brussels and I was accepted to become a junior product manager for Sony. (...) From Brussels I travelled to China, Japan (...) It became boring. So I wanted to do more creative stuff. (...) So I quitted, moved back to Amsterdam and started looking for a job: (...) Tribal advertising. (...) Campaign for Philips Audio TV. That was my first independent (...) production. After eight months I was totally burned out. (...) Advertising is very, very fast. I went for something in between. I worked for Blinck. (...) I developed the digital warehouse software for them. (...) I went back to travel a little. Discovered art. Came back and applied for a job at 180 and I did two years campaigns for Western Union. (...) No weekends. One hour per day asleep. You don't like it, but take cocaine like everybody else, you know. So for me not an option: I have a dog. Yes I like my money but (...) there is also a limit.

Op dit moment probeert Nina vanuit een uitkeringssituatie een bedrijf te starten, waarbij zij mikt op meerdere verdienmodellen. Samen met Gavino en andere hoogopgeleide en uit het buitenland afkomstige yuppies stond zij aan de basis van de transformatie van een buurtcafé naar een zelfstandige onderneming

en nu mobiliseert Nina voor verschillende wijkprojecten vrijwillige inzet. Evenals Gavino heeft ze zelf echter jarenlang vrijwillig gewerkt. Deze hobbyfase ligt nu achter haar en van de uitkering wil ze af:

I'm not looking it as a hobby anymore. I see how much money is in the city. (...) But it has to be correctly because a lot of what I do had been for free now for four years. Volunteer. *Vrijwilliger*. (...) But if [a] traject like 'Eigen Werk' exists I do need *Nederlandse taal* to be upgraded. (...) They have to keep supporting me a little bit. (...) And this way in six month or two years I don't get anything from state anymore.

Ook kunstenaar Adriaan (60) heeft de uitkering nodig, nadat zijn goedlopende bedrijf ten gevolge van de radicale bezuinigingen in de kunstsector zo goed als verdwenen is:

Het krabbelt weer, maar ik heb echt eigenlijk anderhalf jaar nodig gehad om (...) een nieuwe kans te creëren. (...) Netwerk weer enorm op een hele andere manier opbouwen dan ik eerder deed. En gewoon over de schrik heen dat ik in één klap werkeloos was. Ik ben ook een tijdje in de uitkering vervallen. (...) Ik moet die uitkering hebben om überhaupt die doorstart te kunnen maken.

Hoewel de geïnterviewde creatieve professionals – waaronder ook de stedenbouwkundigen Elsbeth en Jasper en architect Gavino – duidelijk niet tot de kwetsbaarste groepen in de samenleving behoren en in voorkomen en optreden kenmerken van de (hogere) middenklasse vertonen, hebben allen recentelijk een flinke terugslag in hun inkomen ervaren en investeren in maatschappelijke ondernemingen om in de toekomst inkomsten te genereren.

Tussen de twintig geïnterviewde participatieprofessionals is dus sprake van aanzienlijke onderlinge verschillen in afkomst, loopbaan, persoonlijke omstandigheden en financiële reserves. Voor dit onderzoek zijn we echter op zoek naar de overeenkomsten, en dan met name op het gebied van het markeren van morele grenzen, waarbij de veronderstelling is dat het besef van unieke (ondernemers)kwaliteiten een centrale rol speelt in het gevoel van eigenwaarde van de participatieprofessionals en de manier waarop zij zich onderscheiden van hun doelgroepen.

De bereidheid om aan te pakken

Leidinggevende Ayoub (43) gaf van jongs af aan blijk van ondernemende trekjes. Zo deed hij al vroeg vrijwilligerswerk en kreeg na enige tijd een invloedrijke functie. Ayoub benadrukt zijn eigen aandeel in deze ontwikkeling:

Vanaf mijn veertiende of zo was ik vrijwilliger. (...) Toen heb ik gewoon mee geholpen van hee wat leuk wat hier allemaal gebeurt nou kan ik hier ook iets in bijdragen. Dat deed ik gewoon. (...) Tegelijkertijd maakte ik natuurlijk ook mijn eigen ontwikkeling door waar ik ontzettend veel van heb geleerd en daar heb ik geen vrijwilligerskosten of onkosten – of hoe noem je dat: vrijwilligersvergoedingen voor gekregen. (...) Dat is ook bij mij nooit in mijn hoofd of zo gekomen: (...) nu moet ik dus zoveel euro per uur moet ik krijgen of per dagdeel of zo. Nee want ik kreeg er wel heel veel voor terug. (...) Voor mezelf, in mijn eigen

ontwikkeling, heb ik dat wel uit kunnen bouwen tot een plek waarbij ik dan voorzitter was van een jongerenclub die internationaal dan ook wel – dus ik had wel echt een vinger in de pap. (...) Maar daar heb ik zelf voor gezorgd ook natuurlijk. Dat was dus mijn eigen ontwikkeling.

In het begin deed Ayoub gewoon de noodzakelijke klusjes: “beetje de boel aan te vegen en ervoor zorgen dat de ruimte d’r goed uit zag en achter de bar te staan”. Zijn geld verdiende hij met een krantenwijk. Ayoub deelt met de meeste andere participatieprofessionals een zekere aversie tegen het benadrukken van financiële beloningen voor maatschappelijke inspanningen, alsmede een voorkeur (pro)activiteit: “Ik heb het wel altijd leuk en belangrijk ook gevonden om in beweging te blijven (...) stilstand is achteruitgang”. Evenals andere participatiemakelaars verklaart hij nadrukkelijk zelf niet te beroerd te zijn onbezoldigd de handen uit de mouwen te steken. Zo laat Floor (31) weten: “Dat doe ik dan ook op mijn vrije dag. Maakt niet uit. Rijd ik met mijn auto” en vertelt participatiemakelaar Thomas (42): “Dus in het begin sta ik gewoon zelf de wc schoon te maken”. Participatiemakelaar William (45) benadrukt: “Ik vind het prima om met ze mee te doen. Ja: niet iedere dag”. Hoewel deze ostentatieve bereidheid om alles aan te pakken suggereert dat participatieprofessionals geen grenzen opwerpen tussen henzelf en hun doelgroepen – anders gezegd: zich niet beter voelen – blijkt bij nadere lezing van bepaalde interviewpassages dat deze bereidheid om alles aan te pakken soms nadrukkelijk wordt afgezet tegen de echte of vermeende onwil van anderen. Zo verklaart Thomas:

Maar als jij vindt dat jij iets niet hoeft te doen, dan vind ik dat je wel de ballen moet hebben om te zeggen van maar ik heb al twintig jaar een uitkering: dan ga ik eens effe nadenken over wat ik wel wil doen. (...) Ik heb zelf in pannenfabrieken gewerkt. Ik heb schoongemaakt. Ik heb in de thuiszorg gewerkt. Ik heb alles gedaan. Ik ben niet de norm, maar kom niet aan met een verhaal van: ik ben te goed voor schoonmaakwerk.

Niet het verschil in opleiding en/of achtergrond en het daaruit volgende verschil in maatschappelijke kansen staat centraal in de door Thomas veelgebruikte redeneringen (zie paragraaf 5.5) maar de bereidheid om al het werk aan te pakken. Voor hogeropgeleiden is dergelijk werk echter vaak van tijdelijke aard – studentenbaantjes – waardoor het als een interessante ervaring kan worden opgevat: “a badly paid service job may also be accepted as a meaningful part of an individual’s history of paid work” (Clermont & Goebel, 1997, zoals beschreven in Beck, 2000). Voor grote groepen van de bevolking is ongeschoold, ongeïnteresseerd en slecht betaald werk echter een eindstation, zonder reële mogelijkheden om te ontsnappen. Door de rol van afkomst, netwerk en opleiding echter te ontkennen, springt een eigenschap als de – echte of vermeende – bereidheid om alles aan te pakken extra in het oog. Daar komt bij dat diploma’s minder zeldzaam zijn dan ondernemerssucces. Zo benadrukt Rein (54) het belang van netwerken: “Dat is Hogeschool netwerken dit hee? Het is niet voor niks dat alleen de besten boven komen drijven. Niet dat ik nou de beste ben, maar ik heb er plezier in om dit soort spelletjes te spelen”.

