Die Gem
Diversiteit en Gemeenschapsvorming
Solidariteit in Diversiteit

Actie-Onderzoek Torekes

Spelers op de arbeidsmarkt ontmoeten actieve buurtbewoners

Marc Jans*

DieGem working paper

Datum: 13 december 2016

Draft only. Please do not cite without permission

www.solidariteitdiversiteit.be

Met steun van IWT – Agentschap voor Innovatie door Wetenschap en Technologie

Universiteit Antwerpen | KU LEUVEN | HoGent | UNIVERSITEIT GENT | LUCA | iwt

* Met dank aan collega Anika Depraetere die dit actieonderzoek mee voerde en op de stadsakker heel wat data verzamelde die mee aan de basis ligt van de analyse in dit rapport.

Inhoudsopgave

Inleiding **3**

Deel I: Verloop actie-onderzoekstraject **4**

Inleiding *4*

Stap 1: Komen tot gemeenschappelijke probleemstelling *5*

Stap 2: Methodologie en aanpak *11*

Stap 3: Uitvoer actie en verzameling data *14*

Stap 4: dataverwerking *23*

Deel II: Resultaten DieGem **26**

Inleiding *26*

1. Gemedieerde ontmoetingen tussen actieve buurtbewoners en sleutelfiguren op de arbeidsmarkt. *27*

1.1 Een ontmoeting die niet echt een ontmoeting was 27

1.2 Interdependentie richt de focus op diversiteit 29

1.3 Kwalificerend leren op de arbeidsmarkt: beter leren werven en coachen 30

1.4 Privé en werk gescheiden houden? 34

2. Op zoek naar een directe ontmoeting tussen actieve buurtbewoners en sleutelfiguren op de arbeidsmarkt. *36*

2.1 Taaldiversiteit 37

2.2 Sociale contacten tijdens het werk 39

2.3 Arbeid vanuit verschillende waarden bekeken 40

2.4 Tussen integratie en transformatie 43

3. Het scherm als medium voor verdere ontmoeting *46*

Besluit *49*

Metareflectie **50**

Bibliografie **55**

Inleiding

In het DieGem onderzoek zoeken we naar innovatieve vormen van solidariteit in diversiteit. Anders dan bij heersende en structurele vormen van solidariteit binnen de context van een natiestaat zoeken wij naar nieuwe vormen van solidariteit op plaatsen waar mensen van diverse afkomst elkaar tegenkomen: op de werkvloer, in de woonomgeving, op school, in de sportclub, het jeugdhuis, en zo verder. Onze hypothese is dat de betrokkenen op deze plaatsen leren omgaan met culturele diversiteit en aangezet worden om burgerschapspraktijken op te zetten die leiden tot innovatieve vormen van solidariteit in diversiteit.

Om deze hypothese te testen, zetten we 32 casestudies op. Dit rapport vat de resultaten van één van die casestudies samen.

De Torekes was één van de pilootcases van DieGem en maakt deel uit van de retrospectieve cases (cf. Depraetere, Van Bouchaute, Vandenabeele & Oosterlynck, 2014). Na dit retrospectieve onderzoek bleken nog heel wat vragen open te liggen voor verder onderzoek, zowel voor de onderzoeksploeg als voor de opbouwerkers actief in Rabot-Blaisanvest en Samenlevingsopbouw Gent. Daarom werd beslist om met Samenlevingsopbouw Gent ook een actie-onderzoekstraject op te zetten rond solidariteit in diversiteit.

Het verloop van het actie-onderzoekstraject, de probleemstelling, de gehanteerde methodologie en de producten worden in Deel I van dit rapport uitgewerkt. In het tweede deel volgt een bespreking van de relevante resultaten voor de DieGem-hypothese en een meta-reflectie over de meerwaarde en beperkingen van de inzet van actie-onderzoek in deze case.

We bedanken graag alle betrokkenen, niet in het minst en uitdrukkelijk de bewoners van Rabot-Blaisanvest voor hun actieve bijdrage tot het welslagen van dit actie-onderzoek. In het bijzonder Hüseyin, Huliya, Danny, Ace, Emil voor hun rol in de documentaire die we in het kader van dit actie-onderzoek maakten. En natuurlijk ook Dimitri, Wannes, Gülcan, Marika, Tom en Wouter, allen beroepsactief in Rabot-Blaisanvest of bij Samenlevingsopbouw Gent en sterk betrokken bij de dynamiek die uitgaat van de alternatieve munt de Torekes. We konden verder rekenen op de deskundige steun en het sterke engagement van Dimi en Karsten van Ducktape Productions. Ook de bijdrage van Jobkanaal, Unizo Oost-Vlaanderen, VDAB Oost-Vlaanderen, ABVV Oost-Vlaanderen en Tondeliez Development, elk met hun specifieke rol op de arbeidsmarkt in en rond Gent, was bijzonder waardevol.

Deel I: Verloop actie-onderzoekstraject

Inleiding

Binnen DIEGEM kozen we ervoor om het actie-onderzoek uit te werken via een traject van vijf stappen.

Stap 1: Ontwikkeling gemeenschappelijke probleemstelling en referentiekader

Stap 2: Ontwikkeling methodologisch kader voor onderzoeks- en 'actieplan'

Stap 3: Uitvoering van het onderzoeks- en actieplan

Stap 4: Dataverwerking

Stap 5: Metareflectie op AO-traject

Om vanuit de bevindingen en vragen uit retrospectieve luik tot een actie-onderzoek te komen is het van belang om in een eerste stap een gemeenschappelijke probleemstelling en referentiekader te ontwikkelen. In de volgende stappen worden dan een methodologisch kader, onderzoeks- en actieplan opgesteld (=stap 2), uitgevoerd (=stap 3), en dan opnieuw verwerkt en gerapporteerd (=stap 4). De laatste stap bestaat eruit om vanuit een meta-perspectief op het volledige traject terug te kijken.

In dit deel gaan we uitgebreid in op de aanpak en het verloop van de verschillende stappen, net als de inhoudelijke keuzes die zijn gemaakt. Over de metareflectie rapporteren we op het einde van het rapport, na de voorstelling van de resultaten in deel II van dit rapport.

Stap 1: Komen tot gemeenschappelijke probleemstelling

Hoe kunnen complementaire muntsystemen bijdragen tot het verhogen van solidariteit in contexten van superdiversiteit? Dit was de centrale vraag in een retrospectieve casestudie over 'de Torekes' in het Gentse Rabot. De bevindingen van deze casestudie koppelden we op verschillende momenten terug naar de partnerorganisatie Samenlevingsopbouw Gent (zie tabel onderaan). Zo verfijnden en vervolledigden we het onderzoeksrapport en verkenden we tegelijkertijd de mogelijkheden voor een vervolg in de vorm van actie-onderzoek.

Eén van de eerste pistes voor actie-onderzoek sloot aan bij een ruimere evaluatie van de Torekes in Rabot-Blaisanvest door Samenlevingsopbouw Gent enerzijds en de verkenning om ook in een andere wijk (Ledeberg) een complementaire munt te introduceren anderzijds (verslag 7/10/2014). Hoewel we uiteindelijk de focus van het actie-onderzoek hier niet op richtten, sluiten we niet uit dat de resultaten van het actie-onderzoek de opstart van een complementair muntsysteem in Ledeberg indirect kunnen inspireren.

Naast de link met Ledeberg lichtten de betrokken medewerkers van Samenlevingsopbouw Gent die elementen uit het retrospectief onderzoeksrapport op die naar hun aanvoelen vaak onderbelicht blijven in gangbare reflecties en gedachtewisselingen over de betekenis van 'de Torekes'. Vooral de aandacht voor solidariteit en sociale relaties viel hen op. Gewoonlijk gaat de focus uit naar de economische, financiële en beheersmatige aspecten van het complementair muntsysteem. In 'de Torekes' zien veel geïnteresseerden een vooruitstrevend project voor ecologisch en duurzaam buurtbeheer. Nochtans richt Samenlevingsopbouw zich in haar doelen en acties vooral op sociale noden van kwetsbare burgers. Juist daarom ontwikkelde Samenlevingsopbouw Gent een alternatieve munt voor een welgekozen wijk in Gent, Rabot-Blaisanvest. Sociaaleconomische kwetsbaarheid en culturele diversiteit kenmerkt die wijk. Ook de ruimte voor inspraak van bewoners bij de ontwikkeling van de alternatieve munt strookt met de sociale gerichtheid van Samenlevingsopbouw Gent. De opbouwwerkers wilden ook deze aspecten naar buiten brengen voor een publiek en zo de Torekes op een meer genuanceerde manier documenteren en tonen.

In het retrospectief onderzoeksrapport signaleren we een spanning tussen een inzet op integratie en een inzet op transformatie. Solidaire praktijken die tot stand komen onder impuls van 'de Torekes' kunnen de integratie van kwetsbare bewoners in de bestaande orde ondersteunen of ze kunnen die bestaande orde net onderbreken, vanuit de veronderstelling dat die orde geen recht kan doen aan hun vragen naar erkenning of een rechtvaardig deel van de maatschappelijke hulpbronnen. Zo'n onderbreking kan duidelijk maken dat en hoe verandering van de bestaande orde (zoals heersende

systemen, structuren en sociale verhoudingen) noodzakelijk is voor de ontwikkeling van nieuwe vormen van solidariteit. In de publicatie 'Solidariteit in superdiversiteit: het transformatief potentieel van een complementaire munt in een superdiverse wijk' (Van Bouchaute, Depraetere & Oosterlynck, 2014) bespreken de onderzoekers deze spanning. Ook tijdens de terugkoppelingen van het retrospectief onderzoeksrapport naar de partners van Samenlevingsopbouw (beleidswerkers van Samenlevingsopbouw Gent en opbouwwerkers actief in Rabot-Blaisanvest) ging veel aandacht uit naar dit spanningsveld.

Tijdens die terugkoppelingen gaf Samenlevingsopbouw Gent voortdurend aan geconfronteerd te worden met een spanning tussen wat zij inschakeling en verstoring noemen. De keuze voor activering van kwetsbare groepen door middel van een alternatieve munt maakt dat 'werk' en 'inkomen' een centrale betekenis krijgen in het Torekesproject. Diverse bewoners die via de Torekes aan de slag zijn in de buurt komen niet of slechts moeizaam aan bod op de arbeidsmarkt. Voor zij die niet gewaardeerd worden op de reguliere arbeidsmarkt vormen de Torekes een alternatief waarderingssysteem (De Filippis, 2004). De Torekes openen voor hen de mogelijkheid om zich te engageren in de maatschappelijke systemen van arbeid en ruil. Het inkomenseffect van de Torekes en de plaats van het muntsysteem in een grijze zone tussen arbeid en vrijwilligerswerk is onderwerp van voortdurende reflectie bij de opbouwwerkers. Deze reflectie gaat enerzijds over de doelen van het eigen project (organiseren wij nu arbeid?) en licht anderzijds vragen op over maatschappelijke systemen zoals de arbeidsmarkt (waarom zijn zogenaamde niet-activeerbaren wel actief in het kader van de Torekes?).

Deze reflectie vormde tijdens de besprekingen gaandeweg een gemeenschappelijk aandachtspunt voor het actie-onderzoek. Samenlevingsopbouw Gent zoekt een antwoord op de voor haar cruciale vraag: wat maakt het verschil tussen de Torekes en meer klassieke praktijken van buurtbeheer en activering? Of met andere woorden: waarom lukt 'activering' wel in het kader van de Torekes? In het verlengde van die vragen zoekt Samenlevingsopbouw Gent naar een emanciperende invulling van 'activering' en naar steun daarvoor in andere sectoren en domeinen. Zo'n emanciperende invulling gaat in tegen een heersende stroom in de samenleving waarin activering een sterk disciplinerende invulling krijgt, waarbij mensen zich moeten schikken naar de eisen van de 'arbeidsmarkt', werkgever en/of arbeidsbemiddelingsorganisatie. Het debat over de invoering van een gemeenschapsdienst voor mensen die een leefloon ontvangen was daar bijvoorbeeld een concrete politieke vertaling van in de periode van het retrospectief case-onderzoek: een verplichte gemeenschapsdienst botst met het principe van vrijwillige inzet in de Torekes.

In het onderzoeksrapport van de retrospectieve casestudie vonden de partners van Samenlevingsopbouw Gent al enkele antwoorden op hun vraag. Die antwoorden expliceerden we in

een bijdrage voor het tijdschrift van Samenlevingsopbouw Gent: 'De Torekes als alternatief waarderingssysteem in een superdiverse buurt: onderzoek naar solidariteit op de Site.' (Depraetere & Van Bouchaute, 2015). De auteurs stellen dat het Torekesproject en de betrokken bewoners 'activering' en 'werken' op een heel eigen wijze invullen. De betrokken bewoners bepalen in grote mate zelf wanneer en hoe lang ze meewerken (tijd). De taken worden in onderling overleg ingevuld vertrekkende van de mogelijkheden en ook de wensen van elke deelnemer (inhoud). Er is veel aandacht voor de opbouw van gelijkwaardige, vertrouwensvolle relaties tussen de deelnemers en met de opbouwwerkers (verhoudingen). En meewerken aan de Torekes is betekenisvol voor zichzelf en in de ogen van anderen binnen de wijk (waardering). Veel bewoners die actief meewerken in het kader van de Torekes vinden evenwel geen waardering op of toegang tot de arbeidsmarkt. Dat roept vragen op over het geldende arbeidsmarktsysteem en wijst op de nood aan verandering van dit systeem willen we ook op de arbeidsmarkt structureel solidariteit ontwikkelen met bewoners uit sociaal-economisch kwetsbare en cultureel diverse wijken.

Op basis van de besprekingen van het onderzoeksrapport van de retrospectieve casestudie stelden onderzoekers en Samenlevingsopbouw Gent samen vast dat de Torekes pas echt een solidair project is, wanneer het dit transformatief potentieel op andere domeinen en sectoren uitspeelt. Samen besloten we het transformatief potentieel van de Torekes zichtbaar te maken voor en te versterken ten aanzien van arbeidsmarktactoren aan de hand van een documentaire. In die documentaire gaan we op basis van het transformatief potentieel van de Torekes op zoek naar aanzetten voor een meer solidaire invulling van de arbeidsmarkt voor kwetsbare mensen van zeer diverse afkomst. Dit in tegenstelling tot een heersende integrerende benadering waarbij de focus ligt op competentieontwikkeling en aanpassing van kwetsbare mensen van zeer diverse afkomst aan de noden van de arbeidsmarkt. Hiermee situeren we ons nadrukkelijk op het spanningsveld 'transformatie versus integratie' uit het DieGem-onderzoekskader. We gaan op zoek naar het transformatieve potentieel van de Torekes, en meer bepaald het potentieel van de activiteit op de stadsakker, voor de visie op en de organisatie van de arbeidsmarkt in het Gentse en bij uitbreiding in Vlaanderen.

De onderzoeksvragen die we daaraan koppelen luiden:

Hoe doet de activiteit en de dynamiek op de stadsakker sleutelfiguren op de arbeidsmarkt anders kijken naar die arbeidsmarkt?

Met anders bedoelen we onder meer solidair in relatie tot werkzoekenden van zeer diverse afkomst die vandaag erg moeizaam of zelfs geen toegang krijgen tot de arbeidsmarkt.

Wat leren sleutelfiguren op de arbeidsmarkt uit het verstorend potentieel van de stadsakker? Leidt dit bij hen tot kritische reflectie over de gangbare visie op en organisatie van arbeid?

De twee laatste onderzoeksvragen sluiten aan bij de aandacht voor leerprocessen in het DieGem-onderzoekskader. Meer specifiek vragen we ons af of de stadsakker een onderbrekende dynamiek kan introduceren op de Gentse arbeidsmarkt, een context waar een normerende dynamiek de hoofdtoon vormt. We vragen ons vervolgens ook af of zo'n onderbrekende dynamiek aanleiding geeft tot subjectiverende leerprocessen bij sleutelfiguren op de arbeidsmarkt. Met andere woorden in welke mate stellen die sleutelfiguren hun eigen rol op de arbeidsmarkt in vraag. Herdefiniëren zij hun eigen rol met het oog op een meer solidaire arbeidsmarkt in relatie tot kwetsbare werkzoekenden van zeer diverse afkomst?

Op zoek naar antwoorden op deze vragen werkten we nauw samen met de opbouwwerkers die actief zijn op de Site, met een beleidsmedewerker van Samenlevingsopbouw Gent (SO Gent) en met twee cineasten van Ducktape Productions. Voor de documentaire konden we rekenen op medewerking van actieve bewoners van Rabot-Blaisanvest en op sleutelfiguren actief op de arbeidsmarkt in en rondom Gent.

Binnen het kader van dit actieonderzoek is de ontwikkeling van solidariteit in diversiteit op vier verschillende "plaatsen" relevant:

1) op de stadsakker, verder bouwend op het retrospectief rapport;
2) op de arbeidsmarkt in en rondom Gent en bij uitbreiding in Vlaanderen;
3) naar aanleiding van een ontmoeting tussen actieve bewoners en sleutelfiguren die we in het kader van dit actieonderzoek organiseerden op de stadsakker en in het buurtcentrum Rabot op 15 oktober 2015;
4) naar aanleiding van het vertonen van de documentaire op verschillende plaatsen en voor verschillende publieken.

In dit actieonderzoek focussen we in de eerste plaats op het onderbrekend potentieel van de Torekes naar aanleiding van de ontmoeting op de stadsakker en in het buurtcentrum Rabot van 15 oktober 2015. Voor zo ver we al zicht hebben op het onderbrekend potentieel van de documentaire zelf, naar aanleiding van vertoningen, nemen we ook bevindingen daarover mee in dit rapport. Om het onderbrekend potentieel van die ontmoetingen op de stadsakker enerzijds of gemedieerd via het scherm naar aanleiding van vertoningen van de documentaire anderzijds, goed te kunnen situeren, zoomen we occasioneel ook in op solidariteit in diversiteit op de stadsakker en op de arbeidsmarkt.

Overleggen

Datum	Betrokkenen	Wat?	Waarover?
25/3/2014	opbouwwerkers van de Site, SO Gent en onderzoekers	Ppt 'DieGem pilootcase de Torekes: terugkoppeling'	Terugkoppeling retrospectief onderzoek en verfijning onderzoeksrapport
26/8/2014	opbouwwerkers van de Site, SO Gent en onderzoekers	Rapport retrospectieve casestudy	Terugkoppeling onderzoeksrapport, reflecties over solidariteit in diversiteit, aanvullingen en recente stand van zaken, eerst uitwisseling over actie-onderzoek
23/9/2014	SO Gent en onderzoekers	Document 'Idee actie-onderzoek Torekes'	Bijeenkomst ter voorbereiding van de opstart van het actie-onderzoek
7/10/2014	opbouwwerkers van de Site, SO Gent en onderzoekers	Ppt 'DieGem case de Torekes: van verkennend onderzoek naar actie-onderzoek	Terugkoppeling conclusies retrospectief onderzoek, uitleg 'actie-onderzoek', vastleggen gedeelde onderzoeksvragen, onderzoeksmethoden en planning
13/11/2014	SO Gent en onderzoekers	Nota voorbereiding actie-onderzoek Torekes	Verscherpen inhoudelijke en actie-focus. Opstellen onderzoeks- en actieplan. Oplijsten strategische partners. Brainstorm publieksmoment.
21/4/2015	opbouwwerkers van de Site, SO Gent, onderzoekers en Ducktape Productions	Ppt actie-onderzoek Torekes	Definitieve inhoud, finaliteit, proces en planning actie-onderzoek. Documentaire als eindproduct.

Presentaties en verslagen

Overeenkomst tussen DieGem-onderzoek en Ducktape Productions ikv de productie van de documentaire

Ppt-presentatie DieGem pilootcase 'de Torekes', terugkoppeling 25/3/2014

Ppt-presentatie DieGem case 'de Torekes, van verkennend onderzoek naar actie-onderzoek, 7/10/2014

Verslag 'terugkoppeling Torekes', 26/8/2014

Nota 'idee actie-onderzoek Torekes', 16/9/2014

Verslag 'voorbereiding actie-onderzoek', 23/9/2014

Verslag 'voorbereiding actie-onderzoek', 7/10/2014

Verslag 'voorbereiding actie-onderzoek', 13/11/2014

Nota 'voorbereiding actie-onderzoek', 25/11/2014

Nota 'concreet ontwerp actie-onderzoek', 15/1/2015

Ppt-presentatie voorstel actie-onderzoek, 21/2/2015

Alle documenten kunnen op gemotiveerd verzoek bij de auteur verkregen worden.

Stap 2: Methodologie en aanpak

Uit de bespreking van het onderzoeksrapport van de retrospectieve casestudie met de opbouwwerkers concludeerden we dat inzicht in de betekenis van de Torekes voor (kwetsbare) buurtbewoners en de rol die de Torekes in hun leven spelen sterker kon uitgewerkt worden. Dit moet ons meer genuanceerde, onderbouwde en gedocumenteerde inzichten opleveren over het onderbrekend potentieel van de Torekes. Inzichten die noodzakelijk zijn om dat potentieel zichtbaar te maken en te versterken, zoals we ons hadden voorgenomen. Nog voor de probleemstelling voor het actie-onderzoek helemaal was uitgeklaard (zie stap 1 hierboven), begon een DieGem-onderzoeker in maart 2015 – tevens de start van een nieuw seizoen op de stadsakker - met participerende observaties.

Dat veldwerk leverde ons al snel rijke verhalen en beelden op over de activiteiten van diverse bewoners. Die verhalen en beelden vastleggen in een documentaire was een logisch vervolg. Nog voor we een duidelijke focus hadden met ons actie-onderzoek contacteerden we enkele cineasten en verkenden we de mogelijkheden en de haalbaarheid van een documentaire.

Tijdens de vele informele gesprekken op de stadsakker vertelden bewoners spontaan over hun ervaringen op de arbeidsmarkt. Sommigen onder hen vinden er geen of slechts moeizaam een betekenisvolle plaats. Mede omwille van hun herkomst krijgen ze te maken met uitsluitingsmechanismen. Het label 'niet-bemiddelbaar' of 'niet activeerbaar' dat ze er toegeschreven krijgen contrasteert met de activiteit die ze aan de dag leggen op de stadsakker. Deze controverse bepaalde onze keuze om met het actie-onderzoek in te zoomen op het thema arbeid en werk. Die keuze bracht ons bij een duidelijk omschreven publiek voor de documentaire. Relevante actoren op de arbeidsmarkt: werkgevers en bemiddelaars. Hen zouden we niet alleen als publiek, maar samen met de buurtbewoners ook als spelers in de documentaire betrekken.

Tijdens een meeting met de onderzoekers (DieGem), de opbouwwerkers (Samenlevingsopbouw Gent) en de cineasten (Ducktape Productions) op 17/04/2016 legden we de focus en aanpak van het verdere actie-onderzoek vast:

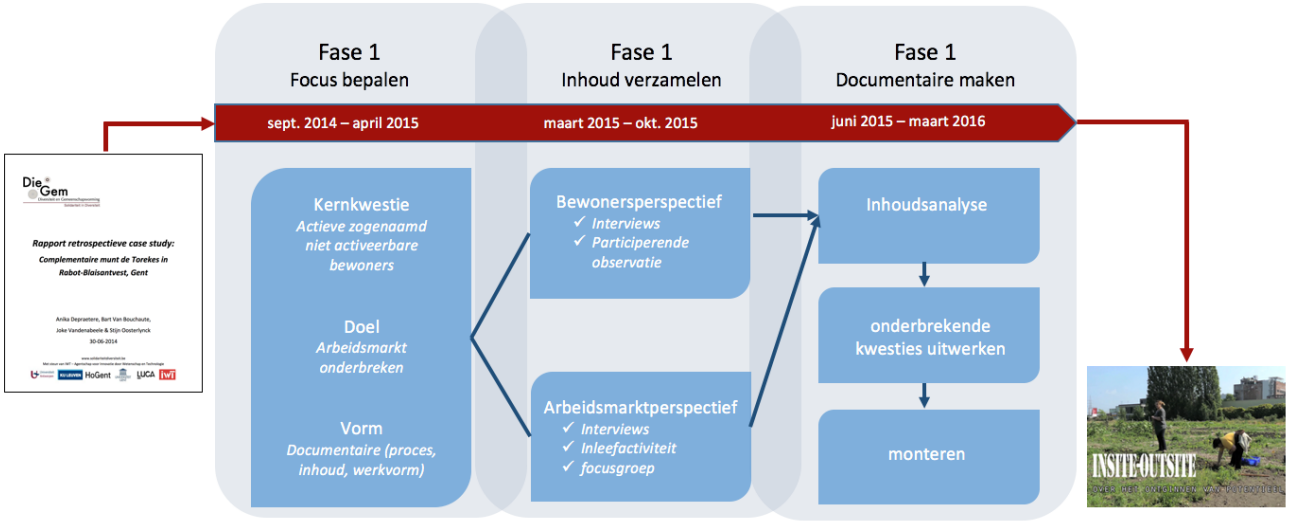
i. We gaan aan de slag met de vaststelling dat zogenaamd 'niet-activeerbare, niet bemiddelbare' bewoners van Rabot-Blaisanvest zich op de stadsakker zeer actief opstellen.
ii. Die vaststelling grijpen we aan om de gangbare visie op en organisatie van arbeid te verstoren.

iii. We doen dat door middel van een documentaire. Het maken van een documentaire kan minstens in drie verschillende betekenissen verstorend werken:

   a. Proces: via het maken van een documentaire ontdekken alle betrokkenen (opbouwwerkers, onderzoekers, cineasten, bewoners en arbeidsmarktactoren) het verstorend potentieel van de dynamiek op de Site;
   b. Inhoud: de inhoud van de documentaire toont het verstorend potentieel;
   c. Werkvorm: de documentaire (eindproduct van het actie-onderzoek) stellen we ter beschikking van Samenlevingsopbouw Gent en andere geïnteresseerde partners. Zij kunnen de documentaire inzetten als werkvorm in vormingsprocessen met hun partners en doelgroepen om dat verstorend potentieel bespreekbaar te maken.

Eens alle partners die focus van het actie-onderzoek in een eerste fase deelden, planden we de verdere acties in twee onderscheiden, maar in de tijd overlappende fases: inhoud voor de documentaire verzamelen (fase 2) en monteren van de documentaire (fase 3).

Figuur 1: Schematisch overzicht methodologie en aanpak



Bij het verzamelen van data (fase 2) hebben we twee foci:

(1) de Site waar actieve bewoners aan de slag zijn en vertellen over hun ervaringen op de arbeidsmarkt (bewonersperspectief);
(2) de arbeidsmarkt waar bemiddelaars en werkgevers aan de slag zijn en sommigen van hen specifieke inspanningen leveren om solidariteit met cultureel diverse en sociaal-economisch kwetsbare werkzoekenden te ontwikkelen (arbeidsmarktperspectief).

Eens alle data verzameld, analyseren opbouwwerkers, onderzoekers en cineasten dit samen en selecteren relevante verhaallijnen met het oog op ons opzet (het onderbrekend potentieel zichtbaar maken) en een logisch gemonteerde documentaire (fase 3).

In antwoord op de onderzoeksvragen plannen we om:

- de interacties met en de reacties van arbeidsmarkspelers betrokken bij de opmaak van de documentaire op basis van transcripties van alle gesprekken en bijeenkomsten te analyseren;
- voor zo ver dat al mogelijk was arbeidsmarktspelers en opbouwwerkers in en buiten Gent die niet direct bij de aanmaak van de documentaire betrokken waren te peilen naar hun reactie op het verstorend potentieel van de stadsakker na vertoning van de documentaire;
- de eigen zoektocht om het spanningsveld "transformatie versus integratie" op een genuanceerde wijze op begrip te brengen en dit op basis van een evaluatie van het actie-onderzoek met de opbouwwerkers van de Site en SO Gent.

Gesprekken

Datum	Betrokkenen	Wat?	Waarover?
24/04/2015	opbouwwerkers van de Site, SO Gent, onderzoekers en Ducktape Productions	Afronding probleemstelling	Doelstelling, planning, aanpak en taakverdeling actie-onderzoek
24/03/2016	onderzoekers	Plan van aanpak evaluatie en peiling naar verstorend potentieel	Plannen onderzoeksacties in antwoord op de wetenschappelijke vragen

Bijkomende documenten

Ppt-presentatie voorstel actie-onderzoek, 21/2/2015

Nota 'Peilen naar transformatief potentieel van de Torekes aan hand van de documentaire', 13/05/2016

Alle documenten kunnen op gemotiveerd verzoek bij de auteurs verkregen worden.

Stap 3: Uitvoer actie en verzameling data

Al vroeg in het actie-onderzoek gingen we op de Site bij actieve bewoners van Rabot inhoud verzamelen voor de geplande documentaire. Vanaf duidelijk werd dat we ons focusten op het thema arbeid, zochten we ook sleutelfiguren op de arbeidsmarkt in en rondom Gent op.

BEWONERSPERSPECTIEF

In een eerste spoor verkenden we het perspectief van actieve bewoners uit Rabot-Blaisanvest. We zetten het reeds opgestarte veldwerk (cfr. stap 1: komen tot een gezamenlijke probleemstelling) op de stadsakker verder om hun 'werk'-ervaringen op de stadsakker en op de arbeidsmarkt aan bod te kunnen brengen in de documentaire. Daartoe continueerden we de participerende observaties op de stadsakker en namen we biografische interviews af bij een aantal deelnemers. Beide hielpen ons om de verhouding tussen het werk op de Site en het werk op de arbeidsmarkt nog meer te pakken te krijgen. We observeerden hoe 'werk' wordt ingevuld op de stadsakker, bouwden informele gesprekken hierover op met vrijwilligers en hielden diepgaandere levensloopgesprekken over de arbeidsgeschiedenis van zes van deze vrijwilligers. Vier van deze zes personen zouden uiteindelijk ook een rol opnemen in de documentaire. Van deze interviews en observaties maakte we transcripties en observatieverslagen (zie lijst met documenten hieronder).

Op basis van de uitgetikte interviews en observatienota's zochten we in overleg met de partners (opbouwwerkers de Site, SO Gent en Ducktape Productions) naar geschikte verhaallijnen voor de documentaire (overleg van 1/06/2015 in schema hieronder). Dat stelde de cineasten in staat om met camera en microfoon en vergezeld door opbouwwerkers en de onderzoeker gedurende verschillende draaidagen gericht te filmen op de stadsakker. Initieel waren we bezorgd dat buurtbewoners minder spontaan hun verhalen zouden brengen voor een camera dan voorheen tijdens de participerende observaties. Maar die zorg bleek achteraf ongegrond. Ook voor de camera vertelden de buurtbewoners honderduit over hun ervaringen op de stadsakker en op de arbeidsmarkt. De ongedwongen en geïnteresseerde manier waarop de medewerkers van Ducktape Productions de bewoners benaderden droeg hier zeker toe bij.

We concentreerden ons voor de documentaire op de verhalen van vijf mensen die in die periode actief waren op de stadsakker.

- Hulyia Saltykova

- Ace Coppieters
- Hüseyin Cürükcü
- Danny De Bleecker
- Emil Vano

Voor hun concrete verhalen verwijzen we naar de documentaire: https://vimeo.com/175345213. Elementen uit die verhalen komen verder in hoofdstuk 2 nog aan bod ter ondersteuning van de analyse die we daar maken.

ARBEIDSMARKTPERSPECTIEF

In een tweede spoor richten we ons op sleutelfiguren op de arbeidsmarkt in en rondom Gent. Via documentanalyse brachten we de kenmerken van de Vlaamse en Gentse arbeidsmarkt in kaart. Dit bevestigde onze aanname dat werkzoekenden van een andere culturele afkomst stelselmatig uitgesloten blijven van werk (Neefs & Herremans, 2015). Daarnaast verkenden we ook enkele initiatieven van arbeidsmarktactoren en beleidsverantwoordelijken in antwoord op die systematische uitsluiting. Op dit moment van ons actie-onderzoek was de politieke discussie over werkbaar werk volop aan de gang. Tegen de achtergrond van die discussie waren we benieuwd of en welke onderbrekende dynamiek(en) op de arbeidsmarkt zelf al op te merken zijn.

We inventariseerden relevante sleutelfiguren op de arbeidsmarkt in en rondom Gent (document van 24/04/2015) en selecteerden er samen met de opbouwwerkers enkele uit om een gesprek mee aan te gaan over de dynamiek op de stadsakker gebaseerd op het veldwerk en de concrete ervaring van de opbouwwerkers.

Met volgende personen en instanties hadden we (onderzoeker en opbouwwerker) een gesprek:

- Bert Boone, directeur Compaan en voorzitter SLN (werkgever sociale economie, bemiddelaar)
- Stefaan Vercruyssen en Lode Debakker, cibo cleaning (werkgever)
- Francisca Vandekerckhove, Jobkanaal GSIW (bemiddelaar)
- Team Arbeidsmarkt van Voka Oost-Vlaanderen (werkgevers)

Via een gesprek de dynamiek op de stadsakker tot bij de werkgevers brengen, werkte naar onze inschatting niet voldoende onderbrekend. We besloten daarom om enkele sleutelfiguren op de stadsakker zelf uit te nodigen. We vooronderstelden daarbij dat een directe ontmoeting tussen

sleutelfiguren op de arbeidsmarkt en actieve bewoners van Rabot-Blaisanvest het transformatief potentieel van de stadsakker meer nadrukkelijk zichtbaar en bespreekbaar zou maken. Volgende sleutelfiguren namen deel aan de ontmoetingsdag op 15/10/2015:

- Francisca Vandekerckhove, consulent Jobkanaal (Gent Stad in Werking, GSIW). Jobkanaal was tot eind 2015 een gratis wervingsinstrument voor werkgevers om geschikte en gemotiveerde kandidaten uit de verschillende kansengroepen te vinden. (bemiddelaar)
- Freddy Van Malderen, directeur VDAB Oost-Vlaanderen. De VDAB staat onder toezicht van de Vlaams minister van Werk, Onderwijs en Vorming en biedt een dienstenpakket aan op het gebied van arbeidsbemiddeling. (bemiddelaar)
- Sabine Van Hoorebeke, ABVV Oost-Vlaanderen. ABVV, de socialistische vakbond van België, werkt aan meer solidariteit, rechtvaardigheid, gelijkheid en democratie. Zij informeert, adviseert, helpt en verdedigt werknemers en werkzoekenden. (werknemersorganisatie)
- Wim Geirnaerdt, directeur UNIZO Oost-Vlaanderen. Unizo vertegenwoordigt en adviseert ondernemers (vrije beroepen, zelfstandigen en KMO bedrijfsleiders) van Vlaanderen en Brussel. (werkgeversorganisatie)
- Bruno Terryn, bestuurder Tondelier Development nv. Tondelier Development ontwikkelt residentiële bouwprojecten en werkt o.a. samen met de stad Gent aan de Tondelier, een nieuwe woonwijk tussen de bestaande wijken Rabot en Blaisanvest. (werkgever)

Met deze selectie van sleutelfiguren streefden we naar een mix van de verschillende rollen op de arbeidsmarkt: werkgevers, bemiddelaars, werknemersorganisaties en werkgeversorganisaties. Aanvankelijk wierven we sleutelfiguren actief op het Vlaamse beleidsniveau waaronder het kabinet van Philippe Muyters (Vlaams minister van werk), Fons Leroy (leidend ambtenaar VDAB Vlaanderen) en vakbondsleiders actief voor gans Vlaanderen. De uitnodiging om te reflecteren over werk naar aanleiding van de activiteit op de stadsakker in de wijk Rabot-Blaisanvest te Gent verwezen de meesten onder hen door naar hun medewerkers actief in de provincie Oost-Vlaanderen. Een werkgever of vertegenwoordiger van werkgevers werven voor de ontmoetingsactiviteit op de stadsakker was niet vanzelfsprekend. Uiteindelijk bleek Bruno Terryn, bestuurder van Tondelier Development bereid om deel te nemen aan het focusgesprek na de ontmoeting op de stadsakker zelf. De activiteiten van Tondelier Development nv in de wijk Rabot-Blaisanvest vormden een extra motivatie om toe te zeggen.

Vier van de vijf sleutelfiguren die uiteindelijk toezegden, werkten gedurende één uur mee op de stadsakker en kregen elk een specifieke taak die ze samen met enkele buurtbewoners uitvoerden. Daarna trokken we naar het buurtcentrum Rabot waar we hun indrukken over de dynamiek op de stadsakker aanvulden met verhalen en beelden van actieve bewoners aan de hand van beeldmateriaal van voorafgaande draaidagen op de stadsakker. Bruno Terryn (Tondelier Development nv) vervoegde het gezelschap in het buurtcentrum. Tenslotte gingen we met hen het

gesprek in de vorm van een focusgroep aan over hun ervaringen en indrukken. Tim Pauwels (VRT-journalist) modereerde het gesprek en peilde naar de wijze waarop zij kijken naar de buurtbewoners in relatie tot de arbeidsmarkt. Kunnen de buurtbewoners aan de slag op de arbeidsmarkt? Onder welke voorwaarden?

Zowel de werkervaring op de stadsakker als het gesprek werd door Ducktape Productions gefilmd en leverden beeldmateriaal en inhoud om later in de documentaire te verwerken.

MONTEREN VAN DE DOCUMENTAIRE (SCENARIO-OVERLEG)

Tijdens het scenario-overleg op 17 december 2015 zochten we (onderzoekers, opbouwwerkers en cineasten) naar relevante verhaallijnen voor de documentaire. We deden dit op basis van individuele voorbereidingen aan de hand van de uitgetikte interviews en observatieverslagen en van de transcripties van het groepsgesprek met de sleutelfiguren op de ontmoetingsdag van 15 oktober 2015. Samen definieerden we een aantal relevante verhaallijnen en verwezen we naar concrete fragmenten uit de vele transcripties als basis om deze verhaallijnen ook filmisch uit te werken.

Vervolgens maakten de cineasten een eerste versie van de documentaire. Daarop formuleerden onderzoekers en opbouwwerkers hun feedback die in enkele daaropvolgende versies van de documentaire (zogenaamde masters) verwerkt werd door de cineasten. Op 29 januari bespraken we de feedback op deze eerste masters tijdens een scenario-overleg met cineasten, onderzoekers en opbouwwerkers. Opnieuw gingen de cineasten met de terugkoppeling aan de slag en maakten zij een zevende master.

Volgende vier thema's vormden uiteindelijk het resultaat van deze oefening en verwerkten we uiteindelijk in de documentaire:

- nood aan meer aandacht voor solliciteren, ontmoeten en sociale contacten op de arbeidsmarkt;
- nood aan andere manieren om met taalverschillen om te gaan;
- nood aan ondersteuning voor werkzoekenden (toeleiding) maar ook voor werkgevers (diversiteitsbeleid en -management);
- nood aan betekenis- en waardevol werk ook vanuit het perspectief van werknemers.

Aan het eind van het actie-onderzoek organiseerden we samen met de opbouwwerkers en de cineasten een première. Daarop nodigden we iedereen uit die in beeld komt (buurtbewoners en arbeidsmarktactoren), partnerorganisaties en andere sleutelfiguren actief op de arbeidsmarkt in en rondom Gent.

Stap in uitvoering van actie/ interventie	Hoe uitgevoerd?	Uitvoerders	Betrokkenen	Wanneer en waar
inhoud documentaire verzamelen op de Site	Observaties op de Site en gesprekken met bewoners over arbeid	DieGem-onderzoeker	Actieve bewoners op de Site	4, 10, 18, 25 maart; 15, 22 en 29 april; 1 en 20 mei 2015; de stadsakker
Inhoud documentaire verzamelen bij arbeidsmarktactoren	Gesprek met sleutelfiguur op de arbeidsmarkt in en rondom Gent	DieGem-onderzoeker en opbouwwerker de Site	Bert Boone, directeur Compaan en voorzitter SLN	4/5/2015, Compaan
Inhoud documentaire verzamelen bij arbeidsmarktactoren	Gesprek met sleutelfiguur op de arbeidsmarkt in en rondom Gent	DieGem-onderzoeker en SO Gent	Stefan Van der Cruysse, bedrijfsleider en Lode Debakker, HR-manager van Cibo cleaning	20/5/2015, Cibo Cleaning
Inhoud documentaire verzamelen bij arbeidsmarktactoren	Gesprek met sleutelfiguur op de arbeidsmarkt in en rondom Gent	DieGem-onderzoeker en opbouwwerker de Site	Gesprek met Francisca Vandekerckhove van GSIW en Jobkanaal	22/5/2015, GSIW: administratief centrum Portus
Voorbereiding scenario-overleg	Inhoudsanalyse gesprekken op de Site en met arbeidsmarktactoren	DieGem-onderzoekers, opbouwwerkers de Site, SO Gent en Ducktape Productions		29/5/2015, KULeuven
Scenario-overleg	Inhoudsanalyse gesprekken op de Site en met arbeidsmarktactoren	DieGem-onderzoekers, opbouwwerkers de Site, SO Gent en Ducktape Productions		1/06/2015, de Site (blauwe container)
Inhoud documentaire verzamelen bij arbeidsmarktactoren	Gesprek met sleutelfiguur op de arbeidsmarkt in en rondom Gent	DieGem-onderzoeker	Gesprek met Astrid Faelens, GSIW en team arbeidsmarkt van VOKA Gent	2/06/2015, VOKA-Gent
Scenario-overleg	Inhoudsanalyse gesprekken op de Site en met arbeidsmarktactoren	DieGem- onderzoekers, opbouwwerkers de Site,		18/06/2015, de Site (blauwe container)

		SO Gent en Ducktape Productions		
Draaidag	Filmopnames: algemene beelden van het werk op de Site en gesprekken hierover met bewoners	Ducktape Productions, opbouwwerkers, DieGem onderzoeker	Actieve bewoners op de Site	17/6/2015, de Site
Draaidag	Filmopnames: algemene beelden van het werk op de Site en gesprekken hierover met bewoners	Ducktape Productions, opbouwwerkers, DieGem onderzoeker	Actieve bewoners op de Site	24/6/2015, de Site
Draaidag	Filmopnames: algemene beelden van het werk op de Site en gesprekken hierover met bewoners	Ducktape Productions, opbouwwerkers	Actieve bewoners op de Site	1/7/2015, de Site
Scenario-overleg	Inhoudsanalyse gesprekken op de site en met arbeidsmarktactoren	DieGem- onderzoekers, opbouwwerkers de Site, SO Gent en Ducktape Productions		8/07/2015, de Site (blauwe container)
Scenario-overleg	Voorbereiding aanpak perspectief arbeidsmarkt-actoren	DieGem- onderzoekers, opbouwwerkers de Site, SO Gent en Ducktape Productions		21/08/2015, de Site (blauwe container)
Scenario-overleg		DieGem- onderzoekers, opbouwwerkers de Site, SO Gent en Ducktape Productions		11/9/2015, de Site (blauwe container)
Scenario-overleg	Voorbereiding actiedag 14/10/2015	DieGem- onderzoekers, opbouwwerkers de Site, SO Gent en Ducktape Productions		2/10/2015, de Site (blauwe container)
Actiedag en focusgroep arbeidsmarktactoren		DieGem- onderzoekers, opbouwwerkers de Site, SO Gent en Ducktape Productions	Francisca Vandekerckhove, Jobkanaal GSIW	14/10/2015, de Site (blauwe container)

			Freddy Van Malderen, directeur VDAB Oost-Vlaanderen Sabine Van Hoorebeke, ABVV Oost-Vlaanderen Wim Geirnaerdt, directeur UNIZO Oost-Vlaanderen Bruno Terryn, Tondelier Development nv Tim Pauwels, journalist VRT	
Scenario-overleg	Themalijnen van de documentaire vastleggen	DieGem- onderzoekers, opbouwwerkers de Site, SO Gent en Ducktape Productions		17/12/2015, de Site (blauwe container)
Scenario-overleg	Bespreken eerste masters van de documentaire	DieGem- onderzoekers, opbouwwerkers de Site, SO Gent en Ducktape Productions		29/01/2016, de Site (kantoor opbouwwerkers)
Nieuwe versie op Vimeo	Feedback per e-mail op nieuwe masters documentaire	DieGem- onderzoekers, opbouwwerkers de Site, SO Gent en Ducktape Productions		2/02/2016, www.vimeo.com
Scenario-overleg	Feedback op master 8 van de documentaire	DieGem- onderzoekers, SO Gent en Ducktape Productions		7/03/2016, de Site (blauwe container)
Première documentaire Insite-Outsite			Vertoning van de documentaire aan alle betrokkenen, partnerorganisaties en arbeidsmarktactoren	22/04/2016, Kopergyterij en eetcafé de Torekes, Rabot

Verzameling van data

Hoe doet de activiteit en de dynamiek op de stadsakker sleutelfiguren op de arbeidsmarkt in en rondom Gent anders kijken naar de arbeidsmarkt? Wat leren diverse betrokkenen uit het onderbrekend potentieel van de stadsakker? Leidt dit bij hen tot kritische reflectie over de gangbare visie op en organisatie van arbeid en de arbeidsmarkt? Op zoek naar een antwoord op deze onderzoeksvragen, planden we een drieledige aanpak:

- in de talrijke observatieverslagen, onderzoeksnotities en de verslagen van de diverse acties en overlegmomenten registreerden we ook de wijze waarop het spanningsveld tussen transformatie en integratie zichtbaar werd en aangekaart werd door de verschillende betrokkenen actoren tijdens gans het productieproces van de documentaire. Een belangrijke databron in dat verband is de transcriptie van het focusgroepgesprek met sleutelfiguren op de arbeidsmarkt naar aanleiding van de ontmoetings- en draaidag van 15/10/2015.
- we tonen de documentaire aan enkele spelers op de arbeidsmarkt en uit de sector van de samenlevingsopbouw en peilden in een nabespreking naar hun indrukken en hun reflecties. Daarvan maakten we notities en verslagen.
- op het einde van het actie-onderzoek evalueerden we onze samenwerking met de opbouwwerkers (13/06/2016). We peilden naar de waarde en betekenis van samenwerking tussen onderzoekers en praktijkwerkers met oog op het ontwikkelen van solidariteit in diversiteit en bespraken hoe onze eigen posities op het spanningsveld transformatie versus integratie gedurende gans het actie-onderzoek mee speelde en mogelijks ook mee evolueerde. Daarvan maakten we een verslag.

Stap in data-verzameling	**Hoe verzameld?**	**Uitvoerders**	**Betrokkenen**	**Wanneer en waar**
Evaluatie actie-onderzoek	Notulen evaluatiegesprek	DieGem-onderzoekers	Onderzoekers, opbouwwerkers de Site, SO Gent	13/06/2016, de Site (Blauwe container)
Feedback op documentaire	Terugkoppeling per e-mail van diverse respondenten	DieGem-onderzoekers	(Sabine Vanhoorbeke (ABVV), Freddy Van Malderen (VDAB), Fons Leroy (VDAB),	Per e-mail link naar documentaire doorgestuurd met vraag om feedback en hun

			Francisca Vandekerckhove (Compaan), Tim Pauwels (VRT)	indrukken. In de loop van mei en juni 2016
Feedback op documentaire	Notulen nabespreking filmvertoning	DieGem-onderzoekers	Opbouwwerkers, deelnemers vorming solidariteit in Superdiversiteit (VIBOSO)	26/05/2016, Aroma-gebouw Brussel

Bijkomende documenten

Verslag bespreking documentaire met opbouwwerkers op 26/5/2016

E-mails met feedback van arbeidsmarktactoren

Verslag evaluatie actie-onderzoek 13/06/2016

Alle documenten kunnen op gemotiveerd bezoek bij de auteurs verkregen worden.

Stap 4: dataverwerking

Verwerking van data

Stap in dataverwerking	Hoe verwerkt? (incl. vorm waarin verwerkte data beschikbaar zijn)	Uitvoerders	Betrokkenen	Wanneer	Opmerkingen
Stakeholders-mapping arbeids-marktactoren Gentse arbeidsmarkt	Nota	Onderzoeker	Besproken ikv scenario-overleg met opbouwwerkers de Site en SO Gent	24/04/2015	Basis voor selectie arbeidsmarktactoren gesprek over het onderbrekend poten de stadsakker
Data over onderbrekend potentieel op begrip brengen	Inhoudsanalyse transcripties gesprekken en observatieverslag-en de stadsakker en verkennende gesprekken met arbeidsmarktactor-en	Onderzoekers	Besproken ikv scenario-overleg met opbouwwerkers de Site, SO Gent en Ducktape Productions (cfr. verslagen van dat overleg)	1/06/2015	Nota met voorstel verhaallijnen voor documentaire met onderbrekend pot
Onderbrekend potentieel op begrip brengen	Inhoudsanalyse transcriptie focusgroepgesprek arbeidsmartktact-oren op 14/10/2015.	Onderzoekers opbouwwerkers	Besproken ikv scenario-overleg (17/12/2015) met opbouwwerkers de Site, SO Gent en Ducktape Productions (cfr. verslagen van dat overleg)	17/12/2016	

Onderbrekend potentieel op begrip brengen	Inhoudsanalyse van feedback op en bespreking van documentaire	Onderzoekers	Deelnemers vorming Solidariteit in Superdiversiteit van Viboso Sleutelfiguren (Gentse) arbeidsmarkt		

Bijkomende documenten

Transscripties gesprekken en interviews de Site

Transscripties opnames draaidagen op de Site

Observatieverslagen participatieve observaties op de Site

Gespreksfiche 'Solidariteit, werk en inkomen in het Torekesproject' (15/01/2015)

Inventaris relevante actoren op de arbeidsmarkt, 24/04/2015

Verslag verkennende gesprekken sleutelfiguren Gentse arbeidsmarkt, Stefan Van der Cruysse en Lode Debakker (Cibo-cleaning) (20/05/2015)

Verslag verkennende gesprekken sleutelfiguren Gentse arbeidsmarkt, Bert Boone (Compaan en SLN) (04/05/2015)

Verslag verkennende gesprekken sleutelfiguren Gentse arbeidsmarkt, Francisca Vandekerkhove (GSIW – Jobkanaal) (22/05/2015)

Verslag verkennende gesprekken sleutelfiguren Gentse arbeidsmarkt, VOKA (team arbeidsmarkt) en Astrid Faelens (GSIW) (2/06/2015)

Draaiboek ontmoetings- en draaidag van 14 oktober 2015

Transcripties focusgesprek ontmoetings- en draaidag van 14 oktober 2015

Voorbereidende nota scenario-overleg 1/6/2015

Verslag scenario-overleg 1/6/2015

Uitnodiging scenario-overleg 9/7/2015

Voorbereidende nota scenario-overleg 21/08/2015

Verslag scenario-overleg 21/8/2015

Verslag scenario-overleg 17/12/2015

Voorbereidende nota scenario-overleg 7/03/2016

Overzicht van e-mail correspondentie met feedback op de opeenvolgende versies (masters) van de documentaire.

Nota met feedback op master 7 (voorlaatste versie) en instructies voor de volgende versie

Nota met feedback op master 8 (voorlaatste versie) en instructies voor de finale versie (voorbereiding scenario-overleg 7/03/2016)

Alle documenten kunnen op gemotiveerd verzoek bij de auteurs verkregen worden.

Deel II: Resultaten DieGem

Inleiding

De solidariteitspraktijken in Rabot-Blaisanvest onder meer naar aanleiding van de Torekes zijn beschreven in het rapport van de retrospectieve casestudie. Met het actie-onderzoek onderzochten we hoe die praktijken, specifiek de activiteiten op de stadsakker, ook inspirerend kunnen zijn voor meer solidariteit in diversiteit op de arbeidsmarkt. Solidariteit begrijpen we dan als een evenredige verdeling van betaald werk over alle lagen van de bevolking en voor de huidige reguliere arbeidsmarkt is dit alvast niet vanzelfsprekend. De herkomstmonitor bevestigt dat migranten een achtergestelde positie innemen op de Vlaamse arbeidsmarkt. De werkzaamheidsgraad van diegenen die buiten de EU-15 geboren zijn bedroeg in 2013 57,1%, zo'n 16 procentpunten minder dan bij de personen geboren in België (Neefs & Herremans, 2015). De werkzaamheidskloof, een maat voor de relatieve achterstelling van migranten ligt voor Vlaanderen ver boven het Europees gemiddelde.

In dit actie-onderzoek kozen we om sleutelfiguren op de arbeidsmarkt in contact te brengen met actieve bewoners op de stadsakker die paradoxaal op de arbeidsmarkt vaak een label 'inactief' of 'niet bemiddelbaar' opgespeld krijgen. Zo'n ontmoeting beschouwen we als een noodzakelijke stap in het uitspelen van het onderbrekend potentieel van de stadsakker. In drie onderscheiden paragrafen van dit hoofdstuk gaan we dieper in op drie verschillende vormen van ontmoeting die we organiseerden: (1) een gemedieerde ontmoeting waarbij een onderzoeker en een opbouwwerker vertellen over actieve burgers, (2) een directe ontmoeting waarbij actieve burgers en sleutelfiguren op de arbeidsmarkt samen werken op de stadsakker en (3) een ontmoeting via het vertonen van een documentaire over het verstorend potentieel van de stadsakker voor een divers publiek. We zoomen telkens in op de wijze waarop die ontmoetingen al dan niet bijdragen tot solidariteit in superdiversiteit gebaseerd op transformatie van de visie op en de organisatie van arbeid. Daarbij zijn we vooral geïnteresseerd in de leerprocessen die zo'n ontmoeting al dan niet mogelijk maken bij sleutelfiguren op de arbeidsmarkt in en rondom Gent.

1. Gemedieerde ontmoetingen tussen actieve buurtbewoners en sleutelfiguren op de arbeidsmarkt.

In eerste instantie nodigden we onszelf als onderzoeker en opbouwwerker uit bij een aantal sleutelfiguren op de arbeidsmarkt in en rondom Gent (zie op p. 15 bij methodiek en aanpak). We vertelden hen over actieve buurtbewoners op de stadsakker en de dynamiek die daar onder specifieke omstandigheden, zoals beschreven in het retrospectief rapport, tot stand komt. We waren vooral nieuwsgierig naar de gevolgen voor hun eigen rol op de arbeidsmarkt die sleutelfiguren zouden verbinden aan ons verhaal over actieve buurtbewoners op de stadsakker.

1.1 Een ontmoeting die niet echt een ontmoeting was

Het verhaal van actieve buurtbewoners op de stadsakker drong niet echt door tot bij onze vier gesprekspartners. Het bracht hen niet bij vragen over het soort van arbeid dat op de stadsakker mogelijk wordt noch over de precieze omstandigheden waarin buurtbewoners er actief zijn. In het gesprek volgend op ons verhaal benadrukten ze hun eigen ervaringen en de specifieke problemen die ze zelf tegenkomen op de arbeidsmarkt. Zo signaleerden zij de moeilijkheden die ze vandaag, ondanks de relatief grote werfreserve, ondervinden om mensen duurzaam te werven voor laaggeschoolde arbeid. De arbeidsmarktactoren, waarmee we de verkennende gesprekken voerden, legden dus de focus op hun eigen initiatieven om binnen de groep van zogenaamde moeilijk en niet activeerbare werkzoekende jongeren te rekruteren, een groep gekenmerkt door heel wat culturele diversiteit.

> *"Jobkanaal helpt specifieke jongeren bij het solliciteren, jongeren die door VDAB als niet zelfredzaam benoemd worden en via tendering aan een partner toegewezen worden." (gesprek met Francisca Vandekerkhove, GSIW – Jobkanaal, 22/05/2015).*

> *"Project 'Schone job' was een toeleidingstraject voor laaggeschoolde jongeren. Inzet was om jongeren op een voor hen betekenisvolle manier in verband te brengen met de tewerkstellingsmogelijkheden bij cibo cleaning (schoonmaakbedrijf). Laaggeschoolde jongeren ervaren uitsluiting in hun zoektocht naar werk. Wanneer ze solliciteren worden ze wel vaker afgescheept (bv. werkgevers die na een sollicitatie niets meer van zich laten horen). Met het project 'Schone job' wilde cibo cleaning zich sterker engageren in haar rol als werkgever en*

specifiek ook in relatie tot de groep van ongeschoolde en laaggeschoolde jongeren." (gesprek Stefan Van der Cruysse, bedrijfsleider en Lode Debakker, HR-manager van Cibo cleaning, 25/05/2015).

"Specifieke bemiddelingsinitiatieven voor personen met een andere herkomst gaan vooral uit van jeugdwerkorganisaties (vzw Jong, jeugdhuis, …), zoals bijvoorbeeld bv. Instant A, een interim-initiatief voor jongeren met grote afstand tot de arbeidsmarkt die op bepaalde momenten nood hebben aan snel geld." (Gesprek met team arbeidsmarkt (VOKA Oost-Vlaanderen) en Astrid Faelens (GSIW), 2/06/2015).

Wie in de toelichtingen van de arbeidsmarktspelers helemaal niet ter sprake komen zijn ouder wordende werkzoekenden van allochtone herkomst. Deze groep is daarentegen wel in grote getale aanwezig op de stadsakker.

"Ook mijn OCMW-assistent zegt dat ik te oud ben om werk te vinden. Ik doe mee met de sociale activiteiten van het OCMW, een ontmoetingsmoment waar mensen iets kunnen drinken. Er is ook Nederlandse les ... We zijn net als auto's, zet ons een maand thuis en we werken ook niet meer. Je mag ons geen maand thuis laten staan. Als je niet werkt, krijg je een grote buik" (actieve buurtbewoner)

"Ik wil heel graag werken, dat is mijn grootste wens. Ik ben ook naar een kantoor gegaan om me in te schrijven, dat was vorig jaar. Ik ben daar geweest, in Dampoort, binnen gegaan. Daar was een Turks meisje en ik heb gezegd 'kijk, ik zoek werk, kan je me helpen?'. Het Turks meisje vroeg eerst 'hoe oud ben je'. En ik heb gezegd, 52, was ik toen. En dan zegt ze 'ah ja, ja… maar je moet misschien je haar laten verven en je moustache, dan zal het misschien lukken maar nu ga je nooit werk vinden. Maar ik heb dat niet gedaan, zelfs als ik mijn haar zou verven, zou dat niets veranderen. Ik ben nu 53 jaar, na vier dagen komt het terug en heb ik terug grijs haar [lacht]. Ze hebben me dus duidelijk gemaakt dat er geen werk is voor mij omdat ik te oud ben. Dat ze enkel werk hebben voor jongere mensen." (actieve buurtbewoner)

Op de Site vinden we veel 50-plussers. Hüseyin en Emil, twee vijftigplussers die in de documentaire in beeld komen, zijn er op basis van hun leeftijd helemaal geen uitzonderingen. Daartegenover komen we op de Site minder jongeren tegen, van welke afkomst ook. De opbouwwerkers vermoeden dat hun inzet in 'flexi-jobs' het hen moeilijk maakt om te combineren met buurtzorg.

Vertellen over de actieve bewoners op de site bracht de sleutelfiguren die we bezochten niet echt in contact met die actieve buurtbewoners. Die specifieke ontmoetingen leiden niet tot specifieke

vragen en reflectie over de activiteit op de stadsakker. Op die manier slaagden we er niet in om het onderbrekend potentieel van de dynamiek op de stadsakker uit te spelen. Wel leerden we hoe dysfuncties op de arbeidsmarkt zelf arbeidsmarktactoren aanzet om op zoek te gaan naar een andere verhouding tot culturele diverse werkzoekenden.

1.2 Interdependentie richt de focus op diversiteit

Het verhaal van de stadsakker bracht onze gesprekspartners bij een dysfunctie op de heersende arbeidsmarkt: de moeilijkheden om mensen duurzaam te werven voor laaggeschoolde arbeid, ondanks de grote werfreserve. Deze dysfunctie staat veel dichter bij hun eigen dagelijkse werkelijkheid dan het verhaal van actieve bewoners gebracht door 'professionele' vertegenwoordigers, met name een onderzoeker en een opbouwwerker. Deze dysfunctie zorgt ervoor dat werkgevers en bemiddelaars afhankelijk zijn van een specifieke groep werkzoekenden waar zij voorheen veel minder aandacht aan besteedden.

> *"Er zijn echt wel werkgevers die zeggen van kijk, we willen echt wel ons MVO-verhalen (Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen) niet alleen op de website maar we willen daar ook echt aan werken en we willen ook mensen die een afstand hebben tot de arbeidsmarkt tot bij ons krijgen. Hoe gaan we dat doen? … Vaak gaat het uit nood. Uit nood aan personeel waarbij er dan gezocht wordt naar andere initiatieven die vooral niet te veel geld kosten, he, want dat is toch ook wel belangrijk in het bedrijfsleven." (bemiddelaar)*

> *"Onze bedrijven kampen met verschillende problemen. De Vlaamse arbeidsmarkt gaat gebukt onder een structurele krapte die nog enigszins versluierd blijft door de crisis. ... Aan talent geraken wordt meer en meer een probleem, aan de juiste talenten geraken nog moeilijker. Deze structurele krapte verhoogt de loondruk, schept arbeidsorganisatorische problemen en belemmert doorgroei van de bedrijven. Opdrachten moeten worden geweigerd want men krijgt ze niet gedaan." (werkgeversorganisatie)*

> *"Ik zie mijn rol als adviseur echt als een soort verbinder tussen mensen die een afstand hebben op de arbeidsmarkt en eigenlijk een grote groep werkgevers die staan te springen naar personeel en ze op een of andere manier niet vinden." (bemiddelaar)*

Deze specifieke vorm van interdependentie is bij sommige spelers op de arbeidsmarkt een bron van solidariteit met vooral jonge laaggeschoolde en cultureel diverse werkzoekenden. Een solidariteit die vanuit het perspectief van de werkgevers vertrekt bij welbegrepen eigenbelang. Dat kan leiden en leidt tot erkenning en vertegenwoordiging van mensen van een andere herkomst op de arbeidsmarkt

en van herverdeling van tewerkstellingskansen. De dreigende krapte op de arbeidsmarkt dwingt werkgevers om in de nabije toekomst de bestaande reserve aan werkzoekenden - waaronder relatief veel mensen van een andere culturele afkomst - aan te boren.

Cibo cleaning is een voorbeeld van een bedrijf in het Gentse dat door toedoen van die interdependentie zijn rekruteringsnetwerk wist te verbreden in de richting van laaggeschoolde jongeren van een andere herkomst.

> *Het project 'Schone job' (*een 'traag' toeleidingstraject voor laaggeschoolde jongeren) *leidde tot tewerkstelling van mensen die volgens de bedrijfsleiding voorheen nooit in aanmerking kwamen voor een job bij Cibo cleaning. (gesprek Stefan Van der Cruysse, bedrijfsleider en Lode Debakker, HR-manager van Cibo cleaning, 25/05/2015)*

Die interdependentie zette de sleutelfiguren die we bezochten niet aan om ook potentieel te zien in de actieve maar vaak oudere buurtbewoners waarover we ze kwamen vertellen. Het zette hen wel aan om te vertellen over andere leerprocessen waarin ze zich op de arbeidsmarkt engageerden en die er in hoofdzaak op gericht zijn om jonge laaggeschoolde werkzoekende anders te werven en anders te coachen.

1.3 Kwalificerend leren op de arbeidsmarkt: beter leren werven en coachen

Op de arbeidsmarkt in en rondom Gent detecteerden we naar aanleiding van verkennende gesprekken verschillende praktijken die de toegang tot betaald werk voor personen met een andere herkomst moeten faciliteren. Veel van die praktijken zetten in op andere manieren van aanwerven. Door op een andere manier de match tussen vraag en aanbod te organiseren hoopt men op het moment van de aanwerving ongewenste negatieve effecten naar aanleiding van culturele verschillen te omzeilen.

> *Jobkanaal werkt bijvoorbeeld een alternatief model 'blind solliciteren' uit in samenwerking met Ikea Gent:*
>
> - *een vacature exclusief openstellen via Jobkanaal;*
> - *kandidaten rondleiden in het bedrijf en proberen in duo met een vaste werknemer een aantal taken van de job uit;*
> - *sollicitatiegesprek waarbij werkzoekenden en werkgever vragen stellen*
> - *teamleider verantwoordelijk voor de werving stelt op basis van voorgaande een top 4 samen*
> - *onafhankelijk (anoniem) worden ook CV's gescreend en gerankt;*

- *de twee top 4-lijsten vergelijken.*

(gesprek met Francisca Vandekerkhove, GSIW – Jobkanaal, 22/05/2015).

Dergelijke praktijken, waaronder ook het project 'Schone job' van Cibo cleaning, organiseren expliciet meer tijd en ruimte om te werven. Zo kunnen zogenaamde 'moeilijk bemiddelbaren' hun potentiële waarde voor het bedrijf meer zichtbaar maken tijdens de aanwerving. Maar nogmaals, de moeilijk bemiddelbaren betrokken in die praktijken zijn niet de actieve burgers die we op de stadsakker vinden (zie 1.1 Een ontmoeting die niet echt een ontmoeting was).

Niettemin kwamen we ook op de stadsakker zelf, in de contacten met buurtbewoners, uit op het belang van aangepaste tijd en ruimte voor zo'n eerste ontmoeting in functie van werving.

"De consulent van het OCMW die eigenlijk Halil zou moeten begeleiden, kwam op de vergadering, zegt van we hebben hier iemand mee, ja, we weten het, het profiel is niet helemaal wat je zoekt, het is eigenlijk een zeer zwak profiel - je moet dus weten dat Halil naast die consulent zit - dus ik bedoel maar, hoe je eigenlijk al mensen kunt kraken voor dat ze nog maar de mogelijkheid gekregen hebben om zich voor te stellen." (fragment uit de documentaire)

Eens meer solidaire wervingspraktijken ook tot effectieve aanwerving leiden, gaat daar een impact van uit op de organisatie en het personeelsbeleid. Bedrijven gaan dan op zoek naar een manier om jonge werknemers te houden (retentie) en het draaideureffect (pas geworven arbeiders die de job niet houden) te voorkomen.

Cibo cleaning plant een vervolg op haar project 'schone job', samen met andere bedrijven en deze keer met focus op retentie. De nadruk komt dan te liggen op coaching. Door de extra begeleiding en omkadering omwille van stages voor kwetsbare jongeren is ook de algemene kwaliteit van de begeleiding en omkadering in het bedrijf voor alle werknemers toegenomen. (gesprek Stefan Van der Cruysse, bedrijfsleider en Lode Debakker, HR-manager van Cibo cleaning, 25/05/2015)

De focus van Jobkanaal reikt verder dan rekrutering. Na een aanwerving stopt het niet. Jobkanaal besteedt ook aandacht aan het inbedden van opvolging op maat van specifieke groepen in kader van het HR-beleid. Ook na één jaar dienst blijft het vaak aangewezen om specifieke aandacht te geven aan bepaalde groepen van werknemers. Immers, tijdens de loopbaan kunnen omstandigheden in de leefwereld van specifieke werknemers continuering van de tewerkstelling onder druk plaatsen. Via coaching kan hierop gepast ingespeeld worden. (gesprek met Francisca Vandekerkhove, GSIW – Jobkanaal, 22/05/2015).

Ondanks deze inspanningen om anders te werven en te coachen blijft de arbeidsmarkt uitgesproken kenmerken vertonen van een rationele gemeenschap waarin een normerende dynamiek een sterke rol speelt. Vanuit zo'n normerende dynamiek leggen werkgevers met het oog op meer gelijke kansen op de arbeidsmarkt en een meer evenredige arbeidsdeelname al snel de nadruk op kwalificerende en socialiserende leerprocessen bij werkzoekenden en werknemers van cultureel diverse afkomst.

> *"Wanneer de werkzaamheidsgraad van deze groepen (ouderen, allochtonen, personen met een arbeidshandicap en andere zogenaamde 'kansengroepen' op de arbeidsmarkt) de komende jaren drastisch naar omhoog moet, betekent dit niet alleen dat ondernemingen deze groepen gelijke kansen moeten geven op een job. Het betekent tevens dat het werkgelegenheidsbeleid hen stimuleert om actief op zoek te gaan naar een job, dat het onderwijs hen de competenties bijbrengt die relevant zijn voor de arbeidsmarkt, dat de kansengroepen zelf gemotiveerd zijn en een goede werkattitude hebben, ..." (Gesprek met team arbeidsmarkt (VOKA Oost-Vlaanderen) en Astrid Faelens (GSIW), 2/06/2015)*

> *"Eerst zal er bij die groep toch voorwaarden moeten vervuld worden op vlak van regelmaat. Zo nu en dan vrijblijvend komen werken en die taken uitvoeren die men zelf kiest zoals op de stadsakker, dat kan niet op de arbeidsmarkt. Zo'n mensen kunnen wel voorbereid worden op regelmatige inzet via coaching, opleiding, stage en zo'n projecten als Torekes. Maar regelmaat is een noodzakelijke voorwaarde om aan de slag te kunnen op de arbeidsmarkt." (Gesprek met team arbeidsmarkt (VOKA Oost-Vlaanderen) en Astrid Faelens (GSIW), 2/06/2015)*

> *"Onze voorstellen zijn gebaseerd op het arbeidsmarktconcept flexicurity (Deens model). Ze pompen meteen ook 'AIR' in onze arbeidsmarkt: ambitie om autonoom de loopbaan in eigen handen te nemen. Autonomie ook voor de bedrijven om de geëigende oplossing voor hun probleem te kunnen kiezen. Innovatie vraagt om het juiste talent op de juiste plaats. Factoren die de mobiliteit daartoe hinderen moeten worden geëlimineerd. Dit vraagt ook innovatie van de loonvorming en responsabilisering voor levenslang leren. Responsabilisering, uitgaan van rechten, maar ook van plichten, met accountability voor de eigen keuze. (Gesprek met team arbeidsmarkt (VOKA Oost-Vlaanderen) en Astrid Faelens (GSIW), 2/06/2015).*

Naast het belang van productiviteit kwamen we tijdens onze verkenning van de arbeidsmarkt ook andere waarden tegen. Sommige werkgevers onderschrijven expliciet het belang dat ze hechten aan maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO). Daarbij gaat ook aandacht uit naar sociale duurzaamheid en culturele diversiteit.

"Jobkanaal ondersteunt ook werkgevers op vlak van MVO. Daarbij besteden we aandacht aan sociale duurzaamheid en culturele diversiteit. De notie MVO werkt vandaag verbindend tussen werkgevers. Zeker in het kader van B2B relaties werkt MVO wervend." (gesprek met Francisca Vandekerkhove, GSIW – Jobkanaal, 22/05/2015).

Sommige bedrijfsleiders ondervinden daarenboven dat initiatieven in lijn met het MVO-verhaal ook winst kan inhouden voor de onderneming zelf. Meer maatschappelijk duurzame wervingsstrategieën bieden bijvoorbeeld een oplossing voor het zogenaamde draaideureffect, een effect die maakt dat sommige werknemers door een overhaaste match tussen vraag en aanbod snel na hun werving terug uitstromen. Een ander voorbeeld: met de flexibilisering van de arbeidstijd in functie van de noden en behoeften van (cultureel diverse) werknemers kan ook ingespeeld worden op specifieke noden van het bedrijf.

Op die manier engageren werkgevers zichzelf ook in langdurige en intensieve leerprocessen. Enkele onder hen zien zich naar aanleiding van hun betrokkenheid bij zo'n leerprocessen voor de uitdaging geplaatst om hun eigen rol en positie als werkgever of leidinggevende een andere invulling en betekenis te geven. In die zin weten ze zich uitgedaagd om zich te engageren in subjectiverende leerprocessen.

"Ook de houding van het middenmanagement van Cibo cleaning ten aanzien de specifieke groep jongeren is veranderd. Door hun betrokkenheid op de jobhuntdag zijn zij anders gaan kijken naar die jongeren. Vooroordelen bij het middenkader werden afgebouwd." (gesprek Stefan Van der Cruysse, bedrijfsleider en Lode Debakker, HR-manager van Cibo cleaning, 25/05/2015)

Het verkleinen van de afstand en zoeken naar toenadering tussen de etnisch-cultureel diverse leefwerelden van bepaalde werkgevers en bemiddelaars enerzijds en bepaalde werkzoekenden anderzijds kan ook buiten het kader van een rationele en normerende gemeenschap zoals de arbeidsmarkt vorm krijgen.

"Toenadering tussen twee leefwerelden is veel ruimer dan de enkel op de werkvloer. Als manager moet je ook een netwerk durven uitbouwen waarin ook plaats is voor mensen uit andere sociaaleconomische posities en voor mensen van diverse herkomst. Connectie zoeken ook in de privésfeer met zogenaamde niet activeerbaren is daartoe zinvol. Daardoor kunnen denkbeelden over elkaars leefwereld bijgestuurd worden en vooroordelen afnemen." (gesprek met Francisca Vandekerkhove, GSIW – Jobkanaal, 22/05/2015)

Deze leerprocessen op de arbeidsmarkt verlopen niet zonder slag of stoot. Ze eisen de aandacht en een volgehouden inspanning van werkgevers.

"Niet te snel naar het halflege glas kijken, maar naar de halve inhoud die erin zit en daar de mooie dingen in zien en de rest kan je wel door heel wat inspanning. Maar inspanning zal het altijd kosten. Soms ook wel geld, maar er zijn heel veel steunmaatregelen voorzien. […] De moeite, dat moeten we allemaal doen en dat is niet alleen een zorg voor een ondernemer. Dat is een zorg voor een overheidsorganisatie, dat is ook een maatschappelijke zorg he. Er moeten gewoon inspanningen gedaan worden om mensen die, die wat meer opvang en zorg en steun nodig hebben, om die te bieden." (bemiddelaar)

Tijdens de loop van het actie-onderzoek besliste de Vlaamse regering om het beleid dat zo'n leerprocessen ondersteunt bij arbeidsorganisaties (het EAD-beleid of beleid gericht op Evenredige ArbeidsDeelname) te herzien. De ganse structuur van ondersteuners bij werknemersorganisaties, werkgeversorganisaties en bemiddelaars, waarvan ook enkelen betrokken waren in dit actie-onderzoek, werd afgebouwd. In de plaats zullen werkgevers middelen meer autonoom kunnen inzetten om een versnelde instroom van minderheden op de arbeidsmarkt te bewerkstelligen. De DieGem onderzoeksgroep reageerde op deze beleidsontwikkeling in de vorm van een opiniestuk (Debruyne, Jans & Oosterlynck, 2016). We stellen daarin vragen bij de alternatieve handavaten die aan werkgevers geboden zullen worden om te leren omgaan met superdiversiteit op de werkvloer.

1.4 Privé en werk gescheiden houden?

Ontmoetingen tussen werkgevers en bemiddelaars enerzijds en werkzoekenden met een andere culturele afkomst anderzijds kunnen ook tot stand komen buiten de arbeidsmarkt. Zo'n ontmoeting, gemedieerd weliswaar, probeerden we tot stand te brengen met onze bezoeken gebaseerd op de verhalen van actieve buurtbewoners op de stadsakker. Ontmoeting kwam op die manier evenwel niet tot stand. Wel leerden we uit die bezoeken dat veel werkgevers en bemiddelaars een zekere schroom ervaren om zich in te laten met het leven van hun eigen (kandidaat) werknemers, zeker wanneer het elementen betreft die niet aan het werk gerelateerd zijn.

"Als bedrijfsleider stel je je eerder behouden op ten aanzien van de privésfeer van werknemers en werkzoekenden." (werkgever)

Volgens een bemiddelaar op de arbeidsmarkt bieden ontmoetingskansen in de privésfeer tussen werkgevers en werkzoekenden van een andere herkomst en met een grote afstand tot de arbeidsmarkt net mogelijkheden om die afstand te overbruggen.

"Toenadering tussen twee leefwerelden gaat veel ruimer dan enkel op de werkvloer. Als manager moet je ook een netwerk durven uitbouwen waarin ook plaats is voor mensen uit andere

sociaaleconomische posities en voor mensen van diverse herkomst. Connectie zoeken ook in de privésfeer met zogenaamde niet activeerbaren is daartoe zinvol. Daardoor kunnen denkbeelden over elkaars leefwereld bijgestuurd worden en vooroordelen afnemen." (bemiddelaar)

Bij het herorganiseren van arbeid en mogelijks ook het herdefiniëren van hun eigen positie en rol als werkgever wijzen enkele van de sleutelfiguren die we interviewden op het belang van tussenpersonen. Op de arbeidsmarkt schrijven werkgevers zichzelf in relatie tot werkzoekenden en werknemers een formele positie toe. Vanuit zo'n formele positie als werkgever is het niet altijd vanzelfsprekend om een meer ongebonden informele relatie aan te gaan met werkzoekenden en werknemers van cultureel diverse afkomst. Werkgevers lijken eerder terughoudend ten aanzien van de privésfeer van werkzoekenden en hun werknemers en houden doorgaans afstand tot de leefwereld van cultureel diverse werkzoekenden en werknemers. Ze hoeden zich om ongewenst binnen te dringen in het privéleven van hun medewerkers. Nochtans kan een vertrouwensrelatie aanknopingspunten bieden om kansen te creëren voor specifieke groepen van werkzoekenden en werknemers.

Zo delen bewoners uit Rabot-Blaisanvest op de stadsakker al snel en veel elementen uit hun privéleven tijdens de vele gesprekken naar aanleiding van ons veldwerk. Uit die gesprekken blijken alvast hoe de levensloop en het levensverhaal van de bewoners mee bepalend is voor de activiteiten die zij ontplooien op de stadsakker en in relatie tot de arbeidsmarkt (bijvoorbeeld economische noodzaak, arbeidsverleden, interesses of migratiegeschiedenis).

Het verkleinen van de afstand met hun werknemers kan werkgevers toelaten om ook hun werknemers van een andere herkomst op een informele wijze te leren kennen. Na verloop van tijd kan daar een vertrouwensband uit groeien die een andere invulling van de rol als werkgever en een andere inschatting van het potentieel van werknemers mogelijk maakt. Tussenpersonen kunnen elementen uit het privéleven van werkzoekenden en werknemers vaak op een meer gepaste wijze verbinden met hun inzet op de arbeidsmarkt.

"*Samenwerking met de partners is essentieel voor Cibo cleaning. Als bedrijf stelt Cibo cleaning zich eerder behouden op ten aanzien van de privésfeer van werknemers en werkzoekenden. De partners in het project 'Schone Job' kunnen wel op een gepaste manier aansluiten bij de privésfeer van werkzoekenden (i.c. laaggeschoolde jongeren) en van daaruit linken leggen met tewerkstellingsmogelijkheden."*

…

"Cibo cleaning ziet een duidelijke meerwaarde van stages onder begeleiding van bv. Groep Intro en OTC in de specifieke begeleiding. Als bedrijfsleiders kunnen wij niet op dezelfde manier een 'pedagogische' relatie aangaan met onze werknemers dan Groep Intro of OTC, terwijl zo'n relatie wel doorslaggevend is voor succes." (gesprek Stefan Van der Cruysse, bedrijfsleider en Lode Debakker, HR-manager van Cibo cleaning, 25/05/2015)

2. Op zoek naar een directe ontmoeting tussen actieve buurtbewoners en sleutelfiguren op de arbeidsmarkt.

In dit actie-onderzoek gingen we op zoek naar het potentieel van de stadsakker om anders te denken over arbeid en de organisatie van de arbeidsmarkt. Daarbij vooronderstelden we dat dit transformatief potentieel een onderbrekende dynamiek kan inluiden en subjectiverende leerprocessen kan ondersteunen onder arbeidsmarktactoren. Maar gaan vertellen over actieve burgers op de stadsakker die op de arbeidsmarkt afgeschreven zijn werkt niet. Dat kunnen we besluiten uit voorgaande paragraaf. Wel zagen we hoe sommige werkgevers en bemiddelaars op de arbeidsmarkt reflecteren over hun eigen rol en positie ten aanzien van werkzoekenden en werknemers van een andere herkomst naar aanleiding van dysfuncties die ze zelf op de arbeidsmarkt ondervinden. Dat relateert op geen enkele wijze aan de dynamiek op de stadsakker. Bijgevolg weten we nog niet hoe en of de dynamiek op de stadsakker arbeidsmarktactoren anders doet kijken naar hun rol op de arbeidsmarkt. Daarmee keren we terug naar de kernvragen uit dit actie-onderzoek:

- Hoe doet de activiteit en de dynamiek op de stadsakker sleutelfiguren op de arbeidsmarkt in en rondom Gent anders kijken naar de arbeidsmarkt?

Met anders bedoelen we onder meer solidair in relatie tot werkzoekenden van zeer diverse afkomst die vandaag erg moeizaam of zelfs geen toegang krijgen tot de arbeidsmarkt. Of nog:

- Wat leren sleutelfiguren op de arbeidsmarkt uit het verstorend potentieel van de stadsakker?
- Leidt dit bij hen tot kritische reflectie over de gangbare visie op en organisatie van arbeid?

Op zoek naar antwoorden en inhoud voor de documentaire organiseerden we een tweede ontmoeting. Deze keer een rechtstreekse ontmoeting op de stadsakker zelf. We nodigden sleutelfiguren uit om samen met actieve buurtbewoners te werken op de stadsakker en daar achteraf

op terug te blikken in de vorm van een groepsgesprek (zie op p. 16 bij methodiek en aanpak). Deze rechtstreekse ontmoeting en het daaropvolgend groepsgesprek bracht kwesties aan het licht die de reguliere arbeidsmarkt uitdagen: de rol van taal en de invloed van taaldiversiteit, de rol van sociale contacten op het werk en verschillende in waarden die men toeschrijft aan arbeid. Het zijn deze kwesties die de thematische lijnen vormen van de documentaire. We werken ze hier in dit rapport ook uit.

2.1 Taaldiversiteit

De arbeidsmarktactoren gingen bij hun aankomst op de stadsakker in Rabot-Blaisanvest eerst samen met enkele actieve bewoners aan de slag op de stadsakker. Ze voelden zich daar aanvankelijk ongemakkelijk bij, onder meer omdat ze niet in het Nederlands konden communiceren. De taaldiversiteit waarin ze op de stadsakker terecht kwamen, bracht hen uit hun comfortzone.

> *"Wat me echt is opgevallen is hoe moeilijk het is als je niet echt vlot kan communiceren. Dat geeft een bijzonder raar gevoel. Ik heb dus samengewerkt met een Turkse mevrouw die geen Nederlands sprak. En het is onwennig. Dat voelt onwennig aan. En dat duurt wel even vooraleer dat je met gebaren en allerlei andere bewegingen toch wel een zekere vorm van communicatie kan opzetten. Dat is een beetje een vreemde ervaring." (bemiddelaar)*

> *"Ik heb samengewerkt met drie dames die, die mij onmiddellijk hebben afgetraind, mij vertelden wat ik moest doen. Dus in die zin ging dat redelijk snel. Maar de gesprekken zijn wel moeizaam, he. Over de kinderen en zo ook, je bent eigenlijk snel uitgepraat. Als je niet dieper kunt communiceren" (vertegenwoordiger werkgever)*

> *"Ik had het geluk dat Mustafa wel Nederlands kan spreken dus dan ga je daar toch wel een band mee opbouwen in die hele korte, korte tijd. Maar toch voelde ik ook ergens van ik ben een indringer, he, ik ben een buitenstaander. Ik kom hier ineens, inderdaad een activiteit doen die zij al jaren doen, die ze ook goed doen." (bemiddelaar)*

De vertegenwoordiger van een werkgeversorganisatie geeft aan dat hem onmiddellijk verteld werd wat hij moest doen. De eigen werkervaring op de stadsakker toont dat taaldiversiteit niet direct een functioneel probleem hoeft te zijn om samen te werken ("*Ik heb samengewerkt met drie dames die, die mij onmiddellijk hebben afgetraind, mij vertelden wat ik moest doen. Dus in die zin ging dat redelijk snel").*

Nochtans verwachten veel werkgevers van werkzoekenden minimale vaardigheden in de Nederlandse taal en hebben werkzoekenden met een minimale kennis van het Nederlands maar beperkte mogelijkheden op de arbeidsmarkt.

> *"Als Nederlands al geen drempel is om geworven te worden is het een voorwaarde om te kunnen groeien in een bedrijf." (gesprek met Francisca Vandekerkhove, GSIW – Jobkanaal, 22/05/2015)*

> *"Ja, daarom werkte ik in een carwash omdat ik niet heb taal, niets hé. En daar ik maak schoon enzo, daar ik ken iemand en vragen. En zo ja, wij proberen." (actieve bewoner)*

Ondanks de concrete ervaring op de stadsakker blijft de vertegenwoordiger van werkgevers in het groepsgesprek ook na de arbeid op de stadsakker vasthouden aan het idee dat kennis van de Nederlandse taal fundamenteel is bij aanwervingen.

> *"… Als je de taal niet meester bent, heb je een giga probleem" (vertegenwoordiger werkgever)*

Andere arbeidsmarktactoren stelden tijdens het groepsgesprek na hun arbeid op de stadsakker wel vragen over de rol van taal op de arbeidsmarkt. Zij grijpen onder meer hun ervaring op de stadsakker aan om vragen te stellen bij de cruciale rol die gewoonlijk aan de kennis van de Nederlandse taal wordt toegewezen.

> *"Ik heb met 2 Bulgaarse mannen samengewerkt. Zij waren onkruid aan het uitdoen en ik de hoopjes aan het samen vegen en we hebben eigenlijk weinig gecommuniceerd in woorden, maar je voelde direct dat er een klik was. In de zin van diegene die dan de hoopjes kwam opvegen dat was direct de borstel en de kruiwagen erbij. De communicatie kan ook op een andere manier zijn." (werknemersorganisatie)*

> *Als ik bij bedrijven ga en taal moet uitstekend zijn, waarvan ik in de omschrijving van de vacature merk dat er eigenlijk weinig gaat moeten gerapporteerd worden of weinig moet samengewerkt worden vraag ik altijd aan de werkgever van, die taal, kun je dat eigenlijk opsplitsen? Hoeveel moet er gesproken worden, hoeveel moet er taal geschreven worden, hoeveel moet er begrepen worden en in percentages gebruik op een ganse dag. En dan merk je vaak dat het voor een werkgever ook vaak het gemak is om te zeggen van kijk, ik wil eigenlijk iemand die perfect Nederlands kan. Maar als je dan gaat kijken naar de job, vaak krijg je ook een rondleiding, dan zie je dat de taal eigenlijk belangrijk is om de orders te begrijpen die 's morgens gegeven worden en eigenlijk dan de ganse dag dezelfde handelingen moeten gedaan worden. Dan denk je van: misschien moeten we ook werkgevers een beetje gaan opvoeden in hoeveel taal, hoeveel taalgebruik is er nodig op hun werk? (bemiddelaar)*

2.2 Sociale contacten tijdens het werk

Hoewel taaldiversiteit het functioneren op de Site niet verhinderde tijdens de ontmoeting, bepaalde het wel sterk de mogelijkheid om contacten te leggen en elkaar te ontmoeten.

> *"Ik heb samengewerkt met drie dames die, die mij onmiddellijk hebben afgetraind […] Maar de gesprekken zijn wel moeizaam, he. Over de kinderen en zo ook, je bent eigenlijk snel uitgepraat. Als je niet dieper kunt communiceren" (vertegenwoordiger werkgever)*

De ervaring dat er niet 'gebabbeld' kon worden tijdens het werk leek wel een probleem te zijn geweest tijdens de korte periode waarin samengewerkt werd met actieve buurtbewoners op de stadsakker. Dit suggereert op zijn minst dat gesprekken over de persoonlijke levenssfeer die niet direct functioneel zijn voor het werk op de stadsakker kunnen bijdragen tot solidariteit in superdiversiteit.

Tijd en ruimte voor dergelijke sociale contacten die ook het samenwerken kunnen faciliteren, zijn niet altijd mogelijk op de arbeidsmarkt. Ook de werkgever stelt dit vast in het groepsgesprek naar aanleiding van de dynamiek die hij op de stadsakker observeert.

> *"Ik hoor ook bij heel veel mensen (actieve buurtbewoners) in de filmpjes deze morgen dat die sociale dimensie toch heel belangrijk is, het intermenselijke contact enzovoort. En in de echte, of de andere economische wereld, als ik zo mag zeggen, zijn er bijvoorbeeld veel mannen en vrouwen die aan de kassa werken. Ze doen wat korte uitwisselingen met hun collega's maar ze zijn ook bezig met een andere agenda. En het werk zelf is niet altijd de plaats waar heel veel tijd is voor gewoon eens wat te praten en elkaar te versterken. Wij maken daar misschien soms te weinig tijd voor in de bedrijfssfeer en we weten ook dat dat belangrijk is. Je moet in bedrijfssfeer tijd maken voor... Daar zit ook een grote kloof tussen de filmpjes (cfr. actieve buurtbewoners op de Site aan het woord en in beeld) en de werkvloer." (werkgever)*

Tijdens de vele observaties voorafgaand aan de ontmoeting op de stadsakker werd al duidelijk dat net ook sociale contacten de bewoners in staat stellen om actief te zijn op de stadsakker.

> *"Ik had vrienden die hier al werkten en via hen ben ik dat hier te weten gekomen. Toen ik hier kwam dacht ik, 'dit is het paradijs'. En ik kom hier zo heel graag, ik doe ook barbecue met mijn vrienden. Ik vind dat hier echt super qua ontspanning, voor mijn kleinkind, allemaal supergoed. Je kunt hier ook, ze mogen ook al het werk aan mij geven, ik kan dat allemaal in orde brengen, die tuintjes, ik doe dat heel graag." (actieve buurtbewoner)*

De stadsakker, een plaats waar sociale contacten mogelijk zijn en het werk zelfs ondersteunen, contrasteert sterk met de arbeidsmarkt als een plaats waar "druk" heerst.

> *"Het verschil tussen de geborgenheid en veiligheid die gecreëerd kan worden in een buurt (cocon) en de vaak hardere realiteit op de werkplek, de arbeidsmarkt (boze buitenwereld) bepaalt allicht mee de discrepantie tussen sociaal actieve burgers in het kader van buurtzorg en het label "inactiveerbaar" ikv de arbeidsmarkt." (gesprek met Francisca Vandekerkhove, GSIW – Jobkanaal, 22/05/2015).*

2.3 Arbeid vanuit verschillende waarden bekeken

De waarden en normen die werkgevers op de arbeidsmarkt enerzijds en cultureel diverse buurtbewoners op de stadsakker anderzijds aan werk toeschrijven verschillen sterk: van tewerkstelling als bijdrage tot productiviteit die enkel zinvol is als ze rendabel is voor de werkgever tot arbeid als zinvolle en sociale activiteit, waarvan de waarde mee bepaald wordt door wie werkt zelf. Die verschillen in waarden en normen met betrekking tot tewerkstelling en arbeid bepalen mee de ongelijke toegang tot de arbeidsmarkt. Op de arbeidsmarkt dringt ondertussen ook een ander waardenkader door, dat van maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO), een waardenkader die mogelijkheden inhoudt om meer solidair te zijn met cultureel diverse werkzoekenden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.

In de documentaire tonen de bewoners zich op een heel andere manier dan niet-bemiddelbaar of -activeerbaar. Ze zijn kritisch-reflexieve actoren in relatie tot arbeid en arbeidsomstandigheden. Hun ervaring met vorige werkplaatsen zet hen aan tot nadenken over hun plaats op de arbeidsmarkt, de drempels die ze daar ondervonden en over een mogelijks andere organisatie van deze arbeidsmarkt.

> *Interviewer: Is er een verschil tussen hier werken en in de supermarkt?*
>
> *Bewoonster: Dat is niet gelijk. Daar is het de hele tijd binnen. Volle dag aan kassa. Het is eigenlijk moeilijk. Je beseft dat niet tot je daar begint te werken. Soms in de spitsuren, moet je blijven werken. Soms moeilijk om naar de wc te gaan of eten. Pauze krijgen, dat mag niet als er mensen komen, want dan staat er zo een file, dat gaat niet. […] Misschien kan je bepaalde dagen als het, bijvoorbeeld op vrijdag zijn er veel mensen, zaterdag, jij kan nieuwe mensen aannemen en op die manier dat oplossen. (actieve bewoner)*

"Ik heb geregeld jobs gehad in die periode ja, maar natuurlijk hou je die ook niet lang vol. En dat waren altijd ook dezelfde jobs. Ik heb een C-rijbewijs. Dat waren altijd jobs als verhuizer of drankcentrale of dat soort dingen. Hard werk en leuk voor een korte tijd, maar ik plafonneerde daar altijd snel in. Dat is niet echt een uitdaging en dat steekt mij rap tegen…. Een uitdaging is iets waar dat ik in kan doorgroeien, iets waar dat ik echt het gevoel heb dat ik mij nuttig in kan maken. Ge zijt wel moe na zo'n dag verhuizen of vaten ronddragen, maar goh ja, een afgerichte gorilla kan dat ook bij wijze van spreken. Dat zegt mij niet zo super veel." (actieve buurtbewoner)

Actieve buurtbewoners vinden op de Site naast een bescheiden inkomen in Torekes ook mogelijkheden om 'zinvol, betekenisvol en gewaardeerd bezig te zijn'.

"Ge komt naar hier (de Site) vrijwillig hé. Ge moet niet tonen van, ge moet niet naar hier komen als verplichting. Maar ja ik doe het niet zozeer voor die Torekes, ik die het gewoon om bezig te zijn en dat is 't." (actieve buurtbewoner)

"Minder centen is geen probleem, maar ik heb hier (op de stadsakker) meer leven. In de metaalfabriek verdien je meer, maar daar is ook de stoof, het lawaai, alles. Minder leven. Beter hier (de stadsakker) buiten werken. Beter werken, meer leven, denk ik hé. (actieve buurtbewoner).

"Mensen willen vooral trots zijn op wat ze doen en ik kan mij inbeelden, mocht ik bij de Volvo werken aan de band, ja bon, wat is, wat is mijn band met die band? Ik weet niet of je het gezien hebt in het filmpje... In het filmpje, de vrouw uit Kazachstan die zegt letterlijk van ik heb dat plantje of dat zaadje hier in de grond gestoken en ik heb het zien groot worden en dat ... dat maakt mij fier, dat maakt mij trots." (opbouwwerker)

Uit het voorafgaand retrospectieve case-onderzoek bleek al het belang van onderhandelbaarheid bij de ontwikkelen van een plaats en ruimte waarin ook kwetsbare buurtbewoners actief kunnen zijn. Binnen de contouren van het Torekes-project kunnen de buurtbewoners in grote mate mee bepalen hoeveel tijd ze besteden aan buurtzorg, welke taken ze opnemen, welke relaties ze leggen en welke betekenis ze geven aan hun inzet.

Osman, Emil en Arwa zijn het zeil op de serre aan het trekken. Ze spreken elkaar continu aan met 'collega'. Er is een bijna continue bespreking van hoe ze het gaan aanpakken, de serre wordt echt met vallen en opstaan gezet. Lieve lacht, ik zeg dat dit het charmante is van dergelijke projecten. Marie Paul lacht dat ze beter zouden samenzitten aan een tafel vooraleer ze verder werken. (observatie)

Er lijkt niet zo veel werk te zijn vandaag. We gaan kruid trekken uit de zandbak achteraan. Marie Paul geef het al redelijk vlug op, het zijn penen, dit is nutteloos werk. Ook Julia heeft het er niet makkelijk mee. Dit is dagbesteding maar op een niet leuke manier. De vrouwen organiseren zelf een pauze. (observatie)

Zo'n onderhandelingsruimte vinden en vonden actieve buurtbewoners niet (altijd) terug op de arbeidsmarkt. Daar heerst vaak een formele verhouding en taakomschrijving op basis van vooraf vastgelegde functiebeschrijvingen.

Sommige mensen beschouwen de winkel (grootwarenhuis waar respondent gewerkt heeft) als 'eigen'. Maar dat zijn meestal de bazen. Ze zeggen dan: ik heb, in plaats van wij hebben, dat in de winkel daar staan…. Jonge mensen die komen werken in de winkel gaan weg. Ze werken daar een tijdje en gaan weg. Omdat het te zwaar is. Je krijgt iets en je geeft iets. In de winkel geef je te veel en krijg je te weinig. Geen balans. (actieve buurtbewoner)

Opbouwwerkers organiseren die onderhandelingsruimte ook bewust op de Site.

"Soms zeggen een aantal tuiniers: de patron komt eraan. En dat reageer ik meteen: mensen ik ben niet de patron, wij zijn dat allemaal. Uiteindelijk zijn de vrijwilligers die meewerken allemaal patrons hier. … Oké, ik geef wel een verdeling van de taken, maar zij hebben soms meer kennis dan ons. Iedere vorm van kennis zorgt er voor dat dit één geheel wordt. (opbouwwerker)

In die onderhandelbaarheid schuilt allicht ook een hefboom om anders te kijken naar de arbeidsmarkt en de organisatie van arbeid.

"Misschien moeten de afspraken binnen de fabriek gewoon een beetje bijgestuurd worden. Dat kan misschien door het personeel zelf ook een aantal richtlijnen te laten geven. Dat werknemers gemakkelijker naar de werkgever kunnen stappen en naar de dienstcheffen zodat er samenspraak kan zijn. Momenteel gebeurt dat een beetje eenzijdig." (opbouwwerker)

Is meer autonomie voor het zelf invullen van het takenpakket mogelijk op de reguliere arbeidsmarkt? Ik denk dat dat perfect mogelijk is, maar dan gaan we naar een totaal andere structuur moeten gaan wat werk betreft. De invulling van werk, de invulling van arbeid. Ik denk dat het mogelijk is, mits inspanning. En mits dat men dat op een andere manier gaat bekijken. … Het is een hemelsbreed verschil als flexibiliteit gevraagd wordt van de werknemer als je voelt dat die er ook is aan de kant van de werkgever. (werknemersorganisatie)

In hun ervaringen met toeleiding naar en tewerkstelling op de arbeidsmarkt zien actieve buurtbewoners zich geconfronteerd met andere waarden en normen. Productiviteit en efficiëntie enerzijds en individuele verantwoordelijkheid anderzijds staan centraal op de arbeidsmarkt. Die

waarden en normen zijn doorslaggevend voor hun kansen op werk. Op de arbeidsmarkt is het moeilijk om solidair te zijn met wie niet voldoet aan de productiviteitsstandaarden. Een waardenkader dat overwegend gebaseerd is op productiviteit sluit degenen uit die onvoldoende productief worden geacht. Actieve buurtbewoners vinden anderzijds voldoening in het verrichten van zinvolle 'arbeid' op de Site. De mogelijkheid om zich in deze vorm van arbeid te engageren, laat hen toe om zich als actieve burgers te presenteren.

2.4 Tussen integratie en transformatie

In het heersend arbeidsmarktsysteem maakt men een onderscheid tussen de vraagzijde (vacatures, jobs, werkgevers) en de aanbodszijde (werkzoekenden, werknemers). Dit is gangbaar vakjargon op de reguliere arbeidsmarkt. De opbouwwerkers draaiden deze logica van meet af aan om:

> *'De vraag naar degelijk werk is groot bij de buurtbewoners. Dus dan moeten we de boel eigenlijk omdraaien: werkgevers (hier dan de aanbodzijde) creëren een aanbod dat aantrekkelijk is voor kwetsbare mensen (hier dan de vraagzijde)'.*

Tijdens het hele verloop van het actie-onderzoek opereerden we (alle betrokkenen: onderzoekers, opbouwwerkers, actieve bewoners, cineasten en spelers op de arbeidsmarkt) zelf voortdurend op het spanningsveld tussen integratie op de heersende arbeidsmarkt en transformatie van de wijze waarop we arbeid denken en organiseren. Naar aanleiding van concrete aangrijpingspunten uit de dynamiek op de stadsakker beklemtoonden verschillende betrokkenen de ene keer het integrerend potentieel van de stadsakker en een andere keer het transformatieve potentieel. Eén van de bemiddelaars op bezoek op de stadsakker illustreert in de documentaire het pendelen tussen beide polen van dit spanningsveld met twee uiteenlopende stellingen.

> *"Het initiatief hier is initieel niet opgestart als een tewerkstellingsinitiatief he, het is een buurtinitiatief die de mensen uit de buurt zingeving wil geven, elkaar leren kennen. Het is eerder een sociaal project dan een tewerkstellingsproject, maar het kan er wel een mooie worden natuurlijk. In die zin hoor ik heel graag dat het spoor werk opgenomen wordt in de toekomstvisie van de komende jaren want het is via alle instrumenten die hier al opgesomd zijn: job coaching, je hebt opleidingsmogelijkheden op de werkvloer, je hebt financiële stimuli voor werkgevers, je hebt initiatieven zoals deze die kunnen helpen om deze mensen te laten doorstromen naar het reguliere circuit." (bemiddelaar)*

Later in het groepsgesprek zegt diezelfde bemiddelaar:

> *"Of dat die (actieve buurtbewoners) natuurlijk altijd allemaal onmiddellijk geschikt zijn om mentaal in het harde reguliere circuit terecht te komen, dat vermoed ik van niet. Voor sommigen zal dat wel zo zijn, voor anderen gaat het een beetje tijd vragen. Ik denk ook dat wij de opdracht hebben om het reguliere circuit er ook van te overtuigen om wendbaar te zijn en innovatief te zijn zodat met dat, dat mensen die dan zogenaamd in het plaatje niet meer willen inpassen, dat zij het plaatje een beetje wijzigen zodanig dat mensen, dat de drempel minder hoog wordt." (bemiddelaar)*

Baseren we ons op transcripties van en beelden uit de documentaire, dan kunnen we niet echt besluiten dat de ontmoeting op de stadsakker onderbrekend werkte voor de betrokken vertegenwoordiger van werknemers en de bemiddelaars. Zij vonden vooral bevestiging voor een 'andere' arbeidsmarkt, met meer tijd en ruimte voor het integreren van precaire groepen werkzoekenden, waar ze in hun belangenstrijd en in hun bemiddelingswerk al langer naar streven. In die zet het potentieel van de stadsakker hen aan het denken en stimuleert het hen om nog meer op zoek te gaan naar een andere arbeidsmarkt. Een zoektocht die de vorm aanneemt van "traag leerproces" waarvoor ze bevestiging zien in het potentieel van de stadsakker.

> *"Er is geen keuze. Als je alleen nog maar de demografische evolutie gaat bekijken, de vergrijzing en ontgroening van de arbeidsmarkt, ja, dan, dan hebben we niet de keuze van zullen we er eens over denken of we vinden dat dat onmogelijk is… Nee, we zullen de plicht hebben, denk ik, ook als ondernemer, om te bekijken welke instrumenten allemaal bestaan om zoveel mogelijk van al die mensen die hier (stadsakker) rondlopen toch een plek te geven in onze arbeidsmarkt." (bemiddelaar)*

De ontmoeting op de stadsakker inspireert wel om verdere stappen te zetten in de vormgeving van een arbeidsmarkt met meer mogelijkheden voor de werkzoekenden die de arbeidsmarktspelers op de stadsakker zelf ontmoet hebben.

> *"Ik ben ervan overtuigd dat de mensen die we vanmorgen aan de slag gezien hebben (actieve buurtbewoners op de stadsakker) een gids nodig hebben zoals Dimitri (opbouwerker). En die werkgevers, die hebben ook een gids nodig. … Er moeten mogelijkheden zijn en middelen, vooral middelen, naar de toekomst toe om actoren op de arbeidsmarkt met elkaar te verbinden. Om initiatieven, innovatieve ideeën samen te brengen met partners, met VDAB, met werkgeversorganisaties. Ik ben ervan overtuigd dat een goed praktisch verhaal helpt. We zouden werkgevers kunnen samenbrengen om hier (op de stadsakker) met de buurtbewoners samen te werken zoals wij dat vanmorgen gedaan hebben en dit samen te bespreken. Werkgevers die dan*

inderdaad kunnen zeggen van kijk, ik heb het zo of zo aangepakt, een alternatieve vorm van rekruteren en selecteren, ik heb daar tijd in gestoken." (bemiddelaar)

"Het zal moeilijk zijn om die personen in onze bedrijven een plaats te geven, ik ga dat niet ontkennen. Misschien moeten er een aantal attitudes bijgeschaafd worden. Anderzijds heeft de wetgever ook voorzien in jobcoaches, mensen die tussen de werknemer en de werkgever kunnen staan, die die werkgever een stuk kunnen ontlasten met die begeleiding. Werkgevers hebben tot vandaag denk ik nog altijd niet echt de weg daar naar gevonden. En dat is jammer. Omdat er een aantal mensen zijn die inderdaad meer begeleiding nodig hebben, er is een grote nood. We zitten nu eenmaal in een complexe samenleving met verschillende mensen, verschillende culturen. We moeten leren samenleven, maar ook leren samen werken." (Sabine Vanhoorebeke, ABVV).

De werkgever die later bij het groepsgesprek aansloot, ziet niet overal en altijd mogelijkheden om werk op maat van buurtbewoners te organiseren.

"Het is moeilijk om mensen te vinden die geschikt zijn. Als je dan aan uw mensen nog een keer zaken moet gaan bijbrengen is dat niet altijd gemakkelijk en zeker niet in kleine structuren. Wij hebben voor Tondelier development NV een kleine structuur. […] We zitten wel in een grotere groep en daar is er misschien ietsje meer draagvlak. Dat er mensen kunnen komen, die, die wat meer steun nodig hebben, maar dan ook in de grote, de grote bedrijfsgroep de mensen altijd in house zijn, die vaste jobs hebben, ook op vaste uren, waar ze eventueel regelmatig kunnen bij gaan als ze problemen hebben. Maar voor veel kleine structuren als ons is dat toch moeilijk. Denk ik." (werkgever)

De vertegenwoordiger van kleine ondernemers vertrok van zijn beeld over de rol en de positie van kleine zelfstandige ondernemers en houdt daar ook na de ontmoeting op de stadsakker aan vast. Hij ziet kleine zelfstandige ondernemers als gedreven individuen die een persoonlijke droom en ambitie willen realiseren. Dat beeld blijft overeind tijdens en na zijn ontmoeting met actieve bewoners. Vanuit dat beeld stelt hij instrumentele vragen: hoe kan je als zelfstandige in de rol van werkgever werknemers zo goed mogelijk inschakelen in het realiseren van die droom?

"Men start eigenlijk een eigen project op vanuit een eigen droom en het moeilijkste wat er is, is om die droom over te brengen naar andere mensen. Ik denk dat dat het moeilijkste is voor de bedrijfsleider zelf."

"Ik spreek nu voor kleine ondernemers. Dat is de wereld die ik ken. Dan, dan zijn er eigenlijk zeer weinig (actieve buurtbewoners) die ik onmiddellijk zie meedraaien. […] Je mag ook niet

verwachten van de doorsnee bedrijfsleider dat die heel zijn winkel gaat omtuinen..." (vertegenwoordiger werkgevers)

Zo situeert hij de verantwoordelijkheid voor het realiseren van meer gelijke kansen op de arbeidsmarkt voor werkzoekenden van zeer diverse afkomst bij die werkzoekenden zelf. Ook na zijn ontmoeting met actieve buurtbewoners blijft hij bij deze positie. In die ontmoeting kwam het onderbrekend potentieel van de stadsakker niet aan bod.

"Een man die zegt van nee, ik moet niet weten van gezag, wel die heeft een giga probleem natuurlijk. … Als je de taal niet meester bent, heb je een giga probleem." (vertegenwoordiger werkgevers)

Concluderend stellen we dat de wijze waarop we het verstorend potentieel bespreekbaar maakten tijdens de ontmoeting op de stadsakker tussen actieve bewoners en arbeidsmarktactoren een engagement aanwakkert in een traag en moeizaam proces waarin de vertegenwoordiger van werknemers en de bemiddelaars al in gevat waren. Dat doet ons besluiten dat het onderbrekend potentieel van stadsakker een betekenisvol onderdeel kan zijn van een veel ruimere maatschappelijke dynamiek wanneer we het onderbrekend potentieel van de stadsakker in verband brengen met andere dynamieken op de arbeidsmarkt. Dynamieken die een gelijkaardige richting uitgaan en waarbij ook andere bronnen van solidariteit aangeboord kunnen worden waaronder strijd en onderhandeling over de heersende waarden en normen op de arbeidsmarkt. Daarenboven duidt dit op het belang van het procesmatige van leren met betrekking tot solidariteit in diversiteit. Eén ontmoeting, één verstorend moment van samenwerking met een diverse groep op de stadsakker is onvoldoende om te leiden tot het herdenken van de visie op arbeid. Indien het moment deel uitmaakt van een breder proces waarbij werkgevers ondersteund worden om na te denken over diversiteit op de werkvloer, kan dit wel een bijdrage leveren.

3. Het scherm als medium voor verdere ontmoeting

In een documentaire kunnen we het transformatieve potentieel van het werk op de stadsakker ontsluiten voor een breder publiek dan de vijf sleutelfiguren uit de arbeidsmarkt in en rondom Gent die er op bezoek waren. Dat bepaalde mee onze keuze om het verstorend potentieel van de stadsakker in een documentaire te verwerken. De documentaire laat Samenlevingsopbouw Gent toe

om na het actieonderzoek nieuwe ontmoetingen te organiseren tussen de actieve bewoners en een publiek, onder meer arbeidsmarktactoren, beleidsverantwoordelijken en opbouwwerkers. Deze keer ontmoetingen die via het scherm verlopen. Gemedieerde ontmoetingen dus, net zoals de eerste ontmoetingen die we in het kader van dit actie-onderzoek organiseerden (zie 1.1 Een ontmoeting die niet echte een ontmoeting was). Aan het eind van dit actie-onderzoek kunnen we terugblikken op twee vertoningen van de documentaire. Eén in Rabot-Blaisanvest zelf (een première) en één vertoning voor een publiek van opbouwwerkers naar aanleiding van een vorming over solidariteit in superdiversiteit.

Uit de reacties die we opvingen naar aanleiding van beide vertoningen leren we het volgende: hoewel de documentaire focust op het onderbrekend potentieel van de activiteit op de stadsakker, wijzen verschillende fragmenten uit de documentaire ook op het integrerend potentieel van de activiteit op de stadsakker. Enkele kijkers verwijzen daarbij onder meer naar de eindgeneriek. Daarin wordt de laatste stappen van de gefilmde bewoners in relatie tot de arbeidsmarkt kort geschetst. Voor een aantal bewoners toont dit een stap in de richting van integratie op de arbeidsmarkt. Enkelen onder hen volgen na het maken van de documentaire een opleiding of zijn tewerkgesteld. Volgens een aantal kijkers suggereert dit het beeld van integratie op de heersende arbeidsmarkt. Ondertussen hebben de onderzoekers in overleg met de cineasten en de opbouwwerkers deze eindgeneriek aangepast. Maar ook uit andere elementen van de bespreking na de vertoning aan opbouwwerkers leren we dat het spanningsveld tussen integratie en transformatie, een spanningsveld waarmee we gedurende de productie van de documentaire voortdurend mee worstelden, ook in de documentaire zelf zichtbaar geworden is.

Niettemin nemen we aan dat de documentaire, het product van dit actie-onderzoek, een onderdeel kan zijn in een veel ruimere maatschappelijke dynamiek. Het vertonen van de documentaire kan een aanleiding zijn om het onderbrekend potentieel van de stadsakker in verband te brengen met andere dynamieken op de arbeidsmarkt. Net zoals bemiddelaars en vertegenwoordiger van werknemers hun ervaring met de ontmoeting op de stadsakker verbonden met andere ervaringen en ontwikkelingen op de arbeidsmarkt zelf. Daartoe kan de vertoning van de documentaire (als een gemedieerde vorm van ontmoeting) best in verband gebracht worden met andere dynamieken op en rond de arbeidsmarkt waarbij naast ontmoeting ook andere bronnen van solidariteit aangeboord worden. Zoals strijd, maar ook onderhandelingen over waarden en normen in relatie tot werk en de arbeidsmarkt en onderhandelingen over de concrete invulling van taken (wederzijdse afhankelijkheid) in arbeidsorganisaties.

Uit case-onderzoek binnen het domein werk leerden we al dat solidariteit (of collegialiteit) in diversiteit op de werkvloer zich niet noodzakelijk doorzet in de sfeer van leren, vrije tijd of wonen. Ook omgekeerd merken we nu dat solidariteit in diversiteit in een buurtgemeenschap zoals op de stadsakker in Rabot-Blaisanvest zich niet vanzelf laat vertalen naar solidariteit in diversiteit op de arbeidsmarkt. Tijdens de loop van het actie-onderzoek zijn we er samen met de opbouwwerkers niet in geslaagd om vlot door te dringen tot de arbeidsmarkt. Het leggen van contacten en werven van sleutelfiguren liep moeizaam. De banden aanhalen met bemiddelaars en vertegenwoordigers van werknemers lukte nog redelijk. Doordringen tot werkgevers en een gesprek met hen voeren liep moeizamer. Alleen al een afspraak maken was niet vanzelfsprekend. De leefwereld en bijhorende logica's van waaruit opbouwwerkers en sociaal onderzoekers enerzijds en werkgevers anderzijds denken en handelen verschillen van elkaar. Om tot een echte discussie te komen over het transformatief potentieel van de stadsakker kunnen professionals die snel de brug kunnen slaan tussen beide levenssferen allicht een verschil maken. De keuze van Samenlevingsopbouw Gent om onder meer met de documentaire uit dit actie-onderzoek sterker door te dringen in de sfeer van werken, kunnen we daarom alleen maar onderschrijven. Organisaties en professionals die daarbij een brug kunnen slaan tussen de logica van het opbouwwerk en de logica van de arbeidsmarkt kunnen daarbij een belangrijke rol spelen. In het Gentse zijn er zeker zo'n organisaties en professionals actief. We denken bijvoorbeeld aan Gent, stad in Werking (GSIW). De weg naar die organisaties en professionals is onder meer door toedoen van dit actie-onderzoek geopend.

Besluit

Uit dit actie-onderzoek leerden we dat de manier waarop ontmoeting tussen actieve bewoners en arbeidsmarktactoren verloopt en georganiseerd wordt, bepalend is om daadwerkelijk een onderbrekende dynamiek in te luiden en kritische reflectie over de organisatie van en de visie op arbeid uit te lokken. Daarenboven leerden we dat ontmoeting daartoe geen voldoende voorwaarde is. Naast ontmoeting blijken ook andere bronnen van solidariteit en meer nog de mate waarin daarover kan onderhandeld worden van belang te zijn.

Vooral de meest directe ontmoetingen tussen actieve bewoners en sleutelfiguren op de arbeidsmarkt brachten die sleutelfiguren gedeeltelijk uit hun comfortzone. Dat leidde bij enkelen onder hen tot het stellen van lastige vragen.

De plaats en het moment van die directe ontmoeting liet hen echter niet toe om daar ook consequenties aan te verbinden die verder strekken en achteraf ook zichtbaar een invloed hebben op andere plaatsen zoals de arbeidsorganisaties van die sleutelfiguren zelf. Dat doet ons besluiten dat naast zo'n ontmoeting op de stadsakker nood is aan andere bronnen van solidariteit op andere plaatsen om de gangbare praktijken op de arbeidsmarkt te onderbreken en subjectiverend leren bij sleutelfiguren op de arbeidsmarkt verder te stimuleren.

Om zo'n impact te realiseren zien we op basis van onze bevindingen nood aan breder proces met diverse initiatieven op meer plaatsen en op meer momenten waarbij ook andere bronnen van solidariteit aangeboord worden.

Metareflectie

Op het spanningsveld tussen integratie en transformatie

Spanning tussen een transformatieve of een integrerende kijk op arbeid kwam voortdurend boven drijven tijdens het scenario-overleg tussen onderzoekers, opbouwwerkers en cineasten. In de vele verhalen, beelden en data die we verzamelden zitten ook voorbeelden van het integrerend potentieel van de stadsakker. Die dynamiek stimuleert ook een aantal bewoners om hun leven (terug) in handen te nemen. De stadsakker biedt hen een springplank op weg naar integratie in de samenleving en een plaats op de arbeidsmarkt.

> *"Dat is iemand die we zijn tegengekomen door dat wij daar gaan werken. Dat was een dakloos, iemand die met zijn grote rugzak ons kwam vragen: wat zijn jullie aan het doen? We waren toen bezig met de heraanleg van een buurtparkje aan de andere kant van de wijk en die is gewoon meegegaan, die vulde de groep aan, die verdiende zijn torentