

KAN EEN AANGEPAST TEWERKSTELLINGSBELEID DE STRIJD AANGAAN TEGEN SOCIALE VERVREEMDING?

Analyse van de ervaringen van Le Miroir Vagabond



RTA asbl
October 2010



Kan een aangepast tewerkstellingsbeleid de strijd aangaan tegen sociale vervreemding?

Door Jean Blairon

INLEIDING

De POD Maatschappelijke Integratie schreef een aanbesteding uit voor een onderzoeksactie die erin bestaat « om van binnen uit ervaringen rond de strijd tegen sociale vervreemding te observeren bij een vereniging die op het terrein werkt, met als doel antwoorden te bieden op bepaalde vraagstellingen. Deze werden als volgt geformuleerd in de oproep tot kandidaatstelling:

1. Welke rollen zijn er eventueel weggelegd voor de actor¹ van het verenigingsleven in de strijd tegen sociale vervreemding?
2. Onder welke voorwaarden kunnen deze rollen opgenomen worden?
3. Welke statuten en inkomstenbronnen zijn er nodig om duurzame samenwerkingsrelaties op te bouwen tussen professionals en vrijwilligers?
4. Hoe kan expertise die voortvloeit uit een moeilijk levenstraject een troef vormen en hoe ziet de « verwaarloosde rijkdom » eruit die mee bijdraagt tot de samenhang binnen een team en een project, of een positieve impact heeft op de levensomgeving van de mensen? Welke rol spelen de tijd en het "project- en statuten"-traject van de mensen?
5. Is het mogelijk om deze soort van innovatie te transfereren en uit te breiden, en onder welke voorwaarden?
6. Hoe kan het federale, gewestelijke en gemeenschapsbeleid rekening houden met de uitvoeringsvoorwaarden die deze onderzoeksactie aan het licht zal brengen?

Sinds haar oprichting in 1973, heeft RTA zich steeds ingezet en geëngageerd voor de Naamse arbeidersbeweging in de strijd tegen wat Robert Castel treffend beschreven heeft als een tendens tot vervreemding (cf. hfdst. 2), en dit op verschillende domeinen (beroepsinschakeling, permanente vorming, meer bepaald voor een volks doelpubliek, netwerking, opbouwwerk binnen twee doelstellingen van de *Assises pour l'égalité*).

We kozen ervoor om de vereniging *Le Miroir Vagabond* in Bourdon uit te nodigen om actief deel te nemen aan deze onderzoeksactie. *Le Miroir Vagabond* is een gemiddeld grote vereniging die zich op verschillende velden engageert en erkenning kreeg op heel wat overheidsdomei-

1. We geven de term "actor" een bredere betekenis dan in het dagelijkse taalgebruik: "actieve en betrokken hoofdrolspeler". Verwijzend naar Alain Touraine, duiden we met de term actor al degenen aan die wensen mee te bouwen aan een ontwikkelingsmodel voor de maatschappij, zich hierbij niet tevreden stellen met de rol die hen werd toegekend en in conflict treden met tegenstanders rond welke keuzes tot deze ontwikkeling leiden. In deze zin, is de term "actor" intrinsiek verbonden aan die van "sociale beweging".



Kan een aangepast tewerkstellingsbeleid de strijd aangaan tegen sociale vervreemding?

nen : Centrum voor expressie en creativiteit , Instelling voor socio-professionele inschakeling, Organisatie voor permanente vorming, Instelling die geconventioneerd is met de Franse Gemeenschap in het kader van een contract voor socio-culturele ontwikkeling op het territorium van 6 gemeenten, Vereniging voor huisvestingsbevordering; Overlegagentschap in het kader van het *Plan Habitat Permanent*, Werkgever in het kader van de tewerkstellingsprogramma's APE/Rosetta, geconventioneerde Instelling inzake jeugdbeleid, Partner in het plan voor sociale cohesie van Hotton en Durbuy en Instelling die geconventioneerd is met bepaalde OCMW's, gemeenten en de provincie Luxemburg.

De vereniging won talrijke prijzen en onderscheidingen die haar groei in de verf zetten: haar afgevaardigd bestuurder werd uitgeroepen tot Waalse Persoonlijkheid van het jaar 2006 door het *Institut Jules Destrée* , de v.z.w. bevond zich in 2007 tussen de laureaten van de Diversiteitsprijs die door de minister van Arbeid in het leven werd geroepen, de v.z.w. ontving ook de « Rurali'tic »-prijs voor het Waals Gewest in 2007, alsook voor het boek « No woman's land » de Condorcet-Aron-prijs van het Franstalige boek 2008 (prijs voor democratie en burgerschap). Ten slotte, ontving de v.z.w. in 2010 de federale prijs armoedebestrijding.

Drie andere redenen hebben ons nog versterkt in deze keuze.

1. De v.z.w. doet effectief en efficiënt aan inclusie van mensen die dreigen te vervreemden van de samenleving. Dat ze niet louter bij goede intenties blijft steken, daar konden we al getuige van zijn in 2002, toen we als expert betrokken waren bij "Bienvenue", een programma van de Koning Boudewijnstichting met als doelstelling het onthaal van kwetsbare doelgroepen te verbeteren. We hadden toen de taak de laureaatprojecten, waaronder dat van Miroir Vagabond, te bezoeken en te analyseren.
2. De vereniging neemt haar engagement op in netwerken die uitstijgen boven haar eigen specifieke situatie, meer bepaald in het Belgisch Netwerk Armoedebestrijding en het Réseau Wallon de Lutte contre la Pauvreté.
3. We konden steunen op een uitgebreide kennis van haar culturele en sociale practices, die door velen als voorbeeldig wordt beschouwd, aangezien we al - ook trouwens in een soort van partnerschap - een uitgebreide studie² aan hen hadden gewijd. We konden dus, met een heel pakket waarborgen, direct overgaan tot de kern van de zaak (namelijk de analyse van haar tewerkstellingsbeleid).

Vooraleer we uitleggen hoe we met de vereniging « de observatie van binnen uit » hebben uitgewerkt, is het misschien nuttig om voor de lezers die de vereniging nog niet zouden kennen, haar activiteitsveld en basisprincipes even te schetsen, net als, uiteraard, de feitelijke gegevens op basis waarvan we kunnen zeggen dat ze wel degelijk een stichtend voorbeeld is op het gebied van de strijd tegen sociale vervreemding.

2. J. Fastrès en J. Blairon, *Luttes culturelles, luttes sociales, Analyse des pratiques du Miroir Vagabond*, <http://www.intermag.be>, 2006.



Kan een aangepast tewerkstellingsbeleid de strijd aangaan tegen sociale vervreemding?

HOOFDSTUK 1 DE BIJ DE ONDERZOEKSACTIE BETROKKEN VERENIGING

Miroir Vagabond kan buigen op een kwantitatieve en kwalitatieve ervaring in het uittekenen van een tewerkstellingsbeleid dat open staat voor mensen die dreigen te vervreemden van de samenleving.

Kwantitatief gezien: de globale vooruitgang op tewerkstellingsvlak binnen de vereniging zelf is indrukwekkend: in 1997 telde de vereniging één loontrekkende terwijl ze er vandaag 34 telt. Sinds 2004 werden er maar liefst 31 personen aangeworven.

Bovendien stimuleerde de vereniging mee tewerkstellingsinitiatieven in de regio. Het gaat in de eerste plaats om initiatieven die ontstonden vanuit specifieke acties van *Miroir Vagabond* en die ondergebracht werden in v.z.w.'s. We denken hierbij aan de v.z.w. *Sétis* (sociaal tolken) en de v.z.w. *Clair et Net* (dienst voor sociale integratie).

Een tweede scenario bestaat uit een actief partnerschap ter bevordering van de ontwikkeling van een instelling voor een bepaald **actieterrein** (zoals het *Théâtre des Travaux et des Jours*).

Maar we kunnen ook vermelden dat *Miroir Vagabond* de behoeften die ze in haar regio constateerde duidelijk aangekaart heeft. Hierdoor werd de regionale werkgelegenheid gestimuleerd en werden er bij de overheid jobs gecreëerd.

Als we zowel dit stimuleren van het tewerkstellingsbeleid als de jobcreatie binnen de v.z.w. zelf meerekenen, dan moeten we bovenvermelde cijfers verdubbelen.

Bij de *kwalitatieve ervaring* onderscheiden we twee lagen.

Ten eerste ontsnappen de gecreëerde jobs aan de op dit vlak vaak voorkomende problemen, zoals het zoeken naar **buitenkansjes of het verloop** van pas aangeworven werknemers: al te vaak wordt er meer rekening gehouden met de voordelen die tewerkstellingsmaatregelen bieden of met de bureaucratische categorisering dan met de leefwereld van de mensen zelf, onder het mom van "we kunnen er niets aan doen, 't is nu eenmaal zo".

Ten tweede, heeft *Miroir Vagabond* werkelijk op een proactieve manier rekening gehouden met de situatie van de meest kwetsbare mensen, van zij die zich mijlen ver van de arbeidsmarkt bevinden, of althans lijken te bevinden³.

Om pragmatische redenen hebben we, na het analyseren van de werkelijkheid, dit soort van situaties als volgt onderverdeeld.

Het gaat in casu om mensen die wel potentieel te bieden hebben aan een werkgever. Maar hun potentieel wordt aangetast door of verschuilt zich achter moeilijkheden of problemen die blijkbaar (en zeer vaak ten onrechte) de hele scène innemen.

3. In hfdst. 3 zullen we op deze formulering terug komen.



Kan een aangepast tewerkstellingsbeleid de strijd aangaan tegen sociale vervreemding?

Deze moeilijkheden of problemen kunnen voortvloeien uit de volgende type-situaties:

- het kwalificatiepotentieel kan niet bewezen worden door de persoon in kwestie (voorbeeld : ervaring wordt niet erkend omdat deze niet afgebakend werd door een test of kader);
- het potentieel van de persoon in kwestie bevindt zich nog in een virtuele, "latente" staat;
- de conformiteit van de persoon in kwestie met het analyseschema dat gebruikt wordt om te oordelen over zijn "inzetbaarheid" (zijn betrouwbaarheid, zijn aanpassingsvermogen, verplaatsingsvermogen, zijn reputatiekapitaal) is onzeker;
- de persoon in kwestie heeft een handicap (in de brede zin: fysieke, mentale of psychologische kwetsbaarheid) waardoor men geneigd is om hem a priori af te wijzen (en soms zonder objectieve reden) voor een "gewone" job;
- de persoon in kwestie moet naast de werkgerelateerde nog andere beproevingen (schulden, problemen in de familie of met de huisvesting) trotseren, die tijdelijk de energie die hij in een job zou kunnen steken, opslorpen.

We dienen op te merken dat in deze situaties de potentiële werkgever, of iedereen die zich bezig houdt met adviesverstrekking of arbeidsbemiddeling, meestal zwaar interpreteert hieromtrent. Het probleem is dan dat enerzijds de persoon herleid wordt tot zijn probleem of problemen en dat, anderzijds, men zich vaak tevreden stelt met een beoordeling van niet conform zijn, zonder de persoon de kans van een tegen-ervaring of een tegen-test te bieden: de subjectieve beoordeling wordt een resultaat van het lot.

Indien we nu deze criteria gebruiken **voor wat ze zijn**, het is te zeggen, partiële vertegenwoordigingen, kunnen we zeggen dat van de 31 nieuwe jobs die sinds 2004 binnen de vereniging zelf werden gecreëerd, er bij de aanwerving 14 duidelijk vielen onder minstens één van deze type-situaties.

Nu we dit in kaart gebracht hebben, kunnen we ons afvragen voor welke doeleinden en activiteiten deze jobs in het leven werden geroepen.

HET DOEL

Laten we van bij het begin duidelijk maken dat de jobs niet om de jobs zijn gecreëerd: we bevinden ons niet in het scenario van een "verenigingsatelier" naar het voorbeeld van de beroemde "nationale ateliers". Tijdens het ontwikkelingsproces van Miroir Vagabond, zoals we dit hierboven al beschreven, constateerde men bestaande noden waarin moest voorzien worden en **de mogelijkheid** om jobs te **creëren** om aan deze noden te voldoen. Het was nooit de bedoeling om kortstondige "mankracht" aan te trekken om een bestaande opdracht te verwezenlijken noch om in het bijzonder personen die afkomstig zijn uit de streek aan het werk te zetten, hen zo te steunen en een tijdje "bezig te houden".

De vereniging is een creatieve "fabriek" (in de zin van Andy Warhols "factory") waar geluisterd kan worden naar nieuwe behoeften, behoeften waarvoor nieuwe engagementen worden aangegaan en waar, vanuit de ontmoeting met de ander, verlangens kunnen opborrelen en zich verder ontwikkelen.

Kan een aangepast tewerkstellingsbeleid de strijd aangaan tegen sociale vervreemding?

Een werknemer legt dit goed uit tijdens een interview:

« Het collectieve werk is één van de rode draden doorheen de Miroir, alles is gebaseerd op het collectieve werk. Al het opbouwwerk, alle vormingen zijn gebaseerd op het ontmoeten van de andere, het ontdekken van de andere om zichzelf beter te leren kennen en zichzelf beter terug te vinden, en dankzij de optelsom dus van de verschillende individuele energieën, kunnen we dus iets doen en onszelf overtreffen, dat is een pluspunt.»

Het beoogde tewerkstellingsbeleid is dus noch liefdadig noch kan het los gezien worden van de opdrachten die de vereniging zichzelf heeft opgelegd. Het is net omgekeerd. Het is om te kunnen beantwoorden aan de noden die uitgedrukt of vermoed kunnen worden en aan de collectieve verlangens die kunnen opduiken of waarnaar, voor één keer, kan geluisterd worden, dat de vereniging een "creatieve fabriek" wil zijn die "energiebundels samen vlecht". Als er deels sprake is van voluntarisme, dan is dit economisch van aard: de middelen om de "ambities" (in de zin van "verlangen, zoektocht" waaraan Littré ons herinnert) waar te maken, moeten gevonden worden.

DE ACTIVITEITSGBIEDEN

Maar over welke noden, over welke verlangens is hier juist sprake?

In haar activiteitenverslag 2009, gunt de v.z.w. ons hier een blik op, via een analyse van haar acties.

De volgende opdrachten worden aangehaald:

- « bijdragen aan de lokale plattelandsontwikkeling met verschillende bevolkingsgroepen die op het territorium wonen, ongeacht van hoelang deze er al wonen; »
- de mensen de mogelijkheid bieden om "over de nodige instrumenten te beschikken" om invloed uit te oefenen op de keuzes voor het organiseren van het gemeenschapsleven en een zo hoog mogelijke beheersing van hun "omgeving" te hebben;
- positief complexe indelingen tussen de mensengroepen promoten via de artistieke vormgeving van symbolische identiteiten op verschillende plaatsen op het territorium;
- de ruimtes/acties creëren opdat de kennis daadwerkelijk toegankelijk wordt voor iedereen, en opdat de potentiële rijkdom van elk individu zich kan ontplooiën;
- samen met de verschillende bevolkingsgroepen en de lokale private en openbare actoren mee projecten uitbouwen die beantwoorden aan de verzuchtingen, noden, snelheid, manier van functioneren en mogelijkheden van de mensen;
- alle projecten bevorderen en concretiseren die plaats geven aan de artistieke expressie; amateur en/of professioneel, als collectief en/of met collectieve impact;



Kan een aangepast tewerkstellingsbeleid de strijd aangaan tegen sociale vervreemding?

- jobs creëren op het gebied van socio-culturele creatie en opbouwwerk, en voor iedereen de toegangsvoorwaarden tot een job creëren;
- het politieke basisengagement bewerken om te strijden tegen de ongelijkheid, sociale onrechtvaardigheid en samenlevingsgeweld, en voor de billijke herverdeling en aanwending van de rijkdommen.

In concreto, nemen deze opdrachten telkens een andere vorm aan via verschillende activiteitsluiken of -domeinen:

- levensmilieus (waar gewerkt wordt rond thema's zoals huisvesting, de relatie tussen de "sub-territoria" zoals de cités, de militaire wijk, de openbare ruimte, enz.);
- toegang tot kennis, mobilisatie van de rijkdommen, met volwassenen;
- regionale socio-culturele en socio-economische ontwikkeling;
- sociale rechtvaardigheid – collectieve dynamieken – socio-politieke strijd;
- migrerende volkeren, personen op de vlucht, personen in een overlevingssituatie: de vanzelfsprekendheid en de rijkdom van een interculturele maatschappij;
- potentiële participatie van ieder aan de productie van de samenleving;
- projecten door en voor jongeren : bij hen en elders.

Een eerste vaststelling dringt zich op: de diversiteit aan acties past goed bij deze "creatieve fabriek", waar geluisterd wordt naar de noden, de verlangens en stiltes die we hierboven aanhaalden. Nochtans is er ook een tweede nodig : met deze waaier aan "werven" heeft Miroir Vagabond de ambitie om tegen de stroom in te gaan van datgene waar de huidige dominante interpretatie van het ontwikkelingsmodel zich bij neergelegd heeft: de loskoppeling tussen enerzijds de wereld der techniek en economie en anderzijds het gevoel, de beleving. Alain Touraine heeft het hieromtrent over een **breuk**. Hij beschrijft dit als volgt:

« Deze breuk maakt wat zo gemakkelijk leek, moeilijk : sociaal positie innemen in culturele situaties; het verwerpen van ongelijkheid en uitsluiting associëren met de bevrijding van de culturele creatie. Vandaag is er nauwelijks nog een cultuurbeleid, laat staan culturele protestacties. »⁴

Met andere woorden, de lokale acties die Miroir Vagabond onderneemt, beantwoorden goed aan een globaal zicht op de globale noden.

DE BELEIDSKEUZES

We hebben dus te maken met een vereniging die een werkelijk cultureel en sociaal **beleid** promoot.

4. A. Touraine, *Penser autrement*, Parijs, Fayard, 2007, p. 235.



Kan een aangepast tewerkstellingsbeleid de strijd aangaan tegen sociale vervreemding?

We kunnen dit begrijpen via vier woorden: territorium, bevolking, knooppunten, transversaliteit.

Het woord "territorium" wordt hier in de concrete en levendige zin begrepen, die voorrang geeft aan het **hic et nunc**. Sociaal gesproken, staan we lijnrecht tegenover een "deterrioriserende" mondialisering, die solidariteitsrelaties laat afhangen van een **ver en selectief** engagement, dat vaak humanitair en slechts tijdelijk is trouwens: men spreekt van een "operatie"-theater, dat vaak mediatiek van inslag is (Haïti, maar niet Pakistan). Voor de betrokken vereniging, dient er eerst steeds terug gekeerd te worden naar het werkelijke territorium.

Op cultureel gebied, gaat het er niet om om voor een bepaald evenement een groep overtuigde consumenten "te laten komen" (in de logica van het festival) die daarna terug vertrekken *alsof er niets gebeurd is*. Het gaat er daarentegen om vóór, mét en óp het werkelijke territorium te werken.

Werken voor wie? Voor de hele **bevolking** die zich op dat territorium bevindt.

Onder *bevolking* dient men alle individuen te verstaan die zich op zo'n territorium bevinden, of ze nu op doortocht zijn zoals de woonwagenbewoners, een onzekere toekomst hebben zoals de asielzoekers, sinds kort of lang verankerd zijn zoals personen van vreemde origine, van andere streken van het land, of waarvan het familieverleden hen aan dit land bindt.

Dankzij deze definitie kunnen alle individuen die samenwonen op een territorium op dezelfde voet behandeld worden en opnieuw respect opbrengen voor de acties en interacties die zij er kunnen ondernemen. De noden en de wil zijn de zelfde voor alle inwoners, onafhankelijk van wat momenteel hun effectieve of officiële participatiegraad is.

Het gaat er dus om de verschillende gemeenschappen, bevolkingsgroepen, cités, instellingen, wijken, individuen te sensibiliseren over het feit dat zij zelf hun streek belichamen (en de richting van hun acties bepalen), dat de gemeenschap de bestaande verschillen qua statuut opnieuw kan uitdenken en dat elk individu dat zich op het territorium ontwikkelt, of het er nu woont of werkt, er, in zijn ogen, legitiem toe behoort en dus het recht bezit om te participeren aan al wat dit territorium aanbelangt.

Dit concept houdt uiteraard in dat men geen vrede kan nemen met bestaande ongelijkheid of vakjesdenken. Zonder ophouden worden **knooppunten** gezocht tussen de individuen, de instellingen en de groepen.

De individuen of groepen samenbrengen op een knooppunt, houdt in dat er een geleider moet gevonden worden die iedereen aanspreekt zonder in een op voorhand vastgelegde positie ingedeeld te worden: het idee is om *iedereen gelijk te schakelen, de weegschalen te ijken* opdat iedereen a priori met hetzelfde potentieel vertrekt en zich kan engageren in een ontmoeting.

Alvorens ze zich wagen aan het samenbrengen op knooppunten van bevolkingsgroepen, treden de werknemers zelf in contact met elk van deze bevolkingsgroepen.

De vereniging is zoals haar naam aanduidt "vagabond", nomadisch, want ze verplaatst zich naar de kern van de plaatsen waar ze ontmoetingen hoopt op te zetten, banden te smeden, belangen te bundelen die elkaar versterken en ruimtes te creëren waar mensen elkaar kunnen



Kan een aangepast tewerkstellingsbeleid de strijd aangaan tegen sociale vervreemding?

helpen... In een tweede beweging, biedt ze de mogelijkheid om naar de vereniging te komen door aan de mensen, en meer bepaald aan de kinderen, een pendeldienst aan te bieden tussen hun woonplaats en de gebouwen van de vereniging.

In alle omstandigheden, blijft de notie centraal staan van een onthaal in de zin van een ruimte die het in relatie treden bevordert.

Via deze korte omschrijving, kunnen we misschien vatten dat de sociale en culturele dimensie systematisch is ingebouwd: de **transversaliteit** gaat steeds vooraf aan de actie, wat ook het domein moge zijn.

Al is het zo dat bepaalde acties op het eerste zicht sociaal lijken, zoals het deelnemen aan het *Plan Habitat Permanent* of het zich inzetten voor de dossiers van de *Association pour la Promotion au Logement (APE)*, dienen we op te merken dat de opbouw- en creatieprojecten in situ ook bedoeld zijn om de link tussen het sociale, territoriale en collectieve te activeren alsook de artistieke en creatieve dimensie. En omgekeerd.