Hoewel de participatiemakelaars – met uitzondering van Jos – universitair zijn opgeleid (zie paragraaf 3.2) en de meeste creatieve buurtondernemers minimaal over een HBO opleiding beschikken, lijkt de scholing geen sleutelrol te spelen in hun gevoel van eigenwaarde. Alleen buurtondernemer en antropoloog – “ik ben er nog nooit echt in afgestudeerd” – Paul (50) benadrukt verschillende keren zijn universitaire scholing: “Kijk ik ben natuurlijk gewoon universitair opgeleid. Dus ik kan heel erg goed abstraheren”. De volgende uitspraken van Thomas lijken de constatering van Sennett (2000) dat er voor succes sprake moet zijn van een niet helder omschreven surplus aan eigenschappen – oftewel: een “code” – te bevestigen:

Keuzes durven maken en nogmaals er zijn natuurlijk genoeg academici, mensen die het HBO af hebben gemaakt, die daar helemaal niet voor geschikt zijn, maar ik merk wel dat je dit niet zomaar kunt zeg maar: op deze manier vernieuwend in dit soort wijken werken. Daar moet je echt een beetje ja ook wat je zegt out of the box en ook: ja ja mijn telefoon staat gewoon zeven dagen per week aan en als specifieke mensen mij bellen weet ik: oké dit is even nodig en dat zijn bewoners.

De telefoon van Thomas blijkt echter niet onophoudelijk aan te staan: als bewoners hem ’s avonds proberen te bereiken belt hij later terug. Wel is bereikbaarheid een door de professionals veelgenoemde kwaliteit. Zo stelt buurtondernemer Jasper (47): “Ik ben wat dat betreft heel vindbaar. Dat is ook één van de successen denk ik. Je moet gewoon met je kop d’r bij kunnen zijn”. Uit Jaspers formulering – “met je kop erbij zijn” – kan worden opgemaakt dat bereikbaarheid meer te maken heeft met de door Bauman (2011) omschreven toestand van voortdurende paraatheid – een voor de jacht essentiële eigenschap – dan met onophoudelijke bereikbaarheid voor de (veelal klagende) doelgroepen.

Het door Thomas gespecificeerde maken van “keuzes” is eveneens een veelgeroemde kwaliteit die echter nadere toelichting behoeft. Zo bleek in paragraaf 5.5 dat de doelgroepen van Thomas wel degelijk in staat zijn keuzes te maken – waaronder het maken van schulden om gebrek aan cash te compenseren: keuzes die echter door Thomas niet positief beoordeeld worden.

Ondernemerskwaliteiten

Participatiemakelaar Jos (61) benoemt haar ondernemerskwaliteiten zonder omwegen. Zo beschrijft zij hoe ze in een naaiatelier vervaardigde objecten weet te verzilveren door het leggen van bepaalde verbindingen: “Dat is natuurlijk mijn inslag als zzp-er. Ja ik ben gewoon ondernemer. Ik denk als die dat wil en die kan dat niet: hup klaar!”. Het maken van dergelijke verbindingen is volgens haar geenszins vanzelfsprekend: “Totdat ik me d’r een keer mee bemoei is die verbinding niet gemaakt”. Ook weet zij het juiste moment te kiezen: “Dat is mijn gekte: dat ik dingen wil verbinden. Dat ik denk: ooooo je moet een theateraal moment pakken”. Netwerken – een eigenschap die we eerder tegenkwamen bij Rein – blijkt essentieel. Jos realiseert zich dat het verkopen van zelfgemaakte spullen binnen een minder bemiddeld netwerk lastig is:

Als professional had ik gevraagd of mensen hun eigen netwerk wilden uitnodigen. Want het netwerk van de buurtbewoners heeft natuurlijk geen geld. Ik denk ja dat schiet niet echt op. Maar DWI heeft toen bijvoorbeeld ook zo'n paneel gekocht. Dus daarin was er toen ook een enorme bereidheid om dat te doen.

De onmisbare rol van de professional bestaat in dit geval dus uit het – tijdelijk – voorzien in een netwerk van mensen die geld te besteden hebben. De willekeurigheid van dergelijke kansen op verkoopsucces wordt geaccentueerd door de constatering dat er – op dat moment(!) – een “enorme bereidheid” was om iets te kopen. Het kopen van de spullen kan in dit verband dus worden opgevat als een soort aanmoedigingsprijs voor (nader te ontwikkelen) ondernemerskwaliteiten. Dat buurtbewoners vermoedelijk geen geld besteden aan dergelijke huisvljijt – iets waar Jos zich klaarblijkelijk bewust van is – wordt snel vergeten.

Jos benadrukt evenals Thomas dat niet iedereen zomaar participatiemakelaar kan worden:

Daar zit de sprong en dus maken ze dankbaar gebruik van mensen zoals ik die dat dan voor hen doen en voor een deeltje betalen ze dat. Dat vind ik ook prima: mag ook. Ik bedoel: het is ook niet voor iedereen weggelegd om dat te kunnen doen.

Ondanks het natuurlijke gemak waarmee Jos naar eigen zeggen haar werkzaamheden uitvoert, heeft zij – met een beroep op het feit dat niet iedereen hiertoe in staat is – geen bezwaar tegen “een deeltje” betaling. Zij suggereert echter dat betaling uitsluitend plaatsvindt op initiatief van opdrachtgevers, vergelijkbaar met de overheidsinstellingen die volgens buurtondernemer Adriaan (60) zoeken naar een “alibi” om subsidies te verstrekken aan de geïmproviseerde en ogenschijnlijk geen concrete doelstellingen dienende buurtwerkplaatsactiviteiten (zie paragraaf 4.3). Waar Jos echter evenals Floor, William en Mounia de nadruk legt op het – middels het verbinden van mensen – creëren van verdienmodellen, beschouwt Adriaan het aanvragen van subsidies als een expertise die hem onderscheidt van zijn medewerkers:

Ik geloof wel dat ik de hoeder ben van – medehoeder ben van – het gedachtegoed of van de ziel of van de bedoelingen van die buurtwerkplaats en ik schrijf – vaak samen met Christiaan dan – subsidieaanvragen. Dus ik heb wel een expertise die een ander niet heeft en dat breng ik in. Dus in dat opzicht zit ik wel een beetje in de leiding.

Participatiemakelaar Jos (61) vindt er geen doekjes om: “Ik heb een hoog gevoel van eigenwaarde”. Uit het voorgaande wordt echter onvoldoende duidelijk waar dit – soms wat overmatig aandoende en alomtegenwoordige – gevoel van eigenwaarde van diverse geïnterviewde participatiemakelaars op is gebaseerd. We zijn in dit geval aangewezen op de professionals die veel over zichzelf loslaten. Zo beschrijft Jos – naast de door diverse participatieprofessionals eerdergenoemde kwaliteit om mensen te verbinden – de competentie anticiperen: “altijd handig als je soms net even vooruit loopt”. Verder benadrukt zij flexibiliteit, creativiteit en lef: “In dat opzicht moet je héél flexibel zijn en creatief en durf hebben om gewoon te denken van: nou ja, weet je wat, dat gaat wel goed”. Verder moet je nieuwsgierig

zijn, een eigenschap die door Nina (40) eveneens benadrukt wordt: “I must understand what is in your head. Why you are repeating the same mistake over the period of time. (...) Why is the main question”. Ook moet je volgens Jos kunnen samenwerken en het “leuk vinden dat het chaotisch” is, want: “D’r is geen standaard en je moet ook niet zoeken naar een standaard”.

