



STICHTING PIEZO ZOETERMEER

Een onderzoek naar de ervaren effectiviteit van de Piëzo
Methodiek

“We hebben ooit de naam Piëzo bedacht, dat is een ontstekingskristal, een vuursteentje. Wij zeggen altijd: je voelt de vonk. De Methodiek is soms moeilijk uit te leggen, maar als je hier komt dan heb je het door” (Oprichtster van Piëzo).

Sabina Brugmans (s1801147)

Master thesis: Cultural Anthropology &
Development sociology

Supervisor: Jasmijn Rana

Inhoud

Hoofdstuk 1: Inleiding	3
1.1 Participatie en integratie	3
1.2 Onderzoek.....	4
1.3 Onderzoeksvragen	5
1.4 Relevantie	6
1.5 Onderzoeksmethoden	6
1.6 Ethiek.....	9
1.7 Opbouw van de scriptie	9
Hoofdstuk 2: Theoretisch kader	11
2.1 Participatie	11
2.2 Betaalde arbeid	17
2.3 Participeren is zelfredzaam zijn.....	20
2.4 Integratie en inburgering	21
2.5 Taal en integratie	27
2.6 De ‘ervaren baat’ benadering	28
2.7 Samenvatting	30
Hoofdstuk 3: De Piëzo Methodiek	32
3.1 De Methodiek	32
3.2 Locaties.....	36
3.3 Medewerkers en vrijwilligers	37
3.4 Doelen.....	40
3.5 Conclusie	44
Hoofdstuk 4: Taal en integratie	45
4.1 Motivatie voor het meedoen aan de Piëzo Methodiek	46
4.2 Alleen Nederlands spreken	50
4.3 Participatie en integratie volgens medewerkers	54
4.4 Participatie en integratie?	57
4.5 Conclusie	59
Hoofdstuk 5: Acculturatie binnen Stichting Piëzo	61
5.1 Opkomst en afbellen	61
5.2 Motivatie voor de lessen.....	65
5.3 Telefoongebruik en op tijd komen.....	69
5.4 Conclusie	71
Hoofdstuk 6: Ervaren effectiviteit.....	72

6.1 Individualiteit en laagdrempeligheid	72
6.2 Persoonlijke ontwikkeling	75
6.3 Verbeterpunten	77
6.4 Conclusie	80
Hoofdstuk 7: Conclusie	82
7.1 Piëzo Methodiek	82
7.2 Taal en integratie	83
7.3 Acculturatie	84
7.4 Ervaren effectiviteit	85
7.5 Concluderend	86
Literatuurlijst	93

Hoofdstuk 1: Inleiding

1.1 Participatie en integratie

Afgelopen koningsdag mocht de uit Syrië gevluchte Rania Sommakia, het koningspaar een hand geven. Zij had de wens de koning te ontmoeten en via hem alle Nederlanders te bedanken voor hun hulp aan vluchtelingen. Behalve haar dankwoord heeft zij ook met de koning gesproken over Syrië. “Niet over de oorlog hoor, want dat kan niet op zo'n dag. Dat is niet chique, maar ik heb laten weten dat Syriërs heel open minded zijn.” Zij vervolgt: “Wij willen heel graag Nederlands leren en we willen graag werken. We willen integreren en participeren in de Nederlandse samenleving”¹.

Wat Rania hier benoemt zijn vier aspecten van het Nederlandse debat omtrent immigranten waar veel nadruk op wordt gelegd. Het belang van participatie en integratie van nieuwkomers in Nederland is de laatste jaren sterk toegenomen. De overheid wil onder andere dat immigranten de Nederlandse taal leren, werken of een opleiding volgen wanneer ze in Nederland komen. Dat dit in de praktijk moeilijk is, blijkt uit de resultaten van het huidige integratiebeleid. Cijfers van de Algemene Rekenkamer (2017) laten zien dat slechts een derde van asielzoekers de inburgeringstesten met succes aflegt. Wanneer deze testen echter zijn behaald volgt er ook nog de participatie die moet plaatsvinden. Nieuwkomers moeten ‘meedoen’ in de Nederlandse samenleving, ook dit blijkt makkelijker gezegd dan gedaan. Veelal is er sprake van factoren die de insluiting van nieuwkomers binnen de Nederlandse samenleving verhinderen. Belemmerende factoren kunnen zijn taalgebrek, slecht de weg weten te vinden binnen de Nederlandse samenleving, geringe waarde van de opleiding/werkervaring in land van herkomst en heimwee. Daarnaast komen er in het geval van vluchtelingen ook nog trauma's, zorgen over de situatie in het thuisland en vaak het gescheiden zijn van gezinsleden bij (Dourleijn & Dagevos, 2011). Ook het ontbreken van een sociaal netwerk is een factor die participatie in de weg staat. Zo zou een sterk sociaal netwerk gezien worden als de kern van burgerschap en sociale cohesie bevorderen (De Waal, 2015). Lokale sociale initiatieven zouden volgens De Waal (2015) een rol moeten innemen in het versterken van de sociale netwerken waarin mensen zich bevinden. Een voorbeeld van zo een sociaal initiatief is Stichting Piëzo. Stichting Piëzo is een sociaal-maatschappelijke organisatie gericht op het stimuleren, ondersteunen en begeleiden van mensen die gedeeltelijk of geheel niet meedoen in de samenleving. Doelen zijn vooral het bereiken van participatie, integratie en emancipatie. Er wordt hierbij uitgegaan van talenten en behoeften van individu's. De Piëzo

¹ <https://www.rtlnieuws.nl/nederland/uit-syrie-gevluchte-rania-mocht-koningspaar-een-hand-geven>

Methodiek wordt al ruim negen jaar ingezet. De Methodiek bestaat uit cursussen, trainingen en het verrichten van vrijwilligerswerk, zo zijn er op het moment jaarlijks 900 vrijwilligers aangesloten bij Piëzo.

1.2 Onderzoek

Voor de Master Cultural Anthropology and Development Sociology aan de Universiteit van Leiden, heb ik een onderzoeksstage bij Stichting Piëzo gedaan. De onderzoeksstage bij Stichting Piëzo was in samenwerking met de Universiteit Leiden en Movisie. Movisie is een landelijk kennisinstituut en adviesorgaan voor toepasbare kennis, adviezen en oplossingen als het gaat om sociale problemen omtrent participatie, welzijn, sociale zorg en sociale veiligheid. Movisie had een ondersteunende functie bij de aanloop naar en opzet van het onderzoek. Momenteel is Movisie zelf ook begonnen met een tweejarig onderzoeksproject naar de effectiviteit en werkzame elementen van de Piëzo Methodiek.

Op het moment van de keuze voor een onderzoeksonderwerp was ikzelf actief bezig met vrijwilligerswerk gericht op het Nederlands leren aan vluchtelingen. In de doelstellingen en visie van Stichting Piëzo kon ik veel terugvinden waar ik achter stond. Vooral het ondersteunen van mensen die ‘buiten’ de samenleving staan, hen een helpende hand bieden een weg te vinden in een voor hen vreemd land, sprak mij aan. Ik sprak dagelijks nieuwkomers die naar mij toe kwamen met situaties die voor een gemiddelde Nederlander geen probleem zouden zijn, maar voor hen, door allerlei obstakels moeilijk waren. Ik zag daarom de noodzaak voor een sociaal initiatief zoals Stichting Piëzo, die mensen helpt met allerlei soorten problemen. Niet alleen voor vluchtelingen of immigranten, ook bijvoorbeeld voor Nederlanders die zich alleen, geïsoleerd voelen en geen dagbesteding hebben. Voor dit soort gevallen biedt de Piëzo Methodiek ook een uitkomst.

De onderzoeksstage bedroeg een periode van drie maanden bij Stichting Piëzo, Centrum Palenstein in Zoetermeer. Dit is niet het enige Piëzo Centrum, in totaal zijn er vijf centra in Zoetermeer plus een ambachtenwerkplaats en één centrum in Leiden. Centrum Palenstein was echter de locatie waar ik terecht ben gekomen via een medewerker en ik heb er ook voor gekozen om de drie maanden die ik had alleen daar te benutten. Dit omdat ik verwachtte dat het tijd zou kosten om een band op te bouwen met deelnemers, waarbij ze mij zouden vertrouwen meer te vertellen dan alleen dat wat ik ‘wilde horen’. “Gaining trust is essential to an interviewer's success and even once it is gained, trust can be very fragile indeed; any faux pas by the researcher may destroy days, weeks, or months of painstakingly gained trust” (Fontana & Frey, 1994, p.367). Dit bleek in de praktijk ook zo te zijn, alhoewel

veel deelnemers een stuk opener waren bij een eerste gesprek dan ik van tevoren had verwacht, kwamen diepere gesprekken met anderen pas na een aantal keer op gang. Ook was het van belang dit vertrouwen vast te houden en niet te verbreken, zodat we meerdere diepgaande gesprekken konden voeren.

1.3 Onderzoeksvragen

Het doel van mijn tijd bij Stichting Piëzo was om een idee te krijgen van de effectiviteit van de Methodiek, zoals ervaren door medewerkers en deelnemers. Ik wilde vooral weten hoe en op wat voor manier de Piëzo Methodiek bijdraagt aan het participatie-en integratieproces van de deelnemers. Ik heb daarom de volgende hoofdvraag geformuleerd: *Wat is de ervaren effectiviteit van deelnemers aan de Piëzo Methodiek en medewerkers van Stichting Piëzo, met betrekking tot de bijdrage van de Piëzo Methodiek aan het laten integreren en participeren van haar deelnemers?*

Om deze vraag te beantwoorden wil ik gebruik maken van de volgende deelvragen:

- Wat houdt de Piëzo Methodiek in?
- Welke rol spelen taal en integratie bij Stichting Piëzo?
- Welke vorm neemt acculturatie aan binnen Stichting Piëzo?
- Wat is de ervaren effectiviteit van de Piëzo Methodiek volgens de deelnemers en medewerkers van Piëzo?

In het eerste hoofdstuk ga ik in op de Methodiek, hoe deze hoort te werken en wat deze inhoudt. Er wordt hiermee een kader geschetst waarin de rest van de empirische hoofdstukken plaatsvinden. Het tweede hoofdstuk richt zich vooral op de meest aanwezige activiteit binnen Stichting Piëzo, het leren van Nederlands. Dit gaat gepaard met integratie, omdat integratie bereikt zou worden door in de eerste plaats Nederlands te leren. Dit is het geval in het integratiebeleid in Nederland en Stichting Piëzo leek deze visie te delen. Daarnaast ga ik hier ook verder in op wat integratie volgens Stichting Piëzo inhoudt. In hoofdstuk drie zal ik acculturatie binnen het Centrum behandelen. Piëzo medewerkers hadden een idee van wat integreren en participeren in de Nederlandse samenleving inhoudt en probeerden dit over te brengen op de deelnemers. Hoe zij dit deden en hoe deelnemers dit ontvingen, wordt in dit hoofdstuk besproken. Tot slot zal de laatste deelvraag over de algemene ervaren effectiviteit van de Methodiek gaan. Hierin komen vooral de positieve aspecten van de Methodiek en de verbeterpunten naar voren, zoals ervaren door deelnemers en medewerkers.

1.4 Relevantie

Op het moment wordt de Piëzo Methodiek op 15 plaatsen in Nederland gebruikt en breidt zij nog verder uit. Desondanks is er weinig onderzoek naar de Methodiek gedaan. Als er onderzoek naar de Methodiek gedaan wordt, kunnen er wetenschappelijke theorieën aan de Methodiek gekoppeld worden. Dit zou kunnen leiden tot het makkelijker verspreiden van de Methodiek naar andere organisaties en een opname in de kennis databank van Movisie. Om deze reden is Movisie, zoals eerder gezegd, ook zelf begonnen met een onderzoek naar de Methodiek. Het is belangrijk om sociale interventies te verantwoorden en de resultaten in kaart te brengen. Op deze manier kan de effectiviteit van investeringen van organisaties en het werk van sociaal professionals beoordeeld worden. Daarnaast kan een blik hierop bijdragen aan het verbeteren van de kwaliteit van de hulp- en dienstverlening (Machielse, 2015). Onderzoek kan de ervaringen van degenen betrokken bij deze interventie weerleggen, bevestigen of verduidelijken. Uiteindelijk kan al deze data gebruikt worden om de interventie verder te ontwikkelen, uit te rollen of verbeteren.

1.5 Onderzoeksmethoden

Voor mijn onderzoek heb ik gebruikt gemaakt van interviews en participerende observatie. De methodologie van participerende observatie is geschikt voor onderzoek betreffende nagenoeg elk aspect van het menselijk bestaan. “Through participant observation, it is possible to describe what goes on, who or what is involved, when and where things happen, how they occur, and why—at least from the standpoint of participants—things happen as they do in particular situations (Jorgensen, 2011, p.2)”. Participerende observatie is bruikbaar voor het bestuderen van processen, relaties tussen mensen en gebeurtenissen, de organisatie van mensen en gebeurtenissen en patronen, alsook de socioculturele context waarin mensen zich bevinden (Jorgensen, 2011). Deze methodologie richt zich op de betekenis van het menselijk bestaan, zoals ervaren vanuit het oogpunt van de *insiders* (Spradley, 1980). Participerende observatie draait om het beschrijven, blootleggen en toegankelijk maken van deze realiteit. Door het voorop stellen van interpretaties en betekenissen van *insiders* zelf, verschilt deze methodologie van anderen, die eerst uitgaan van concepten gedefinieerd door bestaande theorieën (Jorgensen, 2011). Dit maakte dat het een passende onderzoeksmethode was voor mij, omdat mijn onderzoek niet gericht is op het blootleggen van feiten of cijfers van Stichting Piëzo. Eerder gaat het om de ervaringen van degenen die daadwerkelijk betrokken zijn bij de Methodiek. Deze ervaringen maken zowel de deelnemers als de medewerkers experts op het gebied van de Piëzo Methodiek.

Ik ben dagelijks bij Stichting Piëzo geweest, heb zowel deelnemers als medewerkers gesproken, meegedaan met Tai Chi lessen, Nederlands lessen en workshops bijgewoond en de ambachtenwerkplaats bezocht. De interviews wilde ik zoveel mogelijk open houden. Ik heb ervoor gekozen om gebruik te maken van *semi-structured* en *unstructured* interviews. Ik had thema's en onderwerpen in gedachten voor elk interview, die ik wilde bespreken. Echter, van tevoren geformuleerde vragen heb ik nauwelijks gebruikt. Vooral omdat het vaak gesprekken waren, ik probeerde in te haken op wat de respondenten zeiden, met mijn onderwerpen in mijn achterhoofd. Ik wilde niet dat het zou voelen als een interview, dit omdat ik verwachtte oprechtere data te verwerven als het zou voelen als een alledaags gesprek. Desondanks wordt er bij deze manier van interviewen wel gebruik gemaakt van bepaalde technieken. Technieken kunnen variëren afhankelijk van de situatie of respondent, "*employing tactics*" (Fontana & Frey, 1994, p.371). De researcher die deelneemt aan een informeel gesprek, houdt bepaalde thema's en onderwerpen in zijn achterhoofd. De researcher breekt het ijs door met algemene vragen te beginnen en werkt zo naar specifiekere vragen toe. Ondertussen behoudt hij/zij de 'vriendelijke toon' waarop het gesprek gevoerd wordt. Een valkuil is hierbij echter dat het een 'echt' gesprek wordt, waarbij ook de researcher antwoorden en inzichten gaat geven op vragen gesteld door respondenten (Fontana & Frey, 1994). Hier moest ik bewust van blijven en mijzelf constant herinneren aan mijn rol als researcher. Dit raakte soms op de achtergrond, omdat je ergens langere tijd bent en een band opbouwt met respondenten, werd de sfeer zo nu en dan erg informeel.

Ik heb een keuze gemaakt voor de locatie van mijn onderzoek, Stichting Piëzo Palenstein in Zoetermeer. Iedereen die hier aanwezig was gedurende de periode van mijn onderzoek was een potentiële respondent. "Finding and recruiting a sponsor can be an effective way to enter a community, meet people, and learn the culture (DeWalt & DeWalt, 2002, p.46)". Eén van de eerste respondenten die ik sprak bracht mij in contact met andere deelnemers van Piëzo, wat voor mij erg gunstig was, aangezien ik nog niemand kende in de eerste weken. Deze deelnemer was iemand die al jaren bij Stichting Piëzo actief was en hierdoor ook veel deelnemers en medewerkers kende. Zij heeft mij in contact gebracht met mensen en via hen leerde ik weer andere mensen kennen. Deze methode van respondenten vergaren wordt *snowball sampling* genoemd. "Snowball sampling is a type of nonprobability sampling in which subjects initially selected recruit other subjects, who in turn recruit still other subjects, and so on (Powers & Knapp, 2011, p.172)". Het in contact komen met respondenten ging hierdoor redelijk soepel. Wat mij opviel was dat de meeste deelnemers een migratieachtergrond hadden. Op het moment dat ik bij Stichting Piëzo was, waren er vooral

veel vluchtelingen uit Syrië en Eritrea. Deelnemers met een Nederlandse achtergrond waren minder vertegenwoordigd, maar dit kan ook verklaard worden door het grote aanbod van taallessen, die zij niet nodig hadden. Het grootste gedeelte van mijn respondenten had om deze reden ook een andere achtergrond dan de Nederlandse en de meeste waren vluchtelingen.

Alhoewel het in contact komen met respondenten niet zozeer een probleem was, was het soms wel moeilijk om deelnemers te spreken, aangezien zij daar kwamen met een bepaald doel, hun vrijwilligerswerk uitvoeren of een les volgen et cetera. Wanneer zij hiermee klaar waren moesten zij vaak direct naar huis en was er dus weinig ruimte om een gesprek te voeren. Het selecteren van respondenten was daarom meer een kwestie van wie er beschikbaar was. Medewerkers stonden het over het algemeen echter toe, als ze wisten wie ik was en waarom ik daar was, dat ik met deelnemers sprak die vrijwilligerswerk deden. Hierdoor kon ik bijvoorbeeld met gastvrouwen praten terwijl we in de keuken de afwas aan het afdrogen waren, of met de baliemedewerksters tussen telefoontjes door. In andere gevallen was het echter praktischer om een afspraak te maken en te gaan zitten voor een interview. Vooral met de medewerkers was het nodig van tevoren een afspraak te maken. In eerste instantie maakte ik mij zorgen of ik door deze omstandigheden genoeg data zou vergaren. Niet alle interviews waren even uitgebreid, sommige deelnemers waren er vaker en sprak ik meerdere keren, anderen eenmalig. Uiteindelijk heb ik 32 mensen, betrokken bij Stichting Piëzo kunnen spreken.

Tijdens de onderzoeksperiode, maar ook in de periode hierna, tijdens het analyseren van de data, maakt elke antropoloog (on)bewust bepaalde keuzes. Een antropoloog is zijn eigen meetinstrument. Er zijn vragen die ik heb gesteld aan de één, die ik aan de ander nooit zou vragen, ik heb bepaalde data meegenomen in deze thesis die ik belangrijk vind en daarmee ook data achterwege gelaten die mijns inziens minder belangrijk was. Ook tijdens mijn onderzoek was ik mij erg bewust van mijn identiteit als hoofddoek dragende moslima. Het was duidelijk dat vooral moslimvrouwen opener naar mij toe waren en sneller een band met mij ervoerden dan het geval was bij niet moslimvrouwen. Ook voor mij was er een verschil. Wanneer ik daar binnenliep was iedereen een vreemde, een gesprek beginnen met vreemde mensen kan altijd ongemakkelijk zijn. Echter, het ging makkelijker een gesprek te beginnen met een moslimvrouw en ik ervoerde hierbij in mindere mate een barrière.

1.6 Ethiek

Wanneer de objecten van een onderzoek mensen zijn, moet er te allen tijde voor gezorgd worden dat zij niet op een negatieve manier worden beïnvloed. Ethische dilemma's zijn vooral geïnformeerde instemming, recht op privacy en bescherming van de respondenten. Een respondent dient op de hoogte te worden gebracht van het onderzoek waar hij of zij aan meedoet en stemt zelf in om hieraan mee te doen. Daarnaast moeten de privacy en veiligheid (zowel fysiek als emotioneel) van de respondenten gewaarborgd worden (Fontana & Frey, 1994). Voor elk gesprek gaf ik de reden voor mijn aanwezigheid bij Stichting Piëzo aan. Daarnaast vroeg ik toestemming om gesprekken op te nemen wanneer dit aan de orde was. Vooral de deelnemers die ik vaker sprak leken mij na een tijdje in vertrouwen te nemen en gaven daardoor niet alleen maar 'wenselijke' antwoorden. Ze wilden echter wel zeker weten dat deze gesprekken tussen ons zouden blijven. Om deze reden heb ik ervoor gekozen iedereen in mijn thesis een andere naam te geven dan hun werkelijke namen. Op deze manier hoop ik hun privacy te waarborgen en de vertrouwensband niet te beschadigen, onderwijl toch de data te gebruiken.

1.7 Opbouw van de scriptie

In het volgende hoofdstuk, het theoretisch kader, zal ik ingaan op de concepten participatie en integratie. De reden dat juist deze concepten worden besproken is omdat zij kernthema's zijn binnen Stichting Piëzo. Ik behandel hierbij ook concepten als actief burgerschap, sociaal kapitaal en inburgering. Een actief burger zijn, die participeert in de Nederlandse samenleving is een van de voornaamste doelen van de Methodiek. Sociaal kapitaal wordt vergaard door mee te doen aan de Piëzo Methodiek, ook hier ligt een nadruk op. Inburgering is aanwezig binnen Stichting Piëzo, omdat er deelnemers zijn als onderdeel van hun inburgeringsproces. Dit kwam dan ook meerdere malen naar voren tijdens mijn onderzoek. Daarnaast zal ik kort de 'ervaren baat' benadering uitleggen.

In hoofdstuk 3 zal ik de Piëzo Methodiek uitleggen en hoe deze werkt in de praktijk om een algemeen beeld van de Methodiek te geven. In hoofdstuk 4 zal ik de rol van taal en integratie binnen Stichting Piëzo uiteenzetten. Taal speelt een essentiële rol binnen Stichting Piëzo, maar niet alleen binnen Stichting Piëzo. Ook het huidige integratie beleid in Nederland draait sterk om taal. Behalve taal zijn er ook andere aspecten van integratie die terug te zien zijn bij Piëzo. Hoofdstuk 5 zal zich richten op acculturatie binnen Stichting Piëzo. Hier zal het vooral gaan om de gedragingen die Piëzo medewerkers de deelnemers probeerden aan te leren, om hen te helpen beter in de maatschappij te kunnen participeren. Vervolgens zal ik de

ervaren effectiviteit van de Methodiek bespreken in hoofdstuk 6, zoals ervaren door de deelnemers en de medewerkers. Hierin komt de effectiviteit van de Methodiek als geheel naar voren en of het daadwerkelijk participatie en integratie bevordert, volgens de *insiders* (Spradley, 1980). Tot slot zal ik afsluiten met een concluderend hoofdstuk.

Hoofdstuk 2: Theoretisch kader

In dit theoretisch kader zal ik vooral de concepten participatie en integratie bespreken.

Hierbinnen zullen echter ook actief burgerschap, inburgering en sociaal kapitaal naar voren komen. Het is belangrijk om juist deze concepten te bespreken, aangezien zij kernconcepten van dit onderzoek zijn en direct samenhangen met de onderzoeksvraag. Daarnaast zal ik ook kort ingaan op de ‘ervaren baat’ benadering, die gericht is op het meenemen van zowel sociaal professionals, als deelnemers bij het beoordelen van een interventie.

2.1 Participatie

Participerende deelnemers teweegbrengen is één van de doelen van de Piëzo Methodiek. Het is daarom van belang te kijken hoe de literatuur participatie bespreekt om het kader waarin Piëzo medewerkers handelen te kunnen begrijpen. Participatie kan worden omschreven als het meedoen aan het maatschappelijk leven. In tegenstelling tot participatie, wordt ‘meedoen’ neergezet als een persoonlijke keus voor inclusie. ‘Meedoen’ houdt in dat je participeert in het sociale domein, binnen al bestaande structuren (Tonkens, 2013). Participatie blijft echter een containerbegrip. Er bestaan vele soorten zoals, maatschappelijke participatie, sociale participatie, zelfredzame participatie, politieke participatie, sociaal-culturele participatie, burgerparticipatie, cliëntenparticipatie en arbeidsparticipatie (Putters, 2014). De Raad voor de Maatschappelijke Ontwikkeling (2008) stelt dat participatie kan gaan over volledig ‘meedoen’ in het maatschappelijk verkeer in de breedste zin van het woord, maar het kan ook duiden op ‘meedoen’ aan een specifieke activiteit, bijvoorbeeld werk, sport of vrijwilligers werk. Maatschappelijke participatie kan volgens De Boer (2006) worden gezien als een clustering van betaalde arbeid, vrijwilligerswerk en mantelzorg.

Participatie kan in verschillende contexten uiteenlopende betekenissen hebben. Er kan mee bedoeld worden, het verrichten van betaald werk, lid zijn van een politieke partij of meedoen in buurtactiviteiten. Deze betekenissen worden niet duidelijk door alleen het concept participatie, maar krijgen betekenis door een nadere bepaling (Jager-Vreugdenhil, 2011). Bijvoorbeeld participatie *van* jongeren *in* vrijwilligerswerk, participatie *van* burgers *in* wijkontwikkeling of participatie *van* minderheden *in* politieke partijen. De nadere bepalingen laten zien om wat voor soort participatie het gaat. “Een nauwkeurige specificatie van de bedoelde participatie vraagt om minimaal een nadere bepaling van de actor (*wie* participeert) en van de institutionele context (*waarin* participeert die persoon)” (Jager-Vreugdenhil, 2011, p.79). De actor, zorgt al voor een andere situatie, een wethouder participeert anders in een wijkontwikkelingsplan dan een wijkbewoner. Het ‘waarin’ is van belang voor de

institutionele context waarin deze actor zich bevindt. Volgens Jager-Vreugdenhil (2011) zijn de gebruikte vormen van participatie terug te brengen naar vijf hoofdtypen:

1. Participatie in economische instituties
2. Participatie in politieke en overheidsinstituties
3. Participatie in onderwijsinstellingen
4. Participatie in formeel georganiseerde burgerverbanden
5. Participatie in informele sociale verbanden

Arbeidsparticipatie is het verrichten van betaald werk. Bij arbeidsparticipatie geeft een actor in de vorm van arbeid en ontvangt hij in de vorm van inkomen (Jager-Vreugdenhil, 2011). De politicologie hanteert de volgende definitie van politieke participatie: “De deelname aan voorbereiding, totstandkoming of uitvoering van overheidsbeleid” (Elsinga, 1985 in Leyenaar, 2007, p.9). Volgens Klesner (2003) zijn de sterkste indicaties van politieke participatie, variabelen gegroepeerd onder de categorie sociaal kapitaal. Hieronder valt betrokkenheid bij niet-politieke instituties en een vertrouwen in de maatschappij.

Onderwijsparticipatie is gedeeltelijk onderdeel van arbeidsparticipatie, omdat een doel van het onderwijs is om klaargestoomd te worden voor de arbeidsmarkt. De kern van onderwijsinstituties verschillen echter van economische instituties, onderwijs is niet alleen opleiden voor de arbeidsmarkt, maar ook het opleiden tot zelfredzaam burger, tot deelnemer aan maatschappelijke structuren, aan politieke en democratische instituties (Jager-Vreugdenhil, 2011).

De vormen “sociale participatie” en “maatschappelijke participatie” worden vaak gebruikt in sociaal beleid en sociale en beleidswetenschappen, maar worden niet duidelijk uitgelegd, daarnaast worden ze ook veelal door elkaar gebruikt (Jager-Vreugdenhil, 2011). Het verschil tussen maatschappelijke en sociale participatie kan gevonden worden door te kijken in welke institutionele context geparticipeerd wordt. Deelnemen aan *formele organisaties* in het private domein, is maatschappelijke participatie, deelname aan *informele, ongeorganiseerde* verbanden van burgers (sociale netwerken, burenccontacten) is sociale participatie. Het verschil ligt volgens Jager-Vreugdenhil (2011) vooral in het georganiseerde karakter van de institutie waarin geparticipeerd wordt. Ook verschillen de doelen van elkaar. Bij sociale participatie is het krijgen van sociale contacten een doel, maatschappelijke participatie gaat om een breder maatschappelijk of publiek doel. Maatschappelijke participatie kan de actieve deelname van mensen in verenigingen of andere vrijwilligersorganisaties aanduiden, maar kan ook gebruikt worden om passieve vormen van participatie te laten zien, zoals donaties (Jager-Vreugdenhil, 2011). Het is begrijpelijk dat maatschappelijke en sociale

participatie door elkaar gehaald worden of als één gebruikt worden. Niet duidelijk is waar precies de grenzen liggen, waar ligt de grens tussen formeel en informeel? Zo zouden mensen die vallen onder maatschappelijke participatie, door bijvoorbeeld deel te nemen aan een vrijwilligersorganisatie, ook kunnen vallen onder sociale participatie. Tijdens deze deelname zouden er namelijk verbanden tussen burgers gelegd kunnen worden en netwerken kunnen ontstaan. Hoe wordt er daarnaast bepaald of iets valt onder een formele of informele organisatie, dit maakt Jager-Vreugdenhil (2011) niet voldoende duidelijk.

Volgens Jager-Vreugdenhil (2011) is de spraakverwarring het grootst als het gaat om sociale participatie, voornamelijk door het gebruik om bezigheden aan te tonen die participanten zelf niet zouden kenmerken als participatie. Het gaat hier vooral over het ‘gewoon’ deelnemen aan sociale netwerken. Zo wordt participatie alleen gebruikt door beleidsmakers, wetenschappers en beroepskrachten. Zij passen het concept doelbewust toe op groepen die een groter risico op uitsluiting hebben. Onderzoeken naar sociale participatie gaan bijvoorbeeld over de informele sociale participatie van ouderen (Broessee van Groenou & Deeg, 2010), mensen met chronische psychische problematiek (Mars, Kempen, Mesters, Proot & Van Eijk, 2008) of scholieren met een beperking (Koster, Pijl, Nakken & Van Houten 2010). Sociale participatie betekent hier het onderhouden van contacten, op visite gaan, behulpzaam zijn tegenover de burens en samen met anderen dingen ondernemen. Voor groepen waarbij geen verhoogd risico op uitsluiting wordt verwacht, wordt de term sociale participatie minder gebruikt. Dit als gevolg van de formele context waarin de kwetsbare groepen behandeld worden, de zorg- en hulpverlenende instellingen (Jager-Vreugdenhil, 2011). ‘Gewoon meedoen’ is voor hen meer dan een alledaagse activiteit, het is een doel van formeel beleid en van planmatige hulpverlening geworden en zo een institutioneel doel. Deels is dat ook waar de verwarring van de term vandaan komt, het is een term die vanuit een specifiek oogpunt wordt gebruikt, waardoor het niet altijd te herkennen is voor mensen die het vanuit hun eigen perspectief beleven (Jager-Vreugdenhil, 2011).

De verschillende vormen van participatie zoals beschreven door Jager-Vreugdenhil (2011) zijn nuttig om in kaart te brengen hoe breed participatie als concept is. Hoewel Stichting Piëzo geen onderscheid maakt tussen de vormen die Jager-Vreugdenhil (2011) onderscheidt, zijn de vijf vormen wel terug te vinden in activiteiten en het beleid van Stichting Piëzo. Deze vormen worden echter niet apart benoemd. Er is bij Stichting Piëzo eerder sprake van het gebruik van de term participatie als ‘meedoen’, ‘in het algemeen’, aan al deze vijf aspecten, waar mogelijk. Het onderscheid tussen formele en informele contexten is irrelevant omdat ze vaak in elkaars verlengde liggen en in elkaar over kunnen gaan.

Desondanks helpen de beschrijvingen over participatie van Jager-Vreugdenhil (2011) om een beeld te krijgen van dimensies in een samenleving waarin geparticipeerd kan worden.

Wat gepaard gaat met participeren in de samenleving, is een actief burger zijn. In Nederlands beleid is actief burgerschap dan ook een populair begrip. Het staat tegenover passief burgerschap: rechten claimen en jezelf opstellen als een passieve ontvanger. Zoals de situatie in Nederland nu is, “zullen bepaalde groepen, die niet volledig op eigen kracht mee kunnen dingen en overeind kunnen blijven, naar de marge van de samenleving worden verwezen” (Schuyt, 2006, p.62-63). Sociale ongelijkheid zou volgens Schuyt (2006), weer kunnen leiden tot tweederangsburgers. Degenen die zijn uitgesloten vallen buiten de samenleving. Kwetsbare burgers zijn burgers die niet volwaardig deelnemen in de samenleving (Regenmortel, 2010). Burgers die mobiel genoeg zijn om zich te verplaatsen op de sociaal maatschappelijke ladder, beschikken over middelen en macht. Burgers die dit echter niet zijn, hebben geen macht en geen middelen tot hun beschikking (Bauman, 2012). Alleen degenen die bijdragen aan de maatschappij, hebben toegang tot die maatschappij, wie hier niet toe in staat is wordt uitgesloten (Castells, 2008). Klassen in een maatschappij gaan gepaard met een bepaald verwachtingspatroon. Voor de ‘onderklasse’ geldt dit echter niet, er hangt geen gedragspatroon mee samen. Het enige wat er bij deze klasse hoort is het buiten de kaders vallen (Bauman, 2012). Deze kwetsbare groep mensen komt voor in de samenleving, maar hoort niet bij de samenleving, omdat zij niet bijdragen (Castells, 2008).

Actieve burgers zijn echter betrokken en verantwoordelijk. Sinds een aantal jaar wordt actief burgerschap ook wel de participatiesamenleving genoemd: een samenleving met alleen participerende burgers. Een ‘goed burger’ kent de balans tussen actief en passief, rechten en plichten, luisteren en zwijgen. De participatiesamenleving betekent geen einde van de verzorgingsstaat. Burgerinitiatieven, zelfs de meest *bottom-up* initiatieven, blijken veelal een product te zijn van interactie met beleid. Ook onderlinge zorg komt vaak niet zomaar tot stand, de overheid zorgt voor steunpunten, loketten, cursussen, websites, om deze vorm van zorg voor elkaar te ondersteunen (Tonkens, 2014). De participatiesamenleving is gericht op sociale participatie, ‘meedoen’, sociaal doe-het-zelven (Lans & Hilhorst, 2013). De nieuwe democratie zou een doe-democratie moeten zijn, waarin mensen niet zeuren, maar zelf aanpakken. Volgens Tonkens (2014) is het echter geen alternatieve democratie. Dat mensen bijvoorbeeld buurtmoestuinen starten heeft volgens haar te maken met een gevoel van machteloosheid en een gebrek aan vertrouwen in de overheid. Ze maken zich zorgen om maatschappelijke problemen, maar hebben er geen vertrouwen in dat burgers veranderingen in beleid kunnen realiseren. Ze houden het daarom klein, ‘avoiding politics’ (Eliasoph, 1998).