Zo zijn de vraagstukken rond huisvesting, kinderen, werkloosheid, de problemen van isolement en mobiliteit op het platteland, van justitie, ballingschap, jeugd, sociale en politieke participatie aan elkaar gelinkt en vormen deze vandaag de ruimte waarin interacties plaats hebben tussen de verschillende individuen op het territorium, interacties die kunnen gewijzigd worden door de culturele activiteiten. Met het oprichten van een huiswerkschool, bespeelt men, apart van het feit dat men de moeders een ruimte aanbiedt en een ontmoetingsruimte creëert voor de kinderen, dezelfde bezorgdheid als een theaterproject van mensen die leren lezen en schrijven: m.a.w. de ontwikkeling van de mens, de creatie van een ruimte waar men zijn cultuur kan tentoon spreiden en andermans cultuur kan leren kennen. Dit alles om het wordingsproces van de autonome mens, die zijn acties naar waarde schat en die van de mensen rondom zich erkent, als elementen van éénzelfde geheel, te promoten.

EEN BASISPRINCIPE

Bij deze activiteiten, vinden we onmiddellijk aansluiting bij wat de filosoof William James, pragmaticus en radicaal empirist, gedefinieerd heeft als het « meliorisme ».

In het meliorisme, is niet alles op voorhand gewonnen (of verloren) want niet alles is op voorhand uitgespeeld, dus is het steeds mogelijk om verandering aan te brengen in een situatie.

In deze geest, houdt elke actie die zich wijdt aan het identificeren van de mogelijkheden-voorwaarden in dat we er ons altijd bewust van moeten zijn dat deze steeds onderworpen blijven aan de onzekerheid en dat ze niet geïsoleerd van toepassing zijn bij één enkel individu, maar dat ze allemaal gelinkt zijn, met en zonder invloed, aan anderen (individuen of groepen).

Rekening houden met de onzekerheid en deze niet noodzakelijk willen inperken, erop steunen, biedt kansen om oog te hebben voor de werkelijkheid, voor de feitelijke ervaring en dus voor de veelheid aan parameters dankzij de welke één of andere situatie of één of andere transformatie mogelijk wordt. Men begrijpt wel hoe belangrijk deze manier van denken is voor mensen die dreigen te vervreemden : het is voor hen essentieel dat er nog iemand is die aandachtig blijft voor hun bedolven, verdoken of aangetast potentieel.



Kan een aangepast tewerkstellingsbeleid de strijd aangaan tegen sociale vervreemding?

In het pragmatisme en meliorisme gaat het er ook om om doel en actie op elkaar af te stemmen: de voorwaarden waaronder een actie kan slagen zijn verbonden aan de principes die het doel van deze actie ondersteunen, en omgekeerd is een doel dat er niet op uit is om omgezet te worden in een concrete actie, slechts een waardeloze intellectuele theorie.

Natuurlijk beweert het meliorisme niet dat alles uitvoerbaar is, maar wel dat er plaats is voor uitvoerbare *aspecten* en dat er dus *nog* wat kan gedaan worden.

Het is wel degelijk dit soort attitude die we zullen aantreffen in de manier waarop Miroir Vagabond zich engageert in een tewerkstellingsbeleid dat zich ook richt tot de mensen waarvoor de afstand tot de arbeidsmarkt heel groot lijkt te zijn.



Kan een aangepast tewerkstellingsbeleid de strijd aangaan tegen sociale vervreemding?

HOOFDSTUK 2 DE GEBRUIKTE METHODIEK

Het onderzoek stelde van bij het begin twee delicate problemen.

In de eerste plaats, betreft het onderzoeksonderwerp conflictueuze, misschien zelfs incompatibele weergaven: op dezelfde manier als werknemers die bij de herstructurering of sluiting van een fabriek ontslaan worden, tegelijkertijd, en dit volgens het aangenomen gezichtspunt, nutteloze werknemers zijn geworden, kosten die moeten gedragen maar ingeperkt worden, personen die "alles hebben gegeven" en die weggegooid worden "als onreinen", verspild potentieel, enz., de werkzoekende werknemers in een maatschappij waar de werkloosheid structureel geworden is, maken het voorwerp uit van heel wat vertegenwoordigingen: ze zijn tegelijkertijd te activeren personen, potentiële sociale fraudeplegers, personen die ver af staan van een job, vernietigd potentieel, uitgesloten, oninzetbaren, enz. We dienden dus te vermijden dat één van deze vertegenwoordigingen van bij de start van het onderzoek een impliciete keuze zou maken, waardoor er een onomkeerbare verwringing zou ingevoerd worden in het begrip.

In de tweede plaats, bevatte het onderzoek potentieel een performatieve kracht waar we beter voor op onze hoede waren: indien we personen zouden interviewen die in deze vereniging tewerkgesteld zijn onder het veronderstelde statuut van "vervreemde", dan riskeerden we om hen (opnieuw) in de vervreemding onder te dompelen.

In zijn epistemologische besluit van het uitgebreide werk *La Misère du monde*, merkte Pierre Bourdieu op dat dankzij een methodiek die aangepast is aan de sociale wereld, met haar geweld en lijden, de geïnterviewde mensen "zich gerechtvaardigd voelen om te bestaan" en zelf weer vat krijgen op hun verhaal. Wat ons betreft, dienden we erover te waken om niet, paradoxaal, bij de mensen die misschien zware tijden achter de rug hadden maar momenteel aan het werk waren, omstandigheden te scheppen waarin ze zich niet meer gerechtvaardigd zouden voelen om verder te blijven bestaan zoals ze nu waren geworden.

Bijgevolg, hebben we vier beslissende keuzes gemaakt : een bijzondere observatiemethode toepassen, gewaagde verslagen opstellen, bi-directionele waarschijnlijkheidstesten uitvoeren; een "zandloper"-verslag voorstellen.

DE OBSERVATIEMETHODE

Om te vermijden dat de één of andere vertegenwoordiging de overhand zou krijgen en op huimaan vlak desastreuze gevolgen zou hebben bij de mensen indien zij zonder voorzichtigheid zouden omgevormd worden in observatie-objecten, kozen we ervoor om een **participatief, hybride en symmetrisch observatiecollectief** op te richten. We leggen hierbij alle termen uit. De praktijken die gelinkt zijn aan jobcreatie, ook voor personen die erom bekend staan veraf te staan van de arbeidsmarkt, betreffen doelgerichtheid qua handelingen, functioneren, obstakels, strategieën, problemen van allerlei aard. Ze werden geobserveerd **van binnen uit** door één of meerdere leden van de vereniging zelf, werden geïdentificeerd als een verantwoordelijke functie te hebben inzake deze praktijken (in de zin dat het deze personen zijn die "erover

Kan een aangepast tewerkstellingsbeleid de strijd aangaan tegen sociale vervreemding?

verantwoording afleggen”, wat er ook gebeurt en die dus over de nodige informatie beschikken); we stellen dit collectief aan als een **interne deelnemende observator**.

Er werd voor gekozen dat de deelname van het onderzoeksteam aan de observatie slechts onrechtstreeks zou zijn: sporenonderzoeken, analyse van de mondelinge en schriftelijke verslagen van de interne deelnemende observator, het samen met hem uitwerken van bevragingen en analyses (via interviews). We hebben hiertoe dus een **externe spiegel-observator** gecreëerd.

Deze twee groepen van mensen vormden samen een hybride collectief (aangezien er twee verschillende rollen en statuten in aanwezig zijn).

De **symmetrie** werd ingebouwd via de onrechtstreekse deelname van het onderzoeksteam aan de observatie van de praktijken en via de onrechtstreekse participatie van de bestudeerde vereniging aan de onderzoekswerkzaamheden.

In concreto, werd zo het **volgende collectief** opgezet :

- enerzijds (bij *Miroir Vagabond*), Christine Mahy, afgevaardigd bestuurder van *Miroir Vagabond* ; Daniel Seret, artistiek directeur; Elise Jacquemin, opleidingscoördinator, Marie Pirotte, coördinator van « Milieux de vie » en Nicolas Contor, administratief en financieel coördinator; deze drie laatste personen vormen het « directiecomité » dat in 2010 opgericht werd;
- anderzijds (bij *RTA*), Jean Blairon, directeur, Jacqueline Fastrès, coördinator van de afdeling opleiding/onderzoek, Caroline Garzon en Quentin Mortier, onderzoekers binnen deze onderzoeksactie, Sophie Ceusters, coördinator van de afdeling inschakeling ; deze laatste persoon speelt de rol van « externe » spiegel bij het tweede collectief.

Het collectief is in de loop van het onderzoek meermaals bijeen gekomen (een zestal keren) om de informatie die verkregen werd via de observaties en de hierover voorgestelde analyses te bespreken. Er werd ook een feedback-proces opgezet om de werknemers van de vereniging die betrokken werden in ons werk in te lichten over het verrichte werk. De observaties verliepen voornamelijk aan de hand van twee reeksen semi-directieve interviews, die uitgevoerd werden door Caroline Garzon en Quentin Mortier. Een eerste reeks betrof een deel van de leden van het directiecomité (Elise Jacquemin, Marie Pirotte en Nicolas Contor) en anderzijds de twee stichters die actief zijn binnen de vereniging (Christine Mahy, afgevaardigd bestuurder en Daniel Seret, artistiek directeur). Bij de tweede reeks werden zeventien werknemers betrokken (10 vrouwen en 7 mannen) die in dienst zijn of waren bij Le Miroir. Deze formele observaties werden aangevuld door informele observatiemomenten zoals de deelname aan verschillende openbare evenementen die door *Miroir Vagabond* werden georganiseerd.

Het **staal** van te interviewen werknemers werd bepaald op basis van de kruising van de volgende criteria :

- verscheidenheid qua anciënniteit (van 15 jaar tot 6 maanden bij Le Miroir) ;

Kan een aangepast tewerkstellingsbeleid de strijd aangaan tegen sociale vervreemding?

- betrokkenheid bij verschillende activiteitensectoren (sector theater, sector opleiding, sector logistiek, boekhouding, secretariaat,...) en dit op verschillende functieniveaus (sectorverantwoordelijke, projectverantwoordelijke, beheerder) ;
- verscheidenheid aan opleidingsniveau (de waaier bevatte personen met universitaire diploma's en personen zonder ook maar enig attest) ;
- een duidelijke confrontatie met moeilijke socio-economische levensvoorwaarden, bijvoorbeeld ervaring met leven in armoede, met het hebben van schulden, het werken als artikel 60-er, leven van een leefloon, een ervaring met de werkloosheidsval of als working poor. 13 op de 17, dus meer dan drie vierden van deze personen kenden een levensloop die rechtstreeks verband houdt met het onderzoeksonderwerp en kan ondergebracht worden onder minstens één van de 5 type-situaties die in hoofdstuk 1 werden beschreven.

Er werd **een semi-directieve interviewgids** uitgeschreven voor elke reeks.

Voor de eerste serie (« verantwoordelijken»), bevatte deze de volgende aandachtspunten: de manier van organiseren, de aanpassingen die gebeuren na conflicten/crisissen ; de formele/informele dynamiek ; het besturen – manier van beslissen – uitoefenen van de macht en tegen-macht ; de globale externe politieke dynamiek.

Voor de tweede reeks (« werknemers»), volgde hij twee rode lijnen : het parcours van de persoon binnen de vereniging (verleden, heden en toekomst binnen de instelling) enerzijds, het gezichtspunt en ervaring met het onderwerp van het huidige onderzoek (de diversiteit binnen de vereniging en het belang hiervan voor andere actoren) anderzijds.

Aanvullend werden nog **interne documenten** (statuten van de v.z.w., Charter, dossier dat voorgelegd werd aan het Waals Gewest voor de Diversiteitsprijs, dossier dat voorgelegd werd aan de Koning Boudewijnstichting in het kader van het Armoedefonds, genaamd « Tous employables, car tous en capacité de participer à la production du social », jaarverslag 2008 en 2009, verschillende folders) verzameld en gebruikt.

GEWAAGDE VERSLAGEN OPSTELLEN

Eén van de moeilijkheden in het onderzoek was om « de goede afstand te vinden », meer bepaald ten opzichte van de successen zelf die tijdens de observatie naar boven kwamen drijven. Eén van de geïnterviewden spreekt zo over een « *magische plek* » :

« Wat Le Miroir is ? Het is waar we in deze wereld het meeste nood aan hebben [...], uitwisseling, vrijheid. Dat is wat Le Miroir voor mij betekent. Menselijkheid, openheid, welzijn. Het is het allemaal. Een plek waar ik werkelijk de indruk heb dat ik geïntegreerd ben. Daar is de integratie voltooid. Ik heb me verzoend met België. Ik begin te geloven dat het mogelijk is. En ik heb me ook verzoend met mijn land. Omdat we dankzij het werk hier alles waarmee we nog zaten uit ons verleden, hebben kunnen bezweren. Vroeger was er de oorlog, dat was alles wat er gebeurd was, er waren de herinneringen. Wat doe ik nu ? Ofwel blijf ik mijn hele leven bij de pakken zitten ofwel ga ik vooruit. Wel, ik heb alles opgesloten in een doos en ik heb gezegd « ik begin een nieuw leven en we zien wel ». Dat blijft ergens achter, ik ga voort... »



Kan een aangepast tewerkstellingsbeleid de strijd aangaan tegen sociale vervreemding?

Maar toen ik hier toegekomen ben en begon te werken, was het net de doos van Pandora. In het begin was het alleszins toch zo. De rest is er allemaal terug uitgekomen en ik moest er mee omgaan. Het heeft me geholpen, zelfs al was het moeilijk, het heeft me geholpen om het wat te laten over gaan. Le Miroir is een magische plek. In elk geval, voor ons hier, is dat zeker. Dus veronderstel ik dat de mensen die zoals ons zijn hier, met wat meer, wel dat het hetzelfde is. Zich voelen zoals de anderen, zie je, dat verandert de zaak wat. »

We herinneren ons ook dat Pierre Bourdieu het ontstaan van een sociale beweging onder de werklozen als een « sociaal mirakel » heeft beschreven.

Om inzicht te geven in dit soort werkwijzes, dienen we ons te wapenen tegen verschillende perspectieffouten:

- de geobserveerde praktijk afzonderen als iets uitzonderlijks (en ze zo sociaal onwerkzaam maken) of onderbrengen in een moreel register (en ze zo uitsluitend doen afhangen van het "geloof" van de hoofdrolspelers);
- zijn toevlucht nemen tot a priori gedefinieerde "sociale categorieën" waarmee we de praktijken niet kunnen beschrijven voor wat ze zijn en die ons ten slotte doen geloven dat ze lijken op wat ze niet zijn (bijvoorbeeld een logica van liefdadigheid).

De visie op de sociologie zoals voorgesteld door Bruno Latour leek ons geschikt om te proberen ontsnappen aan mogelijke fouten. De auteur nodigt ons eigenlijk uit om "*Refaire de la sociologie et changer de société*", (sociologie opnieuw uit te vinden en van samenleving te veranderen), om steeds opnieuw te proberen schrijven (de « gewaagde verslagen ») zonder zich a priori te beroepen op *de steeds opnieuw gebruikte lijst van al in vorige definities van de samenleving opgesomde entiteiten*.

Voor hem is het « sociale » steeds in wording via *bemiddelaars*. Zij *ontplooiën* het sociale doordat ze interesse opwekken bij actanten en deze mobiliseren, doordat ze voorwerpen laten circuleren, identiteiten in beweging brengen, nieuwe rollen uitschrijven, onuitgegeven « vertalingen » van de uiteenlopende interesses voorstellen.

Het is bij deze productie van het sociale dat de verslagen zo nauw mogelijk moeten proberen aan te sluiten.

Als het sociale iets is dat in beweging is en pas zichtbaar wordt wanneer het weerspiegeld wordt via de aaneenschakeling van bemiddelaars, dan is het dát wat onze geschreven verslagen moeten bevatten, cultiveren, teweegbrengen en uitdrukken.

We stelden dit soort verslagen op en lieten daarbij een indrukwekkende en vrijwillig gedetailleerde waaier aan « meditatie » aan bod komen: beschrijvingen van acties, van probleemsituaties, van controverses, heel uiteenlopende theoretische referenties, parallelle of tegenovergestelde praktijken, beleidslijnen, enz.

De verslagen vonden beetje bij beetje hun neerslag op verschillende niveaus (acties, beleidslijnen, model voor samenlevingsontwikkeling bijvoorbeeld) en werden in zekere zin met elkaar gekruist om een, eerst indirect, beeld te geven van **de sociale ruimte van het tewerkstellingsbeleid van de geobserveerde actor van het verenigingsleven**.



Kan een aangepast tewerkstellingsbeleid de strijd aangaan tegen sociale vervreemding?

BI-DIRECTIONELE WAARSCHIJNLIJKHEIDSTESTEN

De praktijk van het « hybride collectief » heeft ons ook onvermijdelijk geleid tot het uitvoeren van wat François Dubet de « waarschijnlijkheidstest » noemt : wanneer de onderzoeksresultaten er zijn, worden ze voorgelegd aan de betrokken protagonisten. En zij, die steeds over een bewezen kennis beschikken van de actie die ze uitvoeren, kunnen deze resultaten valideren indien deze voldoende hun ervaring « aanspreken », wat wil zeggen als deze tegelijkertijd een effect van erkenning teweeg brengen (« dat is het inderdaad ») en van ontdekking (« dat is een manier om het te zeggen waarmee het beter kan begrepen worden of alleszins om het uit te leggen »).

Dergelijke « testen » werden drie maal voorgelegd aan de « interne deelnemende observator ».

Anderzijds, heeft deze observator, op het einde van het proces van de gegevensverzameling, aan het RTA-team, een samenvatting voorgesteld van de antwoorden die ze voor hun eigen rekening hadden uitgewerkt. Hiermee nodigden ze het onderzoekersteam uit tot een handeling van erkenning (« dat is wel degelijk wat we ook gezien en gehoord hebben ») en ontdekking (« kijk hier is een interessante structuur waarin de inhoud kan gegoten worden »).

EEN "ZANDLOPER"-VERSLAG

Dankzij deze twee reeksen testen konden we niet alleen de controle-acties ondernemen die zich opdrongen, maar kwamen we ook op het juiste spoor om het onderzoeksverslag zelf te structureren.

Rekening houdend met de doelstelling (proberen een antwoord voor te stellen op de vraag : hoe kan de actor van het verenigingsleven mee strijden tegen situaties van sociale vervreemding, die meer bepaald tot uiting komen in een structurele, soms langdurige, werkloosheid), dachten we dat het verslag **stof tot nadenken moest geven aan al degenen die door deze vraag gemobiliseerd worden of gemobiliseerd zouden moeten worden**, zonder hen echter, op een nogal simplistische manier, een zogezegd voorbeeld van "good practice" voor te stellen die dan zonder enig aanvoelen of goed management op contexten zou geplakt worden die hiervoor ongeschikt zijn.

De volgende twee uitersten maken duidelijk dat er niet één antwoord moet bestaan op dergelijke vraag rond mobilisatie: doen geloven dat deze good practice zonder aanpassing overal mogelijk is of, daarentegen, doen geloven dat ze zonder een algemene revolutie nergens mogelijk is.

Bijgevolg is in het verslag die volgorde aangenomen die het meest aanzet tot denken en mobilisatie. Deze volgorde is a posteriori aangebracht en "volgt" dus niet de acties van de vereniging (de « stadia » waarin ze, bijvoorbeeld, haar tewerkstellingsbeleid heeft ontwikkeld) noch stemt deze zich af op de verschillende etappes die in het onderzoek gevolgd werden.



Kan een aangepast tewerkstellingsbeleid de strijd aangaan tegen sociale vervreemding?

Voor redenen van duidelijkheid, werd de volgende volgorde gekozen:

- Welke interpretatie wordt in dit tewerkstellingsbeleid aan de vervreemdingssituatie toegekend ?
- Waarom is de actor van het verenigingsleven goed geplaatst om een dergelijk beleid te ontplooien ?
- Hoe wordt dit beleid dagelijks mogelijk gemaakt en met welke explicatieve principes kan men dit beleid goed begrijpen?
- Welke elementen zouden het ontwikkelen van een dergelijk beleid vergemakkelijken?

Men ziet dat deze volgorde vertrekt vanuit een algemene contextualisering en zich dan geleidelijk aan toespitst op de concrete modaliteiten van de acties in kwestie (het midden van de « zandloper »). Vervolgens gebeurt er weer een omgekeerde beweging en worden elementen voorgesteld die weer het algemene raken.

We hebben ook de keuze gemaakt om ons bij het opstellen van het verslag, te concentreren op de sleutelementen die tevoorschijn kwamen bij de analyse. We probeerden hierbij om de aandacht niet te versnipperen door uitwijdingen of nuances aan te brengen die wel interessant zijn maar toch steeds mogelijke dwarsliggers kunnen zijn. Op het einde van deze tekst vindt u een aantal referenties die effectief werden gebruikt voor het analysewerk.



Kan een aangepast tewerkstellingsbeleid de strijd aangaan tegen sociale vervreemding?

HOOFDSTUK 3 WELKE INTERPRETATIE WORDT BINNEN DIT TEWERKSTELLINGSBELEID AAN DE VERVREEMDINGSSITUATIE TOEGEKEND ?

De situatie die dit onderzoek rechtvaardigt kan beschreven worden vanuit een tweeledige constatering⁵ : het bestaan van een productiemodel dat met « steeds minder mensen » functioneert en de ervaring van heel wat mensen die zich « nutteloos voor de wereld » voelen ».

Vanaf het einde van de jaren 90, beschrijft Alain Touraine het eerste aspect zeer cru:

« Men zegt : « er moet minder ongelijkheid komen » ; welnu, in de hele wereld stijgt ze sinds 10 jaar. We behoren tot rijke samenlevingen, de rijkste ter wereld en in deze samenlevingen staan, laat ons zeggen, 20% van de mensen buiten spel. Als ik 20% zeg, dan wil dat zeggen dat het in Brazilië 60 % is en in Burkina Faso 80 of 90 % ! Als het zover gekomen is, moeten we ons eerst afvragen : is de logica van onze samenlevingen niet om met steeds minder mensen te functioneren ? In die mate dat we ons ten slotte goed samenlevingen kunnen inbeelden – en dit zeg ik niet om de grapjas uit te hangen - waar er 10, 20 of 30% van de mensen « de zaak doen draaien » en dan 70% van de mensen, waarvan sommige renteniers zouden zijn en de meerderheid misschien, zouden dan mensen worden die voor niets dienen en kunnen weggegooid worden. »

Het tweede luik van deze werkelijkheid, vanuit de ervaring van de mensen, werd beschreven door Robert Castel als de ervaring « overtallig » te zijn: mensen die zich « te veel » voelen, die zich zelfs als een last voor de samenleving beschouwen, waarvan ze zich meer en meer geïsoleerd voelen. Het proces van deze voortschrijdende afzondering wordt door hem aangeduid als « sociale vervreemding », ofwel de onthechting of « ont koppeling ten opzichte van de systemen via dewelke het sociale leven vorm krijgt en zich verder zet » .

Met het concept van « oninzetbaren », dat begint op te duiken in het openbare discours, kunnen we de twee zijdes van deze werkelijkheid met elkaar verbinden en eigenlijk de « meerderheid » voorbereiden om zich hierbij neer te leggen.

Eén van de vragen die gesteld wordt in dit onderzoek, is dan ook de volgende : zijn er mogelijk rollen weggelegd voor de actor van het verenigingsleven in de strijd tegen zo'n dergelijke sociale vervreemding? Om hierop te proberen antwoorden, werd er bij deze studie voor gekozen om zich niet voor te stellen wat zou kunnen of zou moeten zijn, maar wel degelijk te **bestuderen wat er al bestaat** aan pogingen voor inclusie van de « overtalligen » en meer bepaald om te proberen de bijzondere ervaring van *Miroir Vagabond* te verhelderen.

De wijze waarop de onderzoeksvraag geformuleerd is, veronderstelt het bestaan van een ruimte aan mogelijkheden, en dit aan een horizon die neigt te verduisteren.

5. We geven hier een beschrijving die verheldering biedt over wat we geobserveerd hebben op het terrein, in de uitgevoerde activiteiten. We halen de theoretische elementen aan die ons het beste begrijpbaar lijken.



Kan een aangepast tewerkstellingsbeleid de strijd aangaan tegen sociale vervreemding?

Deze politieke interpretatie van de samenleving vormt een sleutelement van een beleid voor strijd tegen de vervreemding : dat is het doelwit. Het past dus om de essentiële elementen van deze interpretatie aan het licht te brengen, zoals deze toegepast wordt in de activiteiten van de geobserveerde v.z.w.

We stellen er hier een synthese-versie van voor, om de tekst niet te verzwaren en om zo hopelijk een zicht te geven op de totale, nodige redenering.

Laten we in de eerste plaats akte nemen van wat **we beleven in moderne samenlevingen**, i.e. samenlevingen die over de middelen beschikken om autonoom te handelen (zich te ontwikkelen) zonder externe normatieve referentie (zoals een veronderstelde goddelijke wil).

Deze samenlevingen wijden heel wat middelen aan het opbouwen van kennis- en vertrouwenskapitaal, wat vereist wordt door hun autonome ontwikkeling.

Deze "constructivistische" strekking houdt in dat het recht van elk individu om schepper te zijn van zijn keuzes en van zijn bestaan, erkend wordt. Dit is wat Alain Touraine **de culturele rechten** heeft genoemd, ofwel het recht om zichzelf te zijn en het recht om rechten te hebben, rechten die, om legitiem te zijn, aan iedereen moeten toegekend worden.

Net zoals de maatschappij enorme middelen besteedt aan het verzamelen van hulpbronnen om na te denken over zichzelf en zich te transformeren (denken we aan de plaats van de expertise bijvoorbeeld), veronderstelt de erkenning van de individuele culturele rechten dat **de maatschappij aan elk van zijn leden ondersteuning en hulpbronnen biedt waarmee hij werkelijke kansen krijgt om zichzelf te definiëren en te creëren.**

Welnu, het ter beschikking stellen van deze steun en hulpbronnen vormt vanaf nu de **plek van de grootste ongelijkheden.**

Robert Castel heeft zo de "individuen bij overmaat" tegenover de "individuen bij gebrek" geplaatst. Beiden worden gekenmerkt door sociale vervreemding: een eerste vorm van - onvrijwillige - vervreemding van onder uit, en een tweede vorm van - vrijwillige - vervreemding van boven af.

De « *individuen bij gebrek* » zijn personen die « niet over de nodige middelen beschikken om op een positieve manier de vrijheid als individu op te kunnen nemen ». Ze ontberen de middelen of de steun "om zich effectief waar te maken als de individuen die ze zouden willen zijn". Het is dus niet de "afwezigheid van het verlangen of de wil om volwaardige individuen te zijn" die hen kenmerkt. De « *individuen bij overmaat* », daarentegen, "hebben in zichzelf - of zij menen dit althans - de nodige middelen om hun sociale onafhankelijkheid te waarborgen".

Laten we hieromtrent nog opmerken dat er een sociaal vulgaat is dat zich steeds breder verspreidt en zich liet inspireren door de conditie van de *individuen bij overmaat* : de *individuen bij gebrek* » worden vaak beschouwd als « in gebreke » zijnde, als verantwoordelijk voor hun lot. Deze fictie betreffende de "wereld onderaan" (oneigenlijk schuldig bevonden aan een gebrek aan verlangen en wil) is inderdaad nodig voor de vervreemding "bovenaan", die (zichzelf en) anderen ervan dient te overtuigen dat ze haar succes alleen aan haar eigen ijver te danken hebben, en dit om zich zoveel mogelijk te kunnen vrijstellen van bijdragen en herverdelingen ten gunste van degene waarvan ze afstand wil nemen.



Kan een aangepast tewerkstellingsbeleid de strijd aangaan tegen sociale vervreemding?

Er zijn **drie vormen van steun en hulpmiddelen** die nodig zijn opdat iedereen effectief zijn rechten op creatie zou kunnen uitoefenen.

1. In de eerste plaats, is het nuttig om de actie van de collectieve actor bij uitstek te beschouwen: de staat, die, via herverdelingsmechanismen, instaat voor **sociale bescherming**, bestaanszekerheid waarbuiten het doel van creatie onmogelijk is (Luc Boltanski heeft goed aangetoond dat in een wereld die als referentiewaarde de participatie aan een collectieve creatie-activiteit heeft, de voornaamste proef bestaat uit de transitiemomenten tussen verschillende « levensprojecten », transities, « passages in het ledige », die steeds moeilijk door te komen en moeilijk te dragen zijn zonder een minimum aan « vangnet »).
2. In de tweede plaats, dienen we ook de **centrale positie van de tewerkstellingswereld** aan te halen, die meer bepaald de sociale bescherming mogelijk maakt, maar die ook net de creatielink vormt tussen het individu en het collectieve. Danièle Linhart toont overtuigend aan dat zelfs het meest repetitieve werk, een altruïstische en creatieve zijde heeft, die ieders bijdrage tot het waarmaken van de samenleving incarneert: de « fierheid om goed te doen » vormt een element van dit bewustzijn om nuttig bij te dragen tot het waarmaken van een gemeenschappelijk universum van zingevingen en waarden.
3. Ten slotte, vormen de **sociale relaties** de broodnodige humus voor zelfverwezenlijking: Erving Goffman heeft aangetoond dat een eenvoudig gesprek op de stoep een inhoud « met een diepe structuur » bezit, namelijk de wederzijdse bevestiging dat de protagonisten zich als legitieme, volwaardige interactanten beschouwen. We halen hier ter herinnering het fiere arbeidersbewustzijn aan, dat ontstond bij gratie van de gemeenschap, dat haar lot als klasse aanvaardde, wat een sterke koppeling inhield tussen de ruimtelijke en de sociale nabijheid. Dit is wel degelijk een geval van een bijzonder geslaagde sociale legitimering.

Welnu, de hedendaagse samenlevingen worden gekenmerkt door het **uiteenvallen en zelfs het delegitimeren** van deze drie soorten steunmogelijkheden: de sociale bescherming is voorwaardelijk geworden (terwijl ze vroeger onvoorwaardelijk was); er is steeds minder werkgelegenheid en de steeds stijgende stigmatisering getuigt ervan dat de sociale relaties, die electief geworden zijn, ertoe neigen om bepaalde groepen als « abnormaal » af te wijzen.

Het is deze drievoudige evolutie (het verliezen van bestaansbescherming en –zekerheid, structureel gebrek aan jobs en tendens tot afwijzing buiten de sfeer van de gewone sociale interacties) die, in verschillende mate, de situaties van sociale vervreemding kenmerkt.

We kunnen **diverse politieke reacties** op deze nieuwe situatie in de samenleving observeren. Deze is trouwens ook het resultaat van politieke keuzes (die zich, uiteraard, vaak verschuilen om te ontsnappen aan enige verantwoording, achter de « onontkoombare natuur der dingen ».) Het is essentieel om de maat van deze diversiteit te nemen om te begrijpen welke rol de actor van het verenigingsleven kan spelen op het terrein van vervreemding.

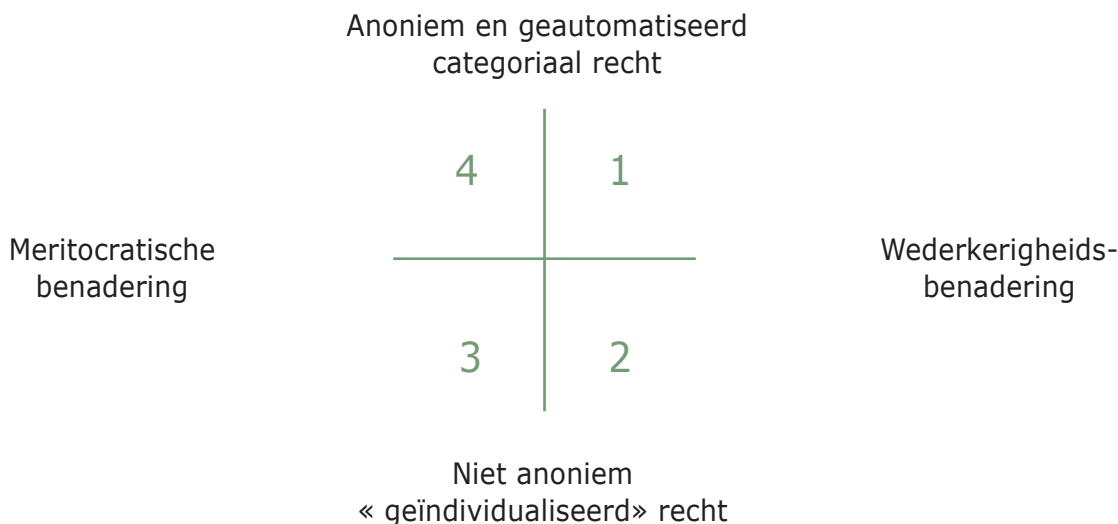
Met een kruisstructuur kunnen we waarschijnlijk deze **diversiteit aan beleidsacties** in kaart brengen.



Kan een aangepast tewerkstellingsbeleid de strijd aangaan tegen sociale vervreemding?

Zo stellen we, op de verticale as, beleidsvormen tegen elkaar die enerzijds gevoerd worden met verwijzing naar een onvoorwaardelijk en anoniem recht (ze beschouwen een zeker aantal personen als "rechthebbenden" o.w.v. hun situatie, in een logica van automatische toekenning) en zogenaamde "niet anonieme" beleidsvormen die de rechten op bescherming doen afhangen van een zeker aantal gepersonaliseerde eigenschappen, die individueel geanalyseerd worden.

Op de horizontale as, zetten we de « meritocratische » benaderingen, die alléén bij het individu nagaan of deze verdiensten heeft, onder welke vorm dan ook (persoonlijk project, actief zoeken naar werk, enz.) en waarbij de hulp wordt gelinkt aan deze verdiensten tegenover de benaderingen van « wederkerigheid », die menen dat er ook sprake is van collectieve verantwoordelijkheid bij situaties van vervreemding.



Zo splitsen we dan drie types beleid in de strijd tegen de sociale vervreemding van elkaar af (een kruisstructuur bevat meestal een onmogelijke want onverenigbare positie. In dit geval betreft het **positie 4**).

Het zogenaamde beleid van de « verzorgingsstaat » staat in (eigenlijk moeten we in het verleden spreken) voor een onvoorwaardelijke en anonieme bescherming, dankzij een wederkerigheid die geïncarneerd wordt door de collectieve en gedifferentieerde herverdeling: zij die geen werk meer hebben of de arbeidswereld achter zich lieten, genieten een vervangingsinkomen (**positie 1**). De maatregelen voor "positieve discriminatie" vormen een variëteit op dit type wanneer dit begint uiteen te vallen: ze worden gevoerd ten opzichte van groepen waarvan men veronderstelt dat ze meer bloot gesteld zijn, met als risico van hen "aparte categorieën" te maken, ook op het vlak van sociale relaties.

We zien steeds vaker een ander type beleid voor de strijd tegen vervreemding opduiken: een beleid dat het conditioneert aan individuele meritocratische kenmerken, vaak op het vlak van het zoeken naar werk (**positie 3**). De individuen krijgen steun op voorwaarde dat ze zich nee- leggen bij een aantal proeven, die meestal van een verborgen morele aard zijn.



Kan een aangepast tewerkstellingsbeleid de strijd aangaan tegen sociale vervreemding?

Als ze hun brevet van conformiteit niet behalen, worden deze individuen verstoten van de collectieve bescherming en worden ze gemakkelijk gestigmatiseerd. Het zijn dan de humanitaire, filantropische of caritatieve voorzieningen die zich dan over hen kunnen ontfermen.

Het schema toont dat er een ander beleid mogelijk is: één dat zich aanpast aan het individu, in een logica van wederkerigheid (**positie 2**).

We zullen zien dat het daarin is dat er een specifieke rol weggelegd is voor de actor van het verenigingsleven. Deze biedt een enorme soepelheid om individueel mensen te steunen en tegelijkertijd heeft hij de capaciteit om vanuit zichzelf de voorwaarden te scheppen voor een werkelijke wederkerigheid waarin op een nieuwe manier bescherming, toegang tot werk en participatie aan gewone sociale interacties met elkaar verweven worden, wat de basisvoorwaarde is voor sociale legitimiteit (destigmatiseringswerk).

Het is trouwens in deze richting dat Robert Castels denkwerk uitging :

« *De ideale modus operandi van deze staat zou zijn, **in plaats van uniforme categorieën van de bevolking, te behandelen, in zekere zin af te dalen tot het niveau van de individuen zelf** en bij hen tussen te komen om hun capaciteiten te versterken en hen zo weerbaar te maken om de hedendaagse uitdagingen het hoofd te bieden. Zo kunnen ze op een positieve manier individuen blijven of opnieuw worden in deze economische en sociale context die steeds mobieler en competitiever wordt.*»⁶

6. Robert Castel, *La montée des incertitudes*, op. cit., p. 449, door ons benadrukt.



Kan een aangepast tewerkstellingsbeleid de strijd aangaan tegen sociale vervreemding?

HOOFDSTUK 4 WAAROM IS DE ACTOR VAN HET VERENIGINGSLEVEN IN CASU GOED GEPLAATST OM ZO'N BELEID TE ONTPLOOIEN ?

WELKE ROL IS WEGGELEGD VOOR DE ACTOR VAN HET VERENIGINGSLEVEN IN DE INFORMATIEMAATSCHAPPIJ ?

We zouden een zware perspectieffout begaan als we de actor van het verenigingsleven (waarvan *Miroir Vagabond* een uitdrukking is) zouden beschouwen als een actor « ter compensatie van », die **naast** de economie werkt en in de marge van de maatschappelijke activiteiten. Desalniettemin dienen we te erkennen dat voor sommigen het verenigingsleven geen actor is: volgens hen, ontstaat de maatschappij uit de activiteiten van twee grote actoren, namelijk de commerciële economie en de overheid (waarbij de tweede trouwens meer en meer geïntegreerd wordt in de eerste) ; de verenigingsleven-« sector » staat voor hen in de kantlijn van de maatschappij en houdt zich bezig, als een luxe die kan veroorloofd worden door de groei, met de outcasts.

We dienen weerstand te bieden tegen deze manke visie met de opmerking dat er in de immateriële maatschappij (of kennis- of informatiemaatschappij) nieuwe sociale eisen opduiken, niet alleen op het vlak van haar economische productie, maar ook op het vlak van haar productie als onafhankelijk handelende maatschappij.

Deze nieuwe eisen, die eigen zijn aan moderne samenlevingen, betreffen een zeer hoog niveau aan cultureel kapitaal.

We begrijpen hieronder drie types middelen:

1. de ontwikkeling van kennis (de kwaliteit van onderwijssystemen en de ontwikkeling van het onderzoek worden vanaf nu als sleutelfactoren gezien) ;
2. ontwikkelingscapaciteiten (de inventiviteit vormt een centrale waarde);
3. « subjectieve middelen », zoals de alomtegenwoordigheid van het « vertrouwen » (van de investeerders ; van de burgers in de politieke klasse ; van de burgers onderling in een thematiek zoals het « veiligheidsgevoel » of van « sociale cohesie » bijvoorbeeld).

Deze middelen vormen geen lijzige grondstoffen : ze moeten zelf ook geproduceerd worden.

We stellen dat zij momenteel de **voorwaarden voor elk soort productie** vormen.

Dit was al de positie van een zekere Félix Guattari in het midden van de jaren 80. Als analist van onze samenlevingen (hij is de uitvinder van het concept « Geïntegreerd Mondiaal Kapitalisme ») en observator van een brede waaier aan vernieuwende micro-politieke initiatieven (vrije radio's, alternatieven op de psychiatrie, onderwijsinstellingen, artistieke acties, enz.) bevestigde hij:



Kan een aangepast tewerkstellingsbeleid de strijd aangaan tegen sociale vervreemding?

« Wij, onderwijzers, psychologen, psychiaters maar ook sociaal werkers, ontwikkelen subjectiviteit en in dat opzicht, zijn we de **arbeiders van een spitseconomie die de nodige subjectieve grondstof levert aan alle andere industrieën en sociale activiteiten..**».

Hij verduidelijkt nog:

« De theoretici, de technici, de vormers, de gebruikers, de ambtenaren zijn evenzeer componenten van inrichtingen waar subjectiviteit geproduceerd wordt. En **als het waar is dat het produceren van subjectiviteit de grote zaak geworden is van vandaag, dan zijn zij het die in de maatschappij de bevoorrechte plaats innemen om potentieel keuzes te maken rond een heel aantal samenlevingskeuzes**». Hij voegt eraan toe: «... een plaats die gisteren ingenomen werd door de industriële arbeidersklassen en eergisteren door de stadsbourgeoisie en de seculiere clerus.».

Bijgevolg moeten we aan de actor van het verenigingsleven **een sleutelrol** toekennen **voor het produceren van de voorwaarden van al wat geproduceerd wordt.**

Deze sleutelrol slaat **zowel op wat er geproduceerd wordt, als op de manier waarop dit geproduceerd wordt.**

Tussen de **componenten** van het cultureel kapitaal, is het duidelijk dat de actor van het verenigingsleven, meer bepaald de sociale en culturele actor, er massaal twee produceert: de **inventiviteitcapaciteit** (waarvan de artistieke activiteiten intrinsiek houder zijn) en de **subjectieve middelen**, zoals het vertrouwen in het feit dat het "sociale spel" het waard is om in te investeren, de capaciteit om zich te engageren en het gevoel om bij een geheel te horen dat voorbij gaat aan categorieën en identiteiten.

De bijzondere **manier** waarop de voorwaarden geschept worden voor alle soorten productie, is intrinsiek verbonden met de productie zelf. Deze componenten kunnen inderdaad slechts alleen ontstaan in **vrijheid** en in de **diversiteit**.

De vrijheid is noodzakelijk in het productieproces want de subjectieve middelen kunnen niet bevolen worden (vertrouwen wordt vrij gegeven, kan niet gecommandeerd worden), creatie kan niet geprogrammeerd worden, het onderwijs en het onderzoek kunnen niet geformatteerd worden, en dit in zekere zin **per definitie**.

Zo valt het ook gemakkelijk te begrijpen dat de diversiteit de eigenlijke voorwaarde is voor de inventiviteit : Luc Boltanski herinnert ons er zo aan dat de creatieve "projecten" geboren worden uit onverwachte, zeldzame en vruchtbare verbindingen. Anderzijds, is de erkenning van de sociale en culturele diversiteit de conditio sine qua non voor een aanvaarde cohesie, omdat deze dan gefundeerd is op de meest verspreide culturele rechten.

DE ROL IN DADEN OMGEZET

Wat is nu de positie van een vereniging als *Miroir Vagabond* ten opzichte van de rol van het produceren van de voorwaarden voor alle soorten productie ?

Kan een aangepast tewerkstellingsbeleid de strijd aangaan tegen sociale vervreemding?

Ze wordt gekenmerkt door twee grote opties.

De vereniging wil eerst gelegenheden voor culturele actie aanbieden (creatie-ervaringen) aan de **hele** bevolking die zich op haar territorium bevindt, in het hele gamma van haar diversiteit (en dus niet alleen aan degene die Pierre Bourdieu de "erfgenamen" noemt of aan zij die door het beleid van positieve discriminatie de "uitgesloten" genoemd worden).

Vervolgens verstaat ze onder de culturele actie sociale actie (en vice versa), i.e. een actie die streeft naar het openen van nieuwe ruimtes van vrijheid in een welbepaald milieu.

Deze kruising tussen het sociale en culturele heeft wel degelijk plaats middenin de sociale strijd voor meer gelijkheid qua culturele rechten, en dit tot aan het niveau van de individuen en hun bijzonderheid.

Eén van de stichters licht dit concept, dat aan de oorsprong lag van de naam van de v.z.w., "Miroir Vagabond", goed toe :

« Wanneer het schilderij af is, stuurt men hen een beeld van henzelf terug dat helemaal anders is, dat nog niet van de orde is van een realistische vertegenwoordiging, maar dat ook niet betekenisloos is. Dus op een gegeven moment, verandert de omgeving tijdelijk of duurzaam, met een beeld van henzelf. En aangezien ze een beeld hebben van zichzelf, gaan ze een keuze kunnen maken [...]. Het idee waar dus uit vertrokken wordt, is dat er geen inhoud aan de mensen moet gegeven worden, dat men beter zou moeten zijn, dat men dit of dat zou moeten doen. Maar ze gaan zelf zeggen hoe ze leven en hoe ze zin hebben om het te zeggen. Ze weten zelfs niet dat ze dat doen. Maar eens het gedaan is, dan gebeurt er iets, precies als een soort van erkenning van wie ze « objectief » zijn, hoe zou ik het zeggen, met wat ze aan potentieel hebben, wat geblokkeerd is, wat van hen is, niet van hen is. En zodoende is het alsof ze dingen kunnen beslissen die ze vroeger niet zouden gedaan hebben. Verhuizen, bijvoorbeeld. Dit gezegd zijnde, wel, het volstaat niet om een schilderij te maken, [...], er is dan nog de volledige rest van de weg. En dan, wat vreemd is, is dat men tegelijkertijd afstand neemt en een projectie maakt : ik heb ervoor gekozen om op zo'n plek te wonen omdat ik daar zin in had ; plotseling, die zin, ik besef dat het was omdat ik verplicht was en ik kan dus ergens anders wonen, als ik daar zin in heb. Het is zo wat, dat mechanisme dat er achter het schilderij zit. »

Men begrijpt met gemak dat deze richting qua actie zijn neerslag had op de samenstelling van het team, dat als taak had om dit te verwezenlijken op het territorium, zoals deze twee geïnterviewde personen uitdrukken:

« We hadden het ding geschetst zeggende: verdedigers van de diversiteit op het territorium en dus was het eerste dat we moesten doen, dit toepassen binnen onze organisatie".

« Als er een woord is, als ik een woord zou moeten plakken op Le Miroir, dan zou ik zeggen « coherentie». Dat is wat ik onthoud. Het is telkens dat wat me irriteert in al wat ik buiten zie : het is niet coherent, het heeft geen zin. De zin, dat is terugkomen op de betekenis van de dingen. Dat wat in eerste instantie ontwikkeld werd met het publiek waarmee we werken, wordt op dezelfde manier en op hetzelfde moment ontwikkeld in het team. En dat lijkt me essentieel. Want welke zin heeft



Kan een aangepast tewerkstellingsbeleid de strijd aangaan tegen sociale vervreemding?

het anders? Stel u voor als we die openheid zouden hebben met het extern publiek, maar dat we hier binnen allemaal hypergedisciplineerde, hyperperformante, hyper... soldaatjes zouden zijn... Maar dat kunnen we toch achteraf niet terug geven aan een publiek, dat is volledig incoherent, dat zou vals klinken. [...] »

We noemen deze inspanning voor coherentie tussen de acties voor de bevolking en het interne functioneren van de organisatie **een inspanning voor minstens relatieve gelijksoortigheid**.

Het is deze inspanning die het beleid voor strijd tegen sociale vervreemding draagt en dit beleid even noodzakelijk als veelbelovend maakt: ze vormt de feitelijke factor van wederkerigheid.

EEN BELEID VAN WEDERKERIGHEID

We kunnen zonder moeite opmerken dat **een dergelijk engagement voor de creatie en gelijkheid kan bijdragen aan mensen die zich ver van de arbeidsmarkt bevinden** om verschillende redenen: het biedt individueel nieuwe vormen van steun (een bestaanszekerheid, een werk dat wordt uitgevoerd met een altruïstische dimensie, een gelegenheid tot sociale relaties die legitimiteit scheppen).

De getuigenis van deze vluchteling verduidelijkt het ons.

« Ik ben terecht gekomen bij Miroir Vagabond na een OCMW-verleden : telkens opnieuw uitleggen wat ik in mijn leven heb gedaan, dat ik analfabeet ben, zelfs al heb ik ginder gestudeerd en ik ingenieur ben. Er is dus heel wat gebeurd tijdens mijn integratietraject als we het zo kunnen stellen. En dan beland ik dus hier [in Miroir Vagabond] tussen mensen die je zeggen: « wil je werken? ». Zo simpel is het dus. Zonder andere vragen : wie ben je ? van waar kom je ? ben je bekwaam of niet ? heb je je studies afgemaakt ? kan je schrijven, lezen ? Kijk, dat is het project, probeer er wat van te maken. En dan starten we beetje bij beetje.

En op een bepaald moment, heeft Christine gebeld en gezegd « nu zullen we die dienst werkelijk moeten opstarten ; blijkbaar gaan jullie blijven, heb je interesse om voltijds te beginnen werken en de coördinatie op te nemen ? » We waren toen maar met tweeën. Het was ik die verbaasd was dat ze me die vraag stelde. Coördinatie heb ik nooit in mijn leven gedaan, ik weet zelfs niet of ik daarvoor bekwaam ben. En ze heeft me een zin gezegd die steeds in mijn geheugen gebrand zal blijven staan, ze heeft me gezegd : « maar waarom zou je dan niet bekwaam zijn ? ». En zo is het eigenlijk begonnen. En ik denk dat ze me zo voor de rest van mijn leven opgevist heeft. En het is de eerste keer dat ik thuis gekomen ben, ik was er werkelijk van onderste boven. Aan mijn man heb ik uitgelegd, heb ik gezegd : « Kijk, er is iemand die me vertrouwt en die me zelfs geen enkele vraag gesteld heeft over wat dan ook. Als je bekwaam bent zal je erin slagen, als je niet bekwaam bent, wel dat zien we dan later en dan sturen we dat bij ». En dat staat werkelijk in mijn geheugen gegrift.

Het gaat er steeds zo aan toe in Le Miroir, er wordt over niemand geoordeeld... Ik heb hier niet gevoeld wat we hebben meegemaakt in ons hele integratieleven. Beetje bij beetje leerden we elkaar kennen. Beetje bij beetje hebben ze ontdekt dat ik gestudeerd heb. Maar dat was helemaal niet belangrijk, dat was werkelijk zo menselijk. Het was als mensen die met elkaar spreken, alsof we



Kan een aangepast tewerkstellingsbeleid de strijd aangaan tegen sociale vervreemding?

buren waren in Bosnië en ze me vertrouwt. En wel het is dat, dat feit, en die werkfilosofie die ons gemotiveerd heeft, waardoor we zo ver mogelijk gegaan zijn om dit project uit te bouwen, om er fier over te zijn. »

Maar er dient ook gewezen te worden op **wat deze socio-diversiteit oplevert voor de vereniging zelf**. Dit gaat nog verder dan de primordiale kwestie van coherentie die hierboven aangehaald werd.

We weten inderdaad dat voor innoverende instellingen, de noodzaak om « authentiek » en « vindingrijk » te blijven, cruciaal is.

Welnu, hevige tendensen kunnen deze wil om als instelling trouw te blijven aan haar bestaansredenen, bemoeilijken.

We halen summier vijf tendensen aan die de sociale en culturele instellingen aanbelangen.

1. De evolutie van de verhouding tussen de staat en de verenigingen naar een – op zich positieve - verhouding van **contractualisering** toe, waarbij schrikwekkende neveneffecten kunnen optreden: deze verhoudingen per definitie steeds reguleren via “programma-contracten” kan inderdaad leiden tot dat wat we reeds kennen zich weer voordoet en dat de deur voor de inventiviteit toegeklapt wordt.
2. De evolutie van het culturele veld naar de **productie van de goederen en diensten** toe (sommigen beperken de cultuur tot een aanhangsel van de economische en toeristische activiteiten) is niet gunstig voor het rekening houden met alle diversiteit binnen de bevolking.
3. Parallel hieraan, de tendens tot **isolement** van het artistieke veld (vele artistieke disciplines hebben zich in een op zichzelf gerichte ontwikkeling gestort, waardoor alleen nog specialisten deze begrijpen) leidt tot het bevoorrechten van een bevoordeeld segment van het publiek, ten koste van de diversiteit (men richt zich tot de overtuigden).
4. De **territorialisering** van de sociale actie, als zij de voorwaarde is van een sociale actie, kan ook een uitputting van de actie veroorzaken door de afzwakking van de aanwezige differentiëlen (aangezien de inventiviteit afhangt van onverwachte, zeldzame en vruchtbare verbindingen).
5. Ten slotte, de versterking van de ongelijkheden veroorzaakt **miskennis van de sociale diversiteit**, waardoor de sociale werkers te hoge of onaangepaste toegangdrempels kunnen eisen, wat op termijn al degene die er het meeste nood aan hebben, zal uitsluiten van de sociale actie.

We zien in dit geval goed dat de mensen die door sommigen als **ontheemd** bestempeld zouden worden, heel wat vele potentiële bijdragen kunnen leveren aan de organisatie.⁷ : kennis van

7. T. Gaudin, in zijn fenomenologische analyse van de innovatie, haalt aan dat deze precies steeds het feit is van ontheemden.



Kan een aangepast tewerkstellingsbeleid de strijd aangaan tegen sociale vervreemding?

de diversiteit van de sociale wereld, gelegenheid tot onuitgegeven verbindingen, capaciteit om zich een weg te banen buiten de betreden paden, alle onmisbare competenties voor het sociaal en cultureel werk.⁸.

Een werknemer illustreert dit:

« Wat betreft de mensen van buiten, ik denk dat het vertrouwen met de tijd gekomen is. Want ik herinner me dat ik in de opleiding geleerd had hoe de eerste contacten zijn gelegd met de bewoners van de Cité Rouge hier boven. Het waren werkelijk heel kleine dingen. Het was de opbouwwerker-komiek die zich in postbode verkleedde en gekleurde papieren in de postbussen ging steken en met de mensen een praatje sloeg wanneer hij de gelegenheid had. Het was een soort van opbouwwerk. Maar men forceerde de mensen tot niets. En dan, beetje bij beetje, wisten ze van het bestaan van Le Miroir af. Dan heeft men een activiteit georganiseerd voor de kinderen tijdens de vakantie, gedurende drie dagen, de vrachtwagen van Le Miroir ging dan ter plekke. De mensen hoefden zich niet te verplaatsen, het was op hun koer. En dan daarna heeft men een wat langere activiteit gedaan, en nu komen de kinderen naar beneden [tot aan Miroir Vagabond, dat lager gelegen is]. En dan mengt men de kinderen van de twee cités, die oorspronkelijk onmengbare cités zijn. Want het is het uitschot en de militairen, dus. Ik maak er werkelijk een karikatuur van maar ergens is het wel zo. Want het is een sociale wijk waar de mensen naartoe gejaagd zijn vanuit de regio van Marche omdat ze er niet goed passen in het landschap, en daarnaast de militairen die toch wel wat rigider zijn.»

EEN POGING OM DE RESPECTIEVELIJKE BELANGEN TE VERTALEN

Met deze beschrijvingen en getuigenissen kunnen we, hopelijk, begrijpen hoe de actor van het verenigingsleven bijzonder goed geplaatst is om een sociaal beleid te voeren voor strijd tegen de vervreemding die het rekening houden met het individuele en de wederkerigheid met elkaar verzoent. Deze actor is goed geplaatst omdat hij via zijn participatie aan dit beleid mogelijks de belangen van de personen in kwestie kan laten samenvloeien met zijn eigen belangen. Om deze uitdrukking van Michel Callon weer aan te halen: elk type protagonisten vormt een deel van de oplossing voor het probleem van de andere en vice versa.

Een werknemer drukt het uit in zijn eigen woorden :

« Wanneer men een beetje afstand neemt, kan men zeggen « 't was de moeite waard ». Verdraaid, die daar (iemand die aangeworven was en voorwerp uitmaakt van het onderzoek) « wat heeft die ons doen zweten, maar 't was de moeite waard ».

- Voor de groep of voor de persoon in kwestie ?

8. We gaan voorlopig niet in op de kwestie van een mogelijke veralgemening van een dergelijke wederkerigheid: is zij ook aanwezig in andere organisaties of is ze er mogelijk? We zullen later zien dat de bijzonderheden die de institutionalistische stroming steeds terug gevonden heeft in het verenigingsleven (belang van ontmoetingen te hebben, van het onvermijdelijke te weigeren, capaciteit om nieuwe mogelijkheden uit te vinden, sociale kritiek, zorg om ergens deel van uit te maken, inspanning voor relatieve gelijksoortigheid) leiden tot een positief antwoord op voorwaarde dat de organisatie haar zwaartepunt, haar "vorm", haar principes van coherentie en trouw aan haar bestaansredenen, niet uit het oog verliest.



Kan een aangepast tewerkstellingsbeleid de strijd aangaan tegen sociale vervreemding?

Het was het waard voor de instelling, voor de persoon zelf en voor ons persoonlijk. Wat een verrijking voor mij, ik heb er echt wel veel uitgehaald. We komen hier echt niet ongedeerd vandaan, écht. »

Niemand heeft de kenmerken van de moderne samenlevingen beter belicht dan Gilles Deleuze. Zo is voor hem de moderne filosofie (misschien de kwintessens van de kennisinspanning in onze samenlevingen waar zij een zo centrale rol speelt, zoals we reeds zeiden) zoals ze is omdat ze niet meer werkt rond de vraag van een « reeds aanwezige » waarheid, die zou moeten « ontdekt worden » maar rond de vraag van een waarheid die zou moeten uitgevonden worden :

« Moderne filosofie is voor mij een filosofie voor wie de waarheid moet gecreëerd, gevormd, niet ontdekt, gecreëerd worden ! De creatie van « iets werkelijks »... en de werkelijke creatie, wat is dat ? Dat is de creatie van « iets nieuws », dat is strikt identiek. »

Voor Deleuze, kon de creatie van concepten meer bepaald tot stand komen in de confrontatie met wat de artistieke activiteit scheidt, namelijk « percepten » en « affecten » ; symmetrisch hieraan, vindt deze creatie haar zin en waarde in het scheppen van mogelijke wordingsprocessen die uitgedrukt worden in percepten en affecten.

Met het percept kunnen we bekwaam worden om meer zaken waar te nemen, het is te zeggen, andere zaken en anders waar te nemen, kunnen we bijvoorbeeld elementen van de ervaring groeperen in nieuwe series, in een nieuwe rangschikking.

Het affect (of het nu gaat om een ervaring van liefde, ontmoeting of artistieke emotie) is de passage waarna de bestaanskracht van het individu verhoogt of daalt.

We zien het belang van deze referenties voor een « constructivistische » opvatting van de samenleving en het individu.

Hoe elementair we deze ook aangehaald hebben, we kunnen begrijpen dat in het beste geval de sociale en culturele activiteit percepten en affecten scheidt die de bestaanskracht van de individuen verhogen en die hen bekwaam maakt om meer en meer zaken of nieuwe zaken waar te nemen: we kunnen hierbij verwijzen naar het hierboven beschreven gebruik van het schilderij.

En dat is het wederkerige belang van enerzijds de strijd tegen de sociale vervreemding en anderzijds de sociale en culturele activiteiten. Voor individuen die aan het vervreemden zijn, vormen nieuwe percepten en affecten een *conditio sine qua non* om een andere wending te geven aan een fataal traject. Voor de culturele en sociale organisatie, hangt haar capaciteit om verder nieuwigheden te scheppen waarschijnlijk gedeeltelijk af van haar capaciteit om in verhouding te blijven staan met *ontheemde mensen, die drager zijn van andere waarnemingen en andere wordingsprocessen*.

Maar de affecten en percepten zijn op zich geen drager van wordingsprocessen. Gilles Deleuze onderscheidde de zware affecten en percepten van de lichte. De eerste doen de potentiële mogelijkheden afnemen en verstenen deze, terwijl de tweede ons dichterbij ons "zwaartepunt" brengen, en ons zo "behendiger" maken.

Er dient nu dus bekeken te worden onder welke voorwaarden deze wederkerigheid kans krijgt om zich in redelijke proporties voor te doen.



Kan een aangepast tewerkstellingsbeleid de strijd aangaan tegen sociale vervreemding?

HOOFDSTUK 5 HOE WORDT DIT BELEID DAGELIJKS MOGELIJK GEMAAKT?

Tot nu toe zagen we dat de werkeloosheid, die structureel geworden is, een nieuw maatschappelijk vraagstuk oproept in een maatschappij waar creatie, ook voor het individu, de centrale waarde geworden is, in een economie die zelf ook veranderd is (economie van het immateriële): het probleem van de sociale vervreemding, die ontstaat door de desagregatie van de middelen en steunmogelijkheden die iedereen de mogelijkheid zouden bieden effectief zijn culturele rechten uit te oefenen (het recht zich te creëren).

Er is bijgevolg een nieuw beleid van strijd tegen de vervreemding nodig. Dit kan gekenmerkt worden door de kruising van een wederkerigheidslogica en aandacht voor het niveau van het individu zelf.

De actor van het verenigingsleven lijkt goed geplaatst te zijn om één van de hoofdrolspelers in een dergelijk beleid te worden, meer bepaald omwille van de rol die hij zal moeten spelen (als schepper van de voorwaarden voor elke productie), de manier waarop hij in staat is deze te spelen (door het mobiliseren van de essentiële vrijheids- en diversiteitsparameters), de eisen die hij zichzelf hierin oplegt (die van een relatieve homologie tussen acties en zijn interne functionering).

Opdat deze rol minstens op respectabele wijze vertolkt kan worden, hebben wij ook ingezien dat er relevante voorwaarden noodzakelijk zijn: een vorm van wederkerigheid vinden tussen de verwachtingen van de vereniging en de behoeften van het publiek dat vervreemd geraakt is van tewerkstelling; deze wederkerigheid diep vastwortelen in zijn zwaartepunt (in de kern van de doelstellingen waaraan de vereniging zich wijdt); een antwoord voorleggen dat aangepast is aan de diversiteit van de situaties in kwestie (waardoor iedereen zijn perceptievermogen en zijn levenskracht kan vergroten).

Het is tijd om de centrale vraag aan te snijden over de **uitvoerbaarheidsvoorwaarden** voor een dergelijke strijd tegen sociale vervreemding.

VOORWAARDE 1 VOOR ZICHZELF EEN AANGEPASTE DOELSTELLING BEPALEN, DE OBSTAKELS INSCHATTEN

Men mag inderdaad de reële moeilijkheden van deze onderneming niet onderschatten.

De structurele desagregatie van de steunmogelijkheden, zoals vermeld in hoofdstuk 3 (verlies van bestaanszekerheid, geen toegang tot werk, het gemis van « bevestigende » sociale interacties) treft en raakt de individuen inderdaad op heel uiteenlopende wijze.

Hierdoor kunnen té eenvormige acties om deze gevolgen te bestrijden, vaak het doel missen: men kan bijvoorbeeld mensen die de talrijke gevolgen van een stigmatisering nog geen plaats hebben kunnen geven, te vlug terug aan het werk zetten, waardoor ze bijna zeker zullen falen en zelfs de beschermingsmaatregelen waarop ze recht hadden, kunnen verliezen; men kan

Kan een aangepast tewerkstellingsbeleid de strijd aangaan tegen sociale vervreemding?

zich teveel alleen maar toespitsen op de kwestie van de tewerkstelling, door de mensen te vragen actief op zoek te gaan naar een onbestaande job ; men kan hun een toegang tot het arbeidsproces aanbieden die te kort is, niet gevolgd wordt door een stabilisering, wat kan leiden tot een heel wrede ontgoocheling.

Daarom is het eerst en vooral nodig om in de strijd tegen sociale vervreemding voor zichzelf een doelstelling te bepalen, die aangepast is aan de uiteenlopende situaties.

Het doel dat de hoofdrolspelers van *Miroir Vagabond* zich gesteld hebben lijkt een geschikte keuze: **Ertoe bijdragen om zoveel mogelijk mensen een zo stabiel mogelijke situatie te geven**. Deze formulering bevat belangrijke nuances; er staat « bijdragen » : de term impliceert het opnemen van verantwoordelijkheid, maar impliceert niet dat men zelf of alleen de oplossing zou moeten vinden.

« Zoveel mogelijk » mensen geeft zowel een voluntarisme als een grens aan (er moeten complexe evenwichten gewaarborgd worden). De term « situatie » verwoordt goed de diversiteit van de beoogde oplossingen, die op zich ook evolutief zijn in de tijd ; op de een of de andere manier mobiliseert deze diversiteit altijd de trilogie « bescherming/werk/sociale interactie ». De uitdrukking « zo stabiel mogelijk » wil realistisch zijn : het effect van meegemaakt « structureel » geweld verdwijnt zó maar niet en de mechanismen ervan zijn natuurlijk niet gemakkelijk te verwijderen.

Men kan zich in een dergelijk beleidsproject onvermijdelijk verwachten aan vier moeilijkheden.

- Bij elke persoon die het risico loopt op sociale vervreemding, is de **spanning tussen het « potentieel » en de « zwakke punten »** (de door Deleuze ter sprake gebracht rigiditeiten en gebreken) heel erg groot, wat in een beroepsrelatie soms moeilijk te onderhandelen blijkt. Men moet inderdaad een vaak verborgen, of zelfs door de persoon zelf ontkend, potentieel zien, en leven met de grote zwakke punten die kunnen veroorzaakt zijn door gebeurtenissen in het leven.

Deze twee getuigenissen bevestigen dit:

« Men moet vertrekken van het principe dat elke persoon vaardigheden heeft die verder uitgediept moeten en dus gevaloriseerd kunnen worden in een bedrijf, of hier bij Miroir Vagabond, en het is in ieder geval zo dat dit in bijna alle gevallen een positieve weerslag heeft gehad op de persoon, en ook op Le Miroir Vagabond. Het is niet zo maar werk om toch een job te vinden, maar het zijn mensen die werkelijk van nut kunnen zijn binnen de vzw en die iets inbrengen, die duidelijk een meerwaarde inbrengen. »

« Men staat soms in een bizarre positie waarin men, zolang men verantwoordelijk is voor een animatie, de mensen moet aanvaarden zoals ze zijn, met hun problemen, daar zijn wij trouwens voor. Ik weet dat het niet erg sympathiek is wat ik ga zeggen – maar dan met diezelfde soort mensen te maken krijgen als collega, is minder evident. Want je zegt dat je een dergelijke persoon binnenhaalt en hem een beetje gaat omkaderen, helpen, ofwel voor de techniek, of voor



Kan een aangepast tewerkstellingsbeleid de strijd aangaan tegen sociale vervreemding?

het onderhoud van de gebouwen, of om administratief werk te doen. Soms hebben we daardoor tweemaal, zelfs driemaal zoveel werk omdat die persoon omkadering nodig heeft, gevolgd moet worden. En daar hebben we niet altijd tijd voor.

- De kwestie **Tijd** is natuurlijk essentieel: wat (hoelang) lijkt realistisch te zijn om dit of dat probleem te « compenseren », om deze of gene configuratie uit te proberen om een potentieel te kunnen vinden? De evaluatie ervan is niet makkelijk (Is men geschikt? Berokkent men geen schade? Heeft men voldoende geprobeerd, geïnvesteerd?). De verantwoordelijke personen, die hierover ondervraagd werden, spraken spontaan over een gemiddelde duur van twee tot drie jaar om voor en met een bepaalde persoon te slagen in de strijd tegen de sociale vervreemding.
- Het **individualiseren** van de actie lijkt evident te zijn op het niveau van de oriëntatie, maar is niet gemakkelijk toe te passen in een arbeidscollectief met een organisatie, regels, richtpunten.
- **De spanning tussen de uitvoering van de externe opdrachten** (te respecteren processen of te bereiken verhoopte resultaten) en **het engagement in de strijd tegen de vervreemding** door het interne onthaal van kwetsbare mensen in moeilijke levensomstandigheden kan hevig zijn, vermits zij beroep doen op dezelfde middelen die toch beperkt zijn in aantal. Men kan zelfs geneigd zijn te denken dat wat men op het niveau van een pool doet ten nadele is van de andere, terwijl dit niet het geval is: wij hebben gezien dat ontheemden een absoluut noodzakelijke vernieuwende rol kunnen spelen voor een sociale of culturele instelling.

Om naïef idealisme (en de ontgoocheling die er steeds uit voortvloeit) te vermijden, moet een vereniging die in de praktijk de strijd wil aangaan met sociale vervreemding en die er zich in wil engageren, niet alleen maar duidelijk alle obstakels zien, maar ook organisatie- en managementvormen uitdenken die er effectief rekening mee kunnen houden. Die aangepaste vormen moeten gezien worden als **producerende dragers van individuele en collectieve middelen**, om in te gaan, of dit tenminste te proberen, tegen de tendens van de desagregatie ervan, zoals we hierboven hebben kunnen vaststellen.

Wij zullen een overzicht geven van wat wij ervan gezien hebben in de praktijk van de geobserveerde vereniging.

VOORWAARDE 2 DE MENSEN EEN DIVERSITEIT AAN BENADERINGSWIJZEN VAN DE VERENIGING EN TRAJECTMOGELIJKHEDEN BINNEN DE VERENIGING AANBIEDEN

Wij konden vaststellen dat de gevolgen van de situaties van vervreemding uiterst uiteenlopend zijn, al naargelang de betrokken personen, waarbij elke « standaard » oplossing betrekkelijk problematisch wordt.

De diversiteit aan acties van *Le Miroir Vagabond* biedt mogelijkheden om sterk verschillende vervreemde personen in contact te brengen: vrijwilligersovereenkomst, arbeidscontract, opleiding in communicatie en expressie, animatie-creatie via het theater, alfabetisering in het



Kan een aangepast tewerkstellingsbeleid de strijd aangaan tegen sociale vervreemding?

Frans, burgerlijk engagement, deelname aan een lokaal project, enz. : deze diversiteit van het aanbod biedt benaderingswijzen en mogelijkheden om te slagen die zo goed mogelijk aangepast zijn aan de individuele vraag, maar biedt ook een grote trajectdiversiteit.

Deze diversiteit aan « mogelijkheden om te slagen » laat ook toe de nodige plaats te geven aan de factor tijd : iemand die je ontmoet tijdens een losstaande gebeurtenis kan een regelmatige vrijwilliger worden, een persoon die een opleiding afgerond heeft, kan een contract aangeboden krijgen, iemand die een alfabetiseringsmodule gevolgd heeft, kan bijvoorbeeld een nieuw project voor asielzoekers helpen dragen, een persoon die men aangesproken heeft tijdens ontmoetingen die georganiseerd worden door een netwerk waarvan Le *Miroir Vagabond* lid is, kan mettertijd de vertegenwoordiger van Le *Miroir Vagabond* worden binnen dat netwerk, iemand die als tijdelijke vervanger begonnen is, kan er ten slotte verschillende jaren blijven, enz. Het traject doorheen de vereniging kan zo voor sommigen bestaan uit verschillende etappes (eventueel onderbroken door perioden buiten de vereniging). De persoon die nu verantwoordelijk is voor de alfabetiseringsactiviteiten beschrijft hieronder hoe zij met de vereniging in contact kwam en er gebleven is:

« Ik werk hier sinds een jaar. Na mijn studies in toegepaste communicatie in Brussel, heb ik me in mijn afstudeerscriptie gericht op alfabetisering en heb ik hierover een documentaire gemaakt. Dat bood mij de mogelijkheid mensen te ontmoeten die alfabetiseringslessen volgden, wat me heel sterk aansprak, en na mijn studies ben ik dan hier in de streek komen wonen. En toen besloot ik, in afwachting van werk, als vrijwilligster les te gaan geven in een alfabetiseringsproject, en zo ben ik bij de Miroir terechtgekomen. Dat is nu zo'n drie à drieënhalve jaar geleden. Gedurende drie à vier maanden was ik dus vrijwilligster bij de alfabetisering in Marche, en zo heb ik ook de coördinatrice van die sector ontmoet en een jaar geleden heeft zij me gevraagd haar te vervangen.

Ik heb zo'n drie, vier maand les gegeven als vrijwilligster en daarna heb ik gedurende twee jaar geen enkel contact meer gehad. [...] Ik heb hier en daar als interimaris gewerkt in afwachting van, ik heb ook een jaar in een expressie- en creativiteitscentrum van de regio hier gewerkt, en dan ben ik weggegaan omdat het me niet meer lag, en daarna ben ik naar Engeland vertrokken. En ik ben teruggekomen en ik werd gevraagd. »

Iemand anders legt tijdens het interview op zijn beurt de nadruk op wat hij zelf gedaan heeft om werk te krijgen binnen de vereniging, na een lange 'benaderings'periode (meer dan vijf jaar) als vrijwilliger en stagiair:

« Vooraleer hier aangeworven te worden heb ik verschillende opleidingsstages, in kantoorautomatisering. Ik denk dat ik voor het eerst in contact gekomen ben met Le Miroir Vagabond toen ik een bureauticastage deed [...] en daarna ben ik richting het Alpha theater en andere dingen gegaan, de zomer voor het Bitume- festival. Ik heb hier één of twee stages gedaan, maar goed, dat was vijf jaar geleden [...] En daarna heb ik deelgenomen aan de FAC, de opbouwwerk-/creatievorming dus [georganiseerd door Le Miroir Vagabond]. En daarna heb ik in Mons een opleiding tot acteur-acteur gevraagd [...]. Opleiding die ik niet afgerond heb omdat het een klein beetje fout liep en er een paar probleempjes waren. [...] Ziezo, het is dus eigenlijk op die manier dat ik hier bij de Miroir terecht gekomen ben. Maar ik heb deelgenomen aan 6-7-8 Alpha- theater, 3-4 Bitume vooraleer ik hier aangeworven werd.

Kan een aangepast tewerkstellingsbeleid de strijd aangaan tegen sociale vervreemding?

*Ik heb zelf een brief geschreven aan de Directie waarin ik het volgende schreef: « Ik draai nu als het ware al enkele jaren rond in de Miroir, u kent me dus wel. Ik denk dat... ». En dat gaf ik dan als sterkste argument. **Vermits ik aan de basis noch vormingswerker, noch opbouwwerker, noch iets anders ben, ik heb ik gezegd: « Jullie kennen me, dat is de beste referentie die ik jullie kan geven ».** [...]. »*

Hiermee nam *Le Miroir Vagabond* de beroepsvraag op in zijn echte milieu: een zinvol milieu, dat bijdraagt tot de samenleving, levenszekerheid en legitimerende sociale interacties.

Een goed voorbeeld ervan krijgen we in het interview met de verantwoordelijke van de SETIS, dit is een dienst voor sociaal tolken die opgericht werd door *Le Miroir Vagabond* (en die nu deel uitmaakt van een andere, in tolken gespecialiseerde, Waalse koepel). Deze voorziening wordt volledig bemand door mensen die *Le Miroir Vagabond* ooit benaderden als asielzoeker om Frans te kunnen leren. De vereniging heeft ze hierin in eerste instantie geholpen en ondersteund, maar heeft hen ook in een tweede stadium, toch alleszins een deel van hen, opgenomen in de vereniging om een volwaardige sector van de vereniging te ontwikkelen. Deze sector van het zo genoemde sociaal tolken steunt op hun bijzondere competenties, toch minstens de beheersing van hun moedertaal, maar ook in zekere mate op hun eigen ervaring van het vertrek uit hun land en de aankomst in België. Die worden dan ook ten dienste gesteld van andere asielzoekers en vluchtelingen. De aldus ontstane vereniging beantwoordt aan een reële nood die langs twee kanten wordt geuit: door de asielzoekers en door de diensten tot wie ze zich wenden (OCMW, sociale huisvestingsmaatschappij, medische hulpverlening, advocaat, enz.). Het zijn steeds deze diensten die een beroep doen op de SETIS en om tolken vragen.

Als eerste contract wordt niet altijd een arbeidscontract voorgesteld. Op bepaalde momenten en met bepaalde personen, gaat het om een vrijwilligersovereenkomst die ondertekend wordt. Er zijn eigenlijk twee soorten vrijwilligerswerk: dat van de vrijwilligers die een contract wensen (dat de vereniging niet steeds onmiddellijk kan aanbieden) en dat van de vrijwilligers die niet meer vragen dan wat ze hebben. Eens te meer hangt alles af van de situatie van de persoon in kwestie. Zelfs in dat geval is het contract een instrument ten dienste van de globale relatie van de vereniging met de persoon. Zoals bijvoorbeeld voor deze persoon die verslaafd is aan alcohol : « *Als je daarbij ziet dat de persoon in een dynamica blijft en dat als hij niet in contact blijft met het werkmilieu hier, en weg zou gaan, het slecht zal aflopen. Daarom heeft men, en dat is begrijpelijk, hiervoor een vrijwilligerscontract gemaakt. Want, hebben ze gedacht, als hij thuis blijft gaat hij toch opnieuw drinken, of gaat hij dit of dat doen...* ». Als de vereniging bereid is een dergelijk beslissing te nemen ten overstaan van een persoon die vast zit in een bepaalde situatie (zoals bijv. verslaving), gebeurt dit altijd in ruil van een onderzoek naar het nut van die persoon in het collectief (want anders komt men terecht in wat Goffman « positieve stigmatisering » noemt, wat erop neerkomt dat men de vereiste voorwaarden vermindert voor iemand die men niet echt als zijn gelijke beschouwt).

Soms maakt het arbeidscontract niet automatisch deel uit van de oplossing : bepaalde veranderingen in het leven van sommige werknemers kunnen op zich ook al tot een succes leiden. Zo vertelt een van de drie co-directeurs ons het volgende geval :



Kan een aangepast tewerkstellingsbeleid de strijd aangaan tegen sociale vervreemding?

« Die persoon viel onder artikel 60 [tewerkstelling voor bepaalde duur door het OCMW bij een private werkgever, totdat de persoon terug rechten heeft opgebouwd voor de werkloosheid], en dat was anderhalf jaar lang vechten, het was verre van gemakkelijk met die persoon. In de instelling vond zij helemaal niet wat ze kwam zoeken. Maar we hebben volgehouden. Ik denk wel niet dat zij terug in het arbeidscircuit is (we zijn haar daarna een beetje uit het oog verloren), maar zij heeft voor zichzelf een levensdoel bepaald waardoor zij haar kleine chalet hier verkocht heeft en dichtbij haar dochter in Luik is gaan wonen, dochter waarmee ze praktisch geen contact meer had. Het is dus toch ondanks alles in zekere zin een succes geworden, het was in dit geval wel geen beroepsinschakeling, maar ze was al over de 50, ik denk nooit dat ze opnieuw werk had kunnen vinden. Maar in haar leven was dit toch een belangrijke verandering en ze heeft zich in zekere zin herpakt want ze had een zwaar verleden en dan geeft dit je toch voldoening. Het is nochtans anderhalf jaar lang heel moeilijk geweest met haar. »

De instroom op een dergelijke manier organiseren betekent vanzelfsprekend ook dat er heel verschillende mensen met elkaar in aanraking komen binnen de vereniging en dan ook via talrijke verschillende criteria : opleiding en kwalificatie, vroegere persoonlijke en professionele ervaringen, interesses (en zoals we hoorden gaat dit van « bio tot tuning »), enz. Een dergelijke diversiteit staat bepaalde werknemers wel aan. Een van hen verwoordde dit door zijn verschillende beroepservaringen met elkaar te vergelijken :

« En dat intrigeerde mij nu net. Het feit dat ik het nooit heb kunnen vinden met de zeven personen die hetzelfde werk als mij deden, terwijl ik hier heel goed kan opschieten met een dertigtal mensen, en niet één ervan doet hetzelfde werk als mij. ».

VOORWAARDE 3 VAN HET INSTEMMEN MET DE WAARDEN VAN DE VERENIGING HÉT KERNPUNT MAKEN VAN EEN EVENTUELE INDIENSTNEMING

Deze diversiteit van in de tijd evoluerende situaties-problemen en het gespannen samengaan tussen zwakke plekken en potentieel, temidden van mensen die reeds zware tegenslagen gekend hebben, brengen met zich mee dat de aanwervingen niet kunnen gebeuren op basis van het klassieke model van functieprofiel en beschrijving van de vereiste competenties.

De beslissing over een gemeenschappelijk parcours zal ten slotte genomen kunnen worden op basis van twee elementen:

1. De wederzijdse overtuiging dat de waarden die de vereniging in acties omzet voldoende gedeeld worden ;
2. Voldoende zekerheid over een potentiële wederkerigheid aan weerskanten (bijvoorbeeld bij de aangeworven persoon de overtuiging dat hij/zij inderdaad iets kan inbrengen voor de vereniging).

Deze elementen worden nog ondersteund door:

1. de belangrijke inspanning die de vereniging geleverd heeft om **op concrete wijze** haar waarden duidelijk te verwoorden in een handvest, opgesteld door de gedelegeerd bes-



Kan een aangepast tewerkstellingsbeleid de strijd aangaan tegen sociale vervreemding?

tuurster op basis van haar kennis van heel de geschiedenis van de vereniging (die zij opgericht heeft) en dagelijks verrijkt door de werknemers ;

2. het bestaan van gediversifieerde richtpunten waardoor de mensen en voldoende lang die engagementen en de gevolgen hiervan **in de praktijk** kunnen ontdekken.

VOORWAARDE 4 VAN DE ORGANISATIE EEN EVOLUTIEVE ORGANISATIE MAKEN DOOR FREQUENTE AANPASSINGEN

Wij hebben reeds verschillende keren de term « ontheemden » gebruikt voor mensen die in hun leven verschillende zware tegenslagen gekend hebben, waardoor ze vaak voor lange tijd ver van elk werk verwijderd geraakten.

In deze fase van ons werk denken wij voldoende elementen gegeven te hebben om duidelijk te maken dat deze term « ontheemden » vier betekenissen door elkaar dekt : ze zijn niet « in een geschikte plaats, situatie, beroep » (dit is de betekenis die Littré eraan geeft) ; ze kunnen zelfs ongepast lijken voor een job of een interactie ; ze werden gedwongen verplaatst (zoals Jacques Attali het zo mooi uitdrukt, ze zijn nomaden van de miserie) ; en zoals ten slotte T. Gaudin het opmerkt bezitten ze een creatief potentieel.

De aanpassing van de als ontheemd beschouwde personen aan « plaatsen » die gezien worden als banen, zoals bepaald in een organigram, met een functiebeschrijving, is natuurlijk niet gemakkelijk.

Le *Miroir Vagabond* werkt aan deze kwestie met een betrekkelijk belangrijke **serie verplaatsingen**.

Een van de geïnterviewden gebruikt trouwens het beeld van een wervelwind om de vereniging waarin hij zich geëngageerd heeft, samen te vatten: « *Voor mij is de Miroir zo een beetje als een wervelwind : de zaken komen van buitenuit, van elke persoon die een project wil uitwerken, project dat overgenomen wordt door heel de groep, om vervolgens terug naar buiten gebracht te worden naar het doelpubliek toe.* ».

Deze opwervelende organisatie dekt in feite verschillende soorten van functioneren.

Eerst en vooral is er **de mogelijkheid voor een (nieuwe) werknemer om eventueel uit te proberen en te veranderen** binnen in de bestaande organisatie:

« [...] We hebben allemaal troeven die we niet kennen en we hopen die volledig te ontdekken. [Vroeger] waren we blind. Ik zeg dat het in de twee richtingen gaat, want daardoor, vind ik, heb ik dat ook kunnen ontdekken. Ik vind dat ik 10 jaar geleden veel strikter was dan nu.

Strikt, wat bedoel je daarmee?

Ik kon me niet voorstellen dat mensen zo maar hun mogelijkheden kunnen uitproberen en ontdekken welke troeven en kwaliteiten ze in zich hebben. Ik zou veel scherper geweest zijn: « Jij hebt



Kan een aangepast tewerkstellingsbeleid de strijd aangaan tegen sociale vervreemding?

een diploma secretariaat, dus werk je als secretaresse. Jij bent metselaar, dus werk je als metselaar. ». Maar neen, zo gaat het niet. We hebben hier mensen zien toekomen die

Op het eerste zicht geen speciale troeven leken te hebben. En dan denken « Wat gaan we met hen eigenlijk kunnen doen ? ». Integendeel, er zijn heel, heel positieve zaken uit voortgevloeid. En ik ben dan ook méér dan overtuigd, waardoor ik nu veel soepeler kan zijn dan vroeger het geval was. Dus pas ik mij ook aan...

Het is in feite niet gebruikelijk om geconfronteerd te worden met dit....

*Ik denk niet dat we in een maatschappij leven die.... **We leven in een maatschappij die ons absoluut in vakjes wil onderbrengen. En hier is het een beetje het tegendeel: men mengt, men opent een vakje, men kan van het ene vakje naar het andere overspringen, men mag.***

Maar verloopt dat altijd goed, want...

*Het is niet altijd makkelijk, natuurlijk niet. Ik zal niet zeggen dat er nooit iets mislukt. Ik heb zin om te zeggen wat ik onthoud, namelijk dat **de mislukkingen niet noodzakelijkerwijs altijd definitief zijn**. Dat is heel zelden het geval. Ik heb het misschien één of tweemaal meegemaakt dat een deur definitief gesloten werd voor de Miroir. Wat nog niet betekent dat die persoon zich niet elders is gaan ontwikkelen. En dat wat er hier gebeurd is zeker elders vruchten afgeworpen heeft [...].*

In andere gevallen kan men eventueel overwegen **het collectief gedeeltelijk te reorganiseren** (In *Le Miroir Vagabond* mag een organigram niet langer dan één jaar stand houden.) :

*« Gisteren hebben we een vergadering gehouden over een persoon met supertroeven, maar wel met een heel grote disfunctie. Ze heeft een probleem met een kader, een structuur, m.a.w. gezag, met alles wat administratief is, enz. Maar ze is al lang bij de vzw en heeft bijzondere troeven, bijvoorbeeld een ongelooflijk mobiliseringsvermogen, en ze gelooft in de logica van *Le Miroir Vagabond*, in het Handvest. [...] Dan moet je denken: ze functioneert niet in dat team; welk zijn haar troeven? Hoe kan je die naar voor brengen en wat kan je rond haar zetten opdat ze beter zou evolueren? We hebben daar over nagedacht en het resultaat is dat zij nu precies als een vrij elektron evolueert. Misschien zelfs buiten haar team en buiten *Le Miroir Vagabond*, maar nog altijd onder de vzw. Gisteren maakte ik me nog de bedenking dat zij in een ander bedrijf waarschijnlijk aan de deur was gevlogen. ».* Het geval dat ik hier aanhaal gaat over een gediplomeerd iemand, wat betekent dat ook hoog opgeleide mensen ook behoefte kunnen hebben aan aanpassingen.

Maar die veranderingen komen niet van één kant alleen: bij de werknemers verwacht men ook een « openheid van de waarnemingen », om deze uitdrukking van Deleuze te gebruiken, waardoor het bestaande « lichter » gemaakt kan worden :

« Ik denk dat het ook moeilijk is om te doen begrijpen dat men op een bepaald moment, om werk te kunnen vinden, toneel moet spelen. En dat het daarna veel gemakkelijker zal zijn. Of men maakt plots een schilderij en alles waar men zin in heeft (komt tot uiting). Er is ogenschijnlijk geen enkel verband tussen «eender wat »schilderen en dat het plots daarna allemaal duidelijker wordt, dat men het beter kan verwoorden. Maar men moet van bij de alfa beginnen leren, je moet

Kan een aangepast tewerkstellingsbeleid de strijd aangaan tegen sociale vervreemding?

toch niet dromen. Het schilderij alleen kan niks doen, maar een vorming alleen kan ook niks doen. Als de mensen geen beeld terugkrijgen, van de vorming die ze gekregen hebben, dan hebben ze niks gedaan in hun leven, dan hebben ze alleen maar een vorming en men doet niks als men niet van beeld verandert. En als men dus naast de vorming niet van beeld vernadert, is die vorming niet maximaal geweest. Maar er zijn dan ook in alle vormen interventies, om de communicatie te helpen, door theater enz. of het zich uiten een beetje te helpen, er zich beter in te voelen. En er zijn er andere waar het schilderen is en waar er plots iets gebeurt, of in het theater waar er opeens iets gebeurt, en dat heeft dan zijn invloed op de groepsdynamiek en bijgevolg ook op de personen. En het principe van Le Miroir is dus ook dat het geen bewerken is van de ontwikkeling van de persoon. »

Deze werking (die « wervelwind ») wordt bovendien gemediatiseerd omwille van twee verplichtingen (bij gebreke daaraan zou het onbeheerbaar zijn en zonder arbitragemogelijkheid).

De zorg om **de opdrachten van de vereniging effectief te vervullen** is de eerste « derde scheidsrechter » (om deze term uit de theorie van de handelstransacties te gebruiken).

« Ik vind het belangrijk dat men de term « resultaten » gebruikt, al was het maar voor de persoon zelf, als valorisatie, die persoon bereikt ook bepaalde doelen, met resultaten. Dat proberen wij immers voorop te stellen, op te eisen, dat elke persoon nuttig is, dus beantwoordt aan resultaten, die ook kan bereiken. ». De idee wordt als volgt gepreciseerd: « Er zijn geen a priori eisen. Er is geen resultatenschaal, geen gemeenschappelijke rooster. De resultaten hangen af van de persoon op zich ».

Een geïnterviewde werknemer, die nog maar nauwelijks zes maanden bij *Le Miroir Vagabond* werkt, spreekt heel duidelijk over de ambitieuze doelen die voor hem bepaald werden, en die hij ten volle steunt en zal trachten te bereiken:

« Ik ben tevreden over mijn functie, de werksfeer. En mijn doel is dus om proberen te beantwoorden aan de vier assen, de vier doelstellingen van de l'Association de Promotion du Logement'. En dat zijn geen projecten van zes maanden of één jaar: het is de bouw van passiefhuizen voor een publiek in armoede. En ondertussen ook verder doen met de rest: de opvolging van de mensen die geherhuisvest worden, de praatgroep van de geherhuisveste mensen, de informatie die men ook aan de mensen geeft, enz. En de dag dat ik dat bereik zal ik tevreden zijn. Omdat ik geloof dat het mogelijk is, het is mogelijk tegen een realiseerbare prijs, en het moet dus gedaan worden. Nu moeten nog de energie en de beleidsbepalers gevonden worden. »

Wanneer er distorsies ontstaan (bijvoorbeeld belangenconflicten tussen de aandacht voor een of meerdere leden van het team en het uitvoeren van de opdrachten), is het principe om het conflict op te lossen duidelijk. Tijdens informele discussies, die wij bijgewoond hebben, over problemen die een duo van opbouwwerkers van de vereniging ondervond met een externe groep, werd bijvoorbeeld de volgende oplossing voorgesteld: prioriteit voor de groep in opleiding (de animatie mag niet stoppen), daarna aan het oplossen van groepsproblemen door bijvoorbeeld flexibel te zijn (vervanging door andere personen). Hieronder ziet u de getuigenis van iemand die al een lange ervaring heeft met de vereniging :



Kan een aangepast tewerkstellingsbeleid de strijd aangaan tegen sociale vervreemding?

« In volgorde van prioriteit zou ik het volgende stellen : wanneer men in contact staat met een extern publiek, betekent dit dat men iets voor te stellen heeft ; als men iets voor te stellen heeft wil dit zeggen dat het resultaat van die voorstelling gerealiseerd werd met een publiek, dat niet bestaat uit de mensen van *Le Miroir*, maar dat ook nog niet het externe publiek is dat zal komen voor de voorstelling, maar wel een publiek waarmee men gaat samenwerken; als je het dan in een volgorde moet zetten, zou ik eerst dit zeggen (dat publiek waarmee men gaat samenwerken). En het is in functie daarvan dat men het andere publiek kiest en de manier waarop men de de voorstelling gaat doen: misschien eerst voor familieleden, de naaste omgeving, en dan de autoriteiten, en dan voor een groter publiek. Altijd. Dus eerst dat publiek. En er natuurlijk voor zorgen dat de mensen die van buiten komen goed onthaald worden en in goede omstandigheden het werk dat men hen voorstelt, kunnen zien en kunnen appreciëren. Wij, wij komen werkelijk op het einde. Alles wat te maken heeft met de interne keuken wordt naderhand geregeld. En dat, daar kan ik werkelijk voor tekenen en kan er wel duizendmaal over getuigen. Het is iedere keer zo gebeurd, het is echt zo. Valse noten, ja die zijn er ook geweest. Heel valse noten, of het nu stomweg een woordenwisseling was of een technische valse noot, ik bedoel buiten onze wil om. Maar we hebben ook nogal tragische dingen meegemaakt. Wat altijd telt is dat, altijd, altijd. En we komen er versterkt uit, want de reacties daarna: « Het was goed, het was goed. ». Terwijl wij zelf vinden dat het niet goed was, we waren niet tevreden over onszelf, en daar is het misgegaan. Neen, het publiek is tevreden. De mensen die hebben deelgenomen aan de ateliers zijn tevreden en het publiek is tevreden. Mission accomplished, gedeeltelijk. Want daarna schillen we de eitjes en zeggen we ons mea culpa, kortom we proberen er in ieder geval iets aan te doen. Geen kwestie van zichzelf te gaan aftuigen of zo, maar wel van te remediëren en te proberen diezelfde fouten niet meer opnieuw te maken, wel wetende dat er altijd nieuwe fouten gemaakt zullen worden. »

De tweede « derde scheidsrechter » is dat de, eventueel veranderde, collectieve organisatie een coherente vorm moet hebben (sommigen zouden zeggen een « Gestalt »), een « indeling moet zijn die stand houdt », hierdoor zelf een artistieke creatie benaderend, zoals deze werknemer zegt :

« Een mozaïek die niet versteend is, maar die elke keer opnieuw in elkaar gezet wordt. Mozaïek in beweging. Iedereen is wie hij is, brengt in wie hij is en daarboven uit steekt een veel algemenere visie die blijft bewegen. Die mozaïek in beweging is *Le Miroir Vagabond* als werkplek. »

Die kundigheid om een collectief werk te organiseren op een manier die het functionele kader overstijgt is natuurlijk uiterst geschikt... en uiterst zeldzaam.

VOORWAARDE N° 5 EEN BIJZONDERE PRIVAAT/PROFESSIONELE SAMENHANG: DE FUNCTIE VAN BEMIDDELAAR VAN DE DOORGANGSPUNTEN

Voor de « ontheemde » personen kan de bagage van hun ervaringen bijzonder zwaar wegen en het is niet makkelijk om dit achter te laten aan de deur van de vereniging.

De vereniging die hen verwelkomt moet dus rekening houden met de aanwezigheid van deze private dimensie in de « openbare » sfeer van een beroepsomgeving. Dit "rekening houden met" impliceert een stevige investering, wat tot uiting komt in verschillende dimensies.



Kan een aangepast tewerkstellingsbeleid de strijd aangaan tegen sociale vervreemding?

Eerst een toelichting bij het rekening houden met de **verplichte tijden**.

Voor veel werknemers is een evenwicht tussen werktijd en privé-tijd (gezin, vrije tijdsbesteding, engagement) een topelement. Voor personen die geconfronteerd worden met existentiële moeilijkheden moet het begrip « verplichte tijd » ofwel de tijd die nodig is om een aantal obstakels van allerlei aard te nemen die anders « een zwart gat » zouden kunnen vormen voor die persoon geïntegreerd worden. Dit element komt tot uiting in verschillende dimensies (ontbreken van mobiliteitsmiddelen, ontbreken van hulpnetwerk, atypisch ritme, enz.).

Wat de vereniging doet, nl zorgen voor de trajecten, door ofwel naar de mensen toe te gaan (« *we zetten ons midden waar de mensen leven om daar met hen iets te realiseren en opdat zij hun troeven, hun specifieke identiteiten versterken, om hun de kans te geven daar ook uit te geraken, en er goed te zijn en eruit te geraken, omdat ze iets anders te zeggen hebben* » vertelt ons Christine Mahy), ofwel te zorgen voor de verplaatsing naar en van *Le Miroir Vagabond* (die dan terecht de naam « vagebond » draagt) of naar de werk/animatieplaats, is een praktijk die vaak aangehaald wordt (zowel ten overstaan van de doelbevolking, als de werknemers of stagiairs) en men kan zich dus indenken dat dit tijdrovend is (zelfs wanneer er eventueel gebruik gemaakt wordt van die tijd als formeel geïnvesteerde informele tijd, om de relaties tussen de mensen uit te diepen, banden te smeden). De vereniging vertrekt niet van het standpunt als zou iedereen een auto hebben en kan dus het mobiliteitsprobleem alleen oplossen op het platteland en hiervoor een bepaalde solidariteit ontwikkelen (een werknemer gaan ophalen, hem helpen met zijn mobiliteit wanneer het voor hem moeilijk is, enz.)

Het **rekening houden met de zwakke punten** is een ander fundamenteel element.

« Er is een ander element dat volgens mij belangrijk is, namelijk erin slagen dat de zwakke punten van de persoon zichtbaar worden en dat hij er niet bang voor is dat die duidelijk worden. Want ik vind dat dit het meest zorgt voor een mislukking, nl wanneer de mensen denken dat ze in orde moeten zijn, maar dat ze niet in orde kunnen zijn met het werkrooster, met wat ze moeten doen, of dat ze zich nooit mogen vergissen of dat ze moeten kunnen werken met de anderen terwijl ze erg eenzelfig zijn. Hoe kan je vermijden dat ze de mechanismen reproduceren die ze elders gekend hebben, in hun familie, in de samenleving, in groepen – de « we doen alsof », het camoufleren, het teruggaan, maar op een dag zal dat terug te voorschijn komen als een echt probleem. Dus hoe men de zwakke punten laat bovenkomen. En tussen die zwakke punten zijn er – en daar ben ik zeker van – die kunnen evolueren, waarvoor er oplossingen zijn, en dan zijn er ook die nooit zullen veranderen.

Voor de verantwoordelijken van de vereniging zijn er twee tijdsgebonden vereisten : **het vermogen om te reageren op het door de persoon in moeilijkheden vereiste moment; het vermogen om « tijd te geven aan de tijd »** en dit standpunt te verantwoorden voor het collectief van de werknemers.

De gedelegeerd-bestuurster verwoordt die twee sterke vereisten als volgt:

« Ik denk toch dat je kan zeggen dat dit deel uitmaakt van de methodologie. Het feit dat er in huis altijd iemand is die moet aanvaarden dat het moment waarop de zwakste persoon een vraag stelt, het goede moment is. En dat je op dat moment moet stil blijven staan, dat is volgens mij heel belangrijk. Het is niet het moment om te zeggen « zodra ik tijd heb », of dat je naar een vergadering of een afspraak moet. De afspraak die je hebt, die zal wel blijven, want het is heel belangrijk, maar



Kan een aangepast tewerkstellingsbeleid de strijd aangaan tegen sociale vervreemding?

je moet dat aanvoelen. Bovendien voelen de mensen het niet altijd zelf aan, als ze het wel doen des te beter. Qua methode denk ik, moet dat bestaan. Maar dat, dat is niet gemakkelijk. Want dat betekent, het klopt dat men zich helemaal open moet stellen voor wat hij daar gaat zetten en vandaar gaat vertrekken. En dat is dus een beetje alsof men zou toelaten dat er een werkplan is en dat in het werkplan vanaf een bepaald moment, vanaf dat moment, het moet en men het gaat herzien.»

Een van de werknemers benadrukt ook het feit dat zo'n beschikking belangrijk is:

« Ik denk dat je voorzichtig moet zijn en geen valse hoop mag geven over de vaardigheden van iemand, duidelijk zijn dus. Tijd nemen om de werknemer goed te leren kennen, maar niet denken dat hij bepaalde vaardigheden wel heeft om hem daarna te moeten zeggen: « Neen, jij wordt geen opbouwwerker beeldhouwkunst, we beseffen wel dat je een goede beeldhouwer bent, maar je gaat geen groep leiden.» Dus genoeg tijd nemen om de werknemer goed te leren kennen, tijd geven om zichzelf te ontdekken, te vormen, want het kan nadelig zijn als je hem valse hoop geeft over zijn vaardigheden, en over de functies die hij kan krijgen. Ik denk dat je ook een kern moet hebben die sterk genoeg is om meer kwetsbare mensen te omkaderen. Hier gaat het nu, maar op een bepaald moment [...] beseffen we dat er niet meer genoeg werknemers waren die tijd over hadden, die de vaardigheden hadden om hen allemaal te omkaderen. Dus ze begeleiden, hen evalueren, en dus ook hun arbeidstijd beheren. En ook luisteren naar hun verwachtingen, hun wensen, hen oriënteren naar de promoties die voor hen geschikt zouden kunnen zijn. Op een bepaald moment waren we dus niet meer met genoeg mensen, hadden we geen sterk team dat voldoende beschikbaar was om het aantal personen te omkaderen dat hier was met een reïntegratiecontract of Awiph [Agence Wallonne pour l'intégration des personnes handicapées], enz. Daar moet men goed op letten want men doet die werknemers ook tijd verliezen en aan het team en aan de stagiairs. Je moet er dus heel erg goed op letten dat het redelijk is, dat er een evenwicht is. Ik denk dat als men de nodige tijd neemt, men in iedere persoon capaciteiten kan vinden die hem eigen zijn en dan in complementariteit kan werken aan de eigen capaciteiten van elk individu. En dan de kracht hebben om te zeggen, en open genoeg zijn om zijn eigen grenzen aan te geven, open genoeg en de mogelijkheid om begrepen te worden met zijn moeilijkheden.»

Deze getuigenis geeft ons aan dat het absoluut noodzakelijk is om zich op die manier in te zetten voor de strijd tegen sociale vervreemding : het komt erop aan voldoende middelen te kunnen investeren om het evenwicht van het geheel te kunnen verzekeren. Deze noodzaak uit zich inderdaad ook in het aantal beschikbare voltijdse equivalenten, die worden in dit geval, zoals op sommige andere plaatsen, niet uitbesteed.

Een andere vereiste dimensie is het feit dat men niet mag toegeven aan nutteloze communicatie, of het uitstellen van zijn privé zaken aan het werknemerscollectief.

Ten einde de personen die bij de vereniging terecht komen niet te stigmatiseren, wordt hun privésituatie niet bekend gemaakt aan de groep. Voor de personen die elk opgenomen worden in een werkploeg, in een eerste inschakelingsfase, wordt er aan reeds aanwezige personeelsleden gevraagd intuïtief het potentieel, als ook de eventuele persoonlijke grenzen van elke nieuwkomer in te zien (in de zin van « waar te nemen »). Van te voren wordt er niets speciaal meegedeeld, zodat de persoon in kwestie de kans krijgt een nieuw leven te beginnen, zonder voorafgaandelijke etiket. Het meedelen van die informatie wordt, in een



Kan een aangepast tewerkstellingsbeleid de strijd aangaan tegen sociale vervreemding?

eerste stadium tenminste, overgelaten aan de discretie van die persoon zelf. Het is maar in het geval van een « botsing » dat bepaalde minimuminformatie megedeeld wordt aan heel de groep, of zelfs maar de subgroep van mensen die met hem werken, het team waarin hij meewerkt.

Maar de verschillen die zo ontstaan tussen de werknemers van éénzelfde ploeg kunnen echter soms gevoelens van ergernis, moeheid teweegbrengen, vooral in perioden waarin er meer stress is op het werk. Het is dus eigenlijk altijd nodig een woordje van uitleg te geven over die aanpassingen, ofwel om een speciale situatie uit te leggen (behoedzaam en voor een zo klein mogelijke groep), of om eraan te herinneren dat men zo ook al gewerkt heeft voor andere personen die misschien zelfs nog in het team zitten). Hierdoor kan men elke keer opnieuw naar een nieuw groepsevenwicht streven.

Voor ons stemt dit geheel overeen met een speciale functie die wij « bemiddelaar van de doorgangspunten » zouden willen noemen.

De term « bemiddelaar » impliceert dat die aanpassingen en dit rekening houden met het « privé » element in de beroepssfeer niet zomaar automatisch spontaan (wat anders vaak genoeg is) gebeuren. De term van « doorgangspunt » ontleen we aan Michel Callon; het wijst ondermeer op een « verplichte doorgang » en een concretiseringsmoment van een ontmoeting van eventueel divergerende belangen : het doorgangspunt doet een belangengemeenschap concreet bestaan.

Dergelijke **doorgangspunten** zijn absoluut noodzakelijk in de **geïndividualiseerde strijd tegen de vervreemding die gevoerd wordt in de vorm van een op te bouwen wederkerigheid**.

Het werk van de bemiddelaars (werk dat over verschillende mensen kan verdeeld worden: directie, teamverantwoordelijke...) bestaat dus uit het beslissen en justifiëren van aanpassingen, het toekennen van tijdelijke faciliteiten, het interpreteren van tijdsconflicten, het beschikbaar zijn voor het onverwachte, het beslissen van wat er al dan niet meegedeeld wordt en, in fine, het nemen van beslissingen in geval van arbitrage tussen individuele en collectieve belangen, vooral wanneer een dergelijke beslissing afwijkt van de algemene eisen. (cfr verder voorwaarde 8).

Het is duidelijk dat die punten (maar in hoofdzaak het laatste) vereisen dat dat de persoon belast met die taak heel wat gezag bezit, in de zin die Jean-Pierre Le Goff daaraan geeft, nl een erkende vorm van aanzien ; het deel gezag dat hier nodig is gaat over het vermogen om de collectieve waarden, creativiteit, bekommernis om gelijkheid te belichamen.

VOORWAARDE N° 6 EEN ÉCHTE PLAATS GEVEN AAN EEN ÉCHTE EVALUATIE

De plaats die voorbehouden wordt voor het werk van « bemiddelaar van doorgangspunten » past in het kader van een ruimere dimensie die betrekking heeft op het instellen van een reële **evaluatie**.



Kan een aangepast tewerkstellingsbeleid de strijd aangaan tegen sociale vervreemding?

Wij hebben aan J. Ardoino een absoluut noodzakelijk onderscheid te danken tussen de controle-handelingen en de evaluatiehandelingen. We kunnen daar eenvoudig bij aansluiten en zeggen dat de controle gaat over de verificatie van de conformiteit aan normen die eerder bepaald werden (heeft men gedaan wat men gezegd had te zullen doen?), terwijl de evaluatie het debat opent, een collegiaal overleg is dat gaat over de zin en de waarden van de actie, waardoor het altijd gedeeltelijk open is (doet men wel goed waar men daar voor is?).

Indien men de resultaten van een werk of het door een werknemer naleven van de procedures kan controleren, heeft het geen zin dat men een werknemer evalueert: men denkt met al de protagonisten na over de zin en de waarde van de actie op basis van het geproduceerde effect, de tekens en de vaak vage sporen, die gepaard gaan met de actie.

Een ander verschil tussen beide operaties is dat de controle geprogrammeerd moet worden in de tijd, terwijl de evaluatie van nature niet programmeerbaar is: men evalueert telkens wanneer het nodig is en alleen maar indien het nodig is⁹.

In de meeste gevallen worden beide termen door elkaar gehaald en de praktijken op schadelijke wijze vermengd; men moet bovendien spijtig genoeg toegeven dat **echte evaluatiepraktijken heel zeldzaam zijn**.

In *Le Miroir Vagabond* kunnen evaluatiemomenten aangevraagd worden door de werknemer en ook door zijn chef, het kan hierbij gaan om groepen van verschillende grootte; het voorwerp ervan kan gediversifieerd zijn: functie die toegekend werd aan deze of gene, manier waarop het werk gedaan wordt, te nemen beslissingen over aanpassingen, enz.

Een voorbeeld hiervan wordt ons gegeven met het geval van een persoon die momenteel opleidster is en die in België aankwam als asielzoekster. Ze is naar België gekomen via huwelijk en heeft een moeilijk parcours gekend. In het begin belastte *Le Miroir Vagabond* haar met het geven van opleidingen in asielcentra. Hierdoor werd zij geconfronteerd met haar verleden en kreeg ze een crisis. De vereniging oordeelde dat de confrontatie met haar « lotgenoten » te zwaar was voor haar en heeft dan haar job aangepast door haar veeleer te oriënteren naar opleidingen voor werkzoekenden. Later, nadat de crisis opgelost was, heeft die persoon ten slotte haar beginfunctie opgenomen.

De oprichtster geeft zo in het volgende deel van het interview aan wat ten slotte een volledige en complexe voorziening is binnen de vereniging:

« Er zijn ook grenzen, ja die zijn er. Maar werden die a priori bepaald of worden die geval per geval bepaald, wanneer ze bereikt worden? Ik bijvoorbeeld bepaal ze wanneer ze bereikt worden. [...] Een grens die bijvoorbeeld voor mij belangrijk is, maar die nooit als dusdanig gesteld werd, is wanneer het vertrouwen beschaamd is. Maar vertrouwen, wat wil dat eigenlijk zeggen? Ik zeg hen altijd, aan de mensen: « U kan u vergissen, u kan een stommitieit begaan, u kan..., maar men legt het niet op tafel en men ziet wat men ermee doet ». Je kan zelfs *Le Miroir Vagabond* ergens over willen misleiden of het al gedaan hebben. Maar leg het op tafel en dan werken we eraan. Als je het niet op tafel legt, dan kunnen we niks doen. In dat geval dan is er iets dat niet kan gebeuren, omdat ik niet zie waar je dan aan zou kunnen werken. [...]

9. Zie hierover Jean Blairon, « Quelle politique d'évaluation dans les associations? », in *Intermag*, september 2008; beschikbaar op www.intermag.be, evenals J. Ardoino en G. Berger, *D'une évaluation en miettes à une évaluation en actes*, Parijs, ANDSHA-Matrice, 1989.



Kan een aangepast tewerkstellingsbeleid de strijd aangaan tegen sociale vervreemding?

En vertrouwen is niet transparantie. X bijvoorbeeld is soms een 'arrangeur'. Maar dat is terzelfdertijd net die kant aan hem die zorgt voor heel wat oplossingen voor Le Miroir. [...] Maar hij weet het en hij weet dat ik het weet. Hij zou het kunnen verbergen. Dat wil zeggen dat als je niet wilt dat hij aankomt met zijn manier van doen, zijn manier van functioneren, omdat het toch een deel van hem is, wel dan zal hij het verbergen, en dan staan we er slecht voor. [...] Dat heeft mij al heel wat discussies, en nog discussies en tijd gekost! Dat verandert er helemaal niks aan. [...] Er moet een sterke vertrouwensband zijn. Want men moet er in slagen dat systeem een halt toe te roepen, dat systeem, dat gaat zo maar niet opeens verdwijnen. Het moeilijkste nog is hem de kans bieden het andere potentieel dat hij heeft te gebruiken. »

De plaats die in de vereniging gegeven wordt aan een echte evaluatie komt er in feite op neer te zeggen dat men **binnen de vereniging ook** aan permanente vorming doet, zoals die gedefinieerd wordt door de Franse Gemeenschap. Permanente vorming is de uitvoering van de volgende acties : « De kritische analyse van de samenleving, het stimuleren van democratische en collectieve initiatieven, het ontwikkelen van het actief burgerschap en de uitoefening van sociale, culturele, ecologische en economische rechten in een perspectief van individuele en collectieve emancipatie van de doelpublieken, en culturele expressie ». Daarin vinden we heel het engagement van de internationale traditie van volwassenvorming, welke expressie er volgens de tradities ook aan gegeven werd (utopisch pragmatisme, andragogie, culturele democratie...).

Het opnieuw in de context plaatsen van de tekens en sporen die de actie achterliet, van de uitvoerings- of organisatieproblemen, van de individuele/collectieve samenhang is bijgevolg essentieel, voor de mensen voor wie we werken (zoals hieronder vermeld), maar ook voor de collega's met wie men werkt.

« We zitten dus helemaal niet in een institutioneel systeem waarin men zegt : « We gaan metsers vormen, we gaan de mensen opleiden, tot een behoorlijk beroep, neen ». [...] Voor wat de functie van vormingswerker betreft, daar vind ik me prima in terug omdat het geen opleiding is zoals we indertijd – even karikaturaal voorgesteld – bij de zusters zagen, toen men de mensen terug op het rechte pad wilde zetten. Het is werkelijk vorming waarin men de «legger van een context », is zodat de persoon de mogelijkheid krijgt te worden wat hij wil worden. En wij, wij zorgen alleen maar voor de context, met een open geest en tolerantie ten overstaan van de personen die bij ons komen. En ik denk dat Le Miroir het soort instelling is die, zou ik zeggen, heel goed weerspiegelt wat men ons zegt over het werk van een vormingswerker. Dat is een debat dat ik hier bijvoorbeeld gevoerd heb met artiesten die geen voorstander zijn van het statuut van vormingswerker, die liever het statuut van opbouwwerker hebben. Want zij hebben niet de visie van een vormingswerker, zoals ik die heb. Die toelaat subject te worden. Zij denken dat een vormingswerker iemand is die heel streng is, die gesloten is.

En om nu terug te komen tot Le Miroir, denk ik, in tegenstelling tot wat de mensen ervan denken - het is cool, er is niet echt een vast kader, iedereen stelt zijn kader - neen, er is een kader, dat anders is. Er is een kader. Want ik denk dat als je geen kader stelt, je ook niet voldoende context stelt opdat de mensen erin slagen goed te zijn, en subject te worden. Het kader is dus belangrijk. Maar je moet het kiezen. Je moet het kiezen, maar het is er. Je moet het afbakenen en je moet erover spreken. En ik denk dat le Miroir werkelijk dat evenwicht is tussen maatschap-



Kan een aangepast tewerkstellingsbeleid de strijd aangaan tegen sociale vervreemding?

pelijk werker en artiest-werker. We zijn geen vormingswerkers of artiesten, we zijn misschien « vormingsartiesten ».... Het is dus echt een complementariteit, een evenwicht waardoor de mensen subject kunnen worden en ze niet omgevormd worden tot de mensen die wij willen dat ze zouden worden. »

VOORWAARDE 7 HET AUTHENTIEKE CONTACT ZIJN RECHTMATIGE PLAATS GEVEN

We hebben het reeds verschillende malen gehad over het belang van **relatieve homologie**: wat men buitenuit wil toepassen (in het uitvoeren van de opdrachten die men zichzelf gesteld heeft of die men geaccepteerd heeft) wordt ook zoveel mogelijk binnen de vereniging, tussen de leden, toegepast.

Twee belangrijke opties die weerhouden werden voor het cultureel en sociaal werk hebben ook een weerslag op de strijd die de vereniging voert tegen sociale vervreemding.

Claude Lévi-Strauss vestigde de aandacht op het feit dat de culturele activiteit zich geleidelijk aan verwijderd had van het « authentieke » contact dat de leden van een gemeenschap dagelijks beleven : in de niet-moderne culturen die hij observeerde, wordt de culturele activiteit uitgevoerd door en voor protagonisten die elkaar persoonlijk kennen, zij zit in de talrijke relaties die hen met elkaar verbinden ; de vormgever, bijvoorbeeld, kent zijn opdrachtgevers, zijn publiek en zij kennen hem.

Le *Miroir Vagabond* is van plan deze logica van het authentieke contact opnieuw te herstellen, door te stellen dat de culturele activiteit moet ontplooid worden in een bepaald territorium, voor heel de bevolking die er woont. De artiesten, de opbouwwerkers worden uitgenodigd om te werken met mensen die men kent of kan kennen, om zich 'onder te dompelen' in een gemeenschap waarvan ze deel moeten uitmaken.

Naarmate het artistieke veld aan vrijheid en autonomie won en het theater werd van een investering in de « revolutie van de codes », heeft gelijktijdig daarmee ook de cultuur zich verwijderd van het zoeken naar een sociale verandering (Michel de Certeau had het hierbij over de « zwakke » versie van de artistieke autonomie), wat Le *Miroir Vagabond* eveneens verwerpt.

Voor de vereniging is er geen rechtmatige culturele actie zonder koppeling aan een wilskrachtige sociale verandering, en geen rechtmatige sociale actie die niet in de lijn ligt van cultureel werk.

Christine Mahy stelt dit duidelijk wanneer ze heeft over het begin van haar actie en haar ontmoeting met Daniel Séret:

« En het was rond '83-'84 dat ik ook Daniel kruiste op het terrein, maar hij heeft een andere ingang, hij, hij heeft een artistieke opleiding, hij deed Saint Luc in Luik, en hij vond dat « kunst ten dienste van de bevolking moet staan, en dit dan vooral op het platteland », vertrekkende van het principe dat het platteland altijd « een tekort aan » contact had met cultuur. Over het algemeen verlieten de mensen het platteland om, voor cultuur, naar de stad te trekken. En daarenboven zei hij dat zijn hand in zekere zin ten dienste stond van de stem van de mensen, om creatief te



Kan een aangepast tewerkstellingsbeleid de strijd aangaan tegen sociale vervreemding?

zijn. [...] en sinds ik vrijwilligerswerk doe, sinds zo'n twee, drie jaar, heb ik snel begrepen dat ik in het begin copy-paste gedaan had van de communautaire ontwikkelingsmodellen waarover je in de stad hoorde spreken. En ik vond: « ze hebben behoefte aan alfa, georganiseerde naschoolse opvang ». Ik had op de mensen geprojecteerd wat me normaal leek qua behoeften. En al heel snel, door contact met de bevolking, evolueerde ik naar het ontmoeten van en luisteren naar mensen. Dat betekent niet dat er geen lessen Frans of dergelijke zaken meer waren, dat beantwoordde immers aan de behoeften. Maar het was dat niet wat de mensen, wat ze me zegden. Wanneer ik naar de mensen toe ging, wanneer ik ze thuis ging opzoeken, bleek dat het grote nadeel, als er al een nadeel was, veeleer het feit was dat ze weinig erkenning kregen voor wat zij zijn, als individu. En dit zowel voor mensen uit de Turkse gemeenschap, als de Belgen uit de minderbedeelde milieus van de wijk. Zich buitengesloten voelen in Marche, in een volledig geïsoleerde wijk, buiten het centrum, weinig gelegenheid hebben om zowel sociale, socio-economische als culturele relaties uit te bouwen. Ik was dus al snel ontevreden met het sociale, zelfs collectieve antwoord. En zeggen : « Ja, het is niet nutteloos Franse lessen, naschoolse opvang en dat allemaal te doen, maar eigenlijk is het dàt niet wat de mensen zeggen ». [...] En toen heb ik bij mezelf gezegd dat waar ze over spraken, dat ze het eigenlijk over cultuur hadden. Of het nu gaat om de cultuur van herkomst of de mogelijkheid zich te uiten, of de mogelijkheid om deel te nemen aan een gemeenschapsleven, als men cultuur maar in de ruime zin van het woord neemt. En eigenlijk heb ik toch een beetje met hen geleerd het woord cultuur in die ruime zin te zien, dwz zowel antropologische cultuur, diegene die men draagt en waarvan het nodig is die te laten bestaan voor zichzelf en te laten erkennen door de collectiviteit. En dan ook hoe men zich uit, hoe men zich kan projecteren in iets artistieks, enz., hoe men interesse kan hebben voor de cultuur. »

Dit belang van het « authentieke contact » kon natuurlijk, met het oog op een minimumhomologie, alleen maar intern uitgeoefend worden en ook omdat de vereniging zich geëngageerd heeft in het tewerkstellingsbeleid dat wij trachten te analyseren.

Net zoals op veel andere werkplaatsen vindt men bij *Le Miroir Vagabond* natuurlijk ook participatieprocessen (formele vergaderingen van uiteenlopende aard); er wordt natuurlijk speciaal belang gehecht aan de voortgezette vorming van het personeel. Vanzelfsprekend zal men er, zoals elders, begeleiding vinden in de werking van de nieuwe werknemers, het aanduiden van referentiepersonen, enz.

Er moet hier echter wel op gewezen worden dat er ingezien wordt dat de informele acties uiterst belangrijk zijn, beschouwd worden als een vereiste investering opdat wat zou kunnen komen werkelijkheid zou worden.

De wijze waarop de ruimte georganiseerd is, draagt bijvoorbeeld bij tot de mogelijkheid van dergelijke contacten : de werkstations worden niet op individuele basis toegekend, maar worden opgedeeld in varieerbare configuraties ; een grote polyvalente zaal is multi-functioneel (zaal voor de opleidingen, de pauzes, enz..) en biedt veel mogelijkheden voor ontmoetingen.

Zoals het ons met een zekere zin voor humor gezegd werd : « *En zoals u ziet is het hier nogal klein voor veertig mensen. Dus kunnen we niet anders dan elkaar op de tenen trappen. Maar dan zeggen we wel 'sorry' !* ».



Kan een aangepast tewerkstellingsbeleid de strijd aangaan tegen sociale vervreemding?

De informele tijd maakt deel uit van de tijd voor actie, zoals deze werknemers ons laten opmerken:

« [...] Tijdens de lesuren ben ik altijd ter plaatse om te zorgen voor het onthaal van de lesgevers, de leerlingen. Want ik zorg zowel voor het pedagogisch, als het administratief luik en dus ben ik ter plaatse wanneer er les is. [...] In Le Miroir is onze filosofie om veel in te zetten op het onthaal, op het welbevinden van de mensen en dus ben ik daar een half uur vóór het begin van de lessen om de mensen te kunnen opvangen, met hen te kunnen spreken, want men weet wel dat de belangrijkste zaken vaak tijdens informele contacten gezegd worden. En daarom is het belangrijk daar ter plaatse te zijn. »

« Een opleider die op tijd komt, is voor mij al te laat. De groep is al hier van 's morgens vroeg, wij zorgen voor hun onthaal voor 9 uur, als de opleider om 9 uur aankomt, is hij daar dus niet als zijn leerlingen aankomen, is hij daar niet om even te luisteren wanneer er bijvoorbeeld een probleem is. Wanneer je daar bent, wanneer je een kopje koffie drinkt, dan toon je dat je aanwezig bent en dat je beschikbaar bent. »

Vanzelfsprekend is de informele tijd even belangrijk voor de onderlinge relaties van de werknemers.

Op die manier kan er enerzijds een spontane sociale verbondenheid ontstaan, zoals het in het handvest van de vereniging staat:

« De « goed georganiseerde » Diversiteit laat zoveel mogelijk mensen toe om via werkgelegenheid en/of burgerlijk engagement actief Deel te Nemen aan de collectieve organisatie van een samenleving, *aan het produceren van het sociale* en daardoor ook aan een *Spontane Sociale Verbondenheid* veeleer dan aan een georganiseerde sociale verbondenheid « uit noodzaak » door het sociaal beleid ».

Het is anderzijds gedeeltelijk ook op die manier dat iedereen « heel de weg kan afleggen » die nodig is voor het begrijpen en toepassen van de oriëntaties en de sociale en culturele praktijken van de vereniging; de gedelegeerd-bestuurster herinnert er ons aan :

« Dus zelfs wanneer er grote teamvergaderingen zijn en er informatie gegeven moet worden over iets, een detail, dan herhaal ik heel de uitleg. [...] ik weet dat er heel wat mensen dan weer "bij" zijn, eerst en vooral mensen die er nog niet zo lang zijn, of die minder potentieel hebben, of die het misschien driemaal al gehoord hebben maar dat het pas de vierde keer is dat... [...] Ik vind dit persoonlijk fundamenteel ook qua methode. Niet zuinig zijn met het opnieuw uitleggen. [...] ik denk dat veel zaken passeren via dagelijkse dingen, kleine dingen, in de toepassingen, en dus geef ik opnieuw heel de uitleg. Waarom, de zin ervan. En ja, het is zwaarder, ja, het is langer. [...] ik heb het echt nodig opnieuw de weg af te leggen, als er hier een vergadering is, te zeggen: «Ziezo, kent iedereen iedereen ? » en dat ze ook iets kunnen zeggen. [...] Ik vind dat iedereen zo vlug mogelijk terug 'bij' moet zijn. Iedere keer als er iemand nieuw bijkomt in het team van Le Miroir, hij moet heel het parcours afleggen. En hoe groter de groep is, hoe moeilijker, hoe ingewikkelder het parcours is voor de nieuwkomer. Toen we met vijf waren en er iemand nieuw bij kwam, toen was het helemaal niet hetzelfde. Je moet er dus des te meer aandacht aan besteden en niet denken: « dat zal wel vanzelf gaan ». Dat zal niet vanzelf gaan, dat is nooit vanzelf gegaan. Behalve voor iemand die iets sterker in zijn schoenen staat, ja, dat kan gebeuren, maar het is [meestal] het tegenovergestelde. »



Kan een aangepast tewerkstellingsbeleid de strijd aangaan tegen sociale vervreemding?

VOORWAARDE 8 VARIABLE, MAAR RECHTVAARDIGE REGELS AANDURVEN

Het opstellen van variabele regels al naargelang de persoon, maar rechtvaardig voor de gezamenlijke werking is in het interne taalgebruik van de vereniging verwant met het debat tussen gelijkheid en billijkheid, waarbij de vereniging in haar praktijk voorrang geeft aan de tweede pool.

Als voorbeeld voor dit debat kan men de praktijk van de gedifferentieerde uurroosters nemen, die regelmatig terug opduikt als oorzaak van spanningen. De individuele dagroosters worden in de inkomhal van het gebouw van de vereniging uitgehangen. Personen die op het eerste zicht identieke functies hebben, kunnen andere uurroosters krijgen ten gevolge van hun persoonlijk parcours binnen en buiten de vereniging. Dat komt dus neer op het principe « van ieder volgens zijn mogelijkheden, voor ieder volgens zijn behoeften ». Verwijzend naar het Handvest, herinnert een van de co-direceurs eraan dat « *we allemaal op een plaats zijn met verschillende mensen met hun kwetsbaarheden. Ik weet wel niet of het er zo in gezegd wordt, maar daar komt het op neer* ».

De relatie met de groep wordt op die manier voor iedereen geïndividualiseerd : geval per geval, in functie van elke situatie apart (zowel van de groep ten overstaan van het individuele geval als van het individuele geval naar de groep toe).

Zo is er bijvoorbeeld het concrete geval van iemand die niet in staat is regelmatig een urenstaat in te vullen. Zoals een van de oprichters uitlegt moet men aanpassen en moet men zich aanpassen om een nieuw evenwicht te kunnen vinden tussen individu en groep en voor de groep zelf:

« Mensen die hun papieren niet kunnen invullen, zijn dat dan valsspelers omdat ze niet doen zoals de anderen? Is het niet aanvaardbaar omdat dit toch het minimum is dat een werknemer zou moeten kunnen als hij wil werken, nl zijn uren opschrijven. Of is het een andere aanpak om te zeggen: « Wel, jij noteert die zelf niet, iemand anders zal die voor jou noteren. ». Ofwel : « Jij hebt nooit uren teveel, jij hebt nooit uren te weinig, dus vullen we voor jou een standaardlijst in ». Maar ondertussen zeg je wel tegen de rest van de ploeg die wel de papieren kan invullen: «Jullie vullen die papieren in. ». Vermits rechtvaardigheid betekent dat iedereen... Er zijn heel wat dingen gemeenschappelijk voor iedereen. Iedereen die het kan, want het is normaal dat ze het kunnen, waarom zou het een probleem worden om het te doen? We zitten dus niet meer in de logica van «Ja, maar ik ben niet gelijk aan die andere, kijk dan, hij vult zijn papieren niet in. ». Waar zit het probleem? Want dat is de logica. Het is trouwens nog veel ingewikkelder om een oplossing te vinden voor de persoon die zijn papieren niet invult. Het is geen probleem voor diegenen die het zelf kunnen, het is een probleem voor de ploegverantwoordelijke en de persoon die zijn papieren niet invult. En dat blijft een probleem. En je moet een oplossing vinden. Ga je beslissen iemand te ontslaan omdat dit nu net niet gaat? Of ? [...] »

De oprichtster van de vereniging heeft ons nog een ander voorbeeld gegeven van het maken van variabele, maar rechtvaardige regels, nl twee beslissingen (positief in het ene geval, negatief in het andere) die zij zelf genomen heeft over twee aanvragen voor punctueel telewerken. Bij het nemen van een dergelijke beslissing wordt altijd rekening gehouden met de



Kan een aangepast tewerkstellingsbeleid de strijd aangaan tegen sociale vervreemding?

persoon in zijn globaliteit en zijn individualiteit (zowel voor zijn mogelijkheden, zijn eventueel zwakke punten als de verplichtingen die hij eventueel heeft); het is de verantwoordelijke die analyseert en in fine beslist over het in te nemen standpunt. De verantwoordelijke evalueert en beslist in fine welk standpunt er ingenomen zal worden.

Een werknemer legt het ons uit op zijn manier :

« Voor mij betekent gelijkheid dat elke mens zijn plaats kan vinden binnen de samenleving via verschillende middelen, waaronder het werk. En als men dan geen rekening houdt met alle elementen, zullen die mensen nooit opnieuw een plaatsje vinden in de maatschappij. En dus tussen haakjes gezegd, als je toelaat dat er voor sommigen een verschil is, dan win je erbij globaal gesproken bij. Want op die manier gaan die mensen eruit geraken. Terwijl als je van iedereen hetzelfde zou eisen, tegen dezelfde voorwaarden, er mensen zijn die er niet uit zouden geraken.

[...] Ik vind dat je soms verschillen moet toestaan in het reglement om iemand toe te laten eruit te geraken. Ja, want die persoon heeft misschien een andere levenswijze dan wij. »

Het potentieel variabele karakter van bepaalde regels is slechts mogelijk omdat de beslissingen duidelijk genomen worden door de verantwoordelijken en de directie. Zoals de twee co-directrices het ons herinneren:

« [het moet] herhaald worden dat wij met zelfbestuur werken, het is niet omdat wij in de socio-culturele sector werken dat iedereen zomaar beslissingen kan nemen... en alles in vraag kan stellen. »

VOORWAARDE 9 DIVERSITEIT VAN TOEKOMSTVORMEN BEVORDEREN

Om een dergelijke relatieloga te volgen, moet je ook kunnen aanvaarden dat er ook niet-aanpassingen kunnen zijn, in welk geval die persoon nooit op zijn plaats zal zijn in de instelling. Het kan ook een slechte zaak zijn die persoon er koste wat het kost te willen houden. De directeurs, zowel de vroegere als de nieuwe, geven ons voorbeelden van mensen die *Le Miroir* verlaten hebben omdat bepaalde zaken hun *niet meer* lagen, niettegenstaande hun eventueel enthousiasme in het begin bij de vereniging.

Sommige onder hen hebben elders mooie posities kunnen vinden, in een soms meer traditioneel kader. Bepaalde gevallen doen aldus vragen rijzen:

« « Ik heb iemand in gedachte. Dat is iemand die vaak van functie veranderd is. We hebben praktisch alles geprobeerd. De vraag bij de coördinatie was : hebben we nu niet alles geprobeerd? Zelfs als die persoon zegt dat hij zich niet goed voelt, moet hij dan niet elders gaan kijken, andere dingen ontdekken die misschien meer aansluiten op hoe hij is. Hij zegt iedere keer dat hij niet op zijn plaats is, men vraagt zich dan tenslotte toch af of wat wij doen hem echt helpt ? ».

In de gevallen waarin de beroepsrelatie moet worden stopgezet, zoekt de vereniging samen met de persoon die dit wenst hoe het « weggaan » het best kan verlopen en welk traject hij later zal volgen.



Kan een aangepast tewerkstellingsbeleid de strijd aangaan tegen sociale vervreemding?

Het is van belang erop te attenderen dat de vereniging zowel voorstander is van de opvatting van werken bij de vereniging om ervaring op te doen en als springplank om op weg te geraken, dan als van het zoeken om een duurzame baan te creëren binnen de structuur zelf, waarbij iedereen logisch gezien de keuze heeft:

« *« Maar het is nu net zo gediversifieerd, er zijn er die al komen met een zekere bagage, terwijl er andere zijn die nog niks hebben. Er is niet echt een beleid. Er is het luik van de wedertewerksstelling waarin men werkelijk eraan werkt zodat de mensen daarna ergens anders kunnen verdergaan, maar vaak behoudt men ze soms ».* (...) « *Daarom geven we ook zoveel mogelijk contracten van onbeperkte duur, zelfs al weten we dat de middelen voor beperkte duur zijn. Om de mensen een gevoel van zekerheid te bieden en om twee of drie maanden voor het einde van deze subsidie te bedenken dat er gezocht moet worden naar middelen om deze post te verlengen.* ».

Een van de geïnterviewden maakt van deze mogelijkheid om naar ergens anders door te stromen het belangrijkste kenmerk van de vereniging: « *Ik zie le Miroir zo een beetje als een structuur die de mensen naar de rand van het nest brengt. In die zin dat men er kan groeien en evolueren naar andere projecten, andere aspiraties, en daarna gaat men ergens anders verder, dat is het. Het is een ervaring, een plaats waar men heel wat kan leren en een plaats waar men zichzelf kan uittesten.* ».

Door verantwoordelijk te zijn voor het zoeken naar « zo gestabiliseerd mogelijke situaties » voor mensen in moeilijkheden steunt de vereniging het creëren van samenhangende structuren (zoals de vzw *Clair et Net*) of het uitwerken van een partnerschap met anderen (dat is het geval van het team sociaal tolken dat aansloot bij een openbaar partnerschap).

VOORWAARDE 10 EEN WERKELIJKE ONDERNEMINGSLOGICA TOEPASSEN

Wij hebben in een van de citaten hierboven kunnen zien dat de strijd tegen vervreemding in bepaalde gevallen de vereniging kon leiden tot het zoeken naar middelen om de situatie van iemand te stabiliseren wanneer dit relevant blijkt.

Het gaat daarbij om een echt ondernemingslogica die niet zo courant is op het niveau van de sector van de socio-culturele verenigingen ; die wordt vaak miskend, zelfs argwanende bekeken.

In het begin van deze studie zagen we dat de actor van het verenigingsleven in heel ruime mate bijdraagt tot de productie van de voorwaarden voor elke productie, terwijl die bijdrage te weinig geïdentificeerd, herkend en trouwens betaald wordt (dit is een van de hoogste plaatsen van de huidige exploitatie). Ter aanvulling moet nu gezegd worden dat als drie grote actoren zo de samenleving produceren (de maatschappelijke actor, de openbare actor en de handelsactor) door coöperaties en conflicten, elk van die actoren in variabele proporties de logica's van de andere actoren opneemt in zijn werking, door elke keer van die interne relaties een creatieve singulariteit te maken.

De hier bestudeerde vereniging draagt, via zijn eigen engagementen, duidelijk bij tot opdrachten van algemeen belang; daar slaagt ze in door een niet op winst gerichte ondernemingsgeest



Kan een aangepast tewerkstellingsbeleid de strijd aangaan tegen sociale vervreemding?

te mobiliseren, zonder dewelke het niet mogelijk zou zijn het tewerkstellingsbeleid te ontwikkelen dat wij hier beschreven hebben.

Deze ondernemingsgeest wordt met name gekenmerkt door de volgende elementen:

- Een sterke investering in onderzoek: reflexief en kritisch afstand nemen, de actie op zich, het uitvinden van nieuwe oplossingen zijn sleutelementen voor het welslagen van de ontmoeting van een sociaal en cultureel beleid gekoppeld aan een rol die opgeëist wordt in de strijd tegen de vervreemding.
- Het zoeken naar significante schaalvoordelen; het gaat hier helemaal niet om, zoals sommigen zouden kunnen denken, het « tweemaal bekomen van subsidies » voor hetzelfde werk. Integendeel, dank zij de diversiteit van de acties, de beroepsprofielen, de opdrachten, de sectoren waarin we actief zijn, productiviteitswinst te realiseren in het ontwerpen zelf van de acties, door te steunen op hun transversaliteit. Deze term moet begrepen worden in de twee betekenissen die Félix Guattari eraan geeft : een praktijk van het « enten » van een element in een ander ; de wil om zich op de kruising te bevinden van verschillende domeinen, elementen, sectoren (tegelijkertijd in en in dergelijke elementen en nooit uitsluitend in dat element tussen andere).

Na onderzoek van een synthesesetabel van de bestanddelen van het beleid ter bestrijding van maatschappelijke vervreemding zoals *Le Miroir Vagabond* voert, zullen we zien dat een betere erkenning door de overheidsinstanties van de band tussen ondernemingslogica zeker een faciliterende voorwaarde zou zijn voor de maatschappelijke actor.



Kan een aangepast tewerkstellingsbeleid de strijd aangaan tegen sociale vervreemding?

SYNTHESETABEL

| | |
|--|---|
| <p>Doelstelling van actie van de vereniging en politieke oriëntatie hiervan</p> | <p>De vereniging zet zich in voor het bestrijden van de desagregatie van drie collectieve soiale dragers en hun verbanden: sociale bestaans-/tewerkstellings-/interactiezekeerheid; deze desagregatie is de oorzaak van een tendens tot maatschappelijke vervreemding die veel te veel mensen treft.</p> <p>Deze strijd stemt overeen met een beleid dat individualisering en wederkerigheid koppelt.</p> |
| <p>Relevantie van de actor van het verenigingsleven hierin</p> | <p>De actor van het verenigingsleven speelt een belangrijke rol als producent van de voorwaarden voor elke productie (productie van bepaalde componenten van het cultureel kapitaal).</p> <p>Hij speelt deze rol door zichzelf een inspanning tot homologie op te leggen tussen zijn externe acties en zijn interne werking.</p> <p>Hij schept aldus de voorwaarden voor een echte wederkerigheid tussen zijn behoeften en die van de mensen die verveemd geraakten van tewerkstelling.</p> |
| <p>De 10 uitvoerbaarheidsvoorwaarden voor een dergelijk engagement</p> | |
| <p>1. Aangepast doel, bewust van de obstakels</p> | <p>Het doel is bij te dragen tot het aanbieden van een zo gestabiliseerd mogelijke situatie aan een maximum van personen, rekening houdend met vier voorzienbare moeilijkheden:</p> <p>het beheren van de spanning tussen het potentieel van de personen en hun zwakke plekken;</p> <ul style="list-style-type: none"> • de noodzaak om een proefperiode te geven die lang genoeg is; • de noodzaak om de samenhang van het individuele en het collectieve te beheren; • de noodzaak om gezamenlijk te slagen in het uitvoeren van de opdrachten van de vereniging en haar strijd tegen de sociale vervreemding. |
| <p>2. Ter beschikking stellen van een diversiteit aan benaderingswijzen en trajectmogelijkheden</p> | <p>Het is mogelijk in contact te treden met de vereniging via een vrijwilligersovereenkomst, door deel te nemen aan haar activiteiten, via diverse contractvormen.</p> <p>Er werd geen lineariteit vastgesteld voor het er afgelegde parcours.</p> <p>De vereniging is op die manier een plaats waar een heel grote diversiteit van personene, situaties, belangen samenkomen.</p> |
| <p>3. Instemmen met de waarden als kernpunt</p> | <p>Het toetreden tot de vereniging gebeurt niet via het opmaken van een balans van de vaardigheden, maar op basis van de vaststelling van gedeelde waarden en het bestaan van een reële mogelijkheid tot wederkerigheid.</p> <p>Het handvest van de vereniging is een efficiënt hulpmiddel, des te meer daar het mogelijk is de waarden ervan te ontdekken en te ervaren in de praktijk.</p> |
| <p>4. Een evolutieve organisatie door aanpassingen</p> | <p>De werkorganisatie laat talrijke wijzigingen toe:</p> <ul style="list-style-type: none"> • mogelijkheid om over te schakelen naar andere functies, sectoren, teams; • mogelijkheid om het collectief gedeeltelijk te herorganiseren; • openheid van de waarnemingen en creëren van een gamma mogelijkheden bij het individu. <p>Twee « derde scheidsrechters » worden gemobiliseerd voor die potentiële aanpassingen : de vereisten van de opdrachten ; de noodzaak voor de vereniging om een « indeling die stand houdt ».</p> |



Kan een aangepast tewerkstellingsbeleid de strijd aangaan tegen sociale vervreemding?

| | |
|---|--|
| <p>5. Het werk van de privaat/professionele grenzen</p> | <p>Rekening houden met de « verplichte tijden » in het leven van de personen in moeilijkheden.</p> <p>Rekening houden met de terugkerende zwakke plekken.</p> <p>Drie vereisten voor de verantwoordelijken :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. in staat zijn op het ogenblik van de interpellatie te reageren; 2. in staat zijn tijd te geven aan de tijd s; 3. weerstaan aan het uitstallen van het privé leven. <p>Bestaan in hun hoofde van de functie van « facilitatoren van de doorgangspunten ».</p> |
| <p>6. Bestaan van een echte evaluatie</p> | <p>Werken op de effecten, tekens en sporen.</p> <p>Iedereen de mogelijkheid om een evaluatie aan te vragen.</p> <p>Belang van permanent werken aan het recontextualiseren.</p> |
| <p>7. Belang van « authentieke contacten »</p> | <p>Het belang hiervan wordt geïnspireerd door de opvatting van wat cultureel werk en maatschappelijk werk (kunnen en moeten) zijn.</p> <p>Het geeft een significante plaats aan het informele in de organisatie van werktijd en ruimte.</p> |
| <p>8. Bestaan van variabele, maar rechtvaardige regels</p> | <p>Bestaan van individuele variabelen in een context van collectieve rechtvaardigheid.</p> <p>Rechtvaardigheid meer dan gelijkheid.</p> <p>Rol van de beslissende macht.</p> |
| <p>9. Diversiteit van toekomstvormen</p> | <p>Diverse evolutievormen zijn mogelijk:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ervaring als springplank naar buiten toe; • interne stabilisering; • creëren van nieuwe structuren; • het uitbouwen van volkomen nieuwe partnerschappen. |
| <p>10. Een ondernemingslogica</p> | <p>Bestaan van een echte ontwikkelingslogica.</p> <p>Sterke investering in het onderzoek.</p> <p>Constant zoeken naar significante en pertinente schaalvoordelen.</p> |



Kan een aangepast tewerkstellingsbeleid de strijd aangaan tegen sociale vervreemding?

HOOFDSTUK 6 WELKE ELEMENTEN ZOULDEN HET ONTWIKKELEN VAN EEN DERGELIJK BELEID VERGEMAKKELIJKEN?

Onze studie koos voor een resoluut empirische aanpak : niet nadenken over wat zou kunnen of moeten zijn (door zich op het niveau van het systeem te plaatsen), maar door op zijn minst toch te zien wat er reeds werkt. Wij hebben dus trachten te begrijpen welke verbanden er opgebouwd worden door een bepaalde vereniging die zich inzet voor het bestrijden van sociale vervreemding, zoals we kunnen vaststellen in haar tekst « *Tous employables, car tous en capacité de participer à la production du social* » (Iedereen inzetbaar, want iedereen is in staat deel te nemen aan de maatschappelijke productie).

Op het einde van deze studie kunnen wij in een eerste fase slechts bevestigen – en dat is al veel – dat dit project effectief mogelijk is, dat het met een significant succes uitgevoerd wordt op verschillende niveaus (voor de betrokken personen, voor het verenigingscollectief, voor het doelpubliek van deze opdrachten, voor de aldus lokaal geproduceerde samenleving).

In een tweede fase moet de mogelijkheid/pertinentie overwogen worden van het uitbreiden van dit type van praktijk en deze « rol » in de bestrijding van sociale vervreemding. Het gaat om een relatief delicate kwestie vermits zij oproept om binnen de grenzen van de uiterste nauwkeurigheid te blijven die toegestaan wordt door de analyse van een empirische basis, zonder er zich evenwel ten onrechte toe te beperken.

Er moeten vooral twee klippen vermeden worden: laten geloven dat de bestudeerde vorm op dezelfde manier kan/moet gereproduceerd worden; laten denken dat andere pogingen, die in feite heel talrijk zijn, niet gegrond zouden zijn : de ontwikkeling van de sociale economie, de pogingen om de handelsactor zelf aan te passen (zoals een recruitering die zich, via de actie van de bemiddelaars, toespitst op de strikte competenties die voor de betrekking vereist zijn en niet op het curriculum vitae), de diverse initiatieven van de overheden, enz.

De aldus gestelde vraag naar uitbreiding kan opgesplitst worden in twee deelvragen:

1. Is er in de gediversifieerde cocktail van initiatieven ter bestrijding van sociale vervreemding een speciale plaats die de maatschappelijke actor kan/moet innemen door zich te inspireren op de hier bestudeerde vorm?
2. Welke elementen zouden het opnemen van een dergelijke verantwoordelijkheid kunnen vergemakkelijken?

EEN BIJZONDERE PLAATS VOOR DE MAATSCHAPPELIJKE ACTOR?

Zoals men weet heeft de institutionalistische stroming veel belang gehecht aan de studie van de collectieve dynamieken; de sociologie van actor-netwerk heeft zelfs van de aaneenschakeling van verenigingen (dit keer in de zin van 'in verbinding stellen') de constitutieve vorm van de maatschappelijke productie gemaakt (dus van de maatschappelijke verandering).



Kan een aangepast tewerkstellingsbeleid de strijd aangaan tegen sociale vervreemding?

De problemen van de sociale vervreemding – verlies van de bevestigende sociale interacties; verlies van de band met de samenleving door de gedeeltelijk altruïstische en creatieve bijdrage die het werk is; verlies van bestaanszekerheid – zijn erg zwaar, des te meer daar ze tegenwoordig de neiging hebben om een generationele lotsbepaling in te houden (de ontberingen die de vervreemding met zich meebrengt kunnen spijtig genoeg van generatie op generatie « doorgegeven worden »).

De positie van **actor** hierin bestaat, om de mooie formulering van Pierre Bourdieu lichtjes aan te passen, enerzijds uit het ont-doen/uit elkaar halen van wat het sociale gedaan heeft en anderzijds uit het herdoen wat het uit elkaar gehaald heeft. Zoals we konden zien bestaat dit voor mensen die vervreemd geraakt zijn van elke tewerkstelling ten gevolge van zware tegenslagen in hun leven vooral uit het vrij aan het werk zetten van de percepties en aan het beleven van gediversifieerde affects die de kracht van het bestaan versterken. De formele verwerving van vaardigheden sluit aan bij dit ruimere werk buiten hetwelke het maar weinig kansen heeft om zich voor te doen.

In dit geval is de actor de persoon die een nieuwe omgeving kan aanbieden voor dit werken aan creatie (op de percepties) en mobilisatie (op de affects).

Het is nu het geschikte ogenblik om te herhalen dat wat kenmerkend is voor een verenigingsdynamiek die naam waardig, juist die dimensies zijn die raken aan zo'n werk van creatie en mobilisatie.

Een daadwerkelijke verenigingsdynamiek is inderdaad altijd gebaseerd op een intense ontmoeting van personen die aanvaarden « hun lot te verbinden » (de term vereniging moet dus in de volle betekenis van het woord gezien worden) op basis van een weigering van het zijn (pregnante dimensie van affect) : onbehagen ten overstaan van de ontoereikendheid van het heden, gevoel een fundamentele waarde te verliezen, enz.

Dit affect wordt verwoord in een kristische argumentatie (Luc Boltanski herinnert eraan dat de kapitalistische maatschappijen het verwijt kunnen krijgen dat er een gebrek aan vrijheid, authenticiteit, gelijkheid en solidariteit heerst : dit zijn de « bronnen van kritiek » die elke weerstand of tegenmacht mobiliseert); wanneer deze argumentatie geconsolideerd is, leidt ze tot het bedenken, doen bestaan, in daden omzetten van wat men « gerealiseerd » (gezien en aanvoeld) heeft als mogelijk. De verenigingsdynamiek wordt altijd naar voor getrokken door wat wij voorstelden een « **passie voor realiseren** » te noemen : het komt erop aan in de wereld een mogelijke werkelijkheid te laten plaatsvinden, die voldoende sterk is opdat men zou beslissen verder « zijn lot eraan te verbinden » om het in te stellen.

Dit stichtersengagement in een « werk » leidt er ook toe bijzondere handels- en levenswijzen te aanvaarden binnen in de vereniging : dit is wat wij de relatieve homologie noemen (om leefbaar te zijn mag de homologie nooit totaal zijn). Voor veel verenigingsdynamieken betekenen deze handels- en levenswijzen het herbekijken van de **communalistische** erfenis, met name zijn streven naar billijkheid (de werknemer moet de integrale begunstigde zijn van de vruchten van zijn arbeid en moet genieten van een aan zijn behoeften aangepaste bestaanszekerheid), het bevorderen van de individuele vrijheid en de collectieve autonomie, het investeren in opvoeding en kennisproductie (dit waren de kernpunten van het programma van een zekere Pierre Denis, dat goedgekeurd werd door de Commune van Parijs).

Kan een aangepast tewerkstellingsbeleid de strijd aangaan tegen sociale vervreemding?

Men kan dus stellen dat de verenigingsdynamiek in zijn bestanddelen zelf, « potentieel » actiecapaciteiten bevat die vereist zijn voor de kwestie van de sociale vervreemding.

Maar aan deze redenering moeten toch onmiddellijk twee restricties toegevoegd worden :

1. Onze argumentatie sluit geenszins iets uit: de verenigingsdynamiek produceert actiecapaciteiten en niet **de** actiecapaciteiten ; ze is trouwens beperkt per definitie, vermits ze gebaseerd is op een **ontmoeting**, en bijgevolg een beperkte functionering vermits ze bijzonder, uniek is. Dit kan dus slechts werken op een vrije, vrijwillige basis.
2. Deze vrijwillige basis hang, volgens ons, af van een wederkerige inbreng (van de instelling naar de personen bedreigd door vervreemding, van die personen naar de instelling toe) die mogelijk en nodig is.

Onze studie lijkt erop te wijzen dat men steeds meer tot deze overtuiging inzake wederkerigheid komt als **de homologie die aan de basis ervan ligt, verbonden is met het zwaartepunt van de vereniging.**

Voor *Le Miroir Vagabond*, wordt dit zwaartepunt, dat geïncarneerd wordt door opbouwwerk en vormgeving, gedefinieerd door de hybridisatie van de culturele en de sociale actie.

Wij stellen dat elke vereniging die zich door een « ondernemend » tewerkstellingsbeleid actief wenst te engageren in de strijd tegen sociale vervreemding moet kunnen steunen op een diepgaande reflectie over wat nu effectief zijn zwaartepunt is en over het type homologie dat deze vereniging kan nastreven.

DRIE FACILITERENDE VOORWAARDEN

De erkenning van de functie van « bemiddelaar van de doorgangspunten »

Wij hebben gezien dat de specifieke problemen bij het onthaal binnen een professionele structuur voor mensen die zware existentiële moeilijkheden gekend hebben, logisch waren en dat ze eventueel pas opgelost konden worden in het werkkader zelf , dat verschillende proefmogelijkheden biedt doorheen dewelke langzaam aan een « potentieel » naar boven komt dat tot nu toe latent was gebleven. De verantwoordelijken moeten dan ook een speciale beschikbaarheid hebben.

De heel sterke individualisering van het management gaat gepaard met taken van justificatie, compromissen, onderhandelen, contextualisering bestemd voor het collectief.

Wij hebben voorgesteld deze functie « bemiddeling van de doorgangspunten » te noemen, functie waarvan men niet moet denken dat ze aan één bepaalde persoon toevertrouwd wordt : het gaat eerder om velerlei taken die al naargelang de noodzaak op variabele en niet geprogrammeerde wijze verdeeld worden.



Kan een aangepast tewerkstellingsbeleid de strijd aangaan tegen sociale vervreemding?

Het is dan ook gerechtvaardigd aan de overheid te vragen deze specifieke functie te erkennen, tenminste toch op het niveau van een voltijds directie equivalent, op basis van bijvoorbeeld een minimum aantal aldus gecreëerde jobs.

Een speciaal statuut voor de mensen die het risico nemen op tewerkstelling?

De tijdsduur is een sleutelement om te hopen te kunnen « ont-doen/uit elkaar halen wat het sociale gedaan heeft en te kunnen herdoen wat het uit elkaar gehaald heeft » in de loop van het vervreemdingsproces.

Het gaat hierbij om twee verschillende en complementaire tijdsduren:

1. De tijd die nodig is voor de **benadering**, waarvan we gezien hebben dat die velerlei vormen kan aannemen;
2. De tijd van een **experiment** binnen de vereniging, waardoor het mogelijk kan worden een potentieel te voorschijn te zien komen, en toch minstens gedeeltelijk de zwakke plekken te overschrijden die de wisselvalligheden van het leven hebben kunnen veroorzaken, en dan binnen de vereniging of elders een zo stabiel mogelijk toekomst te overwegen.

Zou het niet nuttig zijn indien een **speciaal statuut** het mogelijk zou maken die twee perioden binnen een vereniging op elkaar te laten aansluiten?

Gezien de lessen die getrokken kunnen worden uit de analyse van de ervaring van *Le Miroir Vagabond*, die trouwens bevestigd worden door meer dan één andere waarneming, komt het ons voor dat men daarbij moet denken aan het creëren van een bijkomend statuut, dat toegevoegd moet worden aan het reeds bestaande pakket.

Er moet veeleer gezocht worden naar een oplossing voor de volgende tekortkomingen:

- er bestaat geen facilitator-statuuut dat eenvoudigweg gebaseerd is op de reële kracht van de verenigingsdynamiek, namelijk de **ontmoeting** tussen een **persoon** die zich wenst te engageren en de strijd die de **vereniging** levert; alles wordt gedomineerd door de categorieën, de bureaucratische voorwaarden, diploma's, definities van « doelstellingen »; het vermogen van de maatschappelijke actor om een voluntaristisch beleid voor het scheppen van werkgelegenheid te voeren wordt overigens over het algemeen maar weinig gesteund.
- het statuut dat wij in dit kader ter sprake brengen, voor de mensen waarover we spreken, zou moeten verhelpen aan de huidige dissociatie tussen opleidingsgebonden maatregelen en arbeidsgebonden maatregelen; wij hebben echter gezien dat het de aaneenschakeling van diverse etappes, gedurende een voldoende lange periode, is die een sleutel tot succes is; er moet *voldoende continuïteit* mogelijk gemaakt worden, gepaard met waarborgen voor de twee partijen (de persoon in kwestie, de vereniging) die het risico nemen werk te scheppen.

Kan een aangepast tewerkstellingsbeleid de strijd aangaan tegen sociale vervreemding?

- op dezelfde manier lijdt het pakket van reeds bestaande maatregelen, die opgesplitst zijn tussen de verschillende machtsniveaus, door dit feit aan twee belangrijke onvolkomenheden: zij cumuleren talrijke voorwaarden die onverenigbaar kunnen blijken te zijn met de opeenvolging in het reële parcours van die personen ; zij zijn niet opgesteld in verhouding tot het mogelijke voor die personen, hic et nunc, en leggen hen geformateerde parcoursen op die heel vaak onaangepast zijn; die geformateerde parcoursen stemmen trouwens veel te vaak overeen met een *kroniek van een aangekondigde parcoursverbreking, doordat het de verschillende categorieconstructies die aan de basis liggen van de steunmaatregelen ontbreekt aan soepelheid en openheid.*

Een bemoedigend en beschermend label ?

Het vorige voorstel stelt ipso facto de vraag naar de stimuleringsmaatregelen waarover de maatschappelijke actor, naast de erkenning van de functie van « facilitator », zou moeten kunnen beschikken,.

Die maatregelen ter ondersteuning van een ondernemerslogica inzake het scheppen van werkgelegenheid voor mensen in moeilijkheden zouden de volgende kunnen zijn :

- het toekennen van een label voor de inspanningen die een vereniging levert om in haar midden sociodiversiteit aan te moedigen;
- steun aan de specifieke inspanningen die de vereniging zal moeten doen inzake onderzoek en opleiding van haar personeel ;
- steun voor het invoeren van een geschikt evaluatiebeleid;
- de waarborg van een administratieve controle die aangepast is voor een transversale logica en een ondernemingslogica ; een studie¹⁰ die wij recent uitgevoerd hebben over innovatie op het stuk van jeugd en jeugdhulp toont aan hoe onmisbaar die voorwaarde is en hoe weinig er in werkelijkheid van komt.

10. Cfr Recherche qualitative sur les projets innovants en matière d'intervention auprès des enfants et des jeunes , vzw RTA voor het 'Observatoire de l'enfance, de la jeunesse et de l'aide à la jeunesse, Brussel, november 2009

BIBLIOGRAFIE

GEBRUIKTE BOEKEN

- Jacques ARDOINO et Guy BERGER, *D'une évaluation en miettes à une évaluation en actes*, Paris, ANDSHA-Matrice, 1989.
- Jacques ATTALI, *L'homme nomade*, Paris, Fayard, 2003.
- Luc BOLTANSKI et Eve CHIAPELLO, *Le nouvel esprit du capitalisme*, Paris, Gallimard, 1999.
- Pierre BOURDIEU, *La Misère du monde*, Paris, Seuil, 1993.
- Pierre BOURDIEU, *Contre-feux. Propos pour servir à la résistance contre l'invasion néo-libérale*, Paris, Liber éditions/Seuil diffusion, 1998.
- Robert CASTEL, *Les métamorphoses de la question sociale, Une chronique du salariat*, Paris, Fayard, 1995.
- Robert CASTEL, *La montée des incertitudes. Travail, protections, statut de l'individu*, Paris, Seuil, 2009.
- Georges CHARBONNIER, *Entretiens avec Claude Lévi-Strauss*, Paris, Juillard et Plon, 1961.
- Michel de CERTEAU, *La culture au pluriel*, Paris, U.G.E., 1974.
- Gilles DELEUZE (en collaboration avec Félix Guattari), *Qu'est-ce que la philosophie ?*, Paris, Minuit, 1991.
- François DUBET, *Sociologie de l'expérience*, Paris, Seuil, 1994.
- Erving GOFFMAN, *Stigmate. Les usages sociaux des handicaps*, Paris, Minuit, 1975.
- Erving GOFFMAN, *La mise en scène de la vie quotidienne, Tome 1 : La présentation de soi*, Paris, Minuit, 1973.
- Thierry GAUDIN, *De l'innovation*, La Tour d'Aigues, Editions de l'aube, 1998.
- Félix GUATTARI, *La révolution moléculaire*, Fontenay-sous-Bois, Recherches, 1977.
- Félix GUATTARI, *Les années d'hiver, 1980-1985*, Paris, Barrault, 1986.
- Félix GUATTARI, *Chaosmose*, Paris, Galilée, 1992.
- William JAMES, *Le Pragmatisme*, Paris, Flammarion, 2007.
- Bruno LATOUR, *Changer de société. Refaire de la sociologie*, Paris, La Découverte, 2006.
- Jean-Pierre LE GOFF, *Les illusions du management. Pour le retour du bon sens*, Paris, La Découverte, 1996.
- Danièle LINHART, *Travailler sans les autres ?*, Paris, Seuil, 2009.
- Jean OURY, Félix GUATTARI et François TOSQUELLES, *Pratique de l'institutionnel et politique*, Vigneux, Editions Matrice, 1985
- Alain TOURAINE, *Un nouveau paradigme. Pour comprendre le monde d'aujourd'hui*, Paris, Fayard, 2005.
- Alain TOURAINE, *Penser autrement*, Paris, Fayard, 2007.

GEBRUIKTE ARTIKELEN EN ONDERZOEKSRAPPORTEN

- Jean BLAIRON et Jacqueline FASTRES, « Luttés culturelles et luttés sociales. Une analyse institutionnelle d'une association culturelle », dans *Intermag*, décembre 2006 ; disponible sur www.intermag.be.
- Jean BLAIRON, « Quelle politique d'évaluation dans les associations ? », dans *Intermag*, septembre 2008 ; disponible sur www.intermag.be.
- RTA asbl, *Recherche qualitative sur les projets innovants en matière d'intervention auprès des enfants et des jeunes. Rapport final*, Namur, RTA asbl, novembre 2009 ; disponible sur www.oejaj.cfwb.be.