Door Sennett (2000) worden alle bovengenoemde eigenschappen gekarakteriseerd als belangrijke slagingsvoorwaarden binnen flexibele organisaties. Een andere door Sennett genoemde eigenschap is het instinct ertussenuit te knijpen zodra de (eventueel negatieve) gevolgen van bepaalde handelingen aan het licht komen. Hoewel participatieprofessionals niet te koop lopen met deze eigenschap, verminderen snelle carrièrewisselingen – mogelijk onbedoeld – de kans op confrontaties met onbedoelde negatieve gevolgen van bepaalde handelingen. Zo heeft Jos evenals de meeste andere participatieprofessionals veel verschillende dingen ondernomen: “Begin jaren tachtig en met alle bezuinigingen die er toen over het welzijnswerk heen kwamen dacht ik: oké ik ga d’r uit. (...) Je zag ook wel dat iedereen die dacht: ik kan misschien nog wel iets anders, die was ook snel weg.” Incasseringsvermogen met betrekking tot – terecht of onterecht – beschuldigingen verzacht eveneens de confrontatie met eventuele onbedoelde negatieve gevolgen. Zo vertelt Jos dat zij er geen moeite mee heeft om rekeningen van bewonersinitiatieven te beheren, ondanks het risico op – onterecht – beschuldigingen van het achteroverdrukken van het geld: “Sommige mensen zijn daar heel gevoelig voor. (...) Ik lig daar niet wakker van. (...) Dan denk ik: oké ik vind het niet leuk dat je dat vindt, maar ik weet van mezelf echt even dat dit niet aan de orde is: jammer dan!”. Haar naar eigen zeggen dikke huid en de tijdelijkheid van haar projecten vergemakkelijken dus het nemen van risico’s.

Jos relateert haar incasseringsvermogen echter aan een hoog gevoel van eigenwaarde, een eigenschap die niet altijd een gevolg hoeft te zijn van – objectief gezien – voortreffelijke eigenschappen, maar – in het geval van ondernemers – beschouwd kan worden als een op zichzelf staande verdienste. Wie immers over een hoog gevoel van eigenwaarde beschikt neemt gemakkelijker risico’s: een belangrijke voorwaarde voor ondernemerssucces. Een vergelijkbare eigenschap is de neiging om altijd die dingen te willen doen die anderen niet doen. Jos volgde onder meer een theateropleiding en werkte enige tijd als acteur in rollenspellen: “Communicatietrainingen. Ging veel geld in om maar op een bepaald moment dacht ik: waar ben ik in godsnaam mee bezig (...) ‘t is wel leuk maar je kan mij inwisselen voor tien anderen die het ook kunnen”. Jos houdt er dus niet van om dingen te doen, waar andere mensen eveneens toe in staat zijn. Een vanzelfsprekende maar onuitgesproken voorwaarde voor deze redenering is het gegeven dát Jos over unieke kwaliteiten beschikt. Uit het voorgaande blijkt dat deze onder meer bestaan uit een dikke huid, een zekere overmoed en een instinctmatige neiging de moeilijkste weg te omzeilen.

Een vergelijkbare voorkeur voor het delegeren van alle werkzaamheden die ook door anderen kunnen worden uitgevoerd – in het algemeen werkzaamheden die in toenemende mate van betaling worden uitgesloten (zie paragraaf 4.1) en worden overgenomen door vrijwilligers – vinden we terug bij buurtondernemer Paul (50): “Ja dat is eigenlijk de essentie van het leiden van het team: doe nooit wat andere mensen kunnen en dat heb ik gewoon echt tot in de perfectie gedaan”. De bespaarde tijd lijkt vooral besteed te worden aan het verfijnen van concepten. Zo filosofeert Paul:

Wat denk ik één van mijn kwaliteiten is, is dat als je iets doet, dat je dan vervolgens denkt van wat kan dit overstijgen (...) waardoor mensen dat permanent kunnen doen en hoe kan je nou zorgen dat dat iets wordt wat geld kan verdienen en hoe kan het nou een concept worden waardoor je dat gewoon overal kunt doen.

De ommezwaai naar het verdienen van geld – “Je moet wel kunnen bedenken waar mogelijk geld te halen valt”, aldus Jos – blijkt de kern van de manier waarop werkzaamheden zichzelf kunnen overstijgen. Deze methode om concepten te verfijnen zien we terug bij diverse andere participatieprofessionals.

Zo vertelt buurtondernemer Jasper (47):

Het vakgebied heeft het zwaar, dus mensen zoeken naar een ander soort verdienmodel. Dus zijn wij uniek in eh weet ik niet. (...) In mijn optiek heeft dit nog wel heel veel te maken uiteindelijk met mijn vak want als we eruit kunnen rollen moeten er terreinontwerpen komen, d'r moeten vergunningen worden aangevraagd en dat is wat mijn vak is. Die dingen kan ik maken dus daar zit voor mij weer een soort verdienmodel in om het zo maar te zeggen (...) weet je en zo heeft iedereen daarin zijn rol. (...) Als het gaat draaien dan hebben we én iets leuks met die honden georganiseerd én ik heb iets wat kan uitrollen – binnen wat ik kan gebruiken – als eigen acquisitie zeg maar.

Het genereren van verdienmodellen is volgens Jasper vooral een kwestie van aanpakken, iets waar zijn vakgenoten klaarblijkelijk minder goed toe in staat zijn:

Voor een hele hoop van mijn vakgenoten is het ook ingewikkeld om eigenlijk de stap te maken om tegen elkaar te zeggen van weet je wat we gaan het gewoon doen. Ja maar hoe. We leggen gewoon zelf geld op tafel. We gaan zelf geld investeren. Een hoop boter bij de vis. En gewoon zorgen. En dan gaan we het gewoon doen. Kijken wat er op tafel ligt. Zoveel. En dan gaan we het voor dat bedrag gaan we het gewoon doen.

Geld op tafel blijkt wel een belangrijke voorwaarde. In het volgende fragment wordt duidelijk waarom een grote welzijnsorganisatie gebruik maakt van de unieke kwaliteiten van voormalig buurtondernemer Floor (31): “Hoe gaan we dit concept beter maken of uitbreiden. Maar vooral: het beter maken. Hoe kan het aangescherpt worden? Hoe kan het geoptimaliseerd worden? (...) Zorg dat het rendabel wordt. Dat Combiwel daar niet op inlevert”. Floor maakt hierbij gebruik van eerdere ervaringen: “Dat is dus uiteindelijk wel het concept geweest wat ik in Amsterdam Noord in het dijkhuisje heb geblauwdrukt zeg maar: jongelui die zijn aangehaakt – of zonder werk of in een uitkeringssituatie”. Floor omschrijft haar functie als volgt:

Ze noemen mij projectleider buurteconomie (...) maar je kan het denk ik in het vat gooien van de kwartiermaker en de initiatiefnemer; de pionier. (...) Ik heb het ook wel eens omschreven als het kleine motorbootje dat het *cruiseschip* op zee helpt¹¹, dus die daar fors tegenaan gaat en als het eenmaal gaat dan gaat

het, weet je wel: dan kom je terecht in Amerika. Maar dat is even nodig, dat kleine bootje en dat kost bakken met energie.

Floor accentueert met de “bakken energie” en “bevlogenheid” hoe hard zij heeft gewerkt: een moreel waardeoordeel, dat overeenkomsten vertoont met Jaspers nadruk op “gewoon doen”. Evenals andere professionals benadrukt Floor echter vooral haar voortrekkersrol op het gebied van ideeën en concepten. Zo stelt Rein (54): “Ik ben eigenlijk nog steeds gewoon een conceptuele ontwikkelaar. Dus ik ben een ideeënman”. Reins ideeën blijken echter steeds weer te liggen op het vlak van verdienmodellen:

De kansen waar ik het over heb zijn kansen voor de financiering meer. Dat zijn de dingen die ik goed zie. (...) Dat zijn die grensoverschrijdende dingen. Daar[in] zijn ze niet de slimste. (...) Dat kunnen ze niet. (...) Het oog van de meester. Dat probeer ik ze te leren. (...) Als ik een kans zie in de wijk: ik moet dat echt enorm voorkauwen. Waar zijn de kansen? De kansen liggen op straat! Pak ze! En wat zijn ze dan? Mensen!

Om duidelijk te maken hoe “mensen” een kans kunnen zijn om geld te verdienen, geeft Rein het volgende voorbeeld: “Ik zie de kansen van (...) die mensen uit het Rif weet je wel, die denken alsof ze nog in de middeleeuwen leven. (...) Dat ie (...) heel erg familiale tradities heeft en heel erg met dat schuld en boete verhaal zit. (...) Die doet alles voor je als je hem op een bepaalde manier behandelt”. Het zien van kansen leidt in het geval van Rein tot een gevoel van eigenwaarde dat zich uitbreidt naar een besef van een breder scala aan voortreffelijke eigenschappen – waaronder creativiteit – dan uitsluitend ondernemerskwaliteiten: “Als je je tien jaar lang kunt ontwikkelen in één bepaalde richting dan ben je een Single Malt. (...) Dus ik ben meester in de creativiteit”. Rein is opgeleid als arts en was bovendien tien jaar conceptueel kunstenaar. Hij legt uit wat hij met “Single Malt” bedoelt:

De Single Malt gaat over smaak en ontwikkeling en karakter. Dat is iets heel anders. Dus ik ben een Single Malt in die zin dat je geen vergelijking maakt. Dus ik ben op één manier gerijpt en dat is geen vergelijk. Als je het hebt over bijvoorbeeld een bepaald type mens hee, pak ‘m maar beet: de ambtenaar. Daar zitten ook wel variaties in maar minder. Snap je ‘m? En mensen die dus niet een ononderbroken ontwikkeling hebben. Dus constant hebben moeten aanpassen: dat wordt dus nooit Single Malt, da’s altijd *blended*.

Het bij Rutte favoriete “aanpassen” wordt door Rein – geen nieuwkomer – minder hoog aangeslagen. De capaciteit om verdienmodellen te zien wordt in zijn retoriek echter onwillekeurig vervangen door klassieke kenmerken van voortreffelijkheid als “smaak, ontwikkeling en karakter”. Het zien van kansen met betrekking tot het genereren van inkomsten – in het geval van participatieprofessionals overigens niet uitsluitend voor het eigen gewin – wordt dus verheven boven louter productieve activiteiten.

In het licht van hun bijzondere kwaliteiten is het niet verbazingwekkend dat enkele participatieprofessionals blij geven van een intentie om Amsterdam, Europa of zelfs de hele wereld te omspannen met hun activiteiten. Zo vertelt Floor (31):

Ik had ooit als ijsmeisje ergens gewerkt en ik dacht daar kan je echt goed rijk mee worden. (...) Ik dacht: ik ga wel op meerdere plekken een zaak starten en dan zet ik daar gewoon mensen neer: dan heb ik gewoon een hele keten door Amsterdam.

Dat buurtteleviemaker Paul (50) een ambitieuze ondernemer is blijkt uit het feit dat hij zijn activiteiten inmiddels heeft verspreid over zeven Amsterdamse wijken en bovendien plannen heeft om uit te breiden naar Berlijn: “Dan ben je eigenlijk met iets bezig als *multilevel marketing*. Dan kan je namelijk gewoon zeggen van: ik begin een wijkonderneming in Berlijn”. Paul erkent dat dit te vergelijken is met het aloude *Tupperware*-principe: “Dan ben je zelfstandig ondernemer en je gaat producten verkopen en daar verdien je geld mee en je zit in een team van vijf of zeven mensen en dan heb je een teamleider en met de dingen die je verkoopt krijgt je teamleider een percentage”. Zelf ontvangt Paul van alle freelancers in de wijken een percentage: “Ze sluiten aan bij het netwerk en ze betalen een percentage van twintig procent voor de naam en de ondersteuning en coaching en training en dat soort dingen, maar ik krijg dan twintig procent”. Hoewel dergelijke bedrijfsmodellen al langer bestaan, waren ze tot voor kort ongebruikelijk in het sociale domein. Paul omschrijft zijn bedrijfsconcept dan ook als een uniek prestatie:

Kijk het enige waar ik mee bezig ben geweest als conceptontwikkelaar is van: hoe kan dit duurzaam worden? Hoe kan dit geld opleveren. Hoe kan het zich verspreiden over de hele wereld? (...) Dat het een wijkonderneming is tegelijkertijd en dat het concept zodanig ontwikkeld is dat het gewoon te dupliceren is en ik denk dat (...) dat buurttelevie wel uniek maakt. Dat dat weinig mensen nog gelukt is om dat te bedenken. Ja dat durf ik eigenlijk wel te zeggen.

Op de vraag wat er na Berlijn zal volgen, illustreert Paul zijn toekomstplannen:

De droom gaat zover dat ik op dit moment zeven plekken (...) op de wereld heb als steunpunt van de buurttelevie. (...) Noord Amerika, Zuid Amerika, Noord West Europa, Zuid Europa, Rusland, Azië en Australië (...) en het gaat in mijn leven nog gebeuren.

In het bovenstaande lijkt een echo door te klinken van lucratieve wereldwijde netwerken als Airbnb en Uber. Paul lijkt echter vooral de individuele veerkracht van alle buurtbewoners te willen verhogen: “Laatst vroeg iemand aan mij van hoe kunnen we nou zorgen dat iedereen in de buurt gewoon meer geld gaat verdienen? Nou dat wil je overal ter wereld laten zien”. Hoewel Paul in deze redenering een stapje overslaat – onduidelijk blijft immers *hoe* al die mensen meer gaan verdienen – is hij positief over de mogelijkheden daartoe en wil dit – potentiële – succes alvast met de hele wereld delen. Het is opvallend dat iemand die op detailniveau naar oplossingen zoekt (zie paragraaf 4.5), de eigen verdienmodellen op wereldschaal projecteert: “Ik ben heel veel boeken aan het lezen over *thinking big*: gewoon groot durven denken. (...) Dat je niet schrikt van: goh dit zou wel eens een medianetwerk kunnen worden wat de hele wereld omspant”.

Vooralsnog blijft echter onduidelijk of buurtbewoners dankzij buurttelevisie daadwerkelijk meer zullen gaan verdienen. *Thinking big* betreft in dit geval geen grootse sociale en culturele denkkaders (Hall en Lamont, 2013) met als uiteindelijke doel het versterken van de sociale veerkracht, maar een individueel plan om een bedrijfsconcept over de wereld te verspreiden, waarbij alle betrokkenen een lucratief percentage van de winst afdragen aan initiatiefnemer Paul.

Intellectuele kwaliteiten

Het gaat participatieprofessionals niet uitsluitend om unieke persoonlijke eigenschappen. Zo geven zij niet zelden blijk van wetenschappelijke pretenties. Zo beschouwt Rein het *upgraden* van zijn tuinmannen als wetenschap (zie paragraaf 4.1) en stelt Louis (72): “Ik ben geen maatschappelijke activeringsorganisatie. (...) Ik ben een [stijl] soort intellectualistisch groepje dat thema’s aan de orde probeert te stellen die spelen tussen ons. Met bepaalde methodieken”. Verder houdt een clubje grotendeels uit het buitenland afkomstige jeugdige intellectuelen zich intensief en voorlopig onbezoldigd bezig met het ontwikkelen van concepten voor zelforganisatie van burgers in achterstandswijken. In dit geval is er minder sprake van een besef van persoonlijke kwaliteiten dan van gevoelde “verantwoordelijkheid” met betrekking tot het delen van nuttige vakkennis. Architect Gavino (27) vertelt:

Specifically designers can be extremely useful in society in the sense that they could really be mediators (...) I mean the design process – the design mindset - can very much be applied into the social context in the sense that in order to strengthen and give perspective to a process and to get people together and to get people on board, there is a lot of work of designing with them – let’s say towards something – because it simply will not come from them and so it’s part of your responsibility. (...) An agent in society that has a different understanding of things, (...) to try and – I wouldn’t say organise – but to try and find the positive and the touching points and synergies. (...) To make a project out of the of data that you have and of people interest and people good will (...) they are part of the design brief to some extent yes. (...) I do believe in the designer as potentially a social worker but with a very different vision in mind.

Gavino pleit dus voor een interdisciplinaire aanpak tussen ontwerpers en sociaalwerkers. De in paragraaf 3.5 besproken neiging van beleidsmakers om de stad als laboratorium te beschouwen is bij Gavino eveneens voelbaar. Zo beschouwt hij de goede wil en de interesse van burgers als onderdeel van het programma van eisen van een maatschappelijk ontwerpproject met onbekende uitkomst. Het enige concrete element in het bovenstaande fragment is echter de boven ieder twijfel verheven en extreem waardevolle bijdrage van ontwerpers. De door Sennett (2003) benoemde nadruk op potentieel maakt eveneens deel uit van Gavino’s strategie, evenals de – voor iedere bij het ontwerpen van zelforganisatie betrokken deskundige – noodzaak om flexibel te zijn en de eigen principes onophoudelijk kritisch te beschouwen. Vakmanschap en een beroep op ervaring zijn dus (zie ook paragraaf 4.1) minder van belang dan de capaciteit om alle activiteiten af te stemmen op de snel veranderende omstandigheden en er

desondanks het beste van te maken, wat door Beck omschreven wordt als “become a life-artist or go under” (Beck, 2000, p. 118) en door Gavino als “open mindedness”:

No matter what discipline you come from: you need to be extremely open minded, because if you agree that it's going to be necessarily a multidisciplinary thing: you personally as a professional: you cannot say: “Oh no, but I do this like that”, because that doesn't work. So you have to be able to bring in your expertise and at the same time continuously criticize it and challenge it through your own input. So in any case any expertise that comes in needs at this level open mindedness because otherwise you will just clash and like: “Oh no according to social work theories you have to do like that”.

Gavino en zijn compagnons theoretiseren veelvuldig over de gecompliceerde omgang met vrijwilligers. Rein (54) daarentegen lijkt het stadium van ingewikkelde theoretische beschouwingen achter zich te hebben gelaten: “Ik zei laatst tegen een student: Waarom doe ik zo aardig tegen die vrijwilligers? (...) Ik zeg nou ik verdien daar grof geld aan. (...) Want zij werken voor mij en ik geef ze een tientje”. De omgang met de tuinmannen lijkt iets ingewikkelder te liggen (zie paragraaf 4.1), maar ook hier weet Rein een draai aan te geven: “Iedereen denkt dat ie zelf meer doet dan dat de ander doet. Dus iedereen vindt eigenlijk dat ie meer moet verdienen dan een ander. Zo werkt het bij mensen”. In de praktijk van het participatieveld lijkt het recht om meer te verdienen echter specifiek te gelden voor een kleine minderheid: professionals die over de unieke kwaliteit beschikken om overal verdienmodellen te zien. Zo uit Rein zijn verbijstering over de minder indrukwekkende begaafdheid van zijn medewerkers:

Een heg van een ton en hij pakt 't niet. Snap je 'm? Lul! (...) Ik heb wel eens een cameraman [onverstaanbaar] gegeven: “Goh zie je dat niet man? Of ben je gewoon een lul? Ben je nou cameraman ofofofofofofofofofofofofofofofofof weest je wel: assistent geluid?!” Nou dat zeg ik gewoon omdat ik...want ik heb niks aan iemand die niks...

Rein beschikt dus over bepaalde kwaliteiten die zijn freelancers en vrijwilligers ontberen en markeert zo een duidelijke grens tussen zichzelf en deze freelancers en eveneens tussen respectievelijk tuinmannen en vrijwilligers (zie paragraaf 4.1). Noodzaak, ambachtelijkheid, productiviteit of scheppend vermogen lijken inkomsten uit verrichte werkzaamheden dus minder te garanderen dan de – klaarblijkelijk unieke – kwaliteiten om verdienmodellen te genereren en bedrijfsconcepten op eenzame hoogte in stand te houden.

Samengevat

Hoewel de participatieprofessionals qua leeftijd, achtergrond en (financiële) omstandigheden een gemêleerd gezelschap vormen delen zij een gezond gevoel van eigenwaarde. Enkele eigenschappen zijn opvallend oververtegenwoordigd, hoewel we er vanuit moeten gaan dat er in sommige gevallen sprake is van wensdenken. De hierna opgesomde eigenschappen en kenmerken zijn allen benoemd door tenminste een handjevol respondenten, opvallend vaak de creatieve professionals.

Ten eerste blijken participatieprofessionals bereid om – waar nodig – ongeschoold, onge oefend werk aan te pakken of zichzelf geheel belangeloos in te zetten voor de goede zaak. Ten tweede maken zij zich niet bijzonder druk over statuskenmerken als uiterlijk vertoon, opleiding of macht. Evenmin liggen zij wakker van andermans oordeel. Zij geven de voorkeur aan natuurlijk overwicht boven autoriteit. Ten derde zijn zij bereikbaar – 24/7 – en altijd bereid tot praten en ontmoeten. Zij weten zich verbonden en omschrijven zichzelf als nieuwsgierig, open, samenwerkingsbereid, flexibel, en in het bezit van een uitgebreid en gevarieerd netwerk. Ten vierde zijn zij zowel in staat als bereid tot het maken van noodzakelijke keuzes en het nemen van risico's, zowel voor zichzelf als voor anderen. Zij zijn – naar eigen zeggen – proactief, oplossingsgericht, energiek, hardwerkend, ondernemend en ambitieus. Kortom: zij doen. Ten vijfde zijn zij creatief: in staat tot zowel het initiëren, verfijnen als uitvoeren van bijzondere ideeën en concepten. Anticiperen op nieuwe ontwikkelingen hoort bij hun pioniersstatus. In specifieke gevallen denken zij er niet voor terug groots te denken. Ten zesde durven participatieprofessionals financiële beloningen voor hun werkzaamheden te accepteren. Ten zevende is niet iedereen zomaar in staat hun *betaalde* werkzaamheden over te nemen. Mocht dit toch gebeuren, dan schakelen participatieprofessionals snel over op iets anders. Delegeren is dan ook een veelgenoemde kwaliteit. Ten achtste zien zij kansen, eerst en vooral op het vlak verdienen modellen: door het verbinden van mensen onderling of mensen met dingen, maar soms ook gewoon door hun bedrevenheid in het aanvragen van subsidies. Ten negende zijn zij goed in abstraheren, of het nu gaat om wetenschap, techniek, overkoepelende systemen, *social design* of gewoon een complexe theorie over de omgang met vrijwilligers. *Last but not least* zijn participatieprofessionals bijzonder, uniek, vernieuwend, uitzonderlijk bevlogen, groots, onvergelijkelijk, creatief, meesterlijk, gespecialiseerd en bedreven in het pakken van kansen op het vlak van verdienen modellen.

5.7 Conclusie

“Moet jij eens de overheid laten bezuinigen zonder dat je die inkomensafhankelijken raakt”

In het algemeen markeren participatiemakelaars (morele) grenzen door negatieve waardeoordelen te veralgemeniseren, terwijl creatieve professionals – die een product in de markt zetten – (morele) grenzen markeren met het etaleren van hun naar eigen zeggen unieke kwaliteiten. In beide gevallen komt het er echter op neer dat de eigenschappen die nodig zijn om geld te verdienen een hoofdrol spelen in de door participatieprofessionals geformuleerde – positieve dan wel negatieve – waardebeoordelingen.

Ondanks de grote verschillen tussen de waardeoordelen die bepaalde participatieprofessionals over zichzelf loslaten (paragraaf 5.6) en het stigmatiseren door een andere groep professionals (paragraaf 5.5), zijn dan ook enkele algemene conclusies te trekken. Zo blijken eigenschappen die aanleiding geven tot stigmatiseringen veelal het negatief te zijn van – gewoonlijk door een andere categorie respondenten – veelgenoemde unieke kwaliteiten, die we dan ook het positief zullen noemen. Beiden markeren de morele grens die in de moderne samenleving – door Standing (2012) met een verwijzing naar Arendt de *jobholder society* genoemd – wordt gelegd om de financieel onafhankelijke mens te onderscheiden van iemand die

niet zelf geld verdient en om die reden als immoreel of ongezond wordt beschouwd. De gedefinieerde status van zowel vrijwilliger als professional, de toegepaste selectiecriteria voor vrijwilligers en de aard van optredende conflicten bevestigen de indruk dat er ondanks de in hoofdstuk 4 beschreven ontkenning sprake is van duidelijke morele grenzen tussen participatieprofessionals – een ondernemende elite – en de rest van de bevolking.

Enkele begrippenparen – waarbij positief telkens als eerste wordt genoemd – zijn bijvoorbeeld: activiteit-lethargie, gezond-ongezond, geneesheer-patiënt, beweging-rust, volwassen-kind, oplossingen-problemen, kansen zien-vast zitten, brengen-halen, winst maken-geld kosten, onafhankelijkheid-afhankelijkheid, ondernemen-vrijwilligheid, verantwoordelijkheidsgevoel-schuld en ideeën-klagen. Kenmerkend voor deze begrippenparen is het rigoureuze contrast, dat een sterk moreel getinte grens markeert en daarmee een tweedeling tussen een kleine elite van ondernemende burgers en de rest van de bevolking. De veronderstelling dat de door participatieprofessionals gestelde grenzen tussen henzelf en de bij hun projecten betrokken doelgroepen vooral worden bepaald door de eigenschappen die nodig zijn om geld te verdienen is hiermee bevestigd. Het is opvallend dat de eigenschappen die nodig zijn om geld te verdienen een sterke moreel getinte waarde representeren.

6 CONCLUSIE

In dit hoofdstuk worden de belangrijkste resultaten samengevat, in volgorde van de deelvragen naar respectievelijk het ontkennen van verschillen in middelen (paragraaf 6.1) en het bevestigen van (morele) grenzen (paragraaf 6.2). In paragraaf 6.3 wordt in relatie tot de theorie uit paragraaf 2.4 ingegaan op de risico's op onbedoelde negatieve effecten – waaronder toenemende ongelijkheid – van de door participatieprofessionals toegepaste strategieën en (morele) waardeoordelen.

6.1 Onduidelijke grenzen

In hoofdstuk 4 is deelvraag 1 naar het ontkennen van grenzen onderzocht. Verondersteld werd dat participatieprofessionals in de omgang met hun doelgroepen gebruik maken van de door Sennett (2000) beschreven ondernemersstrategieën, typerend voor teamwerk binnen platte organisaties.

Het personeelsbestand van voormalige welzijnsorganisaties is geflexibiliseerd en waar mogelijk worden professionele krachten vervangen door vrijwilligers. Externe dwang tot zelfdwang blijkt een belangrijke rol te spelen in de praktijk van participatieprofessionals. Zij geven de voorkeur aan zachte verleidingstactieken, ontkennen hun leiderspositie en gunnen verantwoordelijkheden aan vrijwilligers, veelal zonder de bijbehorende invloed. Hoewel hiërarchische verhoudingen tussen professionals en vrijwilligers worden ontkend, wordt middels fysieke, schriftelijke of verbale statussymbolen een denkbeeldige hiërarchie tussen vrijwilligers onderling nagespeeld. Zo worden vrijwilligers – met een beroep op gefingeerde autoriteit – geacht elkaar te corrigeren. Zelfs taken met de laagste status worden afgeschoven op vrijwilligers door – vrij te kiezen(!) – takenpakketten vooraf vast te leggen. Het ontbreken van betaling wordt verdoezeld of gerelativeerd. Vakmanschap en eerdere ervaringen van eventuele betrokken freelancers worden overeenkomstig de theorie van Sennett (2000) zowel gebruikt als gebagatelliseerd en in de praktijk worden semiprofessionals vooral ingezet om zoveel mogelijk vrijwilligers aan het werk te zetten.

De effectiefste vorm van externe dwang tot zelfdwang blijkt het bombarderen van vrijwilligers tot *would-be* ondernemers, waarbij het wekken van illusies omtrent de kansen op financiële winst centraal staat. Zo worden voormalige welzijnsvoorzieningen over de rug van uitkeringsgerechtigde vrijwilligers – belast met alle investeringen en risico's – tot commerciële ondernemingen getransformeerd. Voor wie onvoldoende geld heeft om van deze (voormalige) welzijnsvoorzieningen gebruik te maken, wordt bij wijze van alternatief betaalmiddel vrijwilligerswerk gesuggereerd, dat vanwege de opvoedkundige werking – ervaring, werkritme – verward wordt met het profiteren van deze voorzieningen.

Participatieprofessionals houden hun doelstellingen bewust vaag, geven zelden duidelijke instructies, formuleren nauwelijks objectieve criteria voor resultaten en nemen hun toevlucht tot verleidingstactieken als het overdonderen van toevallige voorbijgangers met een beroep op – niet zelden bewust geregisseerde – noodsituaties. Zij doen hierbij een beroep op wederkerigheid: zij hebben immers dit leuke project/initiatief/evenement gepland en stellen de – veelal gesubsidieerde – middelen beschikbaar. Hoewel participatieprofessionals gebruik maken van ironie om hiërarchische verhoudingen te ridiculiseren en de omgang met vrijwilligers soepel te laten verlopen, nemen zij het door henzelf in het

leven geroepen bedrijfsconcept – “het welzijn van de hond”, “een betere buurt” – zodanig serieus, dat dit concept in geval van wrijving op autoritaire wijze de officieel ontbrekende leidersrol vervangt. Zij legitimeren deze autoriteit met een beroep op wetenschap, systeemdiscours, economische noodzaak of techniek en veronderstellen bij alle betrokkenen dezelfde motivatie, waarmee zij hun persoonlijke belangen maskeren.

Winst voor de buurt en winst voor de eigen onderneming worden door participatieprofessionals willekeurig door elkaar gebruikt, evenals vrijwillige inzet van anderen en investeringen – “24/7” – in het eigen bedrijf. Participatieprofessionals neigen er dan ook toe belangen- en behoefteverschillen te ontkennen, en overdrijven de eigen kwetsbaarheid, risicobereidheid en vrijwillige inzet. Zij presenteren deel- of schijnoplossingen aan kwetsbare burgers, waarvoor zij soms door overheidsinstellingen worden betaald. Zij benadrukken de noodzaak van risico’s, in het bijzonder voor anderen. Participatieprofessionals etaleren dan ook unaniem een afkeer van afhankelijkheid en vooral van klagen. Middels – onder meer – variaties op sociocratische besluitvorming worden achterliggende beperkingen ontkend.

De veronderstelling dat participatieprofessionals gebruik maken van ondernemersstrategieën gebaseerd op het ontkennen van achterliggende verschillen in middelen, reële kansen op succes, risicoconsequenties en belangen- en behoefteverschillen, is dan ook bevestigd.

6.2 Duidelijke grenzen

In hoofdstuk 5 is de vraag naar duidelijk gemarkeerde grenzen onderzocht, waarbij de grenzentheorie uit paragraaf 2.3 als leidraad diende.

Of participatieprofessionals nu blijken geven van een hoog gevoel van eigenwaarde dan wel neigen tot het stigmatiseren van hun doelgroepen: in beide gevallen markeren zij morele grenzen en definiëren zij bepaalde waarden. Ondernemerskwaliteiten blijken vooral een rol te spelen in de omschrijving van de eigen kwaliteiten, terwijl inkomensafhankelijkheid de belangrijkste aanleiding vormt voor stigmatiseren. Een belangrijke voorwaarde voor betaling van verrichte werkzaamheden blijkt het pakken van kansen op het gebied van verdienmodellen, bijvoorbeeld door mensen en/of dingen met elkaar te verbinden. Wie niet in staat is tot acquisitie, lijkt veroordeeld tot minimale betaling of zelfs vrijwillige inzet, ongeacht de noodzaak of zelfs het vakmanschap van de verrichte werkzaamheden.

Creatieve professionals lijken zichzelf vaker de hoogte in te steken, terwijl participatiemakelaars sterker geneigd zijn tot stigmatiseren. Het overmatige gevoel van eigenwaarde van bepaalde participatieprofessionals en de door anderen geventileerde stereotiepe beelden lijken echter de keerzijde van vergelijkbare morele grenzen. Beide groepen professionals markeren de morele grens die in de moderniteit zelfredzame van inkomens-afhankelijken individuen onderscheidt, waarbij de laatste groep als ongezonder of – in toenemende mate – als immoreel wordt beschouwd. Selectiecriteria voor en concrete status van vrijwilligers bevestigen evenals de aanleiding voor optredende conflicten de indruk dat er sprake is van een sterk moreel getint onderscheid tussen participatieprofessionals – een ondernemende minderheid – en hun doelgroepen en vrijwilligers.

De volgende begrippenparen markeren telkens een morele grens, waarbij het eerstgenoemde begrip als positief geldt: activiteit-lethargie, gezond-ongezond, geneesheer-patiënt, beweging-rust, volwassen-kind, oplossingen-problemen, kansen zien-vast zitten, brengen-halen, winst maken-geld kosten, onafhankelijkheid-afhankelijkheid, ondernemen-vrijwilligheid, verantwoordelijkheidsgevoel-schuld en ideeën-klagen. Kenmerkend is het rigoureuze contrast, dat een tweedeling tussen een kleine elite van ondernemende burgers en de rest van de bevolking markeert.

Hoewel participatieprofessionals grenzen op het vlak van achterliggende beperkingen veelal blijken te ontkennen (zie paragraaf 6.1), is de veronderstelling dat de door participatieprofessionals gemarkeerde grenzen tussen zichzelf en hun doelgroepen van morele aard zijn en vooral betrekking hebben op de mogelijkheden tot het verdienen van geld bevestigd.

De grenzentheorie van Lamont (1992) kan dus worden aangevuld met de nuancering dat morele grenzen in de omgang tussen participatieprofessionals en vrijwilligers – op het microniveau van de achterstandswijk en de kwetsbaarste groeperingen – een belangrijke rol spelen bij het legitimeren van de privatisering van complexe maatschappelijke problemen. De opvallend positief gewaardeerde eigenschappen die nodig zijn voor het verdienen van geld vormen de kern van de waardeoordelen van professionals over zowel zichzelf als hun doelgroepen, terwijl opleiding, vakmanschap en ervaring minder relevant lijken. Het ontkennen van achterliggende verschillen in middelen lijkt bovendien een *conditio sine qu non* voor deze grensbepaling.

Het bovenstaande bevestigt de theorie dat het belang van culturele waardeoordelen ten onrechte wordt overschat. Het belang van morele grenzen wordt daarentegen onderschat en moet in dit verband bovendien uiterst beperkt worden opgevat. Waar de door Lamont (1992) beschreven middenklassers uiteenlopende morele waarden en principes uitdragen, lijken participatieprofessionals zelfredzaamheid als voornaamste kernwaarde en het creëren van verdienmodellen als de ultieme deugd te beschouwen. Met betrekking tot armoedevraagstukken of eventueel misbruik beroepen zij zich echter vooral op systemen of economische dan wel technische – “wetenschappelijke”, “objectieve” – argumenten.

6.3 Ontwikkelingen, beperkingen en aanbevelingen

Welzijnswerk is niet langer synoniem voor hulpverlening. Er is sprake van een geleidelijke ontwikkeling, die een aanvang neemt met het klassieke opbouwwerk – waarbij geld beschikbaar werd gesteld om de individuele veerkracht in de wijken te verhogen – en via opbouwwerk 2.0 – de participatiemakelaar – uitmond in een jonge generatie creatieve professionals die met behulp van mensen met een achterstand op de arbeidsmarkt een product in de markt zet. Vaak profiteren deze professionals van braakliggende terreinen, overheidsgebouwen, overheidssubsidies en/of de steun van ideële organisaties. Deze creatieve professionals inspireren en stimuleren, maar beschouwen directe hulpverlening als het creëren van afhankelijkheid. Geïnspireerd op een ondernemersethiek etaleren zij een besef van bijna onbegrensde mogelijkheden, verheerlijken het nemen van risico's – hoewel in de praktijk vaker voor anderen dan voor zichzelf – en suggereren voor elk probleem een deel- of schijnoplossing, waarbij achterliggende verschillen in beperkingen, reële slagingskansen en risicoconsequenties systematisch worden genegeerd. Ondanks hun

afkeer van hiërarchische verhoudingen vertegenwoordigen hun bedrijfsconcepten een bijna onweerlegbare autoriteit en dienen evenals het ontkennen van verschillen in kwetsbaarheid als legitimatie voor het privatiseren van problemen, dat deze generatie creatieve professionals eveneens goed af gaat. Gezien hun tijdelijke betrokkenheid bij de buurt lopen zij zelf weinig risico om met eventuele onbedoelde negatieve gevolgen van hun bemoeienissen geconfronteerd te worden en profiteren dankzij de gemaximaliseerde inzet van vrijwilligers en de welwillende medewerking van overheden en idealistische sponsors bovendien maximaal van hun status van sociale onderneming.

Kortom: het door Sennett (2003) beschreven vermoeden dat de verzorgingsstaat volgens de hervormers als een onderneming zou moeten werken, wordt geïllustreerd door de praktijk van de participatieprofessionals. Omdat de uitkomst van dit sociale experiment onzeker is, functioneert de achtstandswijk, waar immers weinig te verliezen lijkt, in de praktijk als laboratorium, waarbij reële risico's niet worden geschuwd en in de eerste plaats voor rekening zijn van de kwetsbaarste bewoners.

Beperkingen van het onderzoek

De belangrijkste beperking van dit onderzoek is de eenzijdige oriëntatie op de professionals. Hoewel de morele grensbepaling eenzijdig van hen uit gaat, blijft onzeker in hoeverre de bij hun maatschappelijke projecten betrokken burgers deze morele waardeoordelen daadwerkelijk zullen internaliseren.

In paragraaf 2.4 werd duidelijk dat sociale veerkracht afneemt zodra individuen maatschappelijke problemen opvatten als persoonlijk falen. De toenemende onbeheersbaarheid van grootschalige maatschappelijke problemen wijst er echter op dat de individuele veerkracht eveneens afneemt, en dat individuen statistisch gezien betrekkelijk machteloos staan tegenover bepaalde problemen. Omdat volledige werkgelegenheid een illusie is, slagen uitsluitend uitzonderlijke individuen – die logischerwijze nooit de meerderheid kunnen vormen – erin om aan structurele werkloosheid te ontsnappen. Het afnemen van sociale veerkracht verkleint bovendien de mogelijkheden om objectieve en tenminste ten dele maatschappelijk bepaalde omstandigheden – waaronder armoede – collectief te verbeteren.

Aanbevelingen voor vervolgonderzoek

Uit dit onderzoek blijkt dat er reden is om te veronderstellen dat belangrijke voorwaarden voor zelfredzame maatschappelijke projecten – het hanteren van commerciële tarieven en het dwingende bedrijfsconcept – de toegankelijkheid voor de kwetsbaarste burgers in de weg staan, waarmee een belangrijk uitgangspunt van het voormalige welzijnswerk teniet wordt gedaan. Bovendien bedreigt het risico op het internaliseren van negatieve waardeoordelen zowel de individuele als sociale veerkracht.

Tot slot enkele suggesties voor vervolgvragen: zijn de psychische gesteldheid, vaardigheden en algehele gezondheid van de doelgroepen verbeterd na het vertrek van participatieprofessionals of hebben zij eventuele negatieve waardeoordelen zodanig geïnternaliseerd dat de individuele veerkracht juist is afgenomen? Is de toegankelijkheid van de tot zelfredzame ondernemingen getransformeerde voormalige welzijnsvoorzieningen op termijn gegarandeerd? Zijn de kansen op fatsoenlijk(!) betaald werk ten gevolge van de bemoeienissen van participatieprofessionals toe- of afgenomen?

LITERATUURLIJST

- Arendt, H. (1994). *Vita activa*. Amsterdam: Uitgeverij Boom.
- Balzac, H. (1999). *Nicht Bette*. Amsterdam: Athenaeum-Polak & Van Genneep.
- Balzac, H. (2000). *Neef Pons*. Amsterdam: Athenaeum-Polak & Van Genneep.
- Bauman, Z. (2014). *Wat is het nut van sociologie? Gesprekken met Michael Hvidd Jacobsen en Keith Tester*. Amsterdam: University Press B.V.
- Bauman, Z. (2011). *Vloeiende tijden. Leven in een eeuw van onzekerheid*. Zoetermeer: Uitgeverij Klement.
- Beck, U. (2000). *The brave new world of work*. Cambridge: Polity Press.
- Beck, U. (1992). *Risk society. Towards a new modernity*. Londen: Sage Publications.
- Bourdieu, P. et al (1999). *The weight of the world: social suffering in contemporary society*. Stanford, California: Stanford University Press.
- Elias, N., & Scotson, J. L. (1994). *The established and the outsiders*. Londen: SAGE Publications.
- Goffman, E. (1959). *De dramaturgie van het dagelijks leven. Schijn & werkelijkheid in sociale interacties*. Utrecht: Erven J. Bijleveld.
- Hall, P., & Lamont, M. (2013). *Social resilience in the neoliberal area*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Hochschild, A. R. (1979). Emotion work, feeling rules, and social structure. *American Journal of Sociology*, 85, 551-575.
- Illouz, E. (2015). *Waarom liefde pijn doet. Een sociologische verklaring*. Amsterdam: De Bezige Bij.
- Kampen, T. (2014). *Verplicht vrijwilligerswerk; de ervaringen van bijstandsccliënten met een tegenprestatie voor hun uitkering*. Amsterdam: Van Genneep.
- Komter, A. E. (1996). Reciprocity as a principle of exclusion: gift giving in the Netherlands. *Sociology*, 30, 299-316.
- Lamont, M. (1992). *Money, morals & manners; the culture of the French and American upper-middle class*. Londen: The University of Chicago Press.
- Piketty, T. (2014). *Capital in the twenty-first century*. Londen: The Belknap Press of Harvard University Press.
- Sassen, S. (2012). *Cities in a world economy*. Londen: SAGE Publications.
- Schinkel, W. (2014, 8 mei). *Over nut en nadeel van de sociologie voor het leven*. Rotterdam, inaugurele rede.
- Sennett, R. (2003). *Respect in een tijd van sociale ongelijkheid*. Amsterdam: Uitgeverij Byblos.
- Sennett, R. (2000). *De flexibele mens. Psychogram van de moderne samenleving*. Amsterdam: Uitgeverij Byblos.
- Slauerhoff, J. (1982). *Serenade. Gedichten*. Amsterdam: Em. Querido's Uitgeverij B.V.
- Standing, G. (2012, 27 januari). SOAS research online [Homepagina]. *The precariat: why it needs deliberative democracy*. Verkregen via: <http://eprints.soas.ac.uk/15707/>
- Swaan, A., de. (2008). *De mensenmaatschappij*. Amsterdam: Uitgeverij Bert Bakker.
- Swaan, A., de. (1996). *Zorg en de staat: Welzijn, onderwijs en gezondheidszorg in Europa en de verenigde Staten in de nieuwe tijd*. Amsterdam: Uitgeverij Bert Bakker.
- Uitermark, J. (2014). Integration and control: the governing of urban marginality in Western Europe. *International Journal of Urban and Regional Research*, 38, 1418-36.
- Wacquant, L. (2008). *Urban Outcasts: a comparative sociology of advanced marginality*. Cambridge: Polity Press.
- Weber, M. (2012). *De protestantse ethiek en de geest van het kapitalisme*. Amsterdam: uitgeverij Boom

EINDNOTEN

¹ Afbeelding verkregen via: <https://www.flickr.com/photos/yorkshirehumberforum/sets/72157625423809071/>

² Volkskrant 21 maart.

³ (2015) *Sterke stedelijke netwerken. Een langetermijnperspectief voor verbonden steden*. Denktank agenda stad. Door Mark van Twist, Daphne Bressers en anderen.

⁴ Voor de goede orde: de interviewer – geen vleeseter – deelt Pauls mening.

⁵ Sociocratie is een bestuursvorm die uitgaat van gelijkwaardigheid van individuen. Dit komt tot uitdrukking in het principe dat een besluit alleen genomen kan worden wanneer alle aanwezigen geen overwegend beargumenteerd bezwaar hebben. (Bron: Wikipedia).

⁶ De toenmalige wethouder van het stadsdeel.

⁷ Stichting DOEN biedt mensen die risico's durven nemen en daarmee anderen inspireren financiële ondersteuning om hun groene initiatieven waar te maken en verbindt hen. Verkregen via: <http://www.doen.nl/>

⁸ Wettelijke Schuldsanering Natuurlijke Personen.

⁹ Nescio, “den uitvreter”: gepubliceerd in 1911.

¹⁰ Het is een open deur om toe te voegen dat banken en ondernemingen tot voor kort aan dit negatieve oordeel wisten te ontkomen.

¹¹ De beeldspraak van een schip met hulpbehoevende burgers op volle zee, is in de huidige tijd van grote aantallen bootvluchtelingen bijna verontrustend. Het op koers brengen van een schip vol behoeftige burgers richting open zee lijkt immers geen bijzonder – in de terminologie van Floor – *verantwoordelijke* daad.