Door een gebrek aan democratie in de participatiesamenleving krijgt de dominante visie geen reactie. Zonder tegenspraak kunnen politiek en beleid bepalen wat participatie moet inhouden. Actief burgerschap, participerende burgers, wordt ook veelal gebruikt omdat ervan wordt verwacht dat het kloven overbruggt tussen oud en jong, ziek en gezond, nieuwe Nederlander en oude Nederlander. De buurt is de habitat voor een actief burger en ondanks verschillen, zijn we allemaal burgers. Door mee te doen in de buurt ontwikkelen mensen een netwerk, ongeacht verschillen. Echter, het komt vaker voor dat soortgelijke mensen, qua opleiding, etniciteit, leeftijd enzovoort, elkaar opzoeken (Tonkens, 2014). Actief burgerschap gebeurt vooral onder hoger opgeleide stedelingen en inwoners van kleine dorpen. Wanneer er wordt gepleit voor actief burgerschap en wanneer initiatieven worden geprezen, bereikt dit vooral de mensen die dit al doen. Op deze manier groeit de sociale ongelijkheid juist. Onderzoek laat echter zien dat wanneer er goed sociaal beleid wordt gevoerd, er hulp wordt ingezet van professionals met een budget voor initiatieven, ook meer migranten, vrouwen, lager opgeleiden en jongeren gaan mee doen (Tonkens, 2014). Sociaal professionals kunnen bureaucratische obstakels egaliseren, contacten met de overheid en andere instanties begeleiden, talent benutten en bemiddelen bij conflicten. De participatiesamenleving zou volgens Tonkens (2014) kunnen werken als we het zien als een verlengde van de verzorgingsstaat. Sociale instituties en sociaal professionals spelen een grote rol in het voorkomen van meer ongelijkheid en het betrekken van buitenstaanders, die vervolgens meedoen en meehelpen ontwikkelen van de maatschappij.

In de term actief burgerschap ligt de nadruk op georganiseerde verbanden die onderdeel zijn van de ‘civil society’ en op de ontwikkeling en instandhouding van informele sociale netwerken. Beiden worden gezien als de kern van burgerschap en als plek waarin nieuwe vormen van actief burgerschap kunnen ontstaan. Bij actief burgerschap wordt aangenomen dat wanneer burgers zichzelf organiseren rondom een gemeenschappelijk belang of gezamenlijk een oplossing proberen te vinden voor een probleem van een medeburger, zij hun sociale en maatschappelijke betrokkenheid tonen. Tevens zorgen deze sociale verbanden ervoor dat belangrijke waarden en competenties in stand worden gehouden. Sociale cohesie zou bevorderd worden door deze sociale relaties en netwerken (De Waal, 2015). Volgens deze beschrijving van actief burgerschap zou actief burgerschap vallen onder, zowel maatschappelijke als sociale participatie. Er ligt nadruk op een gemeenschappelijk belang, maar tegelijkertijd ook op burgerschapsrelaties.

Burgerschapsrelaties staan al 20 jaar centraal in onderzoeken omtrent de sociaal kapitaal theorie. Vertrouwen, sociale netwerken, zowel formeel als informeel, en de norm van

wederkerigheid zijn de factoren die het meest van belang zijn als het gaat om sociaal kapitaal (Putnam, 1993). “Betrokkenheid van burgers en een vorm van lokale democratie waarin burgers meer dan nu zouden participeren, zouden afhankelijk zijn van de aanwezigheid van dit sociale kapitaal” (De Waal, 2015, p.10). Er bestaan hoge verwachtingen van de burgerzin die zou ontstaan uit de actieve deelname aan de civiele samenleving. Volgens Putnam (1993) is het belangrijk voor mensen om hulp op te roepen, emotioneel, materieel of informatief, uit de sociale netwerken waar zij zich in bevinden. Er kan direct en indirect voordeel gewonnen worden, als mensen in de gelegenheid zijn te investeren in sociale netwerken. Tevens laten burgers op deze manier ook zien dat ze in staat zijn zich te binden aan anderen, waar de samenleving als geheel profijt van heeft (Komter et al., 2000).

Sociale relaties zijn van cruciaal belang binnen Stichting Piëzo. Nagenoeg alle activiteiten zijn georganiseerd in groepsverband, om zo sociale netwerken van deelnemers te stimuleren. Sociale relaties tussen mensen, normen en het vertrouwen in anderen die hier resultaat van zijn worden sociaal kapitaal genoemd. Bourdieu omschreef sociaal kapitaal als volgt: “the aggregate of the actual or potential resources which are linked to possession of a durable network of more or less institutionalized relationships of mutual acquaintance or recognition” (Bourdieu, 1986, p. 248). Het samenwerkende vermogen van individuen en groepen staat hierbij centraal. Sociaal kapitaal zorgt ervoor dat problemen makkelijker opgelost kunnen worden en het efficiënt werken van een gemeenschap wordt erdoor bevorderd. Putnam (1993) maakt hierin een tweedeling tussen samenbindend sociaal kapitaal, ‘*bonding*’, en overbruggend sociaal kapitaal, ‘*bridging*’. Samenbindend sociaal kapitaal houdt in dat er sociaal kapitaal wordt gevormd tussen burgers met soortgelijke waarden, doelen en identiteiten. Dit gaat samen met het accentueren van de exclusiviteit van homogene groepen. Overbruggend sociaal kapitaal draait om het samenbrengen van (groepen) mensen met afwijkende sociale of demografische achtergronden (Putnam, 1993, 2000). Engbersen (2002) stelt dat onderlinge hulppatronen vooral bestaan tussen ‘ons soort mensen’. Buitenstaanders horen hier vaak niet bij. Het oproepen van sociaal kapitaal is niet iets waar iedereen toe in staat is. Vooral kwetsbare groepen die een klein sociaal netwerk hebben, zijn het minst in staat tot ‘*bridging*’, connecties leggen buiten de eigen sociale groep. Echter, niet alle sociale netwerken zouden positieve effecten hebben volgens Engbersen (2002). Pas wanneer er met andere groepen relaties worden aangegaan is er sprake van een positief gevolg. Dit leidt voor hem tot twee punten als het gaat om het opstellen van beleid: (1) mensen moeten uitgerust worden met vaardigheden die hen in staat stellen zulke bruggen te leren slaan en (2) dit kan het beste door het ontwikkelen van netwerkprojecten. Lokale sociale initiatieven zullen een

rol moeten innemen in het versterken van de sociale netwerken waarin mensen zich bevinden (De Waal, 2015). Burgers zullen eerder participeren als sociaal kapitaal hoog is (Larsen, 2004) en zo wordt de *civil society* ook sterker (Fukuyama, 2008). Er bestaat een directe relatie tussen sociaal kapitaal en sociale ongelijkheid, hoe meer sociale ongelijkheid, hoe lager het sociaal kapitaal (Larsen, 2004). Om eenzaamheid te voorkomen en zelfredzaamheid te bevorderen is sociaal kapitaal daarom van belang.

Volgens Hortulanus (2003) zitten er echter twee gebreken aan de sociaal kapitaal theorie. Allereerst ligt er in deze theorie meer nadruk op de aanwezigheid van sociaal kapitaal op het niveau van de samenleving dan op die van het individu. Als gevolg hiervan ligt er meer focus op maatschappelijke activiteiten en formele, geïnstitutionaliseerde verbanden dan op participatie in informele sociale netwerken. Ten tweede is de aandacht voor sociaal kapitaal als hulpmiddel in het dagelijks leven, veel minder benadrukt dan de “functionele en zakelijke verbanden waarbinnen doel-rationeel handelen centraal staat” (Hortulanus, 2003, p.340). Terwijl juist deze informele sociale netwerken en persoonlijke relaties, sterk bijdragen aan sociale cohesie en een belangrijk deel innemen van wat onder maatschappelijke participatie verstaan wordt (De Waal, 2015). Volgens Lichterman (2006), is er een verband tussen de manier van interactie binnen een ‘burgergroep’ en het soort verbindingen die ze vormen met de wereld om hen heen. Daarom moet niet te instrumenteel gedacht worden over vormen van burgerparticipatie, maar moet er gekeken worden naar de manier waarop mensen actief zijn.

Een probleem met het concept ‘sociaal kapitaal’ is dat de termen ‘sociaal kapitaal’ en ‘civil society’ erg vaag zijn. In de huidige wetenschappelijke literatuur kan er geen eenduidige betekenis voor ‘sociaal kapitaal’ gevonden worden. ‘Sociaal kapitaal’ als term is onderworpen aan de interpretatie van degene die het gebruikt. Daarnaast is het moeilijk te meten, maar toch niet onhaalbaar. Ondanks de gebreken aan de sociaal kapitaal theorie, wil ik toch vooral de termen ‘*bonding*’ en ‘*bridging*’ gebruiken. Stichting Piëzo probeert ‘*bonding*’ en vooral ‘*bridging*’ te bereiken. Aan de hand van deze concepten, kan ik data met betrekking tot participatie, of een gebrek daaraan, van Piëzo deelnemers, bespreken.

2.2 Betaalde arbeid

Het ontbreken van participatie gaat vaak gepaard met het ontbreken van werk, inkomen en gezondheid. De potentie om te kunnen en willen participeren, hangt samen met de sociale, economische, ruimtelijke en culturele omstandigheden van mensen. Door de goede gezondheid, lange levensverwachting en het hoge opleidingsniveau, werkt, zorgt, recreëert, beweegt en praat Nederland, volop in wijken, scholen, op het werk en in de politiek. Dit geldt echter niet voor iedereen. Voor ongeveer 6% van de samenleving leidt de combinatie van

financiële, sociale, fysieke en psychische kwetsbaarheid tot een ongewenste situatie. Het gaat hier vooral om alleenstaanden, eenoudergezinnen en werklozen (Putters, 2014).

In het politieke en publieke debat gaat het vaak om verschillende vormen participatie en dus niet alleen om betaalde arbeid. Ook onderwijs, vrijwilligerswerk en vrijwillige inzet in de wijk, mantelzorg en de beïnvloeding van beleid en bestuur komen naar voren in het debat omtrent participatie (Putters, 2014). De veronderstelling die in veel overheidsbeleid geïmpliceerd wordt, is dat deze vormen van participatie tegelijk versterkt moeten worden. Men kan zich echter afvragen of de randvoorwaarden hiervoor aanwezig zijn. Die randvoorwaarden hebben te maken met de werking van de arbeidsmarkt, het onderwijssysteem, de sociale netwerken en democratie (Putters, 2015). In het Sociaal en Cultureel Rapport (Vrooman et al., 2014) kwam naar voren dat de kloof tussen hoger en lager opgeleiden steeds groter wordt en dat dit op de arbeidsmarkt tot polarisatie leidt. Samen met de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid werd dit in 2014 omschreven als ‘gescheiden werelden’ (Bovens et al., 2014). De werking van de arbeidsmarkt en van het onderwijssysteem, twee belangrijke randvoorwaarden voor een participatiesamenleving, staan hierbij vooral ter discussie. Het onderwijssysteem in Nederland selecteert vroeg op niveau en intelligentie, hierdoor wordt vaak (onbewust) de keuze voor een opleiding sterk medebepaald door ouders. Er is sprake van een onderwijssysteem waarin men met hard werken hogerop kan komen, echter volgen kinderen van hoogopgeleide ouders veelal ook een WO-opleiding. Hierdoor ontstaat er al op jonge leeftijd een sociale en educatieve scheiding met leeftijdgenoten, door gescheiden leertrajecten komen jongeren elkaar nauwelijks tegen op school. Dit werkt vervolgens ook door op de positie die men inneemt op de arbeidsmarkt, op de netwerken die mensen vormen en op toekomstige kansen (Putters, 2015). Daarnaast blijkt uit een rapport van de Adviesraad Diversiteit en Integratie in Amsterdam, dat jongeren van niet-Nederlandse ouders twee keer zo vaak in het vmbo en mbo terecht komen dan leeftijdsgenoten met Nederlandse ouders. De potentie van de eerste groep leerlingen zou volgens de Adviesraad Diversiteit en Integratie in Amsterdam verkeerd ingeschat worden (ADI, 2008). Op de arbeidsmarkt blijkt dat lager opgeleiden structureel vaker en langer werkloos zijn dan hoogopgeleiden (Van Echtelt, 2015). Daarnaast hebben ze vaker flexwerk of tijdelijke contracten, is er sprake van minder toegang tot opleidingsfondsen en kan er minder gebruik gemaakt worden van de mogelijkheid om arbeid te combineren met mantelzorg of kinderopvang. In de situatie zoals die nu is, heeft afkomst nog steeds een indirecte werking op participatie door betaalde arbeid en in sociale netwerken. Factoren die vooral bepalen of iemand meedoet in de participatiesamenleving zijn de positie op de

arbeidsmarkt en de loopbaan in het onderwijssysteem. Afkomst speelt mee, omdat deze factor eveneens doorwerkt in sociale netwerken en leefsituaties (Putters, 2015).

Een vraag die we zouden moeten beantwoorden volgens Putters (2015) is of er betaalde arbeid voor iedereen moet en kan zijn. Waar hier dan aan gedacht kan worden is wat we *zinnige arbeid* vinden en hoe we dat waarderen. In het Verenigd Koninkrijk is onderzoek gedaan naar hoe arbeiders hun werk waarderen. Hier kwam uit dat bijna een derde zijn of haar baan niet als zinnig ervaart voor de samenleving, '*bullshit jobs*' noemt Graeber (2013) deze banen. Volgens Graeber (2013) zouden wij met de technologie die tegenwoordig tot onze beschikking staat, massaal de werkuren van arbeiders kunnen verminderen. In plaats daarvan zijn er hele nieuwe sectoren ontstaan, waar we volgens hem prima zonder zouden kunnen. Het is volgens hem alsof iemand onzinnige banen heeft gecreëerd, puur om iedereen aan het werk te houden. Wat direct ingaat tegen kapitalisme. Het laatste wat een op winst gericht bedrijf zou willen doen, is geld uitgeven aan werknemers die ze niet nodig hebben. Desondanks is dit precies wat er gebeurt, volgens Graeber (2013). De '*ruling class*' ziet een gelukkige en productieve bevolking met vrije tijd als een '*mortal danger*'. Tegelijkertijd bestaat er het gevoel bij mensen dat werk een morele waarde is en dat iemand die niet zoveel mogelijk aan het werk is, niets verdiend te krijgen (Graeber, 2013). Het is van belang om te kijken naar het arbeidsethos van mensen zelf. Een telemarketeer zou zijn werk als waardevol kunnen beschouwen voor zijn eigen leven, omdat het hem een dagbesteding geeft. Graeber (2013) maakt duidelijk dat hij mensen die hun werk als zinnig beschouwen niet wil wijsmaken dat dat niet zo is. Echter, hij gaat verder niet in op mensen die hun werk niet als zinnig beschouwen voor de maatschappij, maar wel voor zichzelf. Desondanks, is het idee van '*bullshit jobs*' wel interessant, hoe de huidige situatie erop gericht is iedereen aan het werk te krijgen. Werkloosheid is dus niet gewenst en mensen kunnen beter een baan hebben die niets toevoegt, dan helemaal geen baan. Dit lijkt echter niet realistisch en ook niet wenselijk.

Er bestaat geen recent onderzoek onder Nederlanders over deze waardering voor hun eigen werk, maar een SCP-rapport uit 2010, *Een baanloos bestaan* (Van Echtelt), maakt wel duidelijk dat betaalde arbeid altijd het eerste is waarnaar wordt gevraagd op sociale gelegenheden. Werkloos zijn wordt gezien als negatief, ongeacht of mensen daarnaast actieve burgers zijn als vrijwilliger of in de zorg. Het lijkt erop dat mensen liever een '*bullshit job*' hebben, dan helemaal geen baan. Dit is voor de toekomst echter maatschappelijk onhoudbaar, vooral door de veronderstellingen in overheidsbeleid dat we mantelzorg, opvoeding van kinderen en zorg voor de omgeving moeten opdrijven. Het ophopen van activiteiten is begrensd, alleen al als het gaat om tijdsbesteding en belasting (Putters, 2015).

2.3 Participeren is zelfredzaam zijn

Wat vaak geopperd wordt, vooral in beleid, is het uitgaan van jezelf, zoveel als je kan zelf doen en terugvallen op het eigen netwerk. Het lijkt alsof de verantwoordelijkheid bij burgers leggen wordt gezien als de oplossing voor een gebrek aan effectiviteit. Wanneer politici niet de gewenste resultaten kunnen bereiken, leggen zij (alle) verantwoordelijkheid bij de burgers neer. Door de verantwoordelijkheid bij burgers neer te leggen hoeven politici zelf ook geen verantwoordelijkheid te nemen wanneer plannen mislukken. Dit lijkt belangrijker te zijn dan de effectiviteit van burgers (De Haan, 2014). Eigen verantwoordelijkheid zal voor sommigen in eerste instantie iets positiefs lijken, maar er zijn genoeg kwetsbare groepen in Nederland, die geen netwerk hebben om op terug te vallen en zelf ook niet in staat zijn te doen wat de overheid nu verwacht (Tonkens, 2009). Dit is vooral goed te zien bij Stichting Piëzo. Hier komen de mensen bij wie het ontbreekt aan sociaal kapitaal. Zij hebben geen netwerk om op terug te vallen en zijn om wat voor reden dan ook niet in staat om uit te gaan van zichzelf. Stichting Piëzo streeft ernaar haar deelnemers de handvaten te bieden die zij nodig hebben om te participeren in de Nederlandse samenleving.

In de ‘participatiesamenleving’ zijn mensen op zichzelf aangewezen (De Haan, 2014). Waarom is het zo belangrijk dat iedereen alles zelf doet tegenwoordig? Als er mensen zijn die dit simpelweg niet kunnen, waarom wordt het zelfstandig zijn dan zo geforceerd? In de huidige situatie lijkt het alsof we moeten accepteren dat degenen die zelf kunnen ‘participeren’ geluk hebben en de rest buiten de boot valt. Daarnaast vindt er bij het beroep doen op het eigen initiatief, vaak een ‘morele voorsortering’ plaats, ‘goed burgerschap’ wordt door de overheid al ingevuld (Schinkel, 2007). ‘Goede burgers’ zijn mensen die verantwoordelijkheid dragen voor hun eigen leven, omgeving en de maatschappij als geheel (Vrooman et al., 2012). Burgers die zichzelf neerzetten als ‘Nederlander’ en zich gedragen volgens ‘gemeenschappelijke overtuigingen en gewoontes’ (Van Gunsteren, 2008). Doordat de overheid dit soort beelden van burgerschap gebruikt, komen ‘brave burgers’ hierin naar voren (Verhoeven & Ham, 2010). Zij denken en doen mee met beleid en laten een ‘conformerende zelfredzaamheid’ zien, zij zijn actieve burgers (Drosterij & Peeters, 2011). Op deze manier worden burgers die niet meedenken maar tegen denken, buiten beschouwing gelaten en kan er een onderscheid ontstaan tussen burgers die de overheid ondersteunen en burgers die de overheid tegenwerken (Wijdevan et al., 2013).

Het discours omtrent participatie gaat niet om *development of empowerment*, maar eerder om een “transformation of the cultural, political, and economic structures which reproduce poverty and marginalisation” (Leal, 2007, p.540).

2.4 Integratie en inburgering

Nieuwkomers die moeten inburgeren, mochten hiervoor bij Stichting Piëzo taallessen volgen. Inburgering was een relevant thema tijdens mijn onderzoeksperiode en wordt hier besproken, omdat een aantal respondenten bezig waren met het inburgeringsproces. Daarnaast is integratie een kerndoel van Stichting Piëzo en daarom belangrijk om hier te bespreken. Piëzo medewerkers stellen activiteiten samen op basis van een overkoepelend idee ten aanzien van integratie.

Inburgering en integratie zijn twee begrippen die vaak samen of door elkaar worden gebruikt in Nederland. Er is echter wel een verschil, inburgering kan gezien worden als een opstap naar succesvolle integratie. Inburgering is de eerste fase van integratie voor nieuwkomers in Nederland. Een snel en intensief traject zou ervoor moeten zorgen dat nieuwkomers zo snel mogelijk een mate van zelfredzaamheid bereiken. In Nederland werd in 1998 de Wet Inburgering Nieuwkomers, WIN, ingevoerd. Het doel hiervan was om te voorkomen dat immigranten in een achterstandspositie zouden vallen. Het inburgeringprogramma is verplicht en bestaat uit Nederlandse les, oriëntatie op de Nederlandse samenleving, beroepenoriëntatie en maatschappelijke begeleiding. Taal staat hierbij voorop, alsmede kennis over de Nederlandse samenleving. Dit programma dient als ondersteuning om te integreren in Nederland (VNG, 2016).

Op 1 januari 2007 werd de Wet Inburgering ingesteld. Hierbij werden nieuwkomers verantwoordelijk voor het behalen van het inburgeringsexamen. Gemeentes kregen in deze wet een uitgebreide regierol. Echter, in 2013 zijn er wijzigingen doorgevoerd in de WI-wet. Sindsdien is de eigen verantwoordelijkheid groter en is de regierol bij de gemeentes weggehaald (VNG, 2016). De grootste verschillen tussen de oude inburgeringswet en de nieuwe zijn te zien in de volgende tabel (Blom, 2011).

Wet Inburgering Nieuwkomers	Wet inburgering
Inspanningsverplichting (deelname aan inburgeringsprogramma)	Resultaatverplichting (halen van het inburgeringsexamen)
Regierol gemeente	Eigen verantwoordelijkheid van de inburgeraar staat centraal, de gemeente heeft een spilfunctie
Overheid betaalt de kosten van het inburgeringsprogramma	Inburgeraar betaalt zelf de kosten met uitzondering van de bijzondere groepen; zij betalen een eigen bijdrage
Toets na inburgeringsprogramma zonder gevolgen	Verplicht examen dat gehaald moet worden (gevolgen: boete en/of geen verlening van een verblijfsvergunning voor onbepaalde tijd)
Verplichte inkoop bij het ROC	Vrije inburgeringsmarkt
Inburgering boven werk	Werk boven inburgering

Nieuwkomers moeten nu binnen drie jaar het inburgeringsexamen halen. Wanneer het examen niet succesvol wordt afgelegd, is er een verlenging mogelijk, mits er inspanning is getoond. Wie of hoe er wordt bepaald dat er inspanning is getoond wordt niet duidelijk gemaakt. Wanneer een nieuwkomer zich onvoldoende heeft ingespannen om het examen te halen kan er een boete van €1250, opgelegd worden of kunnen zij gekort worden op hun uitkering. Eind 2016 lag er een wetvoorstel bij de Tweede Kamer, waarbij nieuwe wijzigingen werden voorgesteld. Twee gemeentelijke taken zouden dan wettelijk worden vastgelegd. Namelijk, het participatieverklaringstraject wordt toegevoegd aan het inburgeringsexamen. Vanaf 2016 moeten alle vluchtelingen in Nederland een participatieverklaring tekenen. Deze is gemaakt om hen attent te maken op de rechten, plichten en fundamentele waarden van Nederland. Als tweede, het verzorgen van maatschappelijke begeleiding van een inburgeringsplichtige statushouder en gezinsleden. Maatschappelijke begeleiding houdt in dat er praktische hulp wordt aangeboden, maar dat er ook plek is voor begeleiding met integratie en participatie als doel (VNG, 2016). Dit om ervoor te zorgen dat nieuwkomers op een positieve manier kunnen meedoen in Nederland en zich kunnen mengen onder de Nederlandse bevolking.

Nederland werd in het verleden vaak gezien als voorbeeld van de multiculturele samenleving. Er was hier ruimte voor “integratie met behoud van eigen identiteit” (Entzinger, 2003). In het huidige integratiebeleid ligt de nadruk op het actief participeren van migranten en vluchtelingen en worden er meer dwingende termen gebruikt ten aanzien van het aanpassen in Nederland (Ministerie VROM/WWI, 2007; Coenders et al., 2008). De

integratiestrategie en het onderhouden van contacten met zowel de eigen etnische groep als Nederlanders, is hiermee niet vanzelfsprekend de meest passende acculturatiestrategie. Acculturatie is door Berry (2005) omschreven als de “dual process of cultural and psychological change that takes place as a result of contact between two or more cultural groups and their individual members” (p. 698). Acculturatie wordt beïnvloed door verschillende factoren zoals identiteit, socio-economische status, pre-migratie scholing, toegang tot educatie, werkervaring, professionele achtergrond, geletterdheid en persoonlijk verlies (Hartog & Zorlu, 2009; Hickey, 2007). Obstakels richting acculturatie zouden kunnen ontstaan door racisme, inkomensongelijkheid en negatief sociaal, onderwijs, migratie en economisch beleid (Strang & Ager, 2010).

De beste acculturatiestrategie zou volgens Vedder en Virta (2005) afhangen van tijd en plaats. Ook kan het participeren in de ontvangende maatschappij en tegelijkertijd contacten onderhouden met de eigen groep, zorgen voor verschillende verwachtingspatronen over hoe men zich zou moeten gedragen. Een sterke etnische identiteit zou hiervoor kunnen zorgen en daarnaast ook duidelijkheid bieden over de normen en waarden waar men naar dient te leven (Durkheim, 1951[1897]; Thoits, 1983). Volgens Tolsma en Van der Zwan (2013) is het echter ook mogelijk een sterkte etnische identiteit te ontwikkelen en tegelijkertijd een sterke identificatie met de ontvangende samenleving te ervaren. Het hoeft dus niet zo te zijn dat nieuwkomers die nog steeds een sterke affiniteit met hun eigen cultuur hebben, daarom per definitie niet kunnen integreren in de ‘Nederlandse cultuur’.

Integratie kan onderverdeeld worden in socioculturele integratie en structurele integratie. Socioculturele integratie duidt op het aanpassen of aannemen van een cultuur, normen en waarden van de ontvangende samenleving. Structurele integratie gaat over het meedoen aan verschillende aspecten van die samenleving, zoals werk, onderwijs, gezondheid, huisvesting of politiek (Cuyper & Garibay, 2014). Veenman (1994, 1995) schrijft aan integratie een gedrags- en houdingsaspect toe. Het gedragsaspect gaat om participatie en het houdingsaspect om oriëntatie. Informele participatie en oriëntatie kunnen worden gezien als de etnisch-culturele positie. Bij informele participatie gaat het om contacten met Nederlanders, bij oriëntatie gaat het om oriëntatie op de Nederlandse omgeving. De sociaaleconomische positie en etnisch-culturele positie zijn hier verbonden (Dagevos, 2001). Vermeulen en Pennix (1994) stellen ook dat er een soortgelijk onderscheid is. Zij leggen structurele-integratie uit als een volwaardige deelname aan maatschappelijke instituties en sociaal-culturele integratie als de sociale contacten die leden en organisaties van minderheden onderhouden met de samenleving als geheel en de culturele aanpassing aan die samenleving.

Zij hebben met Veenman (1994, 1995) gemeen dat ook zij een onderscheid maken tussen de vormen van integratie. Daarnaast verdedigen zij de notie dat culturele gerichtheid op de eigen groep een sterke maatschappelijke positie niet hoeft uit te sluiten. Kloosterman (in druk) maakt hetzelfde onderscheid. Sociaal-culturele integratie gaat om de positie van minderheden in de stratificatie en de veranderingen die hierin voorkomen. Sociaal-culturele integratie staat voor de veranderingen in de cultuur en identiteit van nieuwkomers. Met een eigen identiteit wordt een samenhangend stelsel van interpretaties, houdingen en praktijken bedoeld, die terugslaan op het land van herkomst en anders zijn dan de cultuur van het ontvangende land. Zowel de nieuwkomers als de ontvangende samenleving ervaren die stelsels als afwijkend (Kloosterman).

Volgens Dagevos (2001) zijn deze beschrijvingen van sociaal-culturele integratie soortgelijk op een aantal vlakken. Er keren steeds twee zaken terug, de mate van informele sociale contacten met inwoners met een Nederlandse achtergrond en het afwijkende karakter van de cultuur van de migrantengroep. Het verschil in oriëntaties en in contacten met Nederlanders is tegen die achtergrond verklarend. Culturele en sociale afstand zouden hierbij geïntroduceerd kunnen worden. Culturele afstand, of culturele oriëntatie, gaat vooral over opvattingen en oriëntaties van nieuwkomers. Sociale afstand slaat op hoeveel interactie er bestaat tussen immigranten en Nederlanders en in hoeverre zij deze contacten gewenst vinden. Hetzelfde onderscheid tussen de vormen van integratie is ook hier terug te zien, met een extra dimensie. Hier wordt ook nog een onderscheid gemaakt in objectieve sociaal-culturele integratieprocessen en de subjectieve beleving van minderheden over hun eigen positie. Objectief gaat het over de mate waarin een groep zich op het gebied van gewoonten, normen, waarden en taal onderscheidt van de omringende samenleving en om het informele sociale netwerk. Subjectief wordt er bedoeld wat de identificatie van een persoon is met de eigen groep. De mate waarin leden van een groep de taal van de ontvangende samenleving spreken, wordt als aanwijzing gezien van de afstand die tussen deze groep en de ontvangende samenleving bestaat (Dagevos, 2001).

Beleid in Nederland gericht op integratie lijkt uit te gaan van een punt waar iets mis mee is. Nieuwkomers moeten steeds ‘meer integreren’ of op andere vlakken, dit soort conclusies komen veelal voort uit cijfers van rapporten als bijvoorbeeld het CBS. De ontwikkeling van kwalitatieve technieken voor meerdimensionale analyse, zouden kunnen bijdragen aan onderzoek, naar hoe Vertovec (2007) het noemt, ‘superdiversiteit’ in Nederland. Vooral de interactie tussen aspecten als land van herkomst, taal, etniciteit, immigratie status, leeftijd, opleiding, werk en gender, kunnen hiermee onderzocht worden.

Om een beter begrip van dynamica en potentie te krijgen, roept Amin (2002) op tot een antropologie van ‘local micropolitics of everyday interaction’. Verwant aan wat Sandercock (2003, p.89) ‘daily habits of perhaps quite banal intercultural interaction’ noemt. Sociale wetenschappers zullen buiten bestaande theoretische kaders moeten treden om de complexiteit van de multiculturele samenleving te kunnen onderzoeken (Fong & Shibuya, 2005). Onderzoeken naar sociaal-culturele integratie van etnische minderheden in Nederland zijn relatief fragmentarisch. In vergelijking met onderzoek naar structurele integratie is er weinig onderzoek gedaan naar sociaal-culturele integratie. Dat zou kunnen komen omdat de genoemde omschrijvingen niet genoeg tot een duidelijke operationalisering van culturele integratie komen. Het moet worden gemeten door te kijken in hoeverre de cultuur van de migrantengroep afwijkt van de ontvangende samenleving. Culturele integratie zou dan te zien zijn in de mate waarin normen, waarden en houdingen die sterk aanwezig zijn bij de ontvangende samenleving, worden toegepast door de migrantengroep. Waar het hier problematisch wordt is bij het vergelijken van normen, waarden en houdingen. Aangezien er zowel in de ontvangende samenleving als bij de nieuwkomers sprake is van culturele heterogeniteit. Normen, waarden en houdingen zijn niet voor iedereen hetzelfde, er bestaat geen éénduidige Nederlandse norm of cultuur, waaraan nieuwkomers getoetst kunnen worden (Dagevos, 2001). Integratie laat in principe ruimte voor de eigen cultuur in tegenstelling tot assimilatie. Nadruk ligt hier echter wel op het verwerven van de taal, cultureel bewustzijn van de ontvangende samenleving en sociaal kapitaal door *bonding* en *bridging* (Ager & Strang, 2004; Birman & Addae, 2015).

‘Nationale cultuur’ heeft behalve totaliteit van cultuur, ook andere betekenissen. Het kan hier bijvoorbeeld gaan om culturele producten of nationale prestaties op gebieden als wetenschap, sport, literatuur, religie. Hier waarde aan hechten zou kunnen duiden op socioculturele integratie. Daarnaast kunnen er ook overheid, economische, religieuze en andere instituties die op nationale schaal werken, mee bedoeld worden. Als laatste kan het betekenen dat er een gemeenschappelijke manier van gedragen bestaat, dat gedeeld wordt door alle leden van die natie en dat verworven kan worden door observatie (Steward, 1986). Steward (1986) stelt echter dat je ook gemeenschappelijke normen, waarden en gedrag moet zien als een samenstelling, die allemaal horen bij een ander aspect van de ‘nationale cultuur’.

Volgens Krouwel et al. (2006) is veel beleid in Nederland aanzienlijk veranderd sinds het rechts populisme van Pim Fortuyn in 2001 en 2002. Hun anti-immigratie politiek heeft geleid tot afkeuring van het multiculturalisme in Nederland. Multiculturalisme en integratie van nieuwkomers werden steeds meer besproken onderwerpen in de politiek, waarin er vooral

naar gestreefd werd om ‘bruggen’ te leggen tussen nieuwkomers en Nederlanders (Rana, 2014). Multicultureel beleid had als doel het bevorderen van tolerantie en respect voor collectieve identiteiten. Dit werd gedaan door cultureel gedreven activiteiten of gemeenschappen te steunen, diversiteit op de werkvloer aan te moedigen, positieve beelden in de media en op openbare plekken te vertonen en het aanpassen van publieke diensten (onderwijs, zorg etc.) om op cultuur gebaseerde verschillen in normen, talen en gebruiken te accommoderen (Vertovec, 2007). Hier lijken we nu echter steeds verder van af te drijven.

Multiculturalisme is volgens Carlbom (2003) eurocentrisch en discrimineert ‘*the Other*’. Multiculturalisme is gegrond in een tolerantie van een denkbeeldige ‘*Other*’ (Zizek, 1999, p.219). Het focust alleen op cultuur en verlaagd ‘*the Other*’ hiermee tot iemand die tot een groep behoort, maar geen individualiteit bezit (Carlbom, 2003). De culturele verschillen die geaccepteerd zouden moeten worden, zijn alleen die verschillen die door ‘het Westen’ gelabeld zijn als een verrijking. Andere culturele uitingen die moreel afgekeurd worden zijn onderdeel van een *moral panic* of worden afgewezen (Carlbom, 2003). ‘*The Other*’ wordt daarnaast gediscrimineerd door integratiebeleid omdat het uitgaat van een homogene definitie van cultuur, een ingebeeelde notie van cultuur die niet overeenkomt met de werkelijke diversiteit in Nederland. De representatie van ‘*the Other*’ ligt altijd ten grondslag aan interpretaties. Met het *framen* van immigranten, wordt uitgegaan van het eigen ‘Westerse’ perspectief.

Carlbom (2003) deed onderzoek naar moslims in Zweden. Hij stelt in zijn boek dat het niet aspecten binnen de moslimgemeenschap zijn die integratie hinderen. Eerder zouden externe factoren zoals, de gevestigde meerderheid en culturele homogeniteit, problemen zijn. Multiculturalisme als ideologie maakt het moeilijk om bepaalde aspecten van de realiteit te zien die schadelijk zouden kunnen zijn voor de samenleving als geheel. Begrijpen wat voor overheersende kennis geconstrueerd wordt voor het publiek is belangrijk volgens Carlbom (2003). Hij haalt hier Nader (1997) aan, omdat: “*What we see depends on what we know. What we know depends in part on how knowledge or knowing is produced and by whom and when and how it is filtered by experience*” (p.721). Het idee dat veel mensen zullen hebben van multiculturalisme hangt af van de manier waarop het aan hen wordt gepresenteerd.

Wat naar voren komt in uitspraken gedaan tegenover immigranten in het onderzoek van Carlbom (2003) zijn vooral dat het er teveel zijn en cultuur. Het culturele verschil waar mensen zich het meest ongemakkelijk bij voelen is taal. Taalverschillen zorgen voor een wantrouwen in interactie met een nieuwkomer. Het gaat hier niet om een specifieke taal of cultuur, dit moet begrepen worden in het algeheel van een multi-etnische samenleving. Een

oorspronkelijke bewoner zijn, betekent in deze context dat je tot een etnische minderheid behoort als het om taal gaat. Dit zorgt voor een culturele verandering wat veel mensen als een probleem zullen ervaren. De gevoelens van wantrouwen komen voort uit het gevoel je te bevinden in een sociale ruimte die niet goed samengaat met de eigen identiteit (Carlbom, 2003). Houdingen van Nederlanders tegenover immigranten moeten daarom begrepen worden in relatie tot een sociale context waarmee deze mensen dagelijks leven. Mensen maken keuzes tussen wat ze goed en slecht vinden wanneer ze het hebben over immigranten. Hierin maken ze onderscheid tussen verschillen die ze bereid zijn te accepteren en overeenkomen met hun normen en waarden en verschillen die zij afwijzen wanneer dit niet het geval is (Carlbom, 2003).

2.5 Taal en integratie

Taal was bij Piëzo Centrum Palenstein de meest aangeboden en gevraagde les. Taalbeheersing was verreweg de belangrijkste activiteit in het Centrum. Aangezien het verband tussen taal en integratie steeds terugkomt in het maatschappelijk debat, kan men zich afvragen over welke vorm van integratie wij debatteren en hoe taal hierin past. Is taal bedoeld om socio-culturele integratie te realiseren, is het een op zichzelf staand doel? Of is het een middel om de socio-economische integratie van migranten te bevorderen, omdat een betere beheersing van de taal hen betere kansen biedt op de arbeidsmarkt (Garibay & De Cuyper, 2014)? Uit een onderzoek gedaan naar integratie- en inburgeringsbeleid in de OESO-landen, bleek dat onderzoek omtrent taalinstrumenten en integratie zich focust op de effecten van taal op participatie op de arbeidsmarkt (Garibay & De Cuyper, 2014). Deze studies gaan steeds uit van dezelfde redenering, taal vanuit economisch standpunt als een vorm van menselijk kapitaal. Wanneer een persoon de taal spreekt van het land waar hij in woont, zal zijn productiviteit, en na verloop van tijd ook zijn loon, stijgen (De Cuyper & Garibay, 2014).

Taal speelt ook in de Europese Unie een grote rol. In de Europese Unie is de diversiteit sinds 2000 zeer gegroeid, er zijn veranderingen geweest op politiek, sociaal, economisch, cultureel een taalkundig vlak, als gevolg van onder andere migratie. Het klassieke idee van de natiestaat werd steeds meer uitgedaagd. Europese beleidsmakers proberen economische en politieke integratie te bevorderen, maar proberen ook cultureel pluralisme en diversiteit van talen te behouden. Volgens Extra en Yagmur (2004) worden diversiteit en pluralisme in theorie niet beschouwd als obstakels richting politieke en economische integratie. Minderheden hebben op papier rechten als het gaat om taal. Het gaat hier echter vooral om regionale minderheidsgroepen, immigranten worden vaak uitgesloten van dergelijke rechten.

In 1958 verklaarde de EU vier officiële talen, dit is uitgegroeid naar 23. Naast de 23 officiële talen zijn er ook nog meer dan 60 regionale talen en talen gesproken door minderheden in de EU, waar rechten aan verbonden zijn. Deze variëren echter sterk per land, afhankelijk van nationale houdingen, beleid en de grootte van de taalkundige gemeenschap. Daarnaast zijn er nog honderden andere talen naar Europa gebracht door immigranten, deze worden echter veelal anders benaderd dan regionale talen. Respect voor diversiteit is vastgelegd in verscheidene legale documenten. Artikel 22 in de *Charter of the Fundamental Rights of the European Union*, stelt dat de staten van de EU culturele, religieuze en taalkundige diversiteit zullen respecteren. Dit werd geschreven in *Treaty establishing a Constitution for Europe* (Article II-22, European Convention 2003), maar afgewezen door de meerderheid van Nederlandse kiezers in 2005 (Vihman & Praakli, 2013). Ondanks het feit dat talen door immigrantengroepen als kern van hun culturele identiteit wordt beschouwd, worden ze in veel mindere mate dan regionale talen beschermd. In de praktijk worden immigrantentalen als hindernis gezien voor een volledige integratie. In het Europese publieke discours worden immigrantengroepen gezien als *buitenlanders*, ook wanneer ze de nationaliteit van het ontvangende land bezitten. Daarnaast wordt er vaak naar migrantentalen verwezen als niet territoriaal, niet regionaal, niet Nederlands of niet Europees. Het aansporen van integratie van immigranten staat tegenover dit discours van uitsluiting (Extra & Yagmur, 2004).

Gordon (1964) stelt dat het beheersen van de taal van de ontvangende samenleving een van de belangrijkste elementen van culturele integratie is. Ook volgens minister Asscher van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is taal leren en werken de sleutel tot integratie. Taal is volgens hem een belangrijke opstap naar participatie in de Nederlandse samenleving. "...maar dat kan ook niet zonder aan het werk te gaan. Vrijwilligerswerk is daarom net zo belangrijk. Het maakt ontmoetingen mogelijk en bevordert daarmee de integratie"². Het idee dat taal en vrijwilligerswerk sleutels zijn tot participeren en integreren in Nederland lijkt bij Stichting Piëzo ook gedeeld te worden. Hoe belangrijk Nederlands is binnen Stichting Piëzo wordt verder besproken in hoofdstuk 4.

2.6 De 'ervaren baat' benadering

Vanuit overheden en financiers is de nadruk op resultaten sterk toegenomen. Ook vanuit organisaties is er meer aandacht voor de aansturing van werk gebaseerd op gegevens over

² <http://www.ad.nl/utrecht/asscher-taal-leren-en-werken-is-sleutel-tot-integratie~a098a886/>

resultaten van de hulpverlening (Scholte & Sprinkhuizen, 2012). Er is een groeiende behoefte aan effect- en evaluatieonderzoek, waarin resultaten van werk in de sociale sector naar voren komen, die tevens ook gebruikt kunnen worden om de professionele kwaliteit te verbeteren (Machielse, 2015).

De ‘ervaren baat’ benadering is een brede methode om de effectiviteit van sociale interventies te onderzoeken. De ‘ervaren baat’ benadering stelt dat de meest relevante gevolgen van interventies niet altijd met objectieve variabelen te meten zijn en dat er ook naar subjectief ervaren effecten gekeken moet worden. Met deze methode worden ook professionals betrokken bij de beoordeling van een probleem, behoeftes van deelnemers en de interventie zelf. Daarnaast worden de deelnemers betrokken in het onderzoek, vooral aangaande ervaringskennis over een probleem en zijn/haar behoeftes en verwachtingen (Machielse, 2015). In de ‘ervaren baat’ benadering worden sociaal professionals en deelnemers gezien als experts die deskundige zijn in hun eigen vak en leven (Van der Laan, 2003).

De sociaal professionals stellen het probleem vast (diagnose) en wat er in deze situatie een passende oplossing kan zijn (interventie). Tijdens een interventie worden continu inschattingen gemaakt op basis van praktijkkennis, die niet altijd door onderzoek onderbouwd kunnen worden (Van der Laan, 2003). Het kan zo zijn dat er aanpassingen moeten worden aangebracht in een interventie door onvoorziene omstandigheden of nieuwe inzichten. Dit betekent dat professionals hun ervaring gebruiken in unieke situaties (Machielse, 2015). Door praktijkkennis die zij hebben vergaard, kunnen zij situaties inschatten en op basis daarvan handelen. Ze kijken hier vooral of een algemene regel ook geldt voor een individu (Van der Zwet et al., 2011). Intuïtie speelt hier een grote rol bij het maken van keuzes in moeilijke situaties (Van der Laan, 2003). Intuïtie wordt hierbij gezien als patroonherkenning die het resultaat is van een praktisch leerproces, de evaluatie van een groot aantal praktijkgevallen (Fishman, 1999).

Ook mensen die deelnemen aan een interventie zijn experts, de resultaten van de hulpverlening zoals ervaren door deelnemers worden opgenomen in het evaluatieproces van een interventie. Bij de deelnemers staat vooral centraal of de interventie heeft geholpen een probleem op te lossen, of ze er beter van zijn geworden, of het hen positieve resultaten heeft opgeleverd en of het werk van de professional baat had voor hen (Flikweert et al., 2002). Op deze manier kan de deelnemer tegen de achtergrond van zijn eigen normen beoordelen of de interventie succesvol was voor hem en zo is het mogelijk inzicht te krijgen in de ervaringen van deelnemers met een interventie (Melief, 2003). De kern hiervan is het bepalen van

succesfactoren, ervaringen en tevredenheid. Het oordeel van een deelnemer is van belang voor verdere ontwikkeling van de professionals en de interventie als geheel (Machielse, 2005). Ook data over minder positieve kanten van een interventie kunnen zo naar voren komen en dat kan bijdragen aan praktijkinnovatie en kwaliteitsbevordering (Flikweert et al., 2002). Dit sluit goed aan bij het proces dat ik heb doorlopen om mijn data te verzamelen. Ik heb ook uitsluitend met deelnemers en sociaal professionals van de interventie gesproken. Objectieve variabelen spelen vrijwel geen rol in mijn onderzoek. Juist de meningen en ervaringen van degenen die met de interventie werkten en die hieraan meededen, was voor mijn onderzoek cruciaal.

2.7 Samenvatting

In dit theoretisch kader heb ik een indruk gegeven van hoe de concepten integratie en participatie, kernthema's binnen Stichting Piëzo, beschreven worden in literatuur. Daarnaast heb ik kort uitgelegd wat de uitgangspunten van de 'ervaren baat' benadering zijn.

Als definitie van participatie gebruik ik het vooral zoals Stichting Piëzo het bedoelt, 'meedoen' in de samenleving, zoveel als mogelijk is voor elk individu. Participatie kan dus per persoon verschillen, de één zal op meerdere gebieden van de samenleving kunnen meedoen dan de ander. Onder het 'meedoen' kunnen echter wel de vijf vormen van Jager-Vreugdenhil (2011) worden verstaan, meedoen op alle of enkele genoemde vlakken in een samenleving. Participatie kan onder andere bereikt worden door middel van '*bonding*' en '*bridging*' (Putnam, 1993). De netwerken die gevormd worden bij Stichting Piëzo en het sociaal kapitaal dat wordt vergaard door aan activiteiten mee te doen, zouden kunnen leiden tot actief burgerschap, een uitgangspunt van de Piëzo Methodiek. Ik zal deze concepten voornamelijk bespreken in hoofdstuk 3 en hoofdstuk 6, waar ik zal ingaan op het belang van netwerken en het meedoen in de maatschappij.

Integratie is een kerndoel van Stichting Piëzo en staat daarom centraal in deze thesis. Hoe stichting Piëzo integratie benadert, is vooral als een verlengstuk van participatie. Wanneer je participeert, zou integratie vanzelf volgen. Gedeeltelijk lijken zij de overheid te volgen met hun invulling van integratie, maar het idee van gedeelde, bestaande 'Nederlandse normen' en een integratieproces dat voor iedereen hetzelfde is delen zij niet. Inburgering dient als opstap voor integratie en is daarom verbonden met integreren in de Nederlandse maatschappij. Als Stichting Piëzo haar doel van integratie wil bereiken zullen deelnemers moeten inburgeren. Taal staat vooral centraal in het inburgering-en integratiebeleid in Nederland en zo ook bij Stichting Piëzo. In hoofdstuk 4 zal ik verder ingaan op de invulling

die de Piëzo Methodiek geeft aan integratie. Inburgeren en de ‘nationale cultuur’ van een land eigen maken komen voornamelijk in hoofdstuk 5 naar voren, waarin ik acculturatie binnen Stichting Piëzo bespreek.

De ‘ervaren baat’ benadering heeft mijn onderzoek vormgegeven. Met deze benadering in mijn achterhoofd heb ik mijn onderzoeksdoelen geformuleerd. Tijdens mijn onderzoek heb ik veel nadruk gelegd op ervaringen van deelnemers en werknemers. De ervaringen van mensen zelf zijn belangrijk om het succes van de interventie met betrekking tot participatie en integratie in kaart te brengen.

Ondanks het uiteenzetten van de concepten participatie en integratie blijven dit moeilijke begrippen, die vrij staan voor interpretatie. Zo kan er in beleid een bepaald idee gevormd worden over wat integreren inhoudt, maar sociale initiatieven zoals Stichting Piëzo zullen het niet op alle fronten met deze definitie eens zijn. In de praktijk bleek dan ook dat hier, wanneer mogelijk en in overleg met de gemeente, soms van afgeweken werd. De definities gegeven met betrekking tot integreren en participeren, geven echter een beeld van het huidige debat omtrent deze concepten. Hierdoor kunnen activiteiten georganiseerd door Stichting Piëzo beter begrepen worden, aangezien zij handelen binnen dit kader. Wat er bij Stichting Piëzo precies gedaan wordt en hoe de Piëzo Methodiek werkt zal ik in het volgende hoofdstuk behandelen.

Hoofdstuk 3: De Piëzo Methodiek

In dit hoofdstuk zal ik de eerste deelvraag bespreken: *Wat houdt de Piëzo Methodiek in?* Ik zal hier ingaan op de Methodiek en hoe deze zou moeten werken, waarom de Methodiek ontwikkeld is en voor wie, wat de Methodiek als doelen heeft en hoe deze worden gerealiseerd. Dit is vooral bedoeld om een beeld te geven van de Piëzo Methodiek en dient als kader voor de volgende hoofdstukken.

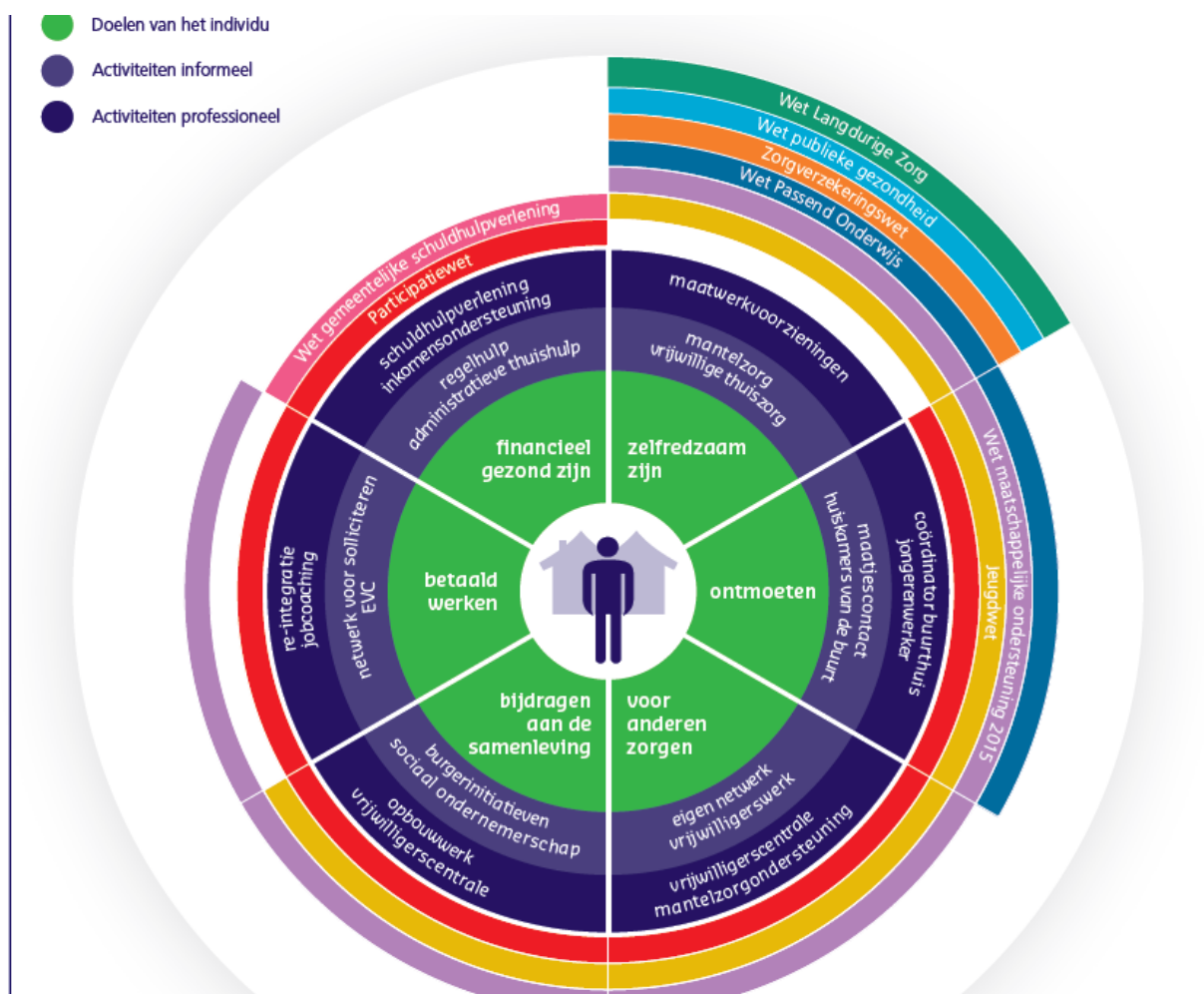
3.1 De Methodiek

De Piëzo Methodiek is een sociale interventie, ‘een planmatig en doelgerichte aanpak om het gedrag van burgers te veranderen en hun omstandigheden te beïnvloeden, met als doel de kwaliteit van het leven, of het samenleven te vergroten’³. Veelal voorkomende thema’s hierbinnen zijn integratie en participatie. Mensen die graag willen meedoen, maar dit om uiteenlopende redenen niet kunnen. Oorzaken kunnen liggen in lichamelijke/psychische problemen, materiele problemen, het niet beheersen van de Nederlandse taal et cetera. Piëzo is een stichting die interventies uitvoert voor mensen die met dit soort problemen kampen. Volgens Piëzo is er een totaalaanpak nodig om mensen te helpen met participeren en integreren. Deze moet aansluiten bij wat er in de directe leefomgeving van deelnemers speelt en wat er mogelijk is voor hun unieke situatie. Stichting Piëzo ontwikkelde om deze reden de Piëzo Methodiek toen zij aan de slag gingen met dit maatschappelijk vraagstuk. De Methodiek biedt deelnemers een structuur en daarmee een ‘totaalaanpak’ in hun proces naar maatschappelijke participatie (Van Bijnen, 2016).

Het Participatiewiel (Winsemius et al., 2010; Movisie, 2016) is een leidraad die in de praktijk wordt gebruikt voor integrale participatiebevordering. De verbindingen tussen activiteiten en wetten, die participatie bevorderen komen hierin naar voren. De mens en zijn/haar leefomgeving zijn de kern van het Participatiewiel. De wereld eromheen, opgebouwd uit wetten en organisaties vormen de context waarbinnen mensen leven. De mens heeft zelf de regie over zijn leven, wat zich uit in de volgende kenmerken; eigenaarschap (ruimte om eigen keuzes te maken), eigen kracht (ervaren van eigen kracht zorgt voor een toename van optimisme), motivatie (door ontdekking van zingeving wordt motivatie zichtbaar, als begin van verandering), contacten (door het betrekken van een netwerk wordt de kans op een blijvende, gedeelde oplossing groter). Participatie wordt in het Participatiewiel opgevat als meedoen, dit duidt op zelfredzaam zijn, sociale contacten onderhouden, zorg dragen voor anderen, bijdragen aan de samenleving of (on)betaald werk verrichten. Je doet

³ <https://www.movisie.nl/begrippenlijst/sociale-interventie>

mee in al bestaande structuren (Tonkens, 2013). Ook worden thema's als gezondheid, veiligheid en armoede benoemd in het Participatiewiel. Deze vormen van participatie zijn ook terug te vinden in de vijf participatievormen van Jager-Vreugdenhil (2011), zoals eerder besproken. Een slechte gezondheid zou participatie of integratie in de weg kunnen staan (Movisie, 2016). Hier wordt bij Piëzo ook vanuit gegaan door de 'totaalaanpak'. Soms moeten er eerst bepaalde aspecten van iemands leven worden behandeld voor er verder kan worden gegaan met aspecten die leiden tot participatie of integratie.



De Piëzo Methodiek bevat alle kenmerken van het Participatiewiel. Piëzo richt zich op individuele begeleiding. Activiteiten die door Piëzo worden aangeboden vallen onder vrijwilligerswerk, educatie, betaalde arbeid, activiteiten buitenshuis, taallessen en inburgering. Het is een interventie die zich richt op de individuele kwaliteiten en talenten van mensen, waarbij de Piëzo Methodiek zich vaak aanpast aan de behoeftes van haar deelnemers. In welke fase of bij wat voor soort activiteit een deelnemer geplaatst wordt gaat in overleg met de

deelnemer zelf en wordt gebaseerd op wat de sociaal professionals denken dat de deelnemer kan. De Methodiek is niet bedoeld voor een specifieke groep mensen, het is in principe voor iedereen. Elk individu die om wat voor reden dan ook niet of nauwelijks ‘meedoet’ in de samenleving, kan als deelnemer opgenomen worden. Hier kan onder worden verstaan, mensen die geïsoleerd zijn, geen dagbesteding of netwerk hebben. Daarnaast is het een Methodiek waarin ontwikkeling van het individu centraal staat. Deelnemers kunnen zich ontwikkelen op verschillende gebieden in een veilige en vertrouwde omgeving. Het is een interventie waarin vrijwilligers de kern vormen en het is een netwerkinterventie, de activiteiten van Piëzo brengen mensen bij elkaar en vergroten het sociaal netwerk van deelnemers. Naast de contacten vergaard binnen het Piëzo Centrum worden er ook verbindingen gelegd met partnerorganisaties.

Wanneer mensen niet voorzien zijn in basisbehoeften zoals lichamelijke behoeften en een gevoel van veiligheid, zullen ze niet proberen om secundaire behoeften te vervullen. De piramide van Maslow (1943) laat zien wat de behoeften van de mens zijn en in welke volgorde deze gerangschikt zijn.



Wanneer een deelnemer bij Piëzo begint wordt er eerst een intakegesprek afgenomen. Echter, hier moet wel bij gezegd worden dat dit niet bij al mijn respondenten het geval was, maar dan werd er later een gesprek gevoerd om een idee te krijgen van hun situatie. Wanneer uit dit eerste gesprek bleek dat een deelnemer niet voorzien was in basisbehoeften werd eerst hieraan gewerkt. Als Piëzo medewerkers deze problemen niet zelf op konden lossen zorgden zij ervoor dat de deelnemer terecht kwam bij een organisatie waar wel de juiste hulpmiddelen waren. Als iemand een dergelijk probleem heeft, zal zo iemand zich niet volledig kunnen inzetten voor bijvoorbeeld een les. Zo was Tim bijvoorbeeld gastheer bij Stichting Piëzo, maar toen Tim voor het eerst bij Piëzo kwam was hij dakloos. Voordat hij gastheer werd hebben sociaal professionals van Stichting Piëzo hem eerst geholpen een woonruimte te

vinden. Er werd in eerste instantie gewerkt aan zijn basisbehoefte om een huis te krijgen en pas hierna werd de Methodiek ingezet om zelfontplooiing te bereiken. De hoogste behoefte in de piramide van Maslow (1943) kan in sommige gevallen wel gerealiseerd worden wanneer nog niet alle behoeften eronder zijn ontwikkeld. Dit is ook niet uitgesloten bij Piëzo, maar de ‘totaalaanpak’ en het bewustzijn dat er aandacht moet zijn voor elk vlak is wat belangrijk is in de Methodiek.

De zelfbeschikkingstheorie stelt dat er pas sprake kan zijn van zelfontplooiing als er een balans is tussen drie psychologische basisbehoeften: autonomie, competentie en verbondenheid (Deci & Ryan, 2002). Autonomie gaat om zelfbeschikking, de vrijheid hebben om zelf keuzes te kunnen en mogen maken. Competentie slaat op de vaardigheden die je zelf bezit om iets te gaan doen. Onder verbondenheid vallen veiligheid en sociale steun. De kern van de theorie stelt dat als deze drie basisbehoeften aanwezig zijn, een persoon optimaal kan ontwikkelen. Ook de intrinsieke motivatie hangt van deze behoeften af. Vormen van controle op het gedrag van anderen, zorgen ervoor dat de intrinsieke motivatie afneemt, omdat deze controle de bevrediging van de basisbehoeften in de weg staat (Deci & Ryan, 2002). Deze theorie past bij de Piëzo Methodiek door de focus die zij leggen op de talenten van mensen, het verbinden van mensen, het creëren van een veilige plek en het vergroten van de zelfredzaamheid.

De Piëzo Methodiek richt zich op ontwikkeling, perspectief en verbinding van en tussen mensen. Subdoelgroepen van Stichting Piëzo zijn hierom:

- Mensen met een lage sociaaleconomische status
- Immigranten
- Mensen met beperkte sociale netwerken
- Uitkeringsgerechtigden
- Niet uitkeringsgerechtigden zonder baan en/of dagbesteding
- Werklozen
- Laaggeletterden
- Mensen met geriatrische klachten

De kenmerken die zij hanteren om een doelgroep te herkennen zijn als volgt:

- Werkloos en/of geen zinvolle dagbesteding
- Eenzaam
- Laag besteedbaar inkomen

- Psychische/lichamelijke klachten
- Slechte beheersing van de Nederlandse taal

Deelnemers aan de Piëzo Methodiek doorlopen fasen, hoeveel hangt af van de deelnemer. De Methodiek bestaat uit vijf fasen.



In elke fase worden bepaalde vaardigheden benadrukt, die volgens Piëzo medewerkers belangrijk zijn om het kunnen ‘meedoen’ in de samenleving te kunnen realiseren. Fase 0 is gericht op het in kaart brengen van een deelnemer en zijn/haar leefsituatie. Er worden persoonlijke en uitgebreide intakegesprekken gevoerd, soms ook met mensen uit de omgeving van de deelnemer. Hier worden deelnemers gestimuleerd om na te denken over mogelijkheden voor zichzelf om weer actief te worden. In fase 1 kunnen deelnemers meedoen aan activiteiten die passen bij de deelnemer en wanneer dit goed gaat kunnen ze doorstromen naar fase 2. Tijdens fase 2 gaat de deelnemer lerend vrijwilligerswerk doen, waarbij werknemers-/vrijwilligersvaardigheden eigen gemaakt worden. Fase 3 draait om lerend vrijwilligerswerk bij een partnerorganisatie van Piëzo. Hier wordt gekeken wat de deelnemer nodig heeft om zich verder te ontwikkelen naar een opleiding en/of werk. In fase 4 worden deelnemers begeleid naar een opleiding of betaalde baan.

3.2 Locaties

Stichting Piëzo heeft zes locaties in Zoetermeer, waarvan één ambachtenwerkplaats en nog één locatie in Leiden. Elk centrum heeft zijn eigen activiteiten rooster. Directeur Manon zegt het volgende over de ambachtenwerkplaats:

“Het is nu zo opgebouwd dat wij een paar werkplaatsen hebben ingericht. Textiel, fietsenwerkplaats, techniek, er zit een kledingbank, die zat er al en een schilderclub die zitten er bij. Er komen mensen om hun fietsen te laten repareren, dat kan, maar niet zomaar. Wij zijn er om mensen te leren, dus kom dan naar een workshop, en dat werkt. Ik heb allemaal mensen, ook uit de wijk. Mensen die goed zijn in klussen,

bedrijven eraan gekoppeld, dus het is heel divers wat er komt. Mensen vanuit onze Methodiek kunnen er werken, de meeste die er werken zijn vanuit Piëzo”.

Wijkbewoners uit Palenstein en ook anderen kunnen hier terecht voor groene en duurzame activiteiten, zoals een moestuin beheren, zaden inkopen, oogsten. Een energiebesparingsprogramma, met workshops. Een textielatelier, waar wordt geleerd om kleding te maken en repareren. Een techniekatelier, hier gaat het om klusjes die gedaan worden in en rondom het huis zoals, houtbewerking, verven, elektriciteit. Een fietsenwerkplaats, waar wordt geleerd hoe je een fiets repareert. Een wijnmakerij, met druiven uit Zoetermeer. Een winkel, waar producten uit de wijkmoestuinen worden verkocht. De ambachtenwerkplaats biedt een extra stukje handenarbeid bij Piëzo, wat er volgens Manon voorheen nog miste. Niet iedereen heeft behoefte aan de lessen die worden aangeboden in de centra, met de ambachtenwerkplaats heeft Piëzo haar aanbod voor deelnemers aanzienlijk kunnen vergroten en ook in een heel ander soort categorie kunnen uitbreiden. De tijd die ikzelf heb doorgebracht in de ambachtenwerkplaats was echter beperkt. Het overgrote deel van mijn onderzoek ben ik in centrum Palenstein geweest. Nur, baliemedewerkster bij de ambachtenwerkplaats, heb ik wel uitgebreid gesproken. Zij gaf vooral aan dat de workshops die gegeven worden in de ambachtenwerkplaats erg handig zijn. Zo kan er bijvoorbeeld geleerd worden om laminaat te leggen. Het leuke vond Nur hieraan, dat er ook veel vrouwen op afkwamen. Dit waren dan vaak alleenstaande vrouwen die klusjes in het huis zelfde wilden doen. Ook kreeg bijvoorbeeld een gevluchte Syrische man, die zelf een naaiatelier had in Syrië, de kans om naailes te geven. Ze benoemde hierbij echter wel, dat zijn taal nog niet zo goed was, ondanks dat hij zijn kennis goed kon overbrengen. *“Taal, taal beïnvloedt alles”* (Nur). Desondanks krijgen mensen hier een kans om iets anders te doen dan een les volgen, door deze uitbreiding konden meer mensen met andere interesses en doelen worden geactiveerd om ‘mee te doen’. Er worden constant nieuwe projecten ontwikkeld door medewerkers om een zo breed mogelijk aanbod te genereren en er zo voor zoveel mogelijk Zoetermeesters te zijn.

3.3 Medewerkers en vrijwilligers

Stichting Piëzo wordt gerund door een klein groepje betaalde medewerkers, deze vervullen taken als directeur, medewerker financiën, beleidsmedewerker, projectleiders en communicatiemedewerkers. Verder draaien ze volledig op vrijwilligers, die erg belangrijk zijn voor Piëzo en allerlei functies innemen. Onder de vrijwilligers zijn twee soorten vrijwilligers te onderscheiden, de lerende vrijwilligers en de faciliterende vrijwilligers.

Medewerker Natasja, beleidsmedewerker, zegt het volgende over aan de ene kant het onderscheid, maar tegelijkertijd ook de overeenkomst tussen beide.

“Je hebt lerende vrijwilligers, dat zijn onze deelnemers die in de Methode zitten, waarvan we de ontwikkeling volgen en je hebt de faciliterende vrijwilligers, die verzorgen de lessen. Lerende vrijwilligers zijn, baliemedewerkers, gastvrouwen, mensen die komen voor taallessen, die hebben allemaal als gelijke noemer deelnemer binnen de Piëzo Methodiek. Wat je grappig genoeg wel ziet van de faciliterende vrijwilligers is dat zij ook vaak behoeften hebben die ze hier dan weer vervullen. Ik zeg ook altijd denk vooral niet dat een deelnemer anders is dan jij. We zitten allemaal op een kruk met drie poten, en als ik bij jou een poot eronder uit trap dan val je ook om. Wij medewerkers zijn net zo kwetsbaar. Je hebt die psychologische basisbehoeften, mensen die we gelukkig noemen kunnen die dingen invullen. Hoe kwetsbaarder je wordt, hoe meer gaten daarin komen. Dat is ook het idee, dat je op een gegeven moment verder gaat met je leven, dat je niet eeuwig hier blijft”.

De lerende vrijwilligers zijn dus degenen die in de Methodiek zitten en hier actief en bewust aan meedoen. Zij doen vrijwilligerswerk als onderdeel van de fase waarin zij zich bevinden. De faciliterende vrijwilligers zijn mensen die in principe niet in de Methodiek zitten. Zij hebben bijvoorbeeld uit zichzelf de wens om Nederlands te leren aan deelnemers. Wat Natasja hier echter aangeeft, dat ook zij eigenlijk in de methode zitten, herken ik ook uit mijn gesprekken met faciliterend vrijwilligsters. Zo was de kookvrijwilligster zelf erg ziek geweest en was werkloos. De dagen dat zij bij Piëzo kookles gaf waren haar ‘uitjes’ en gaven haar die dagen van de week een dagbesteding. Ook voor taalvrijwilligster Caroline gaf Piëzo haar ‘wat te doen’: *“Je moet wat te doen hebben, ik paste altijd op mijn kleinkinderen, die gingen naar school. Toen had ik niks meer te doen, ik dacht wat nou. Toen ben ik hier terecht gekomen”*. Het bieden van een dagbesteding en structuur is één van de doelen van Stichting Piëzo, op deze manier zouden dus ook de faciliterend vrijwilligers en medewerkers, die hier behoefte aan hadden, gezien kunnen worden als onderdeel van de Methodiek.

Sommige deelnemers die vrijwilligerswerk deden zagen zichzelf ook niet als onderdeel van de Methodiek, maar als ik doorvroeg bleek toch dat ze bepaalde behoeftes hadden die de Piëzo Methodiek heeft vervuld. Zoals duidelijk wordt uit het volgende gesprek met Tugba die werkt als vrijwilligster bij de kinderoppas.

Sabina: Hoe ben je terecht gekomen bij Piëzo?

Tugba: Ik wilde heel graag zwemmen, ik kon niet zwemmen, dat vond ik erg, maar ik had een klein kindje en ik had geen oppas. Ik hoorde van iedereen dat hier een oppas was, dus ik was hier binnen gelopen en had Manon gevraagd, mag ik gebruik maken van jullie oppas en ik wilde ervoor betalen. Toen zei ze nee dat gaan we niet doen, het is geen betaalde service. We kunnen het anders doen, je kan hier vrijwilligerswerk doen, je kan je kind hier laten en gaan zwemmen, ik kon mijn kind hier niet laten als ik hier niet zelf vrijwilliger was en hier werkte. Dus toen ging ik in de keuken hier beginnen. Dat heeft ze wel goed gedaan, als je hier niet aanwezig bent mag je je kind hier niet achterlaten. Binnen 3 maanden had ik mijn zwemdiploma, maar ze zeiden je kan gewoon door blijven werken. Ik vond het ook leuk en nu ben ik al 3 jaar hier.

Sabina: Je bent hier dus eigenlijk niet echt gekomen met een hulpvraag, zie je jezelf wel als deelnemer?

Tugba: Eigenlijk niet, ik heb niet echt hulp van Piëzo nodig. Ik ga geen opleiding via hun volgen. Als ik verder wil studeren wil ik eerst mijn taal verbeteren. Ik heb hier wel is geprobeerd een taalles te volgen, maar dat was echt voor beginners. Toen heb ik de gevorderde lessen geprobeerd, maar dat niveau vond ik ook te laag, dus dat is niet echt voor mij.

Sabina: Wat vind je van Piëzo als stichting?

Tugba: Heel goed.je blijft bezig, in plaats van de hele dag thuis zitten. Mijn man zegt ook altijd ga maar iets leuks doen voor jezelf, dat is beter dan de hele dag binnen zitten. Mijn netwerk is ook wel verbreed door hier, ik heb hier heel veel mensen leren kennen. Nu ken ik echt veel mensen. Ik ben nu wel gelukkiger omdat ik met meer mensen contact heb.

Sabina: Heb je hier dingen geleerd die je zou kunnen gebruiken mocht je weer aan het werk gaan?

Tugba: Ik heb heel veel geleerd van de cursus voor kinderoppas, die ik gebruik bij mijn eigen kinderen. Hoe je met mensen om moet gaan, ik heb heel veel geleerd eigenlijk. Als ik weer wil werken, zet ik dit ook op mijn CV erbij. Vrijwilligerswerk is ook werk, dat is ook een ervaring, alleen ben je niet betaald verder doe je alles wat een betaalde kinderoppas doet. Je leert ook verantwoordelijkheid, samenwerken met je collega's, maar dat is hier ook niet zo moeilijk, tot nu had ik altijd lieve collega's.

Sabina: Zie je een verandering in jezelf sinds je hier werkt?

Tugba: Je vertrouwt jezelf meer, ik heb meer zelfvertrouwen, meer dat ik denk ik kan dat wel. Omdat je zoveel dingen doet, zie je oh ik kan dat ook. Normaal zou ik denken wow de verantwoordelijk voor zoveel kinderen, dat kan ik niet, maar nu weet ik dat ik dat dus wel kan.

Ondanks het feit dat Tugba niet bij Piëzo kwam met een hulpvraag, heeft ze toch baat gehad bij de Piëzo Methodiek. Het heeft haar een dagbesteding en structuur gegeven. Buiten de zorg voor haar gezin, deed ze ook iets voor haarzelf wat ze leuk vond. Door de verantwoordelijkheden van haar werk is haar zelfvertrouwen gegroeid en haar uitgebreide sociale netwerk was een positief gevolg voor haar. Al deze uitkomsten zijn gewenste resultaten van de Piëzo Methodiek en duiden op zelfontplooiing, dat nu kan ontstaan door de aanwezigheid van de drie basisbehoeften (Deci & Ryan, 2002).

3.4 Doelen

Uit mijn gesprekken met Piëzo medewerkers kwam naar voren dat het voornaamste doel van Piëzo is dat mensen actief deelnemen aan de samenleving. Op wat voor manier dit is, hetzij vrijwilligerswerk, een opleiding, een betaalde baan verschilt per individu. Zodra een deelnemer bij Piëzo binnenstapt en mee wil doen aan een activiteit of vrijwilligerswerk wil doen is er al sprake van participatie. Het belangrijkste is om mensen uit hun isolement te halen. Sociaal isolement is een term die over het algemeen verwijst naar een objectief gegeven, het feitelijk ontbreken van sociale relaties in het persoonlijk leven. Vooral het ontbreken van ondersteunende relaties met familie, vrienden en bekenden, waarop teruggevallen kan worden in situaties van nood, voor praktische, emotionele of gezelschapssteun (Machielse, 2006). Risicofactoren die uiteindelijk tot een geïsoleerd bestaan kunnen leiden zijn bijvoorbeeld het niet (meer) hebben van een partnerrelatie, een hoge leeftijd, een slechte (fysieke, mentale) gezondheid, weinig maatschappelijke participatie, economische achterstand, gebrekkige sociale vaardigheden en etniciteit (Machielse, 2015). In veel gevallen ontstaan er volgens Machielse (2006) problemen na een ingrijpende levensgebeurtenis zoals een scheiding, overlijden van een geliefde, verlies van werk of een verhuizing. Deze gebeurtenissen kunnen leiden tot een afname van het aantal contacten in iemands netwerk en zo een negatieve spiraal in werking zetten waarbij problemen zich opstapelen.

Alle deelnemers die ik heb gesproken hadden dergelijke gebeurtenissen meegemaakt.

Hierdoor ontstonden er allerlei problemen in hun levens, waar isolement er één van was. Ook het feit dat Nederland steeds meer een beroep doet op zelfredzaamheid, waarbij de overheid er vanuit gaat dat burgers elkaar helpen en een netwerk hebben om op te leunen, helpt niet mee voor mensen waar dit niet het geval is. De participatiesamenleving, gericht op sociale participatie, ‘meedoen’, sociaal doe-het-zelven (Lans & Hilhorst, 2013), werkt hierom niet voor iedereen. Stichting Piëzo probeert de eerste stap te zetten, mensen uit huis te krijgen. Een betaalde baan is niet voor iedereen een optie zeggen ze bij Stichting Piëzo en ook niet het doel voor elke deelnemer die binnenkomt. Putters (2015) stelt ook dat werken niet voor iedereen in Nederland haalbaar is, hetzij door de beschikbare arbeidsplaatsen of persoonlijke omstandigheden. Voor sommige mensen is het al een grote stap om bijvoorbeeld twee keer per week vrijwilligerswerk te doen, zoals medewerker Nadia, sociaal cultureel werker, ook opmerkt, zolang ze maar uit hun isolement zijn: *“Elk persoon die binnen is bij Piëzo is fase 1. Als mensen zelfstandig zijn, meer willen leren, meer willen bereiken, dan komen ze in fase 2, dat is gastvrouw of assisteren bij bepaalde lessen. Ze kunnen dat zelf aangeven of als ik iets zie plan ik een gesprek. Dan vraag ik wil je nog iets leren, sommige willen niet verder dat is ook goed, zo lang ze niet thuis blijven zitten”*. Wanneer deelnemers uit hun isolement zijn, zijn deelnemers volgens Piëzo medewerkers aan het participeren, aan het ‘meedoen’ in de wijk. De buurt is de habitat voor een actief burger, door mee te doen in de buurt ontwikkelen mensen een netwerk (Tonkens, 2014). Deze mate van participatie kan zich eventueel nog verder ontwikkelen, op andere gebieden van participatie die Putters (2014) noemt, onderwijs, vrijwilligerswerk et cetera, maar dit is afhankelijk van de deelnemer.

Wat Piëzo ook graag wil bereiken is dat haar deelnemers de Nederlandse taal beheersen en benutten. Dit trachten zij te realiseren door taalontmoetingen bij mensen thuis te organiseren, taallessen op pc’s te geven, opleidingen aan te bieden, mensen hun verhaal te laten vertellen/presenteren. De meest gebruikte manier om de taal te leren waren echter de taallessen die Stichting Piëzo aanbiedt. Van de lessen in Piëzo centrum Palenstein was het grootste aanbod Nederlandse lessen.

PiëzoCentrum Palenstein Rakkersveld 253 079-8885	
maandag	
09.15-11.15	Nederlandse les starters
09.15-11.15	Informatiebijeenkomst
09.15-11.15	Engelse les beginners+
12.30-14.30	Nederlandse les starters (ouderen)
12.30-14.30	Nederlandse les starters
15.00-17.00	Inloop ouderen
17.30-19.00	Eetclub wijkbewoners (1 ^e en 3 ^e maandag van de maand)
dinsdag	
09.15-11.15	Nederlandse les half gevorderden
09.15-11.45	Nederlandse les starters (mannengroep)
12.30-14.30	(Maatschappijoriëntatie) Nederlandse les half gevorderden
11.30-13.30	Koken met mannen
12.30-14.30	Nederlandse les starters
woensdag	
09.15-11.15	Nederlandse les starters
09.15-11.15	Nederlandse les half gevorderden (mannengroep)
09.15-11.15	Nederlandse les half gevorderden
12.30-14.30	Nederlandse les starters (ouderen)
13.00-14.00	Ouder/KinderAtelier (0-12 jaar)
13.00-14.30	Nederlandse schrijfles starters
19.00-21.00	Vrij sport uur voor mannen Cor van Zijpsportzaal
donderdag	
08.30-11.00	Nederlandse les starters (Basisschool De Meerpaal)
09.15-11.15	Schrijfles Nederlandse les half gevorderden
09.15-11.15	Leeskring (gevorderden)
09.15-11.15	Nederlandse les starters
12.30-14.30	Teken- en schilderles
12.30-14.30	Samen koken, samen eten
13.00-14.30	Leesclub Nederlandse les starters
vrijdag	
09.15-11.15	(Maatschappijoriëntatie) Nederlandse les half gevorderde
09.15-11.15	Nederlandse les starters
09.15-11.15	Rekenles starters
09.15-11.15	Nederlandse les starters
11.30-13.00	Nederlandse les starters + maatschappelijke oriëntatie
13.15-14.15	Tai Chi

De andere meest voorkomende manier waarop deelnemers Nederlands leerden was door het te gebruiken in de praktijk, tijdens hun lerend vrijwilligerswerk. In mijn tijd bij Piëzo leek taal het meest belangrijk te zijn voor bijna iedereen die ik sprak, zowel deelnemers als medewerkers. Iedereen gaf aan dat de taal van het land waar je in woont beheersen, op de eerste plek komt. Daarna kan er gewerkt worden aan andere vormen van participatie, maar zo lang er geen sprake is van taalbeheersing hadden deelnemers het gevoel dat ze niets konden doen. Dit lijkt in overeenstemming te zijn met Gordon (1964), taal is het meest belangrijk, zolang de taal niet wordt gesproken kan een immigrant niet meedoen in een samenleving. Niemand die ik heb gesproken bij Piëzo leek hier anders over te denken. Ik zal verder ingaan op de rol die taal speelt bij Stichting Piëzo in hoofdstuk 4.

Een ander doel van de Piëzo Methodiek is om mensen te helpen een sterk en gevarieerd sociaal netwerk te ontwikkelen. Dit zou kunnen ontstaan doordat de activiteiten van Piëzo buitenshuis zijn, mensen moeten dus naar buiten en komen zo uit hun isolement en in contact met anderen. Activiteiten bij Piëzo zijn daarom bijna altijd in groepen, zo kan er gewerkt worden aan het netwerk. Ook door lerend vrijwilligerswerk en netwerkbijeenkomsten wordt het voor deelnemers makkelijker om mensen te leren kennen. De ontwikkeling en instandhouding van informele sociale netwerken kan leiden tot (nieuwe vormen van) actief

burgerschap (De Waal, 2015). Wanneer mensen met andere achtergronden relaties aangaan met elkaar is er volgens De Waal (2015) sprake van een positief gevolg van ‘bridging’ (Putnam, 1993). Dit kan gestimuleerd worden door lokale sociale initiatieven, zoals Stichting Piëzo, die netwerkprojecten ontwikkelen en zo een rol innemen om de sociale netwerken van mensen te verbeteren.

Stichting Piëzo probeert haar deelnemers ook zicht te geven op hun mogelijkheden. Dit doen zij al tijdens het intake gesprek. De sociaal professionals kijken hier wat het probleem is van een individu (diagnose) en zoeken naar passende oplossingen of mogelijkheden (interventie). Daarnaast zijn er projecten als VIA, Vrouw In Actie, waarbij vrouwen die weer willen werken maar niet weten waar en hoe ze moeten beginnen begeleid worden.



Piëzo Maatjes, waarbij deelnemers gekoppeld worden aan een persoon die hen helpt met zaken waar tegenaan gelopen wordt. Talenten Academie, waar kinderen hun talenten kunnen ontdekken en ontwikkelen. Ook ziet Piëzo haar verder gevorderde deelnemers als voorbeelden voor deelnemers die nog in een beginfase zitten. Wanneer zij zien dat iemand met een soortgelijke achtergrond een bepaald doel kan bereiken, geeft dit voor hen zicht op mogelijkheden.

Stichting Piëzo streeft er daarnaast naar mensen te helpen grip op hun thuissituatie te krijgen, wanneer dit niet het geval is. Dit doen zij door bezoekmannen/vrouwen in te zetten, structuur te bieden door het lerend vrijwilligerswerk en soms ook het inzetten van andere organisaties wanneer zij zelf niet in staat zijn een probleem op te lossen. Als laatste doel van de Piëzo Methodiek is het erg belangrijk dat deelnemers veiligheid, gastvrijheid en zorg voor elkaar ervaren. Medewerkers proberen een veilige plek te creëren, waar iedereen binnen kan

lopen om te ontmoeten of te leren. Mensen met verschillende culturen, religies, achtergronden worden bijeengebracht in het centrum. Op deze manier is Stichting Piëzo constant bezig met Putnams' *'bridging'* (1993).

3.5 Conclusie

In dit hoofdstuk heb ik een beeld gegeven van hoe de Piëzo Methodiek werkt. De fasen zijn essentieel voor het programma en maken het mogelijk de vooruitgang van een deelnemer in kaart te brengen. In de praktijk bleek echter dat veel deelnemers zelf niet op de hoogte waren van de fase waar zij zich in bevonden, dit leek dus meer van belang voor medewerkers niet voor de deelnemers zelf. Desondanks maakt de opzet het mogelijk deelnemers steeds een stukje bij te leren en dit langzaam te doen. Voor sommige deelnemers speelden er problemen in hun levens die hun weg naar zelfontplooiing verhinderden. Om te kunnen ontwikkelen, moeten volgens Maslow (1943), in sommige gevallen, eerst basisbehoeften lager in de piramide worden vervuld. In het licht van de 'totaalaanpak' bij Stichting Piëzo wordt hier ook rekening mee gehouden en aandacht aan besteed.

De activiteiten waarmee Stichting Piëzo haar deelnemers vooruit wilt helpen in de Nederlandse samenleving heb ik in dit hoofdstuk besproken. Deze activiteiten en het doen van vrijwilligerswerk zorgt ervoor dat deelnemers uit hun isolement komen en 'meedoen' in Nederland. Of je één of twee keer per week naar een les komt, of vier keer per week werkt als vrijwilliger maakt hier niet uit, volgens Piëzo medewerkers. Je komt naar Piëzo en doet daar mee aan activiteiten, zo is er al sprake van wat Jager-Vreugdenhil (2011) maatschappelijke participatie noemt. Sociale participatie wordt bereikt door *'bonding'* en *'bridging'* (Putnam, 1993), binnen het centrum. Contacten werden gelegd tijdens lessen, vrijwilligerswerk et cetera. Meerdere deelnemers gaven aan hierdoor een vergroot netwerk te hebben, dat ook buiten Piëzo standhoudt. De rol van netwerken zal ik verder behandelen in hoofdstuk 6. Het grootste belang binnen Stichting Piëzo werd echter gehecht aan het beheersen van het Nederlands. In het volgende hoofdstuk zal ik ingaan op het belang van taal bij Piëzo, wat voor waarde de deelnemers zelf hechten aan het leren van Nederlands en hoe integratie bereikt wordt.

Hoofdstuk 4: Taal en integratie

Het Nederlandse integratiebeleid is gericht geweest op verschillende aspecten van integratie. In de beginfase (1970-1990) stond integratie met behoud van eigen cultuur en identiteit centraal, zelforganisaties van migranten werden geraadpleegd en gesubsidieerd. Deze aanpak kwam in opspraak tijdens de tweede fase (1990-2002). Multiculturalisme bleef van belang, maar de focus lag op het verminderen van achterstand, in zowel het onderwijs als op de arbeidsmarkt. In 1998 werd besloten dat vreemdelingen een inburgeringscursus moesten volgen en de Wet Inburgering Nieuwkomers werd opgesteld. Het doel was om nieuwkomers te laten integreren in de Nederlandse samenleving. Als nieuwkomers door middel van een programma werden ingeburgerd zou dit resulteren in zelfredzaamheid. Sinds 2002 draait het om assimileren door middel van inburgering in de Nederlandse taal en cultuur en is er geen sprake meer van specifiek minderhedenbeleid ten gunste van algemeen burgerschapsbeleid. Het draait om de participatiesamenleving, met zelfredzame burgers (Tonkens, 2014). In het huidige integratiebeleid vindt de overheid het belangrijk dat nieuwkomers meedoen in de Nederlandse samenleving, door te werken of een opleiding te volgen. Een voorwaarde hiervoor is de Nederlandse taal beheersen. Verplicht inburgeren en Nederlands leren zijn daarom opgenomen in het integratiebeleid.

Nieuwkomers die toegelaten zijn moeten hun inburgering volledig zelf regelen. Aangezien alles wat hiermee te maken heeft, zoals een aanvraag voor een lening, de website inburgeren.nl, in het Nederlands is, gaat dit moeizaam. Volgens de Algemene Rekenkamer (2017) vallen de resultaten tegen. Sinds 2013 moeten asielzoekers binnen drie jaar inburgeren, ze moeten Nederlands leren en examens met betrekking tot de maatschappij en arbeidsmarkt voldoende afronden. Het rapport van de Algemene Rekenkamer, *Inburgering – de eerste resultaten van de Wet inburgering 2013*, stelt dat het slagingspercentage slechts 33% is. Van de 5.415 asielzoekers die in 2013 moesten inburgeren en dus in 2016 klaar moesten zijn, is de helft dat niet gelukt. Slechts 33% lukte het wel binnen de vastgestelde periode. Wanneer asielzoekers net uit een asielzoekerscentrum komen, moeten ze zelf een cursus kiezen uit de 165 aangeboden cursussen, dit blijkt veelal voor problemen te zorgen. Tot 2013 boden gemeenten ondersteuning aan asielzoekers. Asielzoekers hadden dan een aanspreekpunt dat voor hulp benaderd kon worden. Na 2013 veranderde dat en waren de nieuwkomers volledig op zichzelf aangewezen. Een groot probleem wat de Rekenkamer (2017) daarom heeft geconstateerd, is de eigen verantwoordelijkheid om alles zelf te regelen, te betalen en zelf een geschikte taalcursus te vinden.

Bij Stichting Piëzo zijn er veel deelnemers met een migratie achtergrond. Vooral met

de huidige stroom vluchtelingen, zaten taallessen vol met vooral Syrische en Eritrese deelnemers. Zij moesten Nederlands leren als onderdeel van hun inburgeringsproces en zijn zo bij Piëzo terecht gekomen. De rol die taal speelt binnen Stichting Piëzo en hoe er invulling gegeven wordt aan het integreren in Nederland, zal ik in dit hoofdstuk met de volgende deelvraag bespreken: *Welke rol spelen taal en integratie bij Stichting Piëzo?*

4.1 Motivatie voor het meedoen aan de Piëzo Methodiek

In de drie maanden dat ik bij Piëzo was heb ik acht medewerkers en 24 deelnemers gesproken. Sommigen sprak ik uitgebreider dan anderen, soms waren het korte gesprekjes tussen lessen of werkzaamheden door. Soms gingen we zitten voor een interview en sprak ik een uur met respondenten. Wat ik tijdens mijn gesprekken echter bijna altijd heb gevraagd is, ‘Hoe bent u terecht gekomen bij Piëzo?’ Dit omdat ik verwachtte dat hieruit zou blijken wat de doelen en motieven waren voor mensen om zich bij Stichting Piëzo aan te sluiten. Veelal bleek dat in eerste instantie Nederlandse les de reden was om naar Piëzo te komen. Van de 24 deelnemers hadden er 13 taallessen gevolgd. Voor hen was dit ook de reden om naar Stichting Piëzo te komen, maar vaak rolde er meer uit dan ze hadden verwacht.

Taal was het thema dat tijdens mijn onderzoek het meest naar voren kwam. Om een idee te geven van hoe belangrijk taal werd gevonden door deelnemers, medewerkers en faciliterend vrijwilligers volgen een aantal quotes van de respondenten uit mijn onderzoek:

Wil (faciliterend taal vrijwilligster): Er zijn nu veel vluchtelingen, die moeten eerst de taal leren willen ze iets kunnen in de maatschappij.

Khadija (deelnemer): Ik wilde mijn taal verbeteren, dus ging ik hier kinderoppas doen.

Zohra (deelnemer): Na 1 jaar ben ik begonnen met de AKA opleiding, en daarna ben ik weer hier terug gekomen, vooral om mijn taal te oefenen. Als ik thuis zit, ga ik alles vergeten.

Manon (directeur): Nederlandse taallessen zijn helemaal gratis, daar heb ik echt een stukje filosofie voor bedacht. Ik vind daar moet geen drempel voor zijn, dat moet voor iedereen toegankelijk zijn. Taal is heel essentieel.

Carmen (medewerker): Taal is altijd de basis.

Kim (medewerker): Je kan natuurlijk niet bij een Nederlands bedrijf werken als je de taal niet spreekt.

Samantha (medewerker): Kijk taal is heel belangrijk, zonder taal kun je je niet redden.

Zoals hieruit opgemaakt kan worden is taal essentieel om onderdeel uit te maken van de Nederlandse samenleving, volgens mijn respondenten. Ook lijken deelnemers en Piëzo als stichting, door de nadruk op Nederlands en het aanbod van Nederlandse lessen het idee van minister Asscher te delen; taal is een belangrijke stap richting participatie. Dit is ook de reden dat ze bij Stichting Piëzo wilden dat alle taallassen gratis zouden zijn en zo voor iedereen toegankelijk. Stichting Piëzo heeft een aantal partners die activiteiten financieel mogelijk maken, zoals bijvoorbeeld het Oranje Fonds. Ook lokale partners, zoals Gemeente Zoetermeer, werken samen met Stichting Piëzo om activiteiten te realiseren. Ik heb op een aantal sites gekeken hoeveel een taalcursus ongeveer zou kosten. Bij meerdere aanbieders kwam daar gemiddeld €550,- uit, voor acht weken, twee keer per week les. Daarnaast moet er dan ook nog lesmateriaal gekocht worden. Hiervoor kan geleend worden bij DUO en als het examen binnen een bepaalde tijd gehaald wordt, zal deze lening omgezet worden in een gift. Desondanks is dit niet voor iedereen haalbaar en zal deze tijdsdruk niet voor iedereen weggelegd zijn. Dat het dan gratis kan bij Stichting Piëzo, was voor sommige deelnemers een uitweg. Op deze manier konden ze op hun eigen tempo, in hun eigen buurt, Nederlands leren om zichzelf zo verder te ontwikkelen.

Wat veel deelnemers bij mij aangaven was het idee te hebben dat ze niet konden werken of niet het werk konden doen wat ze graag wilden, zolang ze de taal niet voldoende beheersten. Om deze reden ging een groot deel van mijn respondenten naar Stichting Piëzo. Tara was drie jaar geleden uit Irak gevlucht en woonde alleen in Zoetermeer, ze had geen man of kinderen en zat dus vaak alleen thuis. Ze wilde graag haar taalvaardigheden ontwikkelen zodat ze zelfredzamer zou zijn. Via een vluchtelingenorganisatie is ze toen bij Stichting Piëzo gekomen. Daar heeft ze in eerste instantie taallessen gevolgd, maar uiteindelijk deed ze er ook vrijwilligerswerk. Vier dagen per week was ze bij Piëzo. In Irak werkte ze als manager bij een nationale bank, maar Tara gaf aan; *“... ik ben goed in lezen, maar mijn praten is niet goed, hier kan ik oefenen. Ik ben nu 3 jaar in Nederland, ik kom uit Irak, ik was gevlucht. Ik werkte bij een officiële bank. Hier kan ik geen werk vinden. Ik heb geen inburgering. Ik ben niet geslaagd in spreken. Ik heb dat nu uitgesteld, ik ga wachten om mijzelf te ontwikkelen. In augustus kan ik misschien dan mijn examen doen”*. Als onderdeel van haar inburgeringstest moest Tara voldoende Nederlands kunnen spreken, om dit verder te ontwikkelen is ze bij Stichting Piëzo begonnen. Buiten dat de Piëzo Methodiek haar geholpen heeft met het verbeteren van haar Nederlands, heeft het vrijwilligerswerk dat ze deed haar ook ‘iets te doen’

gegeven. Omdat ze hier alleen was, zat ze vaak thuis zonder aanspreekpunt of dagbesteding. Om eenzaamheid te voorkomen en zelfredzaamheid te bevorderen is sociaal kapitaal belangrijk volgens Putnam (1993). Door het vrijwilligerswerk deed Tara mee in de buurt en is er een groter netwerk ontstaan. Dit hielp haar om haar Nederlands te oefenen, uit haar isolement te komen en meer zelf te ondernemen. Stichting Piëzo neemt op deze manier een rol in die sociale initiatieven volgens De Waal (2015) ook zouden moeten innemen. Namelijk bijdragen aan het versterken van de sociale netwerken waarin mensen zich bevinden. Door het vergroten van sociaal kapitaal, zullen burgers eerder participeren (Larsen, 2004). Dit was ook te zien bij de deelnemers, het ervaren van steun, een netwerk om op terug te vallen, opende deuren voor de deelnemers.

Niet alleen Nederlands leren als beginner was een motief om naar Piëzo te komen, ook het blijven oefenen van al geleerd Nederlands was een belangrijke reden. Een aantal deelnemers konden al redelijk Nederlands, maar waren, zoals Khadija bijvoorbeeld ontslagen en bang hun Nederlands te vergeten. Door middel van vrijwilligerswerk wilden ze dan blijven oefenen, de taal te blijven spreken. Khadija, uit Irak, hoorde via via over Stichting Piëzo en wilde na ontslag bij haar toenmalige baan, bezig blijven. Nederlands kunnen spreken was erg belangrijk voor haar en zoals uit het volgende gesprek met haar blijkt, is het duidelijk ook belangrijk voor Piëzo medewerkers.

Sabina: Hoe kwam u hier terecht?

Khadija: Nadat ik werkloos werd, ben ik naar vluchtelingenwerk geweest, daar zag ik mensen die zeiden ga naar Piëzo. Ik wilde iets blijven doen anders zou ik al mijn Nederlands vergeten. Toen dacht ik, ik heb al eerder daar kinderoppas gedaan, dus ben ik hier weer heen gekomen. Eerste dag kwam ik bij de balie, ze hadden mijn gegevens genoteerd, kwam ik weer terug. Ik klopte op het raam van het kantoor, die zeiden je kan het bij de balie vragen, ik zei nee ik wil één van jullie spreken. Toen hebben we een intake gedaan, toen bood ze de AKA opleiding aan. Sinds die dag ben ik altijd hier, dit duurt 1 jaar, 4 dagen ben ik hier en 1 dag naar school.

Sabina: Mag je hier alleen Nederlands praten?

Khadija: Ik ken heel veel mensen hier, sommige van hun praten Arabisch hier, ik probeerde Nederlandse te praten, maar ze praten Arabisch dus ik ook met hen. Later hoorde ik [van medewerkers], je bent hier dus moet je Nederlands praten. 1 dag was ik hier, ik was nieuw, ik stond bij de deur we waren aan het praten in het Arabisch.

Manon hoorde dat en die zei je mag geen Arabisch praten. Maar ik zei ze vragen mij wat, ik kan niet, niet antwoord geven, dat is mijn karakter ik kan het niet. Een tijdje later gaven ze mij een lijst, wil je al die mensen dit en dat vragen in het Arabisch. Daarom soms, je wordt gek, je weet ook niet wat moet je nou doen. Die mensen die ik zie, ik ken ze gewoon goed, ik heb ze heel vaak geholpen, wat moet ik anders doen als ze geen Nederlands spreken?

Ondertussen kwam er een Syrische man binnen met een vraag over een rekening, die volledig beantwoord werd in het Arabisch door Khadija.

Khadija: Ik mag eigenlijk niet Arabisch praten, maar ik ben hier om Arabisch te praten. Wat doe ik hier, ik werk hier als een tolk. Kijk die mensen die binnen komen kunnen geen Nederlands, als mensen hier binnen komen ze zoeken mij. Dat vind ik zelig, dus ik praat wel Arabisch.

Zohra (deelnemer): Ik mag ook geen Afghaans praten, als ze [medewerkers] hier zijn, dan doe ik het niet. Ze zeggen tegen mij een paar keer, waarom doet je dat, niet Afghaans praten.

Khadija: Maar bij mij, ze [andere deelnemers] komen zelf naar mij toe.

Zohra: Carmen [medewerker] heeft een paar keer tegen mij gezegd dat mag niet.

Khadija: Mijn taak hier is om te vertalen, de tweede dag dat ik hier was, kreeg ik een lijst met Arabische mensen die ik moest bellen. Als dat niet mijn taak was, zou ik het ook niet doen, dan kon ik ook meer Nederlands leren. Maar ik kan die mensen niet helpen in het Nederlands. Daarom sommigen komen wanneer ze weten dat ik er ben, ze hebben mijn hulp nodig in het Arabisch. Als het in het Nederlands kon zou ik dat wel doen, maar je voelt je thuis als je mensen ziet die jouw taal spreken.

Er komen een aantal dingen naar voren uit dit gesprek van de twee deelnemers. Het is duidelijk dat taal essentieel is, zowel voor Khadija als voor Piëzo medewerkers. Khadija wilde graag aan haar Nederlands werken en zo is ze bij Piëzo gekomen. Voor haar is het belangrijk goed Nederlands te spreken, omdat ze uiteindelijk weer aan het werk wil. Goede taalvaardigheden hangen volgens haar dus direct samen met een plek op de arbeidsmarkt. Dit komt overeen met wat Extra en Yagmur (2004) stellen, in theorie zouden immigrantentalen geen obstakel vormen om opgenomen te kunnen worden in een samenleving. In de praktijk is echter te zien dat immigrantentalen toch als ongewenst worden beschouwd en participatie in

de samenleving verhinderen. Khadija leek zelf ook te denken dat ze niet volledig en op de manier die zij wilde mee kon doen in de maatschappij, zolang ze niet voldoende Nederlands sprak. Ze beheerste het Arabisch goed en gebruikte dat ook vaak voor haar werk bij Piëzo. De stage die ze liep bij Piëzo was als tolk, ze woonde bijvoorbeeld taallessen bij om te vertalen waar nodig, of ze ging mee met medewerkers als er ergens op locatie behoefte was aan een tolk. Via Stichting Piëzo deed ze de AKA, Arbeidsmarktgekwalficeerd assistent, opleiding en hiervoor liep ze vier dagen stage en was ze één dag op school. Op deze manier oefende ze veel met taal en werd ze er steeds beter in. Wanneer ze dan ‘goed genoeg’ Nederlands zou spreken, zou ze beter kunnen participeren in de samenleving, volgens haarzelf. Taal werd ook door haar benaderd vanuit een economisch standpunt als een vorm van menselijk kapitaal. Khadija deelde de notie van De Cuyper en Garibay (2014), als ze beter Nederlands zou spreken, zou zij hierdoor productiever kunnen zijn en zal haar economische positie op deze manier ook kunnen verbeteren.

4.2 Alleen Nederlands spreken

Dat Khadija alleen Nederlands mag spreken, maar tegelijkertijd ook Arabisch moet gebruiken is verwarrend voor haar. Wanneer er mensen binnen kwamen en een vraag stelden in het Arabisch hoorde ik vaak, bij meerdere deelnemers, dat er terug werd geantwoord in het Arabisch. Dit werd soms gecorrigeerd door medewerkers, maar de deelnemers wisten niet hoe ze deze mensen anders moesten helpen wanneer zij geen Nederlands spraken. Hier leek meningsverschil over te bestaan bij de deelnemers en medewerkers. Medewerkers leken te willen dat er te allen tijde Nederlands gesproken werd, tenzij er vanuit hen gevraagd werd om een vertaler. De deelnemers begrepen het belang van het zoveel mogelijk Nederlands spreken om taalvaardigheden te verbeteren, maar vonden aan de andere kant ook dat het in sommige gevallen niet realistisch was. Daarnaast gaven een aantal deelnemers ook aan, het moeilijk te vinden met mensen van soortgelijke afkomst niet in hun eigen taal te praten, omdat ze dit zo gewend waren en het raar voelde om dan onderling Nederlands te praten. Zo zei Siham, die werkt als vrijwilligster bij de balie en oorspronkelijk uit Marokko komt:

“Heel vaak zeggen ze, je moet niet Marokkaans praten, maar als ik iemand zie die Marokkaans is, ik zeg wel *salaam alaikoem* [groet in het Arabisch], het is multicultureel hier. Ze zeggen praat maar Nederlands, ook voor hun om het dan beter te leren, maar dan zeg ik tegen die mensen we praten later wel. Het is toch cultuur, dat kun je niet zomaar weg halen. Dat zijn soms toch vrouwen die 20 jaar niet buiten zijn geweest, maar ze bedoelen het wel goed hier, ze bedoelen het niet verkeerd”.

Het begrip is er wel, maar veel deelnemers vonden dit toch moeilijk in de praktijk te brengen. Siham geeft hier aan dat elkaar groeten in de eigen taal en af en toe en gesprek voeren in de eigen taal belangrijk voor haar is en ze linkt dit vervolgens ook aan cultuur. Dit komt overeen met de notie van Extra en Yagmur (2004), dat taal door immigrantengroepen als kern van hun culturele identiteit wordt gezien. Deze Arabische groet of korte gesprekje in het Arabisch opgeven zou voor Siham voelen als het opgeven van een stukje eigen cultuur, waar zij en ook andere deelnemers niet bereid toe waren. Dit is ook waar het verschil tussen acculturatie en assimilatie enigszins zichtbaar wordt. Acculturatie kan plaatsvinden met behoud van eigen cultuur. Assimilatie is echter “a multidimensional process of boundary reduction that blurs an ethnic or racial distinction and the social and cultural differences and identities associated with it. At its end point, formerly distinguishable ethno-cultural groups become effectively blended into one” (Rumbaut, 2001, p.845). Op individueel niveau houdt dit in dat assimilatie cumulatieve veranderingen aangeeft. Bij een individu van de ene etnische groep is steeds meer sprake van acculturatie, integratie en identificatie met leden van een andere groep (Rumbaut, 2001). Deelnemers zijn bereid Nederlands te leren, maar ze willen wel een stukje van hun eigen cultuur behouden. Acculturatie is voor hen acceptabel, maar assimilatie niet. Voor hen is elkaar aanspreken in hun eigen taal een aspect van hun cultuur. Volgens Tolsma en Van der Zwan (2013) is het echter ook mogelijk een sterke etnische identiteit te ontwikkelen en tegelijkertijd een sterke identificatie met de ontvangende samenleving te ervaren. Het hoeft dus niet zo te zijn dat nieuwkomers die nog steeds een sterke affiniteit met hun eigen cultuur hebben, daarom per definitie niet kunnen integreren in de ‘Nederlandse cultuur’. Tegelijkertijd kan ook de positie van Piëzo medewerkers begrepen worden. Zij willen het integratieproces zo voorspoedig laten verlopen, door veel Nederlands te spreken zullen de taalvaardigheden ongetwijfeld sneller vooruitgaan. De immigrantentalen worden door medewerkers als obstakel richting volledige integratie gezien, wat ook Extra en Yagmur (2004) aangeven. Desondanks lijkt altijd Nederlands spreken niet haalbaar. Aangezien de medewerkers soms ook een tolk nodig hebben om met bepaalde deelnemers te converseren die geen Nederlands spreken, is het niet te rechtvaardigen dat Khadija niet-Nederlands sprekende mensen aan de balie niet in het Arabisch kan helpen.

Samantha is een medewerker die een eigen taalles had binnen Stichting Piëzo, zij gaf ook aan te begrijpen dat een tolk soms nodig is.

“Na de taallessen kreeg ik op vrijdag een groep Syrische mensen, ik merkte dat ze zich veilig voelde bij mij, dat ze graag kwamen, dat ze hun verhaal kwamen vertellen. Een

jonge Syriër heeft mij toen geholpen met vertalen, wat we normaal niet doen. Ik heb toen aangegeven, dat als iemand zijn verhaal wil vertellen, dan red je dat niet met handen en voeten. Normaal doen we dat niet omdat we echt Nederlands praten willen stimuleren. Met deze specifieke doelgroep merk je dat er veel meer bij komt kijken. Ook voor mij, ik wilde ook iets kunnen zeggen”.

Met de huidige stroom vluchtelingen, waren er veel Syriërs en Eritreeërs bij Stichting Piëzo voor taallessen. Veel van deze mensen hadden trauma's meegemaakt, zorgen over hun thuisland en misten familieleden. Dit vormt een hindernis richting participatie (Dourleijn & Dagevos, 2011). Piëzo geeft aan haar deelnemers een veilig en welkom gevoel te willen geven, Samantha koos er daarom toch voor een tolk te gebruiken. Ze erkent dat taal erg belangrijk is, maar deze doelgroep had ook behoefte aan een luisterend oor en dat was niet te realiseren in het Nederlands. In dit geval werd er van de regel afgeweken. Participatie en integratie kon voor deze mensen dan ook pas bereikt worden als een andere behoefte, die hoger in de piramide (Maslow, 1943) staat, was vervuld.

Piëzo medewerkers leken het dus belangrijk te vinden dat deelnemers Nederlands spraken en niet op hun eigen taal overgingen, maar toch leek dit in de praktijk, om uiteenlopende redenen, niet altijd mogelijk. Dat de Piëzo Methodiek hier zo op gericht is, laat zien dat Nederlands spreken volgens de medewerkers essentieel is om te participeren en te integreren. Zij volgen hierin het huidige debat in Nederland omtrent deze thema's, waarin taal ook centraal staat. Enerzijds wijkt het beeld dat Piëzo heeft over participatie en integratie af van het huidige debat, maar anderzijds hebben ze toch een 'Nederlandse bril' op. Natasja, beleidsmedewerker en projectleider van de opleidingen zegt hierover het volgende:

Sabina: Wat is participatie en integratie volgens jullie?

Natasja: Participatie zijn de stappen die je zet om mee te doen in de samenleving. Dat kan naar een taalles gaan zijn, zodra je je huis uit gaat en iets gaat doen. Je zit met een groep mensen dan bouw je alweer aan een netwerk. Integratie volgt dan eigenlijk. Weet je wat het lastige is, het heeft totaal geen zin om einddoelen te gaan benoemen, zoals gedaan wordt tegenwoordig, ik wil dat je integreert. Wat moet je daarmee, wat is dat voor een containerbegrip? Dat volgt vanzelf als je gaat participeren, ga gewoon meedoen. Als jij normaal ergens komt zie je ook dat er allemaal verschillende mensen zijn, die zijn ook allemaal hun ding aan het doen. Ik was laatst bij een bijeenkomst met klantmanagers, daar zei iemand, het is voor sommige mensen al heel wat als ze een plek als vrijwilliger vinden in de samenleving en daar ben ik het zo mee eens. Niet

iedereen zal de weg vinden naar betaald werk. Soms kan je zo beschadigd zijn dat het al heel wat is [vrijwilligerswerk]. Dat is wat Piëzo doet, we kijken naar de mensen en wat is voor jou haalbaar, hoe kan jij meedoen op een manier die voor jou passend is? We stellen geen einddoelen. Als wij kunnen realiseren dat jij lekker als vrijwilliger je ding doet, is dat toch prima. Integratie roept iets op van bepaalde groepen mensen ofzo, het is iedereen die met elkaar meedoet. Het woord is vervuild geraakt, het gaat om meedoen, voor iedereen.

Integratie is op deze manier een gevolg van participatie voor Piëzo medewerkers. Dat komt overeen met de manier waarop integratie wordt bereikt in landelijk beleid, waarbij nieuwkomers eerst moeten inburgeren en de nodige lessen hiervoor moeten volgen. Wanneer inburgering is bereikt zou integratie vanzelf volgen. Inburgeren en participatie hebben met elkaar gemeen dat je ‘meedoet’ in de samenleving, je participeert in het sociale domein (Tonkens, 2013). Je doet mee om de gebruiken te leren, de taal te leren, netwerken te vormen binnen en buiten de eigen groep, om zo uiteindelijk zelf ook deel uit te maken van die samenleving. ‘Meedoen’ hoeft echter niet in de breedste betekenis van het woord te zijn, er kan ook sprake zijn van ‘meedoen’ aan een specifieke activiteit, zoals bijvoorbeeld een Nederlands les (RMO, 2008). Door deel te nemen aan deze lessen bij Piëzo worden er bruggen geslagen met mensen van andere groepen, ‘*bridging*’ (Putnam, 1993), bijvoorbeeld met de Nederlandse leraar, Piëzo medewerkers of deelnemers met een andere achtergrond. Door de uitbreiding van sociaal kapitaal wordt de kans op participatie aan het maatschappelijk verkeer groter en sociale ongelijkheid kleiner (Larsen, 2004). Participatie kan dus vrijwilligerswerk, of bijwonen van lessen betekenen, niet iedereen zal in staat zijn arbeidsparticipatie te verrichten. Het beeld dat Piëzo medewerkers hebben van arbeid, zou volgens Putters (2015) op een positieve manier afwijken van het heersende idee, dat iedereen moet werken. Voor de kwetsbare burgers in Nederland is dit simpelweg niet altijd haalbaar. Waarin Piëzo afwijkt van het landelijk debat omtrent participatie en integratie is deze focus op het individu en het bewustzijn dat niet voor elke nieuwkomer hetzelfde integratieproces van toepassing kan en zal zijn.

De focus op het individu is iets wat centraal staat binnen Stichting Piëzo. Ze staan niet achter een beleid dat gevormd wordt en op elk individu moet passen en ook niet achter een interventie die voor elk individu hetzelfde zou moeten werken. Ze kijken hier of een algemene regel ook geldt voor een individu (Van der Zwet et al., 2011). Piëzo medewerkers erkennen de individualiteit van mensen en zoals Natasja ook aangaf, voor de één is vrijwilligerswerk al

heel wat. Ze werken dan ook nauw samen met klantmanagers bij de gemeente, om te kijken wat past bij een deelnemer en zijn/haar situatie. Tussenbeide kon soms onbegrip ontstaan, maar uiteindelijk wilden klantmanagers en Piëzo medewerkers hetzelfde, de manier waarop is alleen anders. Natasja, beleidsmedewerker, zei hierover het volgende:

“Er is nog wel het beeld bij hun [gemeente] dat wij alleen maar blijven begeleiden en mensen niet verder helpen. Andersom hadden wij nog wel is het idee, dat zij te strikt waren, als iemand niet goed zit en dan toch duwen van je moet door. Als je erover in gesprek gaat, blijkt dat we allemaal er zijn om mensen verder te helpen”.

Deelnemers konden als compensatie voor hun uitkering vrijwilligerswerk doen bij Stichting Piëzo. Of als onderdeel van het inburgeringstraject Nederlands lessen volgen bij Piëzo. Hierdoor ontstond er nauw contact tussen de gemeente en Piëzo medewerkers. De gemeente had soms het idee dat Piëzo mensen niet stimuleerde vooruit te gaan. Piëzo medewerkers vonden de gemeente soms te hard en drammerig bij deelnemers waar er op dat moment niks meer in zat. Het is dus belangrijk voor Piëzo medewerkers te kijken naar elke situatie apart en dan te bepalen wat een deelnemer gaat doen, terwijl de gemeente mensen het liefst ziet participeren op de arbeidsmarkt. Ondanks deze focus op het individu, leek het niet om het individu te gaan wanneer het op Nederlands aankwam. Dat was een algemeen geldende regel voor iedereen, waar ook niet over te onderhandelen viel. Dit is te begrijpen tegen de achtergrond van de invulling die Piëzo medewerkers gaven aan participatie en integratie. Deze doelen zouden niet behaald kunnen worden als deelnemers geen Nederlands zouden spreken.

4.3 Participatie en integratie volgens medewerkers

Dit is wat een aantal medewerkers te zeggen hadden over participatie en integratie:

Sabina: Wat versta je onder integratie en participatie?

Kim (communicatiemedewerker): Vooral dat mensen deel kunnen nemen aan de samenleving zoals ze dat zelf willen. Ook wij hebben natuurlijk een bepaald beeld over participatie en integratie. Wij zeggen je krijgt een uitkering dus natuurlijk doe je wat terug. En als hier een groep uit Afrika komt, die kijken vanuit hun perspectief en zitten dan bijvoorbeeld te mopperen, waarom moeten we twee keer per week naar Nederlands les als we een uitkering krijgen. We hebben wel de Nederlandse bril op, als het om participatie en integratie gaat, maar we hopen toch wel dat het vooral uit mensen zelf komt.

Sabina: Heb je ook deelnemers die Nederlands leren willen overslaan?

Kim: Je kan natuurlijk niet bij een Nederlands bedrijf werken als je de taal niet spreekt. Vaak zeggen we wel, ga nog maar even aan je taal werken. Soms moet de Nederlandse taal voor de wens gaan, maar die wens wordt dan niet uit het oog verloren.

Carmen (sociaal cultureel werker): Piëzo staat voor participatie, emancipatie, integratie Zoetermeer en dat is eigenlijk alles wat het dekt. Participatie is meedoen, integratie is het mengen van culturen van elkaar leren, emancipatie is dat je ook ziet dat mannen hier ook kansen krijgen. Dat mannen ook kijken wat kan ik doen aan mijn eigen emancipatie, en dat begint natuurlijk met de taal leren, meedoen met activiteiten en aan werk komen uiteindelijk. Toen heeft Manon de methodiek bedacht door de praktijk. Waar begin je mee, eerst kom je uit een isolement. Er moet eerst iemand bij jou thuis komen, eerst moet iemand jou zien en jouw verhaal aanhoren. Als je je gehoord en gezien voelt heb je ruimte. Dan kan je misschien weer bij je talenten komen, elk mensen heeft talenten. Iedereen geloofd in kwaliteit en talenten. Dan kom je hier, dan doe je mee, daar krijg je energie en zelfvertrouwen van. Je gaat zelf bouwen aan je eigen kwaliteiten en kracht. Dan heb je ook het gevoel om iets terug te doen. Dat kan betekenen werken, een opleiding volgen.

Natasja (beleidsmedewerker): Participatie zijn de stappen die je zet om mee te doen in de samenleving. Dat kan naar een taalles gaan zijn, zodra je je huis uit gaat en iets gaat doen, je zit met een groep mensen dan bouw je alweer aan een netwerk. Integratie volgt dan eigenlijk. Weet je wat het lastige is, het heeft totaal geen zin om einddoelen te gaan benoemen, zoals gedaan wordt tegenwoordig, ik wil dat je integreert. Wat moet je daarmee, wat is dat voor een containerbegrip? Dat volgt vanzelf als je gaat participeren, ga gewoon meedoen. Als jij normaal ergens komt zie je ook dat er allemaal verschillende mensen zijn, die zijn ook allemaal hun ding aan het doen. Ik was laatst bij een bijeenkomst met klantmanagers, daar zei iemand, het is voor sommige mensen al heel wat als ze een plek als vrijwilliger vinden in de samenleving en daar ben ik het zo mee eens. Niet iedereen zal de weg vinden naar betaald werk. Soms kan je zo beschadigd zijn, dat het al heel wat is [vrijwilligerswerk]. Dat is wat Piëzo doet, we kijken naar de mensen en wat is voor jou haalbaar, hoe kan jij meedoen op een manier die voor jou passend is. We stellen geen einddoelen. Als wij kunnen realiseren dat jij lekker als vrijwilliger je ding doet, is dat toch prima. Integratie roept

iets op van bepaalde groepen mensen ofzo, het is iedereen die met elkaar meedoet. Het woord is vervuild geraakt, het gaat om meedoen, voor iedereen.

Nadia (sociaal cultureel werker): Mensen participeren hier. Participatie is het in beweging brengen van mensen, het actief zijn, jezelf ontwikkelen. Integratie, kennis van deze cultuur, meewerken aan de maatschappij, de normen van dit land begrijpen. Je kan ook integreren in een groep, onder de mensen zijn, een kleine integratie, in de gemeenschap waar je woont, kunnen functioneren in de sociale wereld. Mensen uit verschillende landen maken hier contacten met elkaar, bijzondere combinaties, ze worden vriendinnen, helpen elkaar. Ze zeggen heel vaak, de mensen hier zijn mijn familie. Heel veel deelnemers zeggen tegen mij, je bent mijn zus.

Een aantal zaken komen hier naar voren uit de beschrijvingen van Piëzo medewerkers over integratie en participatie. Enigszins hebben zij een soortgelijk beeld over integratie als beleidsmakers, dit omdat bij hen ook het ‘meedoen’ en taalbeheersing voorop staan. De manier van participeren verschilt echter wel, Piëzo medewerkers probeerden naar individuen te kijken. Sociaal professionals maken een inschatting van een probleem en een mogelijke oplossing, dit kan voor iedereen anders zijn (Machielse, 2015). Voor sommige deelnemers bij Stichting Piëzo was het vrijwilligerswerk dat ze deden het eindstation. Medewerkers gaven bij mij aan te denken dat dat een limiet was voor hen en ze hadden er ook geen moeite mee om dat te accepteren. Daar waar vanuit de gemeente doorgeduwd kon worden, om toch te proberen meer te werken of een betaalde baan te zoeken, keken de sociaal professionals van Piëzo naar wat mogelijk was voor een deelnemer. Desondanks blijft de aanname, dat mensen die de taal spreken van het land waarin zij wonen, productiever zullen zijn (De Cuyper & Garibay, 2014). Zoals Kim hier ook aangeeft, je kan niet werken bij een Nederlands bedrijf als je geen Nederlands spreekt. Het begint voor hen met de taal leren, vervolgens ga je meedoen op andere vlakken in de samenleving en van daaruit kunnen deelnemers eventueel doorstromen naar betaald werk. Het stellen van einddoelen zoals beleidsmakers veelal doen, is niet iets wat Piëzo medewerkers ondersteunen. Er kan zoals gezegd niet voor iedereen hetzelfde einddoel gesteld worden en het heeft volgens hen ook geen nut. Beleid gaat vooral uit van een betaalde baan of een opleiding voor iedereen. Zoals ook Putters (2015) stelt is dit niet voor iedereen weggelegd en zelfs onmogelijk wanneer we kijken naar het aantal beschikbare banen. Het idee dat iedereen aan het werk moet, leidt tot ‘*bullshit jobs*’ (Graeber, 2013). Wanneer je meedoet in de samenleving, met wat voor activiteit dan ook, integreer je vanzelf. Structurele integratie vindt al plaats als mensen meedoen aan verschillende aspecten

van de samenleving, zoals (vrijwilligers)werk, onderwijs, gezondheid, huisvesting of politiek (Cuyper & Garibay, 2014). Door mee te doen in de Nederlandse samenleving, word je hier zelf ook onderdeel van. Immigranten leren op deze manier de taal te gebruiken, de cultuur, normen en waarden van het land. Dit zou dan volgens Engbersen (2002) wel moeten voldoen aan de voorwaarde dat de participatie plaatsvindt met groepen anders dan de eigen groep. Dit leek binnen Centrum Palenstein zo te zijn. Overbruggend sociaal kapitaal (Putnam, 1993) werd gewonnen door interactie met collega vrijwilligers/deelnemers en medewerkers binnen Piëzo. De diversiteit van deelnemers bij Stichting Piëzo Palenstein was zeer uiteenlopend. Door de stroom vluchtelingen in het afgelopen jaar, waren de taallessen veelal gevuld met Syrische deelnemers, maar ook mensen met Afghaanse, Irakese, Nepalese, Nederlandse, Koerdische, Marokkaanse, Turkse, Pakistaanse, Russische, Eritrese en Somalische afkomst heb ik gesproken en gezien binnen het centrum. De mogelijkheid om hier bruggen te slaan met mensen die een afwijkende sociale of demografische achtergrond hadden, was daarom volop aanwezig en dit gebeurde ook. Gastvrouwen die samen werkten in de keuken, kinderoppassers of baliemedewerksters ontwikkelden een vriendschap of op zijn minst een goede werkrelatie. De netwerken van mijn respondenten waren gegroeid in de tijd dat ze bij Stichting Piëzo actief waren. Niet iedereen had het gevoel er vrienden aan over gehouden te hebben, maar ze ervoeren wel een breder sociaal netwerk, waar ze op terug zouden kunnen vallen wanneer ze iets nodig hadden. Sociale cohesie in de buurt wordt zo bevorderd door deze sociale relaties en netwerken (De Waal, 2015). Tijdens hun vrijwilligerswerk, spraken de deelnemers onderling ook Nederlands, wat hen weer hielp om dit verder te ontwikkelen, daar waar nodig. Echter, er waren ook gevallen waarin deelnemers met soortgelijke achtergronden samenwerkten en daardoor overgingen op hun eigen taal. De manier waarop Piëzo medewerkers hiermee omgingen kan gezien worden als een stukje ‘Nederlandse cultuur’ wat ze de deelnemers wilden meegeven. Daarom zal ik dit verder uitwerken in het hoofdstuk met betrekking tot acculturatie binnen Piëzo.

4.4 Participatie en integratie?

Ondanks het feit dat medewerkers duidelijk een beeld hadden van participatie en integratie, hadden de deelnemers geen enkel idee wat de termen betekende. Buiten dat ze er geen invulling aan konden geven, gaven ze aan dat ze er nog nooit van gehoord hadden. Ik had niet verwacht dat ze een duidelijke omschrijving van de begrippen konden geven, maar dat ze helemaal niet wisten wat ermee bedoeld werd verraste mij. Misschien omdat het voor mij vanzelfsprekende termen zijn die ik dagelijks tegenkom, tijdens mijn studie, of die ik hoor in

het nieuws. Ook omdat de termen zo centraal staan bij Piëzo als stichting, had ik van tevoren gedacht dat de deelnemers wel op de hoogte waren van de doelen van Piëzo. Echter, die doelen uitten ze niet zo naar haar deelnemers in dat jargon. Het werd geuit door middel van de activiteiten die ze aanboden. Dit komt overeen met wat Jager-Vreugdenhil (2011) stelt, namelijk dat deze termen alleen gebruikt worden door beleidsmakers, wetenschappers en beroepskrachten. Het zijn termen die vanuit een specifiek oogpunt worden gebruikt en daardoor niet altijd te herkennen zijn voor de mensen die het vanuit hun eigen perspectief beleven. Nadat ik dat opmerkte ben ik gestopt met het vragen aan deelnemers wat deze concepten voor hen inhielden, ook omdat ik idee kreeg dat ze zich ongemakkelijk voelde om toe te geven niet te weten wat de betekenis was.

Ondanks het feit dat ze de termen zelf niet kenden hadden de deelnemers toch een soortgelijk beeld over integratie als de medewerkers. Ook bij hen stond taal voorop en dit was voor hen de grootste belemmering om te participeren in de samenleving, op de manier die zij graag wilden. Aan het werk gaan kon hierdoor vaak niet, of het was werk in een totaal andere sector dan waar ze in het land van herkomst in werkten. Sarah, geboren in Somalië, werkte als gastvrouw bij Stichting Piëzo, zij zei: *“Ik wil weer gaan werken. Als ik goed heb gedaan voor vrijwilligerswerk, dan wil ik weer gaan werken. Als ik goed Nederlands praat, en kan rekenen, wil ik een winkel openen. Een kleine winkel, supermarkt. Piëzo kan helpen bij Nederlands leren”*. Zohra, oorspronkelijk uit Afghanistan, deed vrijwilligerswerk als baliemedewerkster bij Stichting Piëzo. *“...het zou wel kunnen, maar het zou heel lang voor mij duren, als ik huisarts zou worden. Misschien 9 jaar, ik moet eerst nog mijn Nederlands verbeteren. Als ik volgend jaar nog geen werk heb, blijf ik nog gewoon hier bij Piëzo”*. Zo sprak ik meer deelnemers die het idee hadden pas écht te kunnen ‘meedoen’ wanneer ze de taal voldoende beheersten.

Deelnemers met een migratieachtergrond zoals Zohra of Sarah, hadden ambities om bepaald werk te doen of weer op te pakken, maar voelden zich belemmerd door hun Nederlands of gebrek aan/niet erkende diploma's. Om hier weer iets nieuws op te bouwen deden een aantal deelnemers daarom ook mee met de aangeboden AKA opleiding. Ze waren erg ambitieus om na niveau 1 ook niveau 2 te gaan doen als Piëzo dit zou aanbieden. Naast factoren die de toegang tot de arbeidsmarkt belemmeren zoals taalgebrek, slecht de weg weten te vinden binnen de Nederlandse samenleving, geringe waarde van de opleiding/werkervaring in land van herkomst en heimwee, speelt er voor vluchtelingen ook nog mee dat zij vaak getraumatiseerd zijn, zorgen hebben over de situatie in het thuisland en veelal gescheiden zijn van gezinsleden (Dourleijn & Dagevos, 2011). Verschillende

onderzoeken laten zien dat de kloof tussen inburgering en participatie meer overbrugd zou kunnen worden door vrijwilligerswerk, werkervaringsplaatsen of een opleiding (Razenberg & De Gruijter, 2016; Dourleijn & Dagevos, 2011; Gijsberts & Dagevos, 2009; Klaver, 2014). Via Stichting Piëzo zijn alle drie deze opties mogelijk. Behalve de vrijwilligerswerkplekken en de AKA opleiding, maken de sociaal professionals ook gebruik van het netwerk dat Piëzo heeft, om deelnemers in contact te brengen met andere organisaties/bedrijven. Tijdens een evaluatiegesprek dat ik bijwoonde, van een geëmigreerde vrouw, die in land van herkomst huisarts was geweest, werd er voor haar contact gelegd met een apotheek. Dit sloot niet helemaal aan bij wat ze had gedaan, maar kwam voor haar al genoeg in de buurt. Bij deze apotheek mocht ze later stage gaan lopen. Op deze manier gebruikten Piëzo medewerkers ook partners of eigen netwerk om verbindingen te leggen en deelnemers zo op weg te helpen richting participatie en integratie.

4.5 Conclusie

In dit hoofdstuk heb ik laten zien hoe taal zich verhoudt tot de Piëzo Methodiek en hoe integratie wordt geïnterpreteerd door Piëzo medewerkers. Zoals gezegd staat taal voorop in het integratiebeleid en ook bij Stichting Piëzo is taalbeheersing cruciaal om sociale integratie te bereiken, zoals ook Gordon (1964) stelt. Piëzo volgt hierin de invulling van de overheid ten opzichte van de betekenis van integreren. Tegelijkertijd zetten zij zich ook af tegen het idee dat integreren hetzelfde betekent voor iedereen. Alhoewel zij het ermee eens zijn dat iedereen de taal moet beheersen, kan de manier waarop en het tempo voor iedereen verschillen. Daarom bieden zij haar deelnemers ook de mogelijkheid om bijvoorbeeld één op één te leren en zitten er geen sancties vast aan absentie.

De focus op het individu is erg belangrijk voor de sociaal professionals. Individualiteit leek echter niet belangrijk wanneer het om taalvaardigheden ging, dit aspect was algemeen geldend voor iedereen. Taalbeheersing werd dan ook voorop geplaatst door medewerkers, ook wanneer deelnemers andere wensen hadden. Taal wordt door immigrantengroepen echter gezien als kern van hun culturele identiteit (Extra & Yagmur, 2004). Acculturatie, waarbij de eigen cultuur behouden kan worden, wordt daarom geaccepteerd door deelnemers.

Assimilatie, waarbij ze hun eigen cultuur opgeven voor die van de ontvangende samenleving (Rumbaut, 2001), vinden zij niet wenselijk. Het altijd Nederlands moeten praten en elkaar niet mogen aanspreken in de eigen taal, voelde voor sommige deelnemers meer als assimilatie dan als acculturatie. Dit omdat deze gesprekken in de eigen taal door hen worden ervaren als een essentieel onderdeel van hun cultuur. Zij waren dan ook niet bereid dit op te geven.

Dat taalbeheersing echter belangrijk is, lijkt de praktijk te bevestigen. Deelnemers hadden de ervaring zich verloren te voelen zonder taalbeheersing. Ze konden niets zelfstandig ondernemen en voelden zich veelal onzeker. Ook het ontbreken van een betaalde baan voelde voor sommigen als een gemis, dit was voor hen het ultieme doel. Zij verbonden integratie zelf wel met arbeidsparticipatie en verwachtten dat ze meer konden participeren als ze verder zouden integreren. Dit bevestigen ook De Cuyper en Garibay (2014), die stellen dat de productiviteit stijgt wanneer mensen volledig geïntegreerd zijn. Vrooman (2012) geeft aan dat door het leren van de taal mensen meer verantwoordelijkheid kunnen dragen voor hun eigen leven. Dit was ook duidelijk te zien bij deelnemers en ze konden zo ook verder groeien binnen de Methodiek. Het beheersen van Nederlands draagt daarom bij aan het feit dat deelnemers hierdoor meer durven te participeren. Als gevolg van het participeren en zelf dingen ondernemen, worden ze onderdeel van de samenleving en integreren ze op deze manier in Nederland. Het idee van participatie en integratie binnen Stichting Piëzo lijkt voor veel deelnemers ook op die manier te werken. Deelnemers en medewerkers zijn het echter niet altijd met elkaar eens. Hoe het idee van participatie en integratie van Piëzo medewerkers leidde tot bepaalde verwachtingen van haar deelnemers en hoe ze deze verwachtingen probeerden te realiseren, zal ik in het volgende hoofdstuk bespreken.

Hoofdstuk 5: Acculturatie binnen Stichting Piëzo

In dit hoofdstuk zal ik de deelvraag bespreken: *Welke vorm neemt acculturatie aan binnen Stichting Piëzo?* Piëzo medewerkers willen hun deelnemers niet alleen leren bij Piëzo te werken, het uiteindelijke doel is dat deelnemers de samenleving ingaan, op wat voor manier dan ook. In het kader van de ‘totaalaanpak’ die Stichting Piëzo hanteert, wordt er naast het aanbieden van activiteiten, vrijwilligerswerk en workshops, ook aandacht besteed aan het voorbereiden van deelnemers op de Nederlandse arbeidsmarkt en andere Nederlandse organisaties. ‘Nationale cultuur’, in dit geval, een gemeenschappelijke manier van gedragen, dat gedeeld wordt door alle leden van die natie (Steward, 1986), wordt aangeleerd. Houdingen en gedragingen die volgens de sociaal professionals van Piëzo normaal zijn in Nederland worden overgebracht aan de deelnemers. Wat ik in de drie maanden dat ik bij Stichting Piëzo was heb gezien en gehoord, was dat ze wilden dat deelnemers Nederlands spraken, zich afmeldden als ze niet konden komen, geen gebruik maakten van hun telefoon tijdens een dienst en op tijd kwamen. Dit soort handelingen werden volgens hen gezien als ‘Nederlandse gedragingen’ of onderdeel van de ‘Nederlandse cultuur’, omdat veel deelnemers een andere achtergrond hadden en uit landen kwamen waar dit soort dingen niet normaal waren, ontstond er af en toe echter frictie.

5.1 Opkomst en afbellen

Zoals eerder genoemd in het hoofdstuk over taal, stimuleerde Piëzo medewerkers de deelnemers te allen tijde Nederlands te spreken. Op deze manier konden ze oefenen en hun taalniveau verbeteren. Dat Piëzo medewerkers wilden dat er Nederlands gesproken werd, de bezwaren hiertegen en hoe taal zich verhoudt tot integratie en participatie is reeds besproken. Wat Piëzo medewerkers hiernaast ook deden om haar deelnemers klaar te stomen voor de Nederlandse maatschappij, was hen bepaald ‘Nederlands’ gedrag aanleren. Wat voorkwam tijdens lessen was dat er bijvoorbeeld 20 mensen op de lijst stonden voor die les, maar dat uiteindelijk maar vier of vijf mensen daadwerkelijk kwamen. Het idee is dat deelnemers afbellen wanneer ze niet naar een les kunnen komen waarvoor ze ingeschreven staan. Ik vroeg een stagiaire hierover en zij zei het volgende:

Lizette: Ik help ook mee met de Nederlandse les, ik ben hier een paar maanden en ik merk echt veel vooruitgang, dat is mooi om te zien. Er horen er alleen elke les 24 te komen, maar er komen er elke les maar 4, maar de mensen die komen zijn wel echt gemotiveerd.

Sabina: Degenen die hier zijn, zijn dat degenen die hier verplicht moeten zijn [vanuit de gemeente]?

Lizette: Eigenlijk is de groep heel groot, maar heel veel komen dan niet. Degene die hier zijn, zijn vaak degenen die het verplicht moeten doen. Ik merk wel verschil tussen degenen die moeten en zelf komen, het is moeilijk ze te motiveren. Sommige moeten en komen dan ook niet, die krijgen dan wel problemen, dan moeten ze gewoon ergens werken 20 uur per week en kunnen ze dus ook geen lessen meer volgen. We proberen ze wel te bellen, maar je moet gewoon eigenlijk een band met ze vormen, maar ja ik ben hier 1 keer per week dus dat gaat niet echt. Heel veel zijn ook jong, die willen gewoon leuke dingen doen, maar er zijn ook wel andere, die willen echt graag komen. Die vinden het ook echt jammer als er dan geen les is, maar van deze groep is dat eigenlijk maar bij 2 zo, van wat ik heb gezien.

De opkomst tijdens de lessen was iets wat mij erg verbaasde, er is één les geweest die ik heb gezien die vol zat, bij andere lessen was het vaak zo dat er veel afwezigen waren. Er moet wel bij gezegd worden dat een deel van mijn onderzoek viel in de periode van de Ramadan. Aangezien een substantieel gedeelte van de deelnemers moslim waren, verklaart dit voor deze periode ook waarom het rustiger was. In de weken voor de Ramadan bruiste het centrum, het was erg levendig en er waren veel mensen. In de Ramadan was het erg rustig, de lessen waren vaak leeg, kooklessen gingen niet door. Na de Ramadan gaven mensen ook aan het moeilijk te vinden om alles weer op te pakken, dat was ook net voor de zomervakantie, dus het kan zijn dat als ik in een andere periode was geweest de opkomst hoger was. Ik heb vaak naar de opkomst gevraagd en iedereen leek zich hiervan bewust te zijn, zowel deelnemers als medewerkers. Ik vroeg aan taalvrijwilligster Wil waarom zij dacht dat sommigen niet kwamen opdagen naar de lessen of activiteiten. Zij zei hierover:

“...mensen uit Midden-Oosten zijn niet gewend om altijd regelmatig te komen. Dat merken we hier ook. Als je een hele groep hebt, is het niet zo erg als er dan soms een paar niet komen, maar als je privé les geeft komt de leraar wel regelmatig en zij dan vaak niet. Dat zijn zij niet gewend van thuisland en moeten ze zich hier aanpassen”.

Wil dacht dat het aan de cultuur van deelnemers lag dat ze niet regelmatig naar lessen kwamen en ook niet afbelden. Coördinator Carmen van het centrum leek deze mening te delen:

“In de Ramadan, weet je dat er iets minder komt, ook in de vastentijd voor de Christenen, Eritrese mensen. Dan moet je wel erachteraan bellen, ik ga dan wel verder vragen. Ik heb me verdiept in culturen, vasten heeft een reden, dat wil niet zeggen dat je niet meer bezig hoeft te zijn. Allah vraagt een offer van je, dat wil niet zeggen dat je niet meer hoeft te doen wat je normaal doet, maar ik snap best dat als mensen oud zijn en traditioneel zijn en de hele dag moeten koken, dan kijk je hoe of wat. Maar we bellen altijd na, we willen wel begrijpen. Soms bellen ze zelf, maar dat ligt aan de fase waar ze in zitten. Zitten ze in fase 1 dan moeten we ze dat nog leren, zitten ze in fase 2 dan hebben ze dat meestal wel geleerd”.

De fase waarin een deelnemer zich bevindt, zou dus een weerspiegeling zijn van de mate van culturele integratie. Deelnemers in fase 1, die net beginnen, nog geen vrijwilligerswerk doen, de taal nog niet goed beheersen, zouden dus minder geïntegreerd zijn dan een deelnemer in fase 3, die werkt als baliemedewerkster. In fases 3 en 4 zouden deelnemers meer geleerd hebben over ‘Nederlandse gedragingen’ en wat wel en niet ‘normaal’ is. De fase weerspiegelt hier dus het ‘succes’ van onder andere het integratieproces. Afbellen wanneer iemand niet kon komen was iets wat ze bij Stichting Piëzo als belangrijk achtten en ze wilden dit hun deelnemers ook aanleren. Dit werd dus gezien als het aanleren van een stukje ‘Nederlandse cultuur’, in Nederland bellen mensen af als ze niet kunnen komen en dus zullen immigranten dit ook moeten doen als ze hier wonen en meedoen aan activiteiten. Een duidelijk afgebakende ‘Nederlandse cultuur’ zou moeilijk vast te stellen zijn, door de heterogeniteit binnen Nederland. Er kunnen echter wel bepaalde gedragingen bestaan die gedeeld worden door een groot deel van leden van een natie, dit kan dan gezien worden als Nationale cultuur (Steward, 1986). De nieuwkomers moeten zich dus aanpassen aan ‘Nederlandse’ normen, waarden en houdingen. Wanneer deelnemers zich aanpassen aan de ‘Nederlandse’ cultuur, normen en waarden is er sprake van socioculturele integratie (Cuyper & Garibay, 2014; Vermeulen & Pennix, 1994).

Hier is terug te zien dat het beleid dat er vroeger werd gevoerd in Nederland, integratie met behoud van eigen cultuur en identiteit (Entzinger, 2003), op dit soort vlakken niet meer speelt. Ondanks het feit dat Stichting Piëzo diversiteit omarmt en toejuicht, willen ze toch dat deelnemers zich in bepaalde mate aanpassen en nieuw gedrag aanleren dat ‘beter’ past in de Nederlandse samenleving. Het draait om integreren door het aanleren van de Nederlandse taal en cultuur. Hierdoor moet een stukje van de eigen cultuur en identiteit vervangen worden door de ‘Nederlandse’ variant. Integratie laat in principe ruimte voor de eigen cultuur, in

tegenstelling tot assimilatie. Echter zijn taalbeheersing, cultureel bewustzijn van de ontvangende samenleving en sociaal kapitaal door ‘bonding’ en ‘bridging’ (Putnam, 1993) wel cruciaal voor succesvolle integratie (Ager & Strang, 2004; Birman & Addae, 2015).

De houding van Piëzo medewerkers, of de Methodiek als geheel, tegenover immigranten of vluchtelingen moet begrepen worden in de huidige sociale context. Keuzes van wat wel en niet acceptabel is worden (on)bewust gemaakt en op basis hiervan worden activiteiten en doelen opgesteld (Carlbom, 2003). Niet afbellen, te laat komen, gebruik maken van de telefoon tijdens diensten is onacceptabel. Als dit in land van herkomst ‘normaal’ was, wordt dat nu dus niet meer geaccepteerd en zullen immigranten hiervoor nieuw gedrag moeten aanleren.

De geringe opkomst van deelnemers tijdens bepaalde lessen lag volgens twee vrijwilligsters bij de balie echter niet aan cultuur, zij zagen het meer als een probleem in motivatie.

Zohra: Nederlandse lessen zijn wel goed, maar 1 keer per week is niet genoeg. Als ik helemaal geen Nederlands kan en ik kom hier 1 keer per week, 2 uur, dan leer ik niks. Het moet wat serieuzer, vandaag horen er 20 mensen te komen, maar er zijn er maar 5 gekomen. Dat is helemaal niet goed. Ik denk misschien als mensen betalen, nemen ze het serieuzer. Nu elke keer, ik ben ziek ik kom niet, dat is ook vervelend voor de docenten, maar als ze zouden betalen komen ze wel.

Khadija: Als je zelf iets niet wilt, dan ga je het niet doen. Het moet echt vanuit jezelf komen. Als je het met plezier doet, doe je meer je best.

Sabina: Als mensen niet komen wat doen jullie dan?

Khadija: Soms bellen we wel, dan schrijf ik de redenen op en geef die aan de medewerkers. Elke keer als mensen niet aanwezig zijn vragen ze [medewerkers] aan mij waarom. En 1 ding wat ik niet leuk vind, soms hoor ik ze zeggen, ja als je dit en dat niet doet krijg je geen uitkering. Bijvoorbeeld als je niet naar de les komt, maar ik ben zelf zo, als ik me gedwongen voel dan wil ik het niet doen.

Volgens hen moesten Piëzo medewerkers strenger optreden en zelfs een vergoeding vragen voor de lessen. Zohra vond dat deelnemers de lessen niet serieus genoeg namen, ze kwamen wanneer ze zin hadden, maar kwamen niet structureel naar de lessen omdat ze niets te verliezen hadden. Als ze zouden betalen voor de lessen zouden ze het volgens haar serieuzer nemen en gemotiveerder zijn om naar de lessen te komen. Die motivatie leek nu bij velen te

ontbreken. Dit zou kunnen komen omdat veel van de deelnemers die taallessen volgden een vluchtachtergrond hadden. Deze deelnemers bestonden vaak uit Irakezen, Afghanen, Syriërs en Eritreeërs. Naast factoren als heimwee en niet bekend zijn in Nederland, speelde er voor deze vluchtelingen ook zaken als trauma, zorgen over het thuisland en familieleden, mee (Dourleijn & Dagevos, 2011). Door dit soort zorgen zouden de drie basisbehoeften van Deci en Ryan (2002) niet bevredigd kunnen worden. Ook de stap van veiligheid en zekerheid in de piramide van Maslow (1943), blijft hierdoor onbevredigd. Doordat de behoeften onderaan de piramide (Maslow, 1943) niet worden vervuld, kan het voor veel mensen moeilijk zijn te werken aan zelfontplooiing en de motivatie hiervoor op te brengen.

5.2 Motivatie voor de lessen

Wat Khadija ook benoemt in het voorgaande, is dat ze het ‘dwingende’ stukje niet prettig vindt. Vormen van controle op het gedrag van anderen, zorgt ervoor dat de intrinsieke motivatie afneemt, omdat deze controle de bevrediging van de basisbehoeften in de weg staat (Deci & Ryan, 2002). Khadija geeft hier ook precies aan wat Deci en Ryan (2002) stellen in hun zelfbeschikkingstheorie. Alhoewel het vanuit medewerkers waarschijnlijk beschermend bedoeld is, door te wijzen op mogelijke inkorting van de uitkering, kan het bij deelnemers dwingend of dreigend overkomen en daardoor de basisbehoeften (Deci & Ryan, 2002) in de weg staan.

De meeste deelnemers die ik heb gezien tijdens mijn tijd bij Piëzo waren gemotiveerd, maar dat kan natuurlijk ook verklaard worden door het feit dat ik alleen de mensen heb gezien en gesproken die op komen dagen. Echter, er waren ook deelnemers die ik heb gesproken, die aangaven niet blij te zijn met hun vrijwilligerswerk bij Stichting Piëzo. Veelal ging dit om het aantal uren dat ze er moesten zijn, dit was vanuit de gemeente vastgesteld, hier konden de sociaal professionals dus weinig aan doen. Vaak waren dit moeders, alleenstaand, die naast hun werkzaamheden bij Piëzo ook nog een heel huishouden moesten overzien. Dit vonden ze te zwaar en daardoor waren ze ook minder enthousiast over hun werk, als het minder uren zouden zijn, zouden ze het leuker vinden.

Maria (gastvrouw): Hier kan ik een beetje mensen leren kennen en praten, thuis ben ik ook druk bezig met het huis en de kinderen. Nu heb ik het wel heel erg druk, met Piëzo en thuis. Ik kan niet alles alleen doen. Het is wel moeilijk. 1 of 2 dagen hier is goed, maar ik ben hier 5 dagen dat is teveel.

Sabina: Wilt u uiteindelijk weer aan het werk gaan?

Maria: Ik wil graag weer werken, maar ik moet eerst stabiliteit hebben. De kinderen zijn nog klein, als de kinderen nu op school zijn kom ik hier. Ik wil minder, maar van mijn contactpersoon moet ik 16 uur, dat vind ik teveel. Ik was altijd dinsdag vrij, nu moet ik ook dinsdag komen, dus ik moet elke dag hier zijn. Dan kom ik thuis moet ik nog schoonmaken, opruimen, eten maken. Ik heb ook altijd rugpijn, mijn fysio wil ook dat ik kom in de ochtend, maar dat kan niet omdat ik altijd hier ben.

Voor Maria waren haar werkzaamheden bij Piëzo duidelijk teveel voor haar en daarom vond ze het ook niet leuk. Ook waren ze fysiek te zwaar voor haar waardoor ze klachten kreeg in haar rug en erg moe was. Weer kan hierbij Maslow (1943) aangehaald worden, door het feit dat de lichamelijke klachten die Maria had, een obstakel vormden op haar weg richting zelfontplooiing. Zoals Maria waren er meerdere deelnemers die het niet leuk vonden bij Stichting Piëzo, omdat de werkzaamheden bijvoorbeeld niet aansloten bij wat zij graag zouden doen, of zoals Maria door de werkdruk. Yvonne werkte als baliemedewerkster bij Piëzo:

“...voor mij is het nog een lange weg te gaan omdat het best zwaar is. Omdat ik er alleen voor sta, 2 jaar geleden bevallen, gestopt met werken, 6 maanden later ex weg. Toen werd ik overspannen, nieuw huis ook en veel aanpassingen dus dan is werken gewoon teveel en toen kwam ik in de bijstand. Dan willen ze je uiteindelijk wel weer aan het werk hebben. Nu ben ik dan voor 6 maanden afgekeurd, dus moet ik vrijwilligerswerk doen. Maar ja dat even zwaar, het is gewoon hetzelfde. Ik ben ook moe als ik thuis kom en dan heb ik ook nog mijn huishouden en kinderen. Nu kan je even naar buiten gaan als het niet lukt. Ze zijn wel begripvol hier denk ik, maar als ik me niet lekker voel, het is moeilijk uit te leggen wat er is, je bent gewoon kapot. Het werk zelf is leuk, maar die concentratie is er nog niet, alles is nog een beetje teveel”.

De mogelijkheid om te kunnen en willen participeren, gaat gepaard met de sociale, economische, ruimtelijke en culturele omstandigheden van mensen (Putters, 2014). Yvonne vond het werk zelf leuk, maar net zoals Maria was de werkdruk ook voor haar te hoog. Zoals deze twee vrouwen waren er nog meer deelnemers die hetzelfde ervoeren. De combinatie met het huishouden en vrijwilligerswerk was voor hen moeilijk vol te houden. Ze moesten dit echter wel doen vanuit de gemeente als compensatie voor hun uitkering of als onderdeel van hun inburgeringsprocedure. Deze druk die wordt gelegd op burgers om op zoveel mogelijk vlakken van de samenleving te participeren is voor kwetsbare burgers schadelijk en zou zelfs averechts kunnen werken. Maria ging er bijvoorbeeld fysiek op achteruit door alle taken die

zij had. Participeren in een bepaalde mate en in meerdere aspecten van een samenleving is dus niet voor iedereen wenselijk. Het aantal activiteiten dat mensen aankunnen is begrensd, alleen al als het gaat om tijdsbesteding en belasting (Putters, 2015). Tegelijkertijd zou er sociale ongelijkheid kunnen ontstaan als ze helemaal zouden stoppen met hun werkzaamheden bij Stichting Piëzo. Ze kunnen zo buiten de samenleving vallen, omdat ze er niet aan bijdragen (Castells, 2008).

De voornaamste reden dat sommigen niet enthousiast waren over Piëzo was omdat ze niet vanuit zichzelf bij Piëzo terecht waren gekomen, maar via hun klantmanager bij de gemeente als compensatie voor hun uitkering of als onderdeel van hun verplichte inburgeringsproces. Dit is een uitgebreid en moeilijk proces, wat zoals eerder gezegd op het moment niet goed loopt in Nederland. Minister Asscher van Sociale Zaken en Werkgelegenheid schreef recentelijk een brief aan de Tweede Kamer. Hierin gaf hij aan dat het aantal inburgeraars die in 2016 examen deed steeg van 32% in april naar 49% in oktober. Alle nieuwkomers die verwijtbaar niet binnen de vastgesteld termijn hebben voldaan aan hun inburgeringsplicht hebben een boete gekregen die kan oplopen tot €1200,-. Ook zijn er gevolgen voor een bijstandsuitkering en kan er een permanente verblijfsvergunning worden geweigerd (Asscher, 2016). Desondanks is het aantal geslaagden erg gedaald. Dit zou kunnen komen door de strengere eisen die in 2013 aan inburgering zijn gesteld of aan het feit dat alles nu zelf geregeld moet worden door nieuwkomers. Dit zou volgens Vluchtelingenwerk teveel verantwoordelijkheid zijn voor zo een kwetsbare groep.

Op de website van de Rijksoverheid is te vinden hoe nieuwkomers in Nederland zich kunnen voorbereiden op de inburgeringstest. “U moet in Nederland een examen halen. Het gaat om het Inburgeringsexamen in Nederland. Dit examen is moeilijker dan het basisexamen. U leert hier namelijk beter Nederlands. En u leert hier meer over Nederland. Zo kunt u goed integreren in Nederland. En u heeft meer kans op werk. Het examen bestaat uit 6 onderdelen

1. Leesvaardigheid – u moet Nederlands kunnen lezen.
2. Luistervaardigheid – u moet Nederlands kunnen verstaan.
3. Schrijfvaardigheid – u moet Nederlands kunnen schrijven.
4. Spreekvaardigheid – u moet Nederlands kunnen spreken.
5. Kennis over de Nederlandse samenleving – u moet weten hoe wij in Nederland met elkaar omgaan. En wat de regels in Nederland zijn.
6. Oriëntatie op de Nederlandse arbeidsmarkt – u moet werk kunnen vinden⁴” Vier van de zes

⁴ <https://www.government.nl/documents/leaflets/2015/12/02/inburgeren-nederlands>

onderdelen zijn gericht op taal en ook in de introductie ligt de nadruk op taal, net als bij Stichting Piëzo. In de huidige situatie kan de gemeente maatregelen treffen in de vorm van een korting/inhouding op de uitkering, als nieuwkomers niet voldoen aan de taal eis (VNG, 2016).

Dat deelnemers verplicht bij Stichting Piëzo moesten zijn, als onderdeel van dit uitgebreide inburgeringsproces, merkte je volgens andere deelnemers ook. Eliza was baliemedewerkster en merkte duidelijk verschil tussen deelnemers qua motivatie.

“Sommige vinden het echt niet leuk. Omdat het moet van de gemeente. Ik sta vaak in de keuken, zeggen ze, ik heb hoofdpijn, ik heb buikpijn, ik heb geen zin. De gastvrouwen/heren, ze zeuren al voor ze binnen komen. Je merkt verschil de ene vindt het geweldig de ander vindt er niets aan, ze zeggen het niet maar je merkt het wel”.

Zoals stagiaire Lizette ook aangaf, opkomst is in deze gevallen niet vrijwillig. Dit is in tegenstelling met wat de sociaal cultureel medewerker Carmen zei over de deelnemers aan de Piëzo Methodiek. Volgens haar is iedereen er vrijwillig, sommigen komen gestuurd door hun klantmanagers, maar ook die deelnemers zouden er zelf willen zijn.

Sabina: Nemen ze de lessen serieus?

Carmen: Heel erg, de meeste mensen die hier komen, komen hier vrijwillig. Ik neem alleen maar mensen hier die willen. Ik had één keer een dame, daar zat echt geen ontwikkeling in, die moest ook van een klantmanager. Toen heb ik gezegd sorry, we willen alleen mensen die willen. Ik heb ook contact met klantmanagers, ik zeg altijd ik praat niet over de mensen, ik praat met de mensen. Dus als wij een gesprek hebben, zitten we met zijn drieën. Het kan wel is zo zijn dat ik feiten noem, dat mensen denken oh jé, maar dat zijn altijd dingen die ik al gedeeld heb. Bijvoorbeeld ik zie dat je nu zonder je afmelden pauze neemt, of ik zie dat jij nu zit maar ik zie jouw collega hard werken hebben jullie dat afgesproken? Dus ik benoem al dingen die ik zie, ik oordeel daar niet over, ook bij de klantmanagers. Dan zeggen we waar gaan we aan werken. Het gaan om samen met elkaar een samenleving opbouwen.

Dit lijkt niet in overeenstemming te zijn met wat haar collega's ervaren. Die zagen wel deelnemers die niet gemotiveerd waren.

Kim (communicatiemedewerker): Mensen die niet komen, kunnen wij vrij weinig aan doen, we gaan niet elke ochtend mensen uit hun bed halen, er zit wel echt een stuk van

eigen keuze. Ik zou hier niet werken als ik niet achter de Piëzo methode zou staan. Natuurlijk zie ik ook de mensen die echt niet willen of de mensen die graag een baan willen, maar waarvoor het nu gewoon niet lukt. Dat is ook een stukje realiteit wat alle bedrijven die met de Piëzo methodiek werken zullen hebben.

Natasja (beleidsmedewerker): Je begint met een nieuwe groep en dan zijn mensen heel enthousiast en dan overvalt alles je en dan raak je heel onzeker. Dat kan nog wel is uiteten in negatieve opmerkingen, die stagebegeleiders, die gaan kijken wat is er nou eigenlijk aan de hand. Negatief gedrag komt eigenlijk altijd voort uit onzekerheid, als je kijkt waar komt het nou vandaan en je zegt dat gaat goed komen dan vecht iemand zich weer terug. Ze worden heel erg met zichzelf geconfronteerd en door dat negatieve gedrag gaan ze een situatie creëren dat je echt denk van nou kom op zeg, ga nou even stoppen met zeuren en ga gewoon doen wat je moet doen. Je creëert je eigen realiteit.

Nadia (sociaal cultureel werker): Sommige mensen moeten hier verplicht zijn, toch probeer ik die mensen te overtuigen dat ze ervan moeten genieten. Ik zoek leuke momenten voor hun, dat ze het leuk vinden, dat ze ook iets te doen hebben. Af en toe zie ik ook wel mensen uitvallen, als mensen echt niet willen, als de plek niet past bij hen dan kan ik niets. Ik kan niet zeggen dat wij universeel zijn, dat iedereen bij ons past, dat kan niet. Sommige vinden de taken niet leuk, dat vinden ze niet passen bij hen, of de activiteiten is niks voor hen, dat kan. Ik heb ook mensen gehad die moesten komen en wanneer ze uiteindelijk weggingen vonden ze het toch moeilijk om afscheid te nemen.

Dat er mensen waren die Piëzo niet vanuit zichzelf hadden opgezocht en ook niet vrijwillig meededen aan de taallessen, maar er naartoe waren gestuurd door de gemeente, zou kunnen verklaren waarom ze moeilijk de motivatie konden opbrengen om regelmatig naar de lessen te gaan of af te bellen et cetera. Dit verplichte, gedwongen gevoel zou hun ontwikkeling kunnen bemoeilijken, overeenstemmend met Deci en Ryan (2002). Dat anderen om deze reden wel kwamen, maar niet erg enthousiast waren is hierdoor ook te verklaren. Maatschappelijke en sociale participatie (Jager-Vreugdenhil, 2011) dient dus te gebeuren uit vrije wil. Anders zullen deelnemers zich ook niet opstellen als actieve burgers, die betrokken en verantwoordelijk zijn.

5.3 Telefoongebruik en op tijd komen

Een ander punt is het niet gebruiken van de telefoon tijdens een dienst. Hoewel ik dit zelf niet

heb gezien, heeft een medewerker wel benoemd dat ze dit soms zegt tegen deelnemers. Haar reden hiervoor was echter niet direct om hen iets aan te leren. Wanneer en waarom zij dit deed was als de directeur in het centrum was. Zij wilde het dan tegen deelnemers zeggen voordat het hen door de directeur gezegd werd, omdat ze het gevoel had dat haar benadering anders was.

Kim: Ik weet wel zeker dat als ik het zeg tegen deelnemers, joh leg je telefoon weg want Manon is er, dan is het meer een bescherming vanuit mij naar hun. Als ik het zeg is het, joh leg even je telefoon weg. En als zij het zegt is het, waarom zit je op je telefoon, waarom doe je niks? Ze bedoelt het goed hoor, echt waar. Ik vind het aardiger om het op mijn manier te zeggen. Of anders komt ze naar Lila [een andere medewerker] en zegt ze waarom staan ze niks te doen in de keuken en dan heeft Lila het weer. Dus ja ik merk het, dat is voor mij de reden om alvast tegen hun te zeggen leg je telefoon weg.

Dit werd door deelnemers ook zo ervaren. Net als bij het altijd Nederlands moeten spreken, is ook hier het begrip voor de regel, alleen de manier waarop het gebracht werd, zou volgens hen anders kunnen. Desondanks gaat het ook hier om het voorbereiden van de deelnemers op de ‘echte’ wereld, buiten de veilige muren van Stichting Piëzo. Bij veel Nederlandse bedrijven zal het niet gewaardeerd worden als werknemers op hun telefoon zitten en zullen hier ook gevolgen aan vastzitten. Vanuit dit oogpunt is het dan ook begrijpelijk dat medewerkers dit willen bijbrengen aan de deelnemers, als onderdeel van de ‘totaalaanpak’.

Ook op tijd komen was een belangrijk punt, dat ik vooral kon opmaken uit vragen die ik stelde gericht op vooruitgang bij een deelnemer. Aan medewerkster Nadia vroeg ik bijvoorbeeld wanneer iemand kon meedoen aan een opleiding. Ze gaf toen aan dat deelnemers zich daarvoor eerst moesten aanmelden en dan ook vrijwilligerswerk moesten doen. Door het doen van vrijwilligerswerk konden de sociaal professionals dan een inschatting maken van de werkethiek van een deelnemer. Er werd gekeken of ze serieus waren, op tijd kwamen, structuur hadden en of er sprake was van voldoende taalbeheersing. Vooral omdat de opleidingen gefinancierd werden door Stichting Piëzo, was het belangrijk kritisch te kijken welke deelnemers een grote kans van slagen hadden. Dit waren voor medewerkers dan kenmerken om aan te zien of iemand de opleiding serieus zou nemen en zo dus ook voorwaarden om eraan mee te kunnen doen. Op tijd komen werd dan ook gestimuleerd en bevestigd als een ‘Nederlands gebruik’, wat de deelnemers voorbereidt op Nederlandse organisaties wanneer ze weggaan bij Piëzo.

5.4 Conclusie

In dit hoofdstuk heb ik besproken hoe Piëzo medewerkers bepaalde aspecten van de ‘nationale cultuur’, zoals beschreven door Steward (1986), wilden overbrengen aan de deelnemers. Er was respect en acceptatie voor verschillende culturen, maar sommige gedragingen werden niet geaccepteerd. Hier moesten de deelnemers zich aanpassen aan ‘Nederlandse’ normen, waarden en houdingen, om zo socioculturele integratie te bereiken, wat ook Cuyper en Garibay (2014) stellen. Ondanks het feit dat regels over het algemeen wel begrepen werden door deelnemers, was er bij sommigen weinig begrip voor de manier waarop dat overgebracht werd. Dit kon soms leiden tot negatieve gevoelens bij deelnemers ten opzichte van bepaalde sociaal professionals. Vooral het idee ergens toe ‘gedwongen’ te worden, door het aankaarten van eventuele korting op de uitkering door medewerkers, werd niet goed ontvangen. Dit werd waarschijnlijk gedaan als een vorm van bescherming, maar kan hier een averechts effect hebben. Door de controle op het gedrag van anderen, kan de intrinsieke motivatie bij deelnemers afnemen. Deze controle vormt een obstakel in de bevrediging van de basisbehoeften zoals Deci en Ryan (2002) stellen.

Over het algemeen was de dynamiek echter wel positief en waren de meeste deelnemers positief over hun werk. Op uitzondering van een aantal deelnemers na die hun werkzaamheden bij Stichting Piëzo te zwaar vonden of het niet konden combineren met hun thuissituatie. Waar de coördinator van het centrum een afwijkend beeld van leek te hebben, ten opzichte van de ervaringen van andere medewerkers en deelnemers, was het aantal deelnemers dat niet gemotiveerd was. Volgens haar zouden die er niet zijn, maar dit leek in de praktijk wel zo te zijn en ook opgemerkt te worden. De reden hiervoor is echter niet iets waar Stichting Piëzo direct iets aan kan doen, dit komt voort uit het huidige integratiebeleid en regels omtrent het ontvangen van een uitkering. Deelnemers moeten een vastgesteld aantal uren per week werken en het beleid of de gemeente houdt hier minder rekening met individuele omstandigheden dan Piëzo medewerkers. Om actieve burgers te genereren, die betrokken zijn, verantwoordelijk en zelfredzaam zijn (Tonkens, 2014), is het belangrijk dat maatschappelijke en sociale participatie gebeurt uit vrije wil. Over het algemeen was dit ook het geval bij Stichting Piëzo, omdat de meeste deelnemers zich vrijwillig hadden aangemeld voor de Methodiek. Hoe de Methodiek over het algemeen werd ervaren door deelnemers en medewerkers en wat de ervaren effectiviteit ervan was, zal ik in het volgende hoofdstuk bespreken.

Hoofdstuk 6: Ervaren effectiviteit

Stichting Piëzo heeft, zoals uitgelegd in hoofdstuk 3, bepaalde doelen die gericht zijn op het bereiken van participatie en integratie. De Piëzo Methodiek lijkt erg succesvol te zijn, de Methodiek wordt op steeds meer locaties gebruikt. Wat zijn echter de ervaringen van de deelnemers aan de Methodiek zelf? Hoe denken zij over de Piëzo Methodiek? Wat zijn volgens beiden de sterke en zwakke punten van de Piëzo Methodiek? Dit zijn vragen die ik in dit hoofdstuk zal bespreken.

Als het gaat om effectiviteit zijn er twee soorten: de effectiviteit van het uitvoeringsproces (implementatie-effectiviteit) en de ervaren effectiviteit, als ervaren door de personen binnen de interventie zelf (experientiële effectiviteit). Niet alleen objectief meetbare effecten van interventies zijn belangrijk, ook de subjectief ervaren effecten, ‘ervaren baat’, zijn van belang. In de ‘ervaren baat’ benadering worden resultaten van een interventie beoordeeld op de mate waarin de hulpverlening aansluit bij de behoeften en doelen van de deelnemers (Machielse, 2015). Mijn onderzoek draaide om de ervaren effectiviteit volgens de deelnemers van de Piëzo Methodiek en de ervaren effectiviteit volgens de medewerkers die hen begeleidden. De deelvraag voor dit hoofdstuk luidt daarom als volgt: *Wat is de ervaren effectiviteit van de Piëzo Methodiek volgens de deelnemers en medewerkers van Piëzo?*

6.1 Individualiteit en laagdrempeligheid

Een vraag die ik iedereen stelde was wat men dacht dat de kracht of de sterke punten van de Piëzo Methodiek waren. Om zo een idee te krijgen wat er goed en effectief gevonden werd aan de Methodiek. Wat volgens de medewerkers de kracht van Piëzo was, was unaniem de nadruk die gelegd werd op het individu en de laagdrempeligheid. Iedereen kon volgens hen binnen lopen bij Piëzo, de deur stond open voor alle mensen, ze maakten geen onderscheid. Wanneer iemand binnenkwam bij Piëzo werd er gekeken wat de zorgvraag was van die persoon. Daarop gebaseerd werd een individuele koers bepaald voor elke individuele deelnemer. Als de zorgvraag zo was dat Piëzo medewerkers daar niets mee konden, omdat zij bijvoorbeeld niet bevoegd waren, denk aan psychische aandoeningen, dan hielpen Piëzo medewerkers door de persoon daar te krijgen waar hij wel geholpen kon worden. In alle andere gevallen werd er gekeken naar het kunnen, Piëzo medewerkers gingen erg uit van de talenten en kwaliteiten van mensen. Zo ook bij Khadija (deelnemer), ze kwam binnen en wilde vrijwilligerswerk doen, maar toen de sociale professional hoorde dat haar droom eigenlijk was om een diploma te halen, werd daarop ingespeeld. Het gaat voor de medewerkers om mensen als individu en ze vinden het belangrijk geen algemene theorie of

methode te gebruiken die op iedereen hetzelfde zou moeten passen. Erkenning van variëteit en uniciteit van mensen leek vooraan te staan bij de medewerkers. Dit blijkt ook uit een deel van de visie van Piëzo, zoals te lezen op hun website: “Iedereen verdient een volwaardige plaats in onze samenleving op basis van zijn of haar individuele talenten”⁵. Het ‘menselijke’ stukje, kijken naar wat een deelnemer nodig heeft en niet naar wat heeft Stichting Piëzo nodig heeft, is belangrijk. “*Het gaat om het individu, de één doet dit de ander doet dat, daar is Piëzo natuurlijk fantastisch in*”, volgens Carmen (medewerker). Volgens de medewerkers is Piëzo uniek en zet zich af tegen soortgelijke interventies, door te kijken naar de behoeften van een persoon. Marijke, een medewerker van Piëzo, benoemde dat de Piëzo Methodiek dieper ingaat op de deelnemer. Volgens haar was het zo dat als een hulpvrager aangeeft vrijwilligerswerk te willen doen, bij soortgelijke stichtingen, iemand aan het werk gezet wordt. Terwijl er bij Piëzo gekeken werd naar ‘wat wil jij?’, ‘waar kan jij je in ontwikkelen?’, ‘wat zijn jouw toekomstperspectieven?’. Dit hoeft niet altijd betaald werk voor iedereen te zijn, zoals ook Putters (2014) stelt. Mocht er een behoefte zijn waar nog niets voor bestond, dan kon er altijd met samenwerkingspartners gekeken worden naar mogelijke opties.

De laagdrempeligheid was een ander sterk punt van Piëzo, volgens de medewerkers. Er werd gezegd dat iedereen bij Piëzo binnen kon lopen, ongeacht wat voor vraag zij zouden hebben. Het creëren van een ‘huiselijke sfeer’, waar men zich welkom voelde, leek essentieel. Waar ik dit vooral in terugzag was het aanbieden van koffie of thee aan iedereen die binnen kwam, ook aan mij. Ik werd altijd vriendelijk onthaald, ook al was ik er dagelijks. Ook het maken van een praatje heb ik vaak terug gezien, er was altijd wel iemand. De balie is direct bij binnenkomst, dus als er geen medewerkers waren, waren de baliemedewerkers er om mensen te woord te staan. Wat voor hen weer een extra kans was om hun netwerken uit te breiden of te oefenen met taal.

Ook de deelnemers gaven aan dat de Piëzo Methodiek zich erg richt op het individu en dit ervoeren zij ook als prettig aan de Methodiek. Op de vraag wat Piëzo zo bijzonder maakte, zei bijna iedereen de laagdrempeligheid en de focus op het individu. Ook de termen kwaliteiten en talenten kwamen naar voren, net als bij de medewerkers. Deelnemers gaven aan zich door de focus op het individu te kunnen ontwikkelen op gebieden waarin ze dat graag wilden en soms achteraf ook waarvan ze niet wisten dat ze dat konden. Tugba (deelnemer) ging naar Piëzo voor de oppas, is er vrijwilliger geworden als gastvrouw en is daarna doorgeschoot tot vrijwilliger bij de kinderopas. Later gaf ze aan dat ze dat nooit voor

⁵ http://www.stichtingpiezo.nl/?page_id=62

mogelijk had gehouden. Ze is moeder van twee kinderen, maar moeder zijn, zegt ze, is toch heel anders dan de verantwoordelijkheid voor andermans kinderen. Door haar werkzaamheden, ervaarde ze meer zelfvertrouwen. Wat ze wel jammer vond was dat haar Nederlands juist achteruit was gegaan, in tegenstelling tot de meeste deelnemers en in tegenstelling tot één van de belangrijkste doelen van de Methodiek. Dit omdat haar taalbeheersing beter was dan dat van haar collega's of ouders van de kinderen waar ze op paste. Om zichzelf begrijpelijk te maken praatte ze 'simpel' Nederlands, maar dit ging ze vervolgens constant gebruiken.

Sabina: Is jouw Nederlands vooruit gegaan door het vrijwilligerswerk?

Tugba: Ik ben achteruit gegaan met mijn Nederlands, mijn man zei dat ook. Mijn collega's kunnen niet perfect Nederlands, ik ook niet, maar hun niveau is nog lager. Dus ik ga heel 'makkelijk' Nederlands praten om dingen uit te leggen, anders begrijpen ze mij niet. Dat blijft dan bij mij ook plakken, maar mijn collega's volgen hier taallessen, van hun merk ik wel dat ze vooruitgaan. Nederlands is wel heel belangrijk.

Een gastvrouw gaf hetzelfde aan, ze kwam eigenlijk bij Piëzo om haar Nederlands te oefenen, maar in plaats van vooruit ging dit achteruit door de communicatie met minder goed Nederlandssprekende collega's. Khadija (deelnemer) ging ook om dezelfde reden naar Piëzo, ze sprak al redelijk Nederlands. Ze heeft toen bij de kinderoppas gewerkt met een Indonesische vrouw die slecht Nederlands sprak en hierdoor leerde ze nauwelijks wat nieuws.

Sabina: Hoe lang bent u hier al bij Piëzo?

Khadija: Ik ben al 15 jaar in Nederland. Ik loop hier nu een paar maanden stage. Een paar jaar terug, toen heb ik hier kinderoppas gedaan, eigenlijk om mijn taal te verbeteren. Maar om eerlijk te zijn, ik werkte met een Indonesische vrouw en ik heb bijna niets van haar geleerd. Ik doe veel zelf op internet, als je niets zelf gaat doen, ga je niks leren. Toen heb ik 4 jaar dat gedaan en hebben ze wel van mij geprofiteerd, maar ik niet van hun. Ik had bijna geen contact met andere mensen. Ik zat geïsoleerd in die ene kamer, alleen soms een beetje met ouders.

Wat deze deelnemers aangeven is opvallend. Door de nadruk die bij Stichting Piëzo wordt gelegd op taal en het grote aanbod van taal-gerelateerde activiteiten, lijkt het idee dat deelnemers hierop niet vooruitgaan of zelfs achteruit moeilijk te bevatten. Desondanks was dit

voor een aantal deelnemers toch het geval. Ik had zelf ook de neiging simpeler Nederlands te spreken met respondenten die de taal niet goed beheersten. Om toch te kunnen communiceren gingen deze deelnemers hun Nederlands aanpassen. Dat dit er daardoor voor heeft gezorgd dat zij geen nieuwe taalvaardigheden leerden, is een logisch gevolg. Desondanks gaven de meeste deelnemers toch aan vooruit te zijn gegaan. Ook de laagdrempeligheid werd door veel deelnemers genoemd, velen zijn ‘gewoon’ binnen gelopen nadat ze over Piëzo hadden gehoord of gelezen. Bij binnenkomst gaven ze aan wat ze wilden doen en bij de deelnemers die ik sprak was het dan het geval dat ze dag erop, op zijn laatst, drie dag later konden beginnen. Yvonne had altijd administratief werk gedaan, ze was echter in de bijstand gekomen en vond het moeilijk weer te beginnen met werken. Vanuit de gemeente werd ze naar Stichting Piëzo gestuurd, ze kon daar meteen beginnen als baliemedewerker. Sarah, Somalische en gastvrouw bij Piëzo, wilde graag Nederlands leren. Ze had een gesprek met haar klantmanager, bij de gemeente:

“...die zei ga naar Piëzo. Ik was binnengelopen en had gezegd, ik wil vrijwilligerswerk doen, dat was makkelijk. Ze zeiden we bellen jou, na 2 dagen gebeld, toen kwam ik hier als gastvrouw”.

Het werd dus als eenvoudig ervaren om mee te doen aan de Methodiek. Er was geen sprake van lange wachtrijen of eindeloos papierwerk. Dit werd door de deelnemers erg gewaardeerd. Het past ook bij de Methodiek om dit op deze manier aan te pakken. Aangezien het voor veel deelnemers al een grote stap is vrijwillig naar Piëzo te gaan. Een aantal deelnemers zaten jarenlang in een isolement, om bij Piëzo binnen te lopen vergt voor sommigen al erg veel. Als medewerkers hier teveel tijd overheen zouden laten gaan, zou de motivatie van de deelnemer afgenomen of verdwenen kunnen zijn.

6.2 Persoonlijke ontwikkeling

Een ander positief aspect was de persoonlijke ontwikkeling die deelnemers, maar ook medewerkers doormaakten. Velen kwamen onzeker binnen met weinig sociale vaardigheden, maar hadden deze eigenschappen door middel van hun (vrijwilligers)werk bij Stichting Piëzo kunnen ontwikkelen. Vooral zelfvertrouwen kwam bij velen naar voren, meer durven en meer vertrouwen in eigen kunnen. Vrouwen die jarenlang thuis hadden gezeten, kwamen bij Piëzo, leerden (beter) Nederlands spreken en durfden nu alleen naar buiten en zelf dingen te ondernemen. Zohra kwam hier uit Afghanistan nadat ze was getrouwd, haar man woonde al in Nederland, dus hij regelde alles voor haar. Haar Nederlands is verbeterd en door haar

vrijwilligerswerk achter de balie bij Piëzo, kon ze al haar zaken zelf regelen en dat vond ze ook niet meer eng. Tim, een deelnemer en tevens mijn enige mannelijke respondent, gaf aan het fijn te vinden verantwoordelijkheid te krijgen, hierdoor kreeg hij meer zelfvertrouwen. Vrijwilliger Tessa, durfde niks te zeggen toen ze net bij Piëzo kwam en was erg verlegen, maar tijdens mijn periode bij Piëzo deed ze presentaties voor groepen mensen. Tugba heeft bij de kinderoppas leren samenwerken met collega's en geleerd verantwoordelijkheid te dragen. Siham deed vrijwilligerswerk als baliemedewerkster. Toen ze bij Piëzo begon, kwam ze uit een slecht huwelijk en had ze geen zelfvertrouwen. Tijdens haar tijd bij Piëzo gaf ze aan erg veel geleerd te hebben, maar vooral zelfvertrouwen en de voldoening die ze uit haar werk had gehaald vond ze belangrijk. Het participeren in het sociale domein, het 'meedoen' (Tonkens, 2013), gaf de deelnemers dus meer zelfvertrouwen om vervolgens ook zelf dingen te ondernemen. Door dit nieuw gevonden zelfvertrouwen wordt het participatie en daarmee integratieproces bevordert. Volgens Castells (2008) hebben mensen die niet bijdragen aan de maatschappij er ook geen toegang tot. Doordat deelnemers nu bijdragen aan de maatschappij hebben zij nu ook toegang tot diezelfde maatschappij en zal er geen sprake meer zijn van uitsluiting.

Ook medewerkers hadden zich ontwikkeld binnen Piëzo. De medewerkers gaven aan eigenlijk ook in de Methodiek te zitten. Iedereen kan zich volgens hen ontwikkelen, het is alleen op een ander niveau, of op een andere manier, maar het is ook ontwikkeling. Samantha is een medewerker, maar tegelijkertijd ook een voorbeeld van de Methodiek. Ze had een moeilijke tijd achter de rug, nadat ze ziek was geworden door kanker. Ze wilde op een gegeven moment iets anders dan alleen maar ziek zijn. In de lokale krant had ze stukjes gelezen over Stichting Piëzo en dus was ze er een keer binnen gelopen. Toen is ze begonnen als taalvrijwilligster, wat ze met erg veel plezier deed. In haar taallessen zaten vooral vluchtelingen uit Syrië en hoewel het een taalles was merkte ze dat mensen behoefte hadden om te praten. Een jonge Syriër heeft haar toen geholpen met vertalen, wat ze normaal niet doen. Echter met deze specifieke doelgroep, met de achtergrond die zij hadden, vond ze het belangrijk er voor hen te zijn.

“Kijk taal is heel belangrijk, zonder taal kan je je niet redden. Maar als je taal hebt geleerd, daarna ga je naar huis en zit je alleen thuis. De taalactiviteiten dat is één, maar ook die verbinding leggen dat ze de maatschappij in kunnen, dat vind ik eigenlijk het belangrijkste. Je kan het ene aanbieden, daarom is Piëzo ook ontstaan, mensen kregen

ooit inburgering maar daarna zaten ze nog op de bank. Je wordt in het diepe gegooid, je kan de taal leren maar als je hem niet verder begeleid ben je hem kwijt”.

In januari 2016 heeft ze 10 uur gekregen in dienstverband om iets te creëren voor de behoeftes van deze vluchtelingen. Op haar eigen manier is zij allerlei projecten gaan organiseren, zoals zwemmen en wandelen, die erg succesvol zijn geworden en waarvan deelnemers hebben aangegeven er erg veel aan te hebben. Iemand van de wandelgroep gaf bijvoorbeeld aan meer Nederlandse woorden te hebben geleerd tijdens anderhalf uur lopen dan tijdens een les. Ook netwerken werden hier gevormd en deze zijn cruciaal om mee te doen als een actief burger. Het is belangrijk voor mensen die geïsoleerd zijn hulp te vragen, emotioneel, materieel of informatief, uit de sociale netwerken waarin zij zich bevinden. Hier kan direct en indirect voordeel uit worden gewonnen, als mensen in de gelegenheid zijn te investeren in sociaal kapitaal (Putnam, 1993). Sociaal kapitaal leidt tot het eenvoudiger oplossen van problemen en het efficiënt werken van een gemeenschap wordt erdoor bevorderd (Putnam, 1993). Om eenzaamheid te voorkomen en zelfredzaamheid te bevorderen is sociaal kapitaal van belang. Dit werd dan ook als zodanig ervaren door de deelnemers die meededen aan het project van Samantha. Later heeft zij een 16 uren contract gekregen en was ze vooral blij met de kansen die ze binnen Stichting Piëzo heeft gekregen. Ze kwam door haar ziekte erg onzeker binnen, maar kon zich binnen Piëzo ontplooien en heeft zo ook een positieve persoonlijke ontwikkeling doorgemaakt.

6.3 Verbeterpunten

De meeste deelnemers ervoeren persoonlijke steun van de medewerkers. Op de vraag of ze altijd met een vraag of probleem konden aankloppen bij de medewerkers, zei vrijwel iedereen ja. Wat echter wel naar voren kwam als iets dat minder positief werd ervaren, was het feit dat er maar één begeleider was. Dit was voor zowel haarzelf als voor de deelnemers niet ideaal. Zij kreeg hierdoor een hoge werkdruk, omdat ze naast haar andere werkzaamheden, als coördinator van het centrum, ook alle deelnemers zou moeten begeleiden. Voor de deelnemers was het vervelend dat als ze iets wilden vragen, ze vaak het gevoel hadden niet bij haar terecht te kunnen. Ik had een gesprek met Zohra en Khadija, beiden deelnemers, over de begeleiding en in hoeverre zij het gevoel hadden altijd bij hun begeleider terecht te kunnen.

Khadija: Ik probeer 1 keer, 2 keer, 3 keer, wat te vragen, maar ze heeft geen tijd. Altijd ik heb geen tijd, altijd later, later kom je terug, weer later. Je bent onze begeleider dan moet je toch tijd voor ons hebben.

Zohra: Bij mij ook, ze zegt nee niet met mij praten, je moet het zelf oplossen, waarom weet je dat zelf niet.

Khadija: Ik heb een keer iets gevraagd, toen zei ze is niet mijn pakkie-an. Oké, dan kan ik ook zeggen hier schoonmaken is niet mijn pakkie-an.

Zohra: Maar anderen zijn niet zo, alleen zij en ze doet ook zo als ze niet bezig is.

Khadija: Ik kan niet goed met haar praten.

Zohra: Soms praat ze wel, maar ze is altijd bezig.

Khadija: Soms zeggen ze ja je moet komen op een geschikte tijd, maar als je 3 keer komt op een dag, is er nooit een geschikte tijd.

De begeleider had het erg druk met haar werkzaamheden, waardoor deelnemers soms het idee hadden niet bij haar terecht te kunnen. Andere medewerkers leken hiervan ook op de hoogte te zijn. Er werd echter een project opgezet dat de begeleider zou kunnen ontzien, Piëzo Maatjes. Piëzo Maatjes zijn vrijwilligers die hun kennis en expertise inzetten om deelnemers te begeleiden in hun ontwikkeling. Vrijwilligers die het leuk vinden anderen te begeleiden in hun ontwikkeling in het dagelijks leven, zowel op de werkvloer als in de thuissituatie, krijgen een training waarna zij aan de slag gaan als maatje van een lerend vrijwilliger. Dit ontziet de sociaal cultureel werker en op deze manier is er meer aanspreekpunt voor de deelnemers. Andere deelnemers die ik heb gesproken, hadden wel het gevoel bij de medewerkers binnen te kunnen stappen en vragen te stellen of hun verhaal te doen, maar het leek per medewerker te verschillen. Medewerker Samantha gaf aan dat ze dacht dat deelnemers bij haar wel terecht konden, dit werd ook bevestigd door de deelnemers die ik sprak. Zij was ervan op de hoogte dat sommigen niet het gevoel hadden bij hun begeleider terecht te kunnen en dat vond ze moeilijk. Echter, ze gaf aan dat het ook mooi was dat de medewerkers elkaar konden aanvullen. Het is natuurlijk ook zo dat iedereen anders is, sommigen zullen beter op kunnen schieten met een andere medewerker dan met hun begeleider. Dat hier de ruimte voor is binnen Stichting Piëzo, maakt de Stichting uniek.

Wat verder als aandachtspunt naar voren kwam, vooral vanuit de medewerkers was de doorstroom naar een volgende fase en een betere uitwisseling tussen de centra. Wanneer een deelnemer uit een ander Piëzo centrum vrijwilligerswerk in fase 3 zou moeten doen, kon hij/zij dit ook bij Palenstein doen. Alhoewel het nog steeds een Piëzo centrum is, is het toch een nieuw centrum, met nieuwe uitdagingen, in een nieuwe buurt. De doorstroom van fase 2

naar fase 3 en dan vooral de plekken die er waren, werden gezien als een punt dat ontwikkeld kon worden. Er was een project, Duurzaam Zoetermeer, gericht op het bewuster maken van Zoetermeesters als het gaat om het energieverbruik in de eigen woonomgeving. Het idee was om fase 3 deelnemers, die al meer durfden, te laten vertellen over hoe men energie kon besparen en daarmee dus ook de energierekening omlaag kon brengen. Er waren veel fase 3 deelnemers in het systeem, maar toch stroomden ze niet door naar zulke projecten. Medewerkers vroegen zich af hoe het kon dat er genoeg deelnemers waren, maar dat er dan toch zo weinig aan een project meededen. Een punt van verbetering, volgens medewerkers, zou zijn om fase 3 deelnemers inzichtelijk te krijgen zodat ze beter door kunnen stromen, voor hun eigen belang. Nu lopen ze kansen mis om verder te ontwikkelen en zo verder te komen op hun weg richting participatie en uiteindelijk integratie. Ook de opties die er zijn in fase 4 zouden kunnen worden uitgebreid, volgens medewerkers. Fase 4 was doorstromen naar een reguliere baan of een AKA opleiding. Dit is echter wel een beperkt aanbod, aangezien velen al een diploma hebben en het vinden van een baan niet lukt. Voor deze deelnemers bleven er weinig opties over. Een medewerker stelde ook voor extra stageplekken te creëren bij andere organisaties, gebaseerd op de vakgebieden waarin mensen graag zouden willen werken. Dan kunnen ze daar een tijdje vrijwilligerswerk doen of stage lopen en zo kan bepaald worden of deze deelnemers met hun achtergrond kunnen werken op de Nederlandse arbeidsmarkt. Alhoewel de Piëzo Methodiek zich richt op individuen, lijkt dat voor fase 4 niet zo sterk te gelden.

Ook het helpen met het vinden van banen voor mensen zou verbeterd kunnen worden. Enerzijds ligt het natuurlijk niet in de handen van Piëzo medewerkers, zij hebben geen invloed op de vraag naar arbeid, of de arbeidsmarkt zelf. Er leken echter wel veel contacten te zijn met andere organisaties en bedrijven om stageplekken te regelen, maar voor betaald werk was dat minder het geval. Medewerker Kim gaf toe dat het ook lastig was om mensen aan een baan te helpen. Ze hebben de succesverhalen, maar natuurlijk ook de mensen die na jaren nog niets hebben gevonden.

“Natuurlijk houden wij onze oren en ogen open als we denken dat iemand ergens goed bij past en de vacatures voor mensen met uitkeringen liggen hier op de balie, maar het blijft wel lastig. Dat is ook nog wel een puntje inderdaad, dat is wel een verbeterpunt. Hoe kunnen wij mensen daarin beter helpen om toch een baan te krijgen?”.

Medewerker Natasja had hier een andere mening over. Volgens haar is het niet aan Piëzo om mensen aan een baan te helpen, ze zijn geen uitzendbureau. Wat Piëzo doet is mensen

begeleiden, bewust maken van zichzelf en hun talent, hoe je jezelf kunt presenteren. Als er een match gemaakt kan worden zullen ze dat zeker doen, maar ze zag het niet als de taak van Piëzo mensen te verbinden met werkgevers. Dit zijn twee uiteenlopende meningen, van twee medewerkers binnen dezelfde stichting. Hoe kan het dat hier zo anders over gedacht wordt, aangezien dit een belangrijk punt is voor veel deelnemers. Piëzo medewerkers hebben hierin geen duidelijk standpunt, dat duidelijk is voor zowel medewerkers als deelnemers. Dat maakt het voor deelnemers onduidelijk wat ze kunnen verwachten, met betrekking tot begeleiding richting de arbeidsmarkt.

Over het algemeen verwachtten de deelnemers wel dat Piëzo hen zou helpen richting betaald werk. Piëzo bood de cursus, VIA, vrouw in actie, aan. Deze cursus was erop gericht vrouwen de middelen te geven die hen in staat stellen stappen te zetten richting de arbeidsmarkt, maar verder waren er geen cursussen die zich richtten op betaald werk. Deze cursus werd een aantal keer aangeboden, als hij vol zat moesten deelnemers wachten tot de volgende ronde. Sommige deelnemers wilden graag weer aan het werk, maar gaven zelf eerlijk aan er nog niet klaar voor te zijn. Omdat ze bijvoorbeeld nog meer discipline moesten leren, of zelfstandiger wilden worden, hun Nederlands wilden verbeteren et cetera. Ik sprak ook deelnemers die graag weer wilden werken en in land van herkomst ook goede banen hadden. Echter, omdat hun diploma's hier niet geldig waren, konden ze hier niet meer terecht in hun eigen vakgebied.

6.4 Conclusie

Wanneer er goed sociaal beleid wordt gevoerd en de hulp van sociaal professionals wordt ingezet met een budget voor initiatieven, zullen meer migranten, vrouwen, lager opgeleiden en jongeren participeren (Tonkens, 2014). De sociaal professionals kunnen de deelnemers helpen bij bureaucratische obstakels, contacten met instanties begeleiden, talenten benutten en bemiddelen bij conflicten. Sociale instituties en sociaal professionals spelen zo een cruciale rol in het voorkomen van meer ongelijkheid en het includeren van buitenstaanders, die vervolgens meedoen een meehelpen ontwikkelen van de samenleving (Tonkens, 2014). De Piëzo Methodiek is hier een goed voorbeeld van. Over het algemeen werd de Methodiek als zeer positief ervaren. De sterke punten van de Piëzo methodiek lagen vooral in het creëren van een netwerk en dagbesteding, leren van de taal, de focus op individuen, de laagdrempeligheid en persoonlijke ontwikkeling. De minder positieve aspecten waren het feit dat er maar één begeleider was, die vaak niet aanspreekbaar was en de soms moeizame doorstroom naar een nieuwe fase of betaald werk. Daarnaast waren er enkele deelnemers die

de taal beter beheersten dan anderen, waardoor zij zelf niet vooruit gingen.

Het overgrote deel van de deelnemers had echter het idee dat ze zich ontwikkeld hadden in hun tijd bij Piëzo. Meerdere deelnemers gaven aan nog steeds geïsoleerd te zijn en niet te participeren als Piëzo er niet was geweest. Vooral het gevoel ergens bij te horen en iets te doen te hebben werd gewaardeerd door deelnemers. Daarnaast ondervonden ook de medewerkers een persoonlijke ontwikkeling binnen Stichting Piëzo. Ook zij hadden soms te maken met moeilijkheden waarin hun werkzaamheden bij Piëzo een uitweg waren. Zoals meerdere werknemers aangaven zaten ze eigenlijk allemaal in de Methodiek. Piëzo werd staande gehouden door de inspanningen van iedereen gezamenlijk. De vrijwilligers zijn cruciaal voor Stichting Piëzo, men helpt elkaar en door middel van netwerken op kleine schaal maar ook op grote schaal in de vorm van partners, kan er steeds verder uitgebreid worden. Door het sociaal kapitaal van zowel de Stichting als de deelnemers konden problemen makkelijker opgelost worden en werd de cohesie in de buurt bevorderd.

In het volgende hoofdstuk zal ik de conclusie van de hoofdvraag en deelvragen bespreken.

Hoofdstuk 7: Conclusie

In het begin van deze thesis heb ik de volgende hoofdvraag gesteld: *Wat is de ervaren effectiviteit van deelnemers aan de Piëzo Methodiek en medewerkers van Stichting Piëzo, met betrekking tot de bijdrage van de Piëzo Methodiek aan het laten integreren en participeren van haar deelnemers?* Aan de hand van de vier behandelde sub vragen in voorgaande hoofdstukken, zal ik hier in deze conclusie op terugkomen.

7.1 Piëzo Methodiek

De eerste deelvraag die ik heb gesteld was: Wat houdt de Piëzo Methodiek in? Deze vraag heb ik beantwoord met een algemeen beeld van de Piëzo Methodiek en Stichting Piëzo om een indruk te krijgen van de werkwijze. Namelijk dat de Piëzo Methodiek een interventie is, bedoeld voor iedereen die, om wat voor reden dan ook, problemen ervaart met het ‘meedoen’ in de samenleving. Dit kunnen mensen in sociaal isolement, zonder dagbesteding, werk of met een migratieachtergrond zijn. De Methodiek is erop gericht deelnemers te activeren en brengt vooral ook mensen bij elkaar. Naast individuele begeleiding zijn bijna alle activiteiten of werkzaamheden in groepsverband, dit om de netwerken van deelnemers te vergroten.

De Methodiek is opgebouwd uit vijf fases die elk bijdragen aan het leren van een nieuwe set vaardigheden. De fase waarin deelnemers zich bevinden zou een indicatie zijn voor de mate van socioculturele integratie. Deelnemers in fase 3/4 zouden ‘beter’ geïntegreerd zijn dan deelnemers in fase 1/2. Binnen Stichting Piëzo is er aandacht voor het leren van Nederlands, inburgering door middel van participatie, vrijwilligerswerk, een opleiding en betaald werk. Bij Piëzo wordt er vanuit gegaan dat iedereen unieke talenten en vaardigheden heeft. Geen twee deelnemers zijn hetzelfde en ook niet iedereen heeft dezelfde behoeftes. Het is niet het doel om iedereen aan het werk te krijgen, omdat dit volgens Piëzo medewerkers voor bepaalde deelnemers niet haalbaar is. Betaalde arbeid zou volgens hen en zo ook volgens Putters (2015) ook niet voor iedereen een doel hoeven zijn. Er wordt dan ook zoveel mogelijk geprobeerd de Methodiek aan te passen aan de deelnemers en niet andersom, dit maakt de Methodiek uniek en leidt tot een ‘totaalaanpak’. Allerlei aspecten van het leven van een deelnemer kunnen behandeld worden. Zelfontplooiing zou volgens Maslow (1943) pas bereikt kunnen worden wanneer de basisbehoeften van een persoon zijn vervuld. De Methodiek leek hierop aan te sluiten. Het had zo ook volgens de sociaal professionals van Piëzo geen zin om te werken aan de zelfredzaamheid van een deelnemer als deze bijvoorbeeld dakloos was.

De manier van denken binnen Stichting Piëzo als het gaat om ‘meedoen’ komt overeen met het Participatiewiel (Winsemius et al., 2010; Movisie, 2016). Ook hierin staat de mens en zijn/haar leefomgeving centraal en heeft een individu zelf de regie over zijn leven.

Participatie wordt ook in het Participatiewiel (2010) opgevat als ‘meedoen’, zelfredzaam zijn, sociale contacten onderhouden, zorg dragen voor anderen, bijdragen aan de samenleving of (on)betaald werk verrichten. De ‘totaalaanpak’ en het bewustzijn dat er aandacht nodig is voor elk aspect van het leven van een deelnemer, is wat de Piëzo Methodiek voornamelijk onderscheidt van soortgelijke interventies.

7.2 Taal en integratie

Taal en integratie heb ik besproken aan de hand van de deelvraag: Welke rol spelen taal en integratie bij Stichting Piëzo? Taalverwerving was veruit het belangrijkste doel binnen Stichting Piëzo Palenstein. Dit bleek niet alleen uit de Methodiek, door de hoeveelheid aangeboden Nederlandse lessen, maar ook van de deelnemers en sociaal professionals zelf. De focus op individualiteit leek dan ook niet aanwezig te zijn wanneer het ging om taalvaardigheden. Daar waar er bij andere onderdelen van de Methodiek rekening werd gehouden met persoonlijke omstandigheden, talenten, et cetera, was dit bij taalverwerving niet het geval. Zowel medewerkers als deelnemers gaven aan dat het moeilijk is voor mensen in Nederland, die de taal niet beheersen, om te kunnen participeren. Zo was het moeilijk voor deelnemers een opleiding te volgen, te werken en zelfs kleine dingen zoals naar de supermarkt gaan werden bemoeilijkt door gebrekkig Nederlands. Daarnaast zorgde het niet goed spreken van de taal er bij veel deelnemers voor dat ze zich onzeker voelde en afwachtend waren. Ze zouden pas écht wat kunnen beginnen in Nederland wanneer de taalbeheersing voldoende was. Door de taal beter te spreken werden deelnemers zelfredzamer en konden ze makkelijker participeren in de samenleving. De productiviteit van deelnemers steeg naarmate zij beter Nederlands spraken. Dit komt overeen met de bevindingen van De Cuyper en Garibay (2014), die ook stelden dat productiviteit zou stijgen naarmate immigranten de taal van het gastland beheersen. Een voorbeeld was dat een deelnemer als baliemedewerkster vrijwilligerswerk deed. Door hier een aantal dagen per week mee bezig te zijn, was er interactie met andere Nederlanders, werd het Nederlands geoefend, leerde zij meer over Nederlandse gebruiken en participeerde zij in de Nederlandse samenleving. Door deze vormen van participatie volgt ook integratie. Deelnemers worden deel van de gemeenschap waar ze in wonen, leren de ‘Nederlandse cultuur’, vormen netwerken, hebben een dagbesteding en doen in algemene zin mee. Integratie wordt op deze manier bevorderd door participatie. Dit is ook het uitgangspunt van Stichting Piëzo, wanneer je ‘meedoet’ in de maatschappij, word je hier vanzelf onderdeel van.

7.3 Acculturatie

Aspecten van de ‘Nederlandse cultuur’ aanleren kreeg vooral uiting binnen Stichting Piëzo, met betrekking tot een aantal ‘Nederlandse’ gebruiken. Dit heb ik behandeld met de deelvraag: Wat voor vorm neemt acculturatie binnen het Piëzo centrum aan? Wat volgens Piëzo medewerkers vooral relevante gedragingen waren die onder de ‘Nederlandse cultuur’ vielen, waren afbellen, op tijd komen, Nederlands spreken onderling en niet op de telefoon tijdens werktijd. Om de deelnemers klaar te stomen voor de Nederlandse arbeidsmarkt of andere instituties werden dit soort gebruiken aangemoedigd. De nieuwkomers moesten zich aanpassen aan ‘Nederlandse normen, waarden en gedragingen’, acculturatie. Acculturatie wordt beïnvloed door verschillende factoren zoals identiteit, socio-economische status, pre-migratie scholing, toegang tot educatie, werkervaring, professionele achtergrond, geletterdheid en persoonlijk verlies (Hartog & Zorlu, 2009; Hickey, 2007). Piëzo deelnemers hadden veelal één of meerdere van deze kenmerken. Obstakels om acculturatie te bereiken kunnen ontstaan door racisme, inkomensongelijkheid en negatief sociaal, onderwijs, migratie en economisch beleid (Strang & Ager, 2010). Dit was ook te zien bij Piëzo deelnemers, velen hadden een uitkering of een baan met een minimum inkomen en ook racisme kwam volgens hen voor. De sociaal professionals van Piëzo egaliseerden bureaucratische obstakels, begeleidden contacten met de overheid en andere instanties, benutten talent en bemiddelden bij conflicten. Dit is ook wat de rol van sociaal professionals volgens Tonkens (2014) zou moeten zijn. Op deze manier werd de weg vrijgemaakt om acculturatie te bereiken.

Regels die ingesteld werden om acculturatie en uiteindelijk integratie te bereiken, werden door deelnemers over het algemeen begrepen. Echter, het niet mogen spreken van eigen talen bewees moeilijk te zijn voor bepaalde deelnemers, ondanks het feit dat er wel begrepen werd waarom het werd gedaan. Daarnaast leken er uitzonderingen gemaakt te worden door medewerkers zelf, wanneer ook zij vonden dat deze ‘culturele regels’ niet toepasbaar waren. Buiten het wel of niet afbellen voor lessen was de opkomst tijdens bepaalde taallessen erg laag. Het niet komen opdagen zou verschillende oorzaken kunnen hebben, zo werd een gebrek in motivatie meerdere malen genoemd. Dit zou kunnen voortkomen uit het ‘moeten’ volgen van een taalles, als onderdeel van het inburgeringsproces. Door dit ‘gedwongen’ gevoel te ervaren kunnen de drie basisbehoeften die Deci en Ryan (2002) onderscheiden, autonomie, competentie en verbondenheid, belemmerd worden, hierdoor zou de intrinsieke motivatie kunnen afnemen. Dit zou naast cultuurverschil ook een verklarende factor kunnen zijn waarom deelnemers niet naar de lessen kwamen en zich niet afmeldden.

7.4 Ervaren effectiviteit

De laatste deelvraag: Wat is de ervaren effectiviteit van de Piëzo Methodiek volgens de deelnemers en medewerkers van Piëzo? heb ik gebruikt om een algemeen beeld van de ervaringen met de Piëzo Methodiek te geven. Wat hierin vooral naar voren kwam was dat de focus op individualiteit, open deur beleid, dagbesteding, ontwikkelingsmogelijkheden en netwerkuitbreiding werden gewaardeerd. Deelnemers vonden het positief om een eigen traject te doorlopen. Dat iedereen binnen kon lopen was erg belangrijk voor de medewerkers, dit gevoel wilden zij overbrengen bij iedereen die bij Centrum Palenstein binnen liep. Mede dankzij het feit dat er constant mensen in en uit liepen, ontstonden er voldoende kansen voor deelnemers om hun netwerken, en daarmee het sociaal kapitaal, uit te breiden. Dit werd daarnaast ook bereikt door het samenwerken binnen de Stichting of buiten de Stichting met partners van Piëzo. Stichting Piëzo heeft zich op deze manier neergezet als een lokaal sociaal initiatief dat sociale netwerken, waarin mensen zich bevinden, versterkt. Wat volgens De Waal (2015) ook de functie van sociale initiatieven zou moeten zijn.

Wat als minder positief werd ervaren door deelnemers was vooral dat er maar één begeleider was voor alle deelnemers. Daarnaast waren er de problemen met de opkomst tijdens lessen, niet iedereen zou deze consequent serieus nemen. Dit hing ook samen met problemen die ontstonden wanneer deelnemers bij Stichting Piëzo moesten zijn als onderdeel van hun inburgeringsproces of uitkering. Taalverwerving werd door een aantal deelnemers ook als negatief ervaren. Door de samenwerking met minder-goed Nederlands sprekende deelnemers, ging het Nederlands van een aantal deelnemers niet vooruit of zelfs achteruit. Hierin leek de Methodiek onvoldoende te voorzien in de behoeften van beter-Nederlands-sprekende immigranten. Ook was er kritiek op de doorstroom naar fase 3-4, deze verliep niet soepel. Hierin werden niet voldoende mogelijkheden aangeboden en bepaalde projecten die wel werden opgezet, werden vervolgens nauwelijks bijgewoond. Er was geen goed zicht op de deelnemers die eventueel konden doorstromen naar dergelijke nieuwe projecten. De weg naar de arbeidsmarkt bleek ook moeizaam te verlopen, er werd door sommige deelnemers meer begeleiding verwacht. Op een bepaald punt hield deze begeleiding richting de arbeidsmarkt echter op. Dit omdat bepaalde medewerkers vonden dat Piëzo geen uitzendbureau is, maar anderzijds ook omdat Piëzo medewerkers geen invloed hebben op de arbeidsmarkt. Wanneer de handvaten meegegeven waren aan deelnemers, die ze nodig hebben om zich zelfstandig te kunnen redden op de arbeidsmarkt, bleef er weinig over voor de sociaal professionals om te doen. Dat deelnemers niet aangenomen worden, of dat er geen banen zijn is een stukje realiteit die buiten de Stichting om gaat.

Ondanks een aantal negatieve ervaringen, werd de Methodiek over het algemeen als behulpzaam ervaren. Deelnemers hadden baat bij de interventie en behaalden over het algemeen persoonlijk gestelde doelen

7.5 Concluderend

Participatie is een veelgebruikt concept in het politieke en maatschappelijke debat, vooral na het overgaan van de zorgstaat in een participatiesamenleving (Tonkens, 2014). In de ‘participatiesamenleving’ zijn mensen op zichzelf aangewezen, maar voor degenen die om wat voor reden dan ook niet in staat zijn alles zelf te doen, ontstaan er problemen (Tonkens, 2014). Op deze manier ontstaat er een grotere kloof tussen degenen die zichzelf wel kunnen redden en degenen die dat niet kunnen (De Haan, 2014). Dit kan ook teruggezien worden bij deelnemers aan de Methodiek. Voor het ‘meedoen’ bij Stichting Piëzo was er veelal sprake van isolement en hadden deelnemers geen toegang tot de maatschappij zoals andere zelfredzame burgers dat wel hadden, ze werden zoals Schuyt (2006) het noemt, naar de marge van de samenleving verwezen. Burgers die daarom niet in staat waren zichzelf te redden, kwamen bij Stichting Piëzo terecht.

Deelnemers deden mee bij Stichting Piëzo door voornamelijk lessen te volgen of vrijwilligerswerk te verrichtten, op deze manier is er sprake van wat Jager-Vreugdehil (2011) maatschappelijke participatie noemt. Ook de door Jager-Vreugdehil (2011) genoemde vorm van participatie, sociale participatie, kan teruggevonden worden binnen Stichting Piëzo. Door het meedoen aan informele, ongeorganiseerde verbanden, zoals de sociale netwerken, is er ook sprake van sociale participatie bij de deelnemers. Daarnaast deden enkele deelnemers de AKA opleiding via Stichting Piëzo, waardoor ook participatie in een onderwijsinstelling (Jager-Vreugdehil, 2011) terug te zien was. Medewerker Samantha, die binnenkwam bij Piëzo omdat ze ‘iets wilde doen’, na een lange tijd ziek te zijn geweest, heeft aan haar deelname uiteindelijk een baan bij Piëzo overgehouden, hier is dus ook participatie in een economische institutie, zoals benoemd door Jager-Vreugdehil (2011), terug te vinden. Dit is ook terug te zien bij de deelnemers die via of door hun tijd bij Piëzo een betaalde baan hebben gekregen.

In het politieke en publieke debat gaat het vaak om verschillende vormen participatie en dus niet alleen om betaalde arbeid. Ook onderwijs, vrijwilligerswerk en vrijwillige inzet in de wijk, en mantelzorg komen naar voren in het debat omtrent participatie (Putters, 2014). De veronderstelling in veel overheidsbeleid, is dat deze vormen van participatie tegelijk aanwezig moeten zijn. Volgens Putters (2014) zijn de randvoorwaarden hiervoor echter niet aanwezig. Factoren die vooral bepalen of iemand meedoet in de participatiesamenleving zijn de positie op de arbeidsmarkt en de loopbaan in het onderwijssysteem. Omdat veel deelnemers bij Piëzo

een migratieachtergrond hadden, was het veelal het geval dat diploma's hier niets waard waren. Werk vinden zonder een geldig Nederlands diploma bleek dus voor veel deelnemers een groot obstakel te zijn. Daarnaast was het voor de meeste deelnemers onmogelijk te participeren op alle of meerdere genoemde vlakken. Redenen hiervoor liepen uiteen, maar weinig deelnemers konden alle verantwoordelijkheid die het huidige beleid bij burgers legt, aan. Dit maakt ook waar de Piëzo Methodiek afwijkt van het 'Nederlandse' idee omtrent participatie en waar zij zich af zetten tegen beleid. Niet elke deelnemer is hetzelfde en heeft dezelfde talenten of kwaliteiten. Betaalde arbeid was ook niet voor elke deelnemer weggelegd, dit werd dan ook erkend door medewerkers en er werd niet geprobeerd om dit te forceren, zoals vaak wel wordt gedaan vanuit gemeentes. Putters (2015) stelt ook dat ons beeld van arbeid zal moeten veranderen. Ook volgens haar is betaalde arbeid niet haalbaar voor iedereen. Dit kan komen omdat het voor een persoon zelf niet haalbaar is, maar ook door het beperkte aanbod van banen. Desondanks gaven de meeste deelnemers toch aan uiteindelijk weer aan het werk te willen. Er bestond het gevoel bij deelnemers dat werken iets is wat 'hoort' en dat arbeid de ultieme manier was om bij te dragen aan de samenleving. Graeber (2013) bevestigt dit, volgens hem bestaat er bij mensen het gevoel dat arbeid een morele waarde is en dat iemand die niet zoveel mogelijk werkt, niet hetzelfde verdiend te krijgen als iemand die dat wel doet. Daarom worden er volgens hem '*bullshit jobs*' gecreëerd, onzinnige banen, alleen om iedereen aan het werk te houden (Graeber, 2013). Werkloosheid is dus niet gewenst en mensen zouden beter een baan kunnen hebben die niets toevoegt, dan helemaal geen baan. Deelnemers leken dit idee te delen, hun uiteindelijke doel was voor de meeste betaalde arbeid, ondanks het feit dat ze zich ervan bewust waren daar nog niet klaar voor te zijn. Wat voor soort werk dat dan zou zijn, was minder belangrijk, als het maar werk was. Daarnaast werd ook door minder goed Nederlands sprekende deelnemers niet verwacht dat ze konden doen wat ze écht wilden, door het gebrek aan taalbeheersing. Ze zouden hierom genoeg nemen met een baan die ze minder leuk of zinvol vonden.

Volgens Bauman (2012) beschikken burgers die mobiel genoeg zijn om zich op de sociaal maatschappelijke ladder te verplaatsen, over middelen en macht. Dit was ook terug te zien bij Piëzo deelnemers, door het participeren aan de Methodiek ontstonden er allerlei positieve gevolgen die ervoor zorgden dat de deelnemers zelfredzamer werden. Ze konden hierdoor zelf dingen ondernemen en kregen toegang tot wat de samenleving te bieden had. Door de bijdrage aan de samenleving kregen deelnemers nu zelf ook toegang tot de maatschappij. Dit komt overeen met Castells (2008), die ook stelt dat alleen degenen die iets toevoegen aan de maatschappij, hier toegang tot hebben, anders zal er sprake zijn van

uitsluiting. Deze kwetsbare mensen komen voor in de samenleving, maar horen er niet bij. Wat voor veel deelnemers ook het geval was, voor aanvang bij Stichting Piëzo. De Piëzo Methodiek vormt deelnemers om tot actieve burgers die betrokken en verantwoordelijk zijn op een manier die bij hen past. De participatiesamenleving gericht op het sociaal doe-het-zelfen (Lans & Hilhorst, 2013), niet zeuren, maar zelf aanpakken, is niet voor elke deelnemer op dezelfde manier mogelijk. De ene deelnemer was in staat om meer zelf te doen dan de ander, echter een mate van zelfredzaamheid kon bij elke deelnemer terug gevonden worden na een periode bij Piëzo. Daarnaast waren deelnemers al een actief burger door betrokken te zijn bij Stichting Piëzo. Volgens Tonkens (2014) laat onderzoek zien dat wanneer er hulp wordt ingezet van professionals met een budget voor initiatieven, ook meer migranten, vrouwen, lager opgeleiden en jongeren gaan mee doen. Hier is Piëzo een goed voorbeeld van, vooral vrouwen, migranten en lager opgeleiden waren sterk vertegenwoordigd binnen het Centrum. Piëzo biedt voor deze kwetsbare groepen een plek om uit het isolement te komen en naar actief burgerschap toe te werken. In actief burgerschap ligt de nadruk onder andere op de ontwikkeling en instandhouding van informele sociale netwerken. Dit wordt gezien als de kern van burgerschap (De Waal, 2015).

Door de netwerkprojecten binnen de Stichting werd er constant aandacht besteed aan sociale netwerken. Er werden bruggen geslagen met zowel leden van de eigen groep als leden van andere groepen, het sociaal kapitaal van deelnemers werd zo vergroot en dit leidde tot positieve gevolgen, zoals het ervaren van meer steun. Het belang van netwerken en relaties volgens Putnam (1993), lijkt hier bevestigd te worden. De deelnemers verrichtten zowel ‘*bonding*’ als ‘*bridging*’ (Putnam, 1993) binnen het Piëzo centrum, desondanks de aanname van Engbersen (2002). Volgens hem zouden kwetsbare groepen het minst in staat zijn tot vooral ‘*bridging*’, onderlinge hulppatronen zouden vooral bestaan tussen ‘ons soort mensen’. De deelnemers van Piëzo, die ook in de categorie kwetsbaar kunnen worden geplaatst, lieten echter iets anders zien. Constant werden er bruggen geslagen met andere deelnemers of vrijwilligers van allerlei soorten achtergronden. Wat Engbersen (2002) aangeeft komt tot op zekere hoogte overeen met mijn data, aangezien de meeste deelnemers ook niet in staat waren tot ‘*bridging*’ voor hun start met de Methodiek, echter na deelname leek dit te veranderen, ondanks het feit dat zij nog steeds gekenmerkt konden worden als kwetsbaar. Stichting Piëzo fungeert als een veilige en vertrouwde plek voor deelnemers om hun netwerken uit te breiden op een manier die zij uit zichzelf moeilijk hadden bereikt. Door de nieuwe contacten van deelnemers werd het makkelijker om hulp op te roepen en werd er minder eenzaamheid ervaren. Wat ook zowel Putnam (1993) als Engbersen (2002) stellen, er ontstaan positieve

gevolgen door netwerkuitbreiding en er kan (in)direct voordeel gewonnen worden als mensen in staat zijn te investeren in sociale netwerken. Sociaal kapitaal zorgt er zo voor dat deelnemers iemand hebben om op terug te vallen en zo ook problemen makkelijker opgelost kunnen worden. Doordat deelnemers met dit vergrote netwerk meer steun ervaren, maakte dit het voor hen eenvoudiger om op meer vlakken in de samenleving te participeren. Dit bevestigt wat Larsen (2004) stelt, dat wanneer het sociaal kapitaal hoog is, mensen makkelijker participeren.

Om sociaal isolement te voorkomen en zelfredzaamheid te bevorderen is sociaal kapitaal van belang. Door de participatie in de buurt, ‘*bridging*’ (Putnam, 1993), meer zelfredzaamheid, acculturatie en taalbeheersing konden deelnemers makkelijker participeren in de maatschappij. Participatie gaat gepaard met integratie, het zijn geen twee van elkaar losstaande concepten. Volgens Veenman (1994, 1995) is participatie het gedragsaspect van integratie. Inburgeren kan op deze manier gezien worden als participatie in de samenleving, deelnemers die bij Piëzo actief waren als onderdeel van hun inburgeringstraject deden mee in de buurt, door bijvoorbeeld taallessen te volgen. Door deze deelname aan de maatschappij is er ook al sprake van structurele integratie, deelnemen aan maatschappelijk instituties. Wanneer deelnemers participeren bij Stichting Piëzo, door een taalles te volgen, participeren en integreren ze gelijktijdig. Vervolgens volgt socioculturele integratie, het aanpassen aan de ‘Nederlandse’ cultuur (Cuyper & Garibay, 2014) en sociale contacten onderhouden (Vermeulen & Pennix, 1994). De deelnemers werden door participatie onderdeel van de samenleving en kregen er, zoals Castells (2008) ook stelt, nu toegang toe. Door mee te doen, leerden ze de ‘Nederlandse’ cultuur van mededeelnemers, medewerkers, vrijwilligers, leraren et cetera. Acculturatie zou volgens Strang en Ager (2010) negatief beïnvloed kunnen worden door factoren aanwezig bij de deelnemers. Desondanks vond er toch acculturatie plaats bij Stichting Piëzo. Zo werd de deelnemers geleerd dat het gebruikelijk is in Nederland om op tijd te komen, af te bellen wanneer ze verhinderd waren, geen gebruik te maken van de telefoon tijdens diensten en Nederlands te spreken. Socioculturele integratie volgde structurele integratie op deze manier op. Participatie is echter cruciaal om dit te bereiken. In het huidige integratiebeleid ligt de nadruk dan ook op het actief participeren van nieuwkomers. Zonder participatie zal integratie niet bereikt kunnen worden, deze twee op het eerste gezicht van elkaar losstaande concepten, zijn in de praktijk daarom nauw met elkaar verbonden.

In zowel het inburgeringsprogramma voor nieuwkomers als het programma bij Piëzo staat taal centraal. Taal wordt hierbij veelal benaderd vanuit economisch standpunt als vorm

van menselijk kapitaal. De aanname is hierbij ook, volgens De Cuyper en Garibay (2014), dat wanneer een persoon de taal spreekt van het land waar hij in woont, zijn productiviteit zal stijgen (De Cuyper & Garibay, 2014). Dit was ook duidelijk te merken bij de deelnemers, niet alleen door de medewerkers of door mij, ook de deelnemers zelf ervoeren dit zo. Door de taal te spreken konden zij zelf naar buiten gaan, zelf dingen ondernemen, solliciteren, zelf bellen met instanties et cetera. Zij werden duidelijk productiever door taalbeheersing. Het vinden van een baan bleef echter moeilijk omdat deelnemers het idee hadden nog niet goed genoeg Nederlands te spreken, of andere factoren als gebrek aan (geldig) diploma, minimale plaatsen op de arbeidsmarkt waren hiervan de oorzaak. Desondanks hielp het beter Nederlands spreken hen te participeren op gebieden in de maatschappij die voor hen eerder onbereikbaar waren. Zo waren een aantal deelnemers, Marokkaanse vrouwen die in de jaren 70/80 naar Nederland kwamen en nooit Nederlands hadden geleerd. Hierdoor zaten zij al die jaren binnen en waren geïsoleerd. Nu ze begonnen met Nederlandse lessen bij Piëzo kwamen ze meer buiten en werden de vrouwen zelfredzamer. In theorie wordt, volgens Extra en Yagmur (2004), diversiteit niet als obstakel richting economische integratie gezien. In de praktijk worden immigrantentalen echter wel als hindernis ervaren voor een volledige integratie. Ook Gordon (1964) stelt dat het beheersen van de taal van de ontvangende samenleving een van de belangrijkste elementen van culturele integratie is. Piëzo medewerkers leken dit idee te delen. Ondanks hun nadruk op individualiteit was hier geen sprake van op het gebied van taalbeheersing. Het belang dat er aan taal gehecht werd, was duidelijk te zien aan het programma, de nadruk die medewerkers legden op het uitsluitend Nederlands spreken en het feit dat de taallessen gratis waren. Immigrantengroepen zien taal echter als kern van hun culturele identiteit (Extra & Yagmur, 2004). Dit was te merken aan de weerstand die deelnemers boden tegen het uitsluitend Nederlands spreken. Socioculturele integratie, waarbij de cultuur van de ontvangende samenleving wordt aangenomen (Cuyper & Garibay, 2014), was hier niet de wens van een aantal deelnemers. Ze waren bereid om zich aan te passen aan normen en waarden, dit stukje socioculturele integratie werd begrepen en ook naar gestreefd te behalen. Echter, taal, als kern van hun eigen culturele identiteit, was niet iets wat een aantal deelnemers wilden opgeven. Onderling wilden ze hun eigen culturele identiteit behouden, wanneer er dan ook geen medewerkers in de buurt waren werd er in de eigen taal gesproken. De onwil die deelnemers hadden tegen het constant Nederlands praten, ging niet gepaard met een afkeer om Nederlands te leren in het algemeen. Dit was iets wat elke deelnemer wilde, het probleem lag echter in het Nederlands spreken tegen leden van de 'eigen groep'. Hier leek dus een discrepantie te bestaan tussen wat de Piëzo medewerkers en

Piëzo deelnemers wilden.

Dat de medewerkers er zoveel belang aan hechtten dat iedereen Nederlands sprak zou begrepen kunnen worden aan de hand van Carlbom (2003). Taalverschillen zorgen volgens hem voor een wantrouwen in interactie met een nieuwkomer. Het gaat hier niet om een specifieke taal of cultuur, dit moet begrepen worden in het algeheel van een multiculturele samenleving. Een oorspronkelijke bewoner zijn, betekent in deze context dat je tot een minderheid behoort als het om taal gaat. De gevoelens van wantrouwen komen voort uit het gevoel je te bevinden in een sociale ruimte die niet goed samen gaat met de eigen identiteit (Carlbom, 2003). Multiculturalisme is daarnaast gegrond in een tolerantie van een denkbeeldige ‘*Other*’ (Zizek, 1999, p.219). Het focust alleen op cultuur en verlaagd ‘*the Other*’ tot iemand geen individualiteit bezit. De culturele verschillen die geaccepteerd worden, zijn alleen die verschillen die door ‘het Westen’ gelabeld zijn als een verrijking (Carlbom, 2003). Piëzo medewerkers maken (on)bewust keuzes tussen wat ze goed en slecht vinden ten aanzien van immigranten. Ze maken hierin een onderscheid tussen afwijkende gedragingen die ze kunnen accepteren en verschillen die zij afwijzen. Zo werd het bijvoorbeeld geaccepteerd dat islamitische deelnemers tijdens de Ramadan niet naar de lessen kwamen. Echter, het onderling spreken in eigen talen, was een verschil dat niet werd geaccepteerd, voor geen enkele deelnemer met een migratie achtergrond. De medewerkers hielden hier dus geen rekening met individualiteit van deelnemers en de waarde die zij zelf hechtten aan hun eigen talen. Naast de verklaring van Carlbom (2003) zou dit ook kunnen voortkomen uit het willen voorbereiden op participatie in de Nederlandse maatschappij. Aangezien de productiviteit stijgt naarmate de taalbeheersing stijgt, is het voor de medewerkers een logisch gevolg om Nederlands te stimuleren, omdat dit tot succesvollere deelnemers zou leiden. Het is echter niet ondenkbaar dat deelnemers een sterke etnische identiteit hebben en zich tegelijkertijd ook identificeren met de Nederlandse samenleving. Dit leek ook te zijn wat de deelnemers voor ogen hadden, ze waren niet bereid hun eigen culturele identiteit op te geven, vooral hun eigen taal niet, maar ze wilden wel onderdeel worden van de Nederlandse maatschappij. Dit kan volgens Tolsma en Van der Zwan (2013), zij stellen dat het mogelijk is om beide te ervaren. Het hoeft dus niet het geval te zijn dat deelnemers die een sterke affiniteit met de eigen cultuur en taal hadden, daarom niet konden integreren in de ‘Nederlandse cultuur’, zoals medewerkers aannamen.

Ondanks enige verbeterpunten, ten behoeve van de deelnemers, werd de Piëzo Methodiek als een succesvolle interventie ervaren waar deelnemers baat bij hadden. Participatie en integratie werden niet specifiek benoemd als doelen tegenover deelnemers,

maar werden indirect bereikt door bezigheden binnen het Centrum. Participatie zoals opgevat in het Participatiewiel:

“Het begrip ‘participatie’ vatten we in het Participatiewiel op als meedoen. Als individu kun je niet altijd alle problemen zelf overwinnen of al je doelen bereiken, omdat de omstandigheden dat soms bemoeilijken. Vanuit het individu in het midden start het Participatiewiel met doelen om te participeren. Vervolgens zijn er informele en professionele activiteiten die de participatie ondersteunen en ten slotte zijn er wetten die de professionele ondersteuning regelen” (Movisie, 2016, p.2)

sluit precies aan bij de Piëzo Methodiek. Door persoonlijke, individuele situaties te beoordelen, ervaren zowel de deelnemers als de medewerkers, dat de Methodiek effectief was. De doelen die Stichting Piëzo stelt voor haar deelnemers worden behaald door bijpassende activiteiten. Deze vormen van participatie leiden op hun beurt weer tot integratie in de Nederlandse samenleving, zoals ook beschreven door Cuyper en Garibay (2014). De Piëzo Methodiek werd daarom zeer positief ervaren door zowel de deelnemers als de medewerkers. Deelnemers hadden het idee vooruit te komen in Nederland door de vaardigheden die ze hadden geleerd. Hier viel vooral het leren van Nederlands en een nieuw gevonden zelfvertrouwen en zelfredzaamheid onder.

In de ‘ervaren baat’ benadering is de belangrijkste vraag of de hulp voldoende oplevert voor de hulpvrager en of deze wordt geboden op een manier die past bij de betekenisgeving van de hulpvrager (Goossensen, 2014). De overwegend positieve ervaringen van de deelnemers, maakt dat de Methodiek succesvol was voor mijn respondenten en aansloot bij persoonlijke doelen van de deelnemers.

Literatuurlijst

- Adviesraad Diversiteit en Integratie. 2008. *Doorlopende of doodlopende leerwegen? Een advies over in- en doorstroom in het onderwijs*. Amsterdam: Repro Stadhuis Amsterdam.
- Ager, A. & Strang, A. (2004). Indicators of integration: Final report (Home office development and practice report 28). Home Office, London.
- Algemene Rekenkamer. (2017). *Inburgering. Eerste resultaten van de Wet inburgering 2013*.
- Amin, A. (2002). Ethnicity and the multicultural city: Living with diversity. *Environment and Planning A*, 34, 959-80.
- Asscher, L. 11-10-2016. Kamerbrief, inburgering.
- Bauman, Z. (2012). *Collateral Damage: Social Inequalities in a Global Age*. Cambridge: Polity.
- Berry, J. (2005). Acculturation: living successfully in two cultures. *International Journal of Intercultural Relations*, 29, 697–712.
- Bijl, R., Boelhouwer, J., Pommer, E., & Sonck, N. (red.) (2013). *De sociale staat van Nederland*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Bijnen, M., Heidweiller, J., Pots, R., & Volder, J. (2016) *Handboek: Werken met de PiëzoMethodiek*. Zoetermeer: Stichting Piëzo.
- Birman, D & Addae, D. (2015). Acculturation. C. Suarez-Orozco, M. Abo-Zena, A. Marks (Eds.), *Transitions: The development of children of immigrants*, 122-141. New York: New York University Press.
- Blom, R. (2011). *Inburgering en integratie, Een onderzoek naar integratiebeleid in de gemeente Overbetuwe*. (Masterthesis, Universiteit Nijmegen, Nijmegen).
- Boer, A. (red.) (2006). *Rapportage ouderen 2006. Veranderingen in de levenssituatie en levensloop*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Bourdieu, P. & Wacquant, L. 1992. *An Invitation to Reflexive sociology*. Chicago: University of Chicago Press.

- Bovens, M., Dekker, P., & Tiemeijer, W. (red.) (2014). *Gescheiden Werelden: een verkenning van sociaal-culturele tegenstellingen in Nederland*. Den Haag: Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid.
- Broese van Groenou, M., & Deeg, D. J. H., (2010). Formal and informal social participation of the 'young-old' in The Netherlands in 1992 and 2002. *Ageing & Society*, 30 (3), 445–465.
- Carlbom, A. (2003). *The Imagined versus the Real Other. Multiculturalism and the Representation of Muslims in Sweden*. Zweden: Dept. of Sociology, Lund University.
- Castells M. (2008). The New Public Sphere: Global Civil Society, Communication Networks, and Global Governance. *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 616, 78-93.
- Coenders, M., Lubbers, M., Scheepers, P., & Verkuyten, M. (2008). More than two decades of changing ethnic attitudes in the Netherlands. *Journal of Social Issues*, 64, 269-285.
- Cuyper, P., & Garibay, M. (2014). Integratie: een boom met veel takken. *De Gids*, januari.
- Dagevos, J. (2001). *Perspectief op integratie over de sociaal-culturele en structurele integratie van etnische minderheden in Nederland*. Werkdocumenten, nummer 121. Wrr: Den Haag.
- Deci, E., & Ryan, R. (2002). Overview of Self-Determination Theory: An Organismic Dialectical perspective. *Handbook of Self-Determination Research*, 3-34.
- DeWalt, K. & DeWalt, B. (2002). *Participant observation: a guide for fieldworkers*. Walnut Creek, CA: AltaMira Press.
- Dourleijn, E., & J. Dagevos (2011). *Vluchtelinggroepen in Nederland: over de integratie van Afghaanse, Iraakse, Iraanse, en Somalische migranten*. Den Haag: Sociaal Cultureel Planbureau.
- Drosterij, G., & Peeters, R. (2011). De nieuwe burgerlijkheid: participatie als conformerende zelfredzaamheid. *Beleid en Maatschappij*, 38 (4), 85-101.
- Durkheim, E. (1951 [1897]). *Suicide: A study in sociology*. New York: The Free Press.
- Echtelt, P. (2010). *Een baanloos bestaan: de betekenis van werk voor werklozen, arbeidsongeschikten en werkenden*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

- Echtelt, P. (2015). *Vraag naar arbeid*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Eliasoph, N. (1998). *Avoiding Politics: How Americans Produce Apathy in Everyday Life*. Cambridge: Cambridge university press.
- Engbersen, G. (2002). Sociaal kapitaal. In L. Verplanke, R. Engbersen, J. W. Duyvendak, E. Tonkens & K. van Vliet (Eds.), *Open deuren. Sleutelwoorden van lokaal sociaal beleid* (pp. 137–141). Utrecht: NIZW/Verwey-Jonker Instituut.
- Engbersen, R., & Rensen, P. (2014). *Help mij het zelf te doen. Een pleidooi voor methodisch werken aan actief burgerschap*. Den Haag: Platform 31/Movisie.
- Entzinger, H. (2003). The rise and fall of multiculturalism: The case of the Netherlands. in: C. Joppke & E. Morawska (Eds.), *Toward assimilation and citizenship*. Basingstoke, Palgrave Macmillan: 59-86.
- Extra, G., & Yagmur, K. (2004). Meertaligheid in multicultureel Europa: de status van immigrantentalen thuis en op school. *Levende talen tijdschrift*, 5 (1).
- Fishman, D. (1999). *The case for pragmatic psychology*. New York: University Press.
- Flikweert, M., Mak, J., Kromontono, E., Melief, W., & Vander Laan, G. (2002). *De uitkomsten van de hulpverlening van MJD Groningen*. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.
- Fontana, A & Frey, J. (1994). The Art of Science." Pp. 361-76 in *The Handbook of Qualitative Research*, edited by N. a. Y. L. Denzin. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Fong, E. & Shibuya, K. (2005). Multiethnic cities in North America. *Annual Review of Sociology*, 31, 285-304.
- Fukuyama, F. (2008). Social Capital, Civil Society and Development. *Third World Quarterly* (22)1, 7-20.
- Gijsberts, M., & Dagevos, J. (2009). *Jaarrapportage integratie 2009*. Den Haag: SCP.
- Goossensen, A. (2014). Consequenties van mismatch. In: A. Goossensen (red.). *Schetsen van mismatch. Een zorgethische visie op evaluatieonderzoek*, p. 89-96. Utrecht: Movisie.
- Gordon, M. M. (1964). *Assimilation in American Life: The Role of Race, Religion and National Origins*. New York: Oxford University Press.
- Graeber, D. (2013). *On the phenomenon of bullshit jobs*. *Strike Magazine*: <http://strikemag.org/bullshit-jobs/>

- Haan, de Ido. (2014). Het hegemoniale discours van de participatiesamenleving. *Beleid en Maatschappij*, 41 (3).
- Hartog, J. & Zorlu, A. (2009). How important is homeland education for refugees' economic position in the Netherlands? *Journal of Population Economics*, 22 (1), 219–246.
- Hickey, M. (2007). Burmese Refugees' Narratives of Cultural Change. *Asian American Education: Acculturation, Literacy Development, and Learning*. 1st ed. 25-54. Charlotte, NC: Information Age Publishing.
- Jager-Vreugdenhil, M., (2011). Spraakverwarring over participatie. *Journal of Social Intervention: Theory and Practice*, 20 (1), 76–99.
- Jorgensen, D. (2011). *The Methodology of Participant*. SAGE Publications, Inc.
- Klesner, J. (2003). Political Attitudes, Social Capital, and Political Participation: The United States and Mexico Compared. *Mexican Studies/Estudios Mexicanos*, 19 (1), 29-63.
- Kloosterman, R. (in druk) *Een zaak van geduld. Incorporatiepatronen van migranten* (werktitel).
- Komter, A., Burgers, J., & Engbersen, G. (2000). *Het cement van de samenleving. Een verkennende studie naar solidariteit en cohesie*. Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Laan, G. (2003). De professional als expert in practice-based evidence. Wat maakt sociale interventies effectief? *Sociale interventie* 12 (4), 5-16.
- Lans, J. & Hilhorst, P. (2013). *Sociaal doe het zelfden*. Amsterdam: Atlas Contact.
- Larsen, L., Harlan, S., Bolin, B., Hackett, J., Hope, D., Kirby, A., Nelson, A., Rex, T., & Wolf, S. (2004) Bonding and Bridging: Understanding the Relationship between Social Capital and Civic Action. *Journal of Planning Education and Research*, 24, 64-77.
- Leyenaar, M. (2007). *De last van ruggespraak* Rede uitgesproken bij aanvaarding van het ambt van hoogleraar vergelijkende politicologie, in het bijzonder politieke vernieuwing en participatie aan de Radbouduniversiteit [Inaugural Lecture]. Nijmegen: Radboud Universiteit.
- Lichterhan, P. (2006). Social capital or group style? Rescuing Tocqueville's insights on civic Engagement. *Theory and Society* 35 (5/6), 529–563.

- Machielse, A. (2006). Sociaal isolement of maatschappelijk actief. *Geron, Tijdschrift over ouder worden en maatschappij*, 2, 8-10.
- Machielse, A. (2015). *Ervaren baat van hulp*. Utrecht: Movisie.
- Mars, G. M. J., Kempen, G. I. J. M., Mesters, I., Proot, I. M., & Van Eijk, J. Th. M. (2008). Characteristics of social participation as defined by older adults with a chronic physical illness. *Disability & Rehabilitation* 30 (17), 1298–1308.
- Maslow, A.H. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 50 (4), 370-396.
- Ministerie VROM/WWI. (2007). *Integratienota 2007-2011. Zorg dat je erbij hoort!*: <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/brochures/2007/11/01/integratienota-2007-2011-zorg-dat-je-erbij-hoort>
- Montserrat, G., & De Cuyper, P. (2013). *The evaluation of integration policies across the OECD: a review*. Steunpunt Inburgering en Integratie: Antwerpen.
- Montserrat, G. & De Cuyper, P. (2014). Integratie: Een boom met veel takken. *De Gids op maatschappelijk gebied*, 105 (1), 17-22.
- Movisie. (2016). *Het participatiewiel*. Utrecht: Movisie.
- Nader, L. (1997). Controlling Processes: Tracing the Dynamic Components of Power. *Current Anthropology*, 38 (5).
- Powers, B. A., & Knapp, T. R. (2011). *Dictionary of Nursing Theory and Research: Fourth Edition*. New York: Springer Publishing Company.
- Putnam, R. (1993). *Making democracy work. Civic traditions in modern Italy*. Princeton: Princeton University Press.
- Putnam, R. (2000). *Bowling alone. The collapse and revival of American community*. New York: Simon & Schuster.
- Putters, K. (2014). *Rijk geschakeerd. Op weg naar de participatiesamenleving*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Putter, K. (2015). Zinnvolle participatie. *Tijdschrift voor arbeidsvraagstukken*, 31 (4).
- Rana, J. (2014). Producing Healthy Citizens. Encouraging Participation in Ladies-Only Kickboxing. *Etnofoor, Participation*, 26 (2), 33-48.

- Razenberg, I., & M. de Gruijter. (2016). *Vluchtelingen aan het werk: enquête onder gemeenten over arbeidstoeleiding van vergunninghouders*. Utrecht: Verwey Jonker Instituut.
- Regenmortel, T. (2010). Empowerment en participatie van kwetsbare burgers. Ervaringskennis als kracht. *Boekbespreking Tijdschrift voor Welzijnswerk*, 36(322), 42- 44.
- RMO. (2008). *Verkenning participatie*. Den Haag: Raad voor de Maatschappelijke Ontwikkeling.
- Rumbaut, R. (2001). *Assimilation of immigrants*. International encyclopedia of the social & behavioral sciences, 845-849.
- Sandercock, L. (2003). *Cosmopolis II: Mongrel Cities of the 21st Century*. London: Continuum.
- Schinkel, W. (2007). Tegen 'actief burgerschap'. *Justitiële verkenningen*. 33 (8), 20.
- Scholte, M., & Sprinkhuizen, A. (2012). *De sociale kwestie hervat. De Wmo en social werk in transitie*. Houten: Bohn Stafleu, Van Loghum.
- Schuyt, C. (2006). *Steunberen van de Samenleving*. Amsterdam: University press.
- Spradley, J. (1980). *Participant Observation*. New York: Holt. Rinehart and Winston.
- Steward, J. (1986). Levels of Sociocultural Integration: An Operational Concept. *Journal of Anthropological Research*, 42 (3), 337-353.
- Strang, A, & Ager, A. (2010). Refugee integration: Emerging trends and remaining agendas. *Journal of Refugee Studies*, 23 (4), 589–607.
- Thoits, P.A. (1983). Multiple identities and psychological well-being: A reformulation and test of the social isolations hypothesis. *American Sociological Review*, 48, 174-187.
- Tonkens, E. H. (2009). *Burgerparticipatie en burgerinitiatief*. In E. H. Tonkens (red.). (2009). Tussen onderschatten en overvragen. Actief burgerschap en activerende organisaties in de wijk. Amsterdam: Uitgeverij SUN.
- Tonkens, E. (2014). Misverstanden over de participatiesamenleving. Sociale vraagstukken. <http://www.socialevraagstukken.nl/misverstanden-over-de-participatiesamenleving/>

- Vedder, P., & Virta, E. (2005). Language, ethnic identity, and the adaption of Turkish immigrant youth in the Netherlands and Sweden. *International journal of intercultural relations*, 29, 317-337.
- Veenman, J. (1994). *Participatie in perspectief. Ontwikkelingen in de sociaaleconomische positie van zes allochtone groepen in Nederland*. Houten/Zaventem en Lelystad: Bohn Stafleu Van Loghum/Koninklijke Vermande.
- Veenman, J. (1995). *Onbekend maakt onbemind. Over selectie van allochtonen op de arbeidsmarkt*. Assen: Van Gorcum.
- Vereniging van Nederlandse gemeente. (2016). *Factsheet: Integratie en participatie voor gemeenten*.
- Vereniging van Nederlandse Gemeenten. (2016). *Integratie en participatie voor gemeenten*. Vereniging van Nederlandse Gemeenten.
- Verhoeven, I., & Ham, M. (2010). Brave burgers gezocht. *De grenzen van de activerende overheid*. In I. Verhoeven & M. Ham (red.). (2010), *Brave burgers gezocht. De grenzen van de activerende overheid*, Amsterdam: Uitgeverij Van Genneep.
- Vermeulen, H., & R. Penninx. (1994). *Het democratisch ongeduld. De emancipatie en integratie van zes doelgroepen van het minderhedenbeleid*. Amsterdam: Het Spinhuis.
- Vertovec, S. (2007). Super-diversity and its implications. *Ethnic and Racial Studies*, 30 (6), 1024-1054.
- Vihman, V., & Praakli, K. (2013). *Negotiating Linguistic Identity: Language and Belonging in Europe*. Oxford: Peter Lang AG.
- Vrooman, C., Noije, L. van, Jonker, J. J., Veldheer, V. (2012). *Responsabele burgers, regisserende overheid*. In: Veldheer, V., J.-J. Jonker, L. van Noije & C. Vrooman (red.), *Een beroep op de burger, Minder verzorgingsstaat, meer eigen verantwoordelijkheid, Sociaal en Cultureel Rapport 2012*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Vrooman, C., Gijsberts, M., & Boelhouwer, J. (red.) (2014). *Verskil in Nederland*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Waal, V. (2015). Pleidooi voor een handelingsgerichte benadering van burgerschap. Over waardenontwikkeling en betekenisvolle communicatie in burgerschapspraktijken. *Journal of Social Intervention: Theory and Practice*. 24 (2).

- Wijdeven, T., Graaf, L. & Hendriks, F. (2013). *Actief burgerschap. Lijnen in de literatuur*. Tilburgse School voor Politiek en Bestuur.
- Winsemius, A., Houten, M., & Arum, S. (2010). Participatie ontward, in: *Participatie ontward: vormen van participatie uitgelicht*. Utrecht: Movisie.
- Zizek, S. (2002). *Revolution at the Gates: A Selection of Writings from February to October 1917, VI Lenin*. London: Verso.
- Zwan, R. & Tolsma, J. (2013). Integratie en depressie: De relatie tussen sociaal-culturele integratie en depressieklachten bij Turkse en Marokkaanse Nederlanders. *Mens en maatschappij*, 88 (2).
- Zwet, R. van der, Kolmer, D. & Schalk, E. (2011). Op weg naar een interactieve benadering van evidence-based werken in de sociale sector in Nederland..*Journal of social intervention: Theory and practice* 20 (4), 62-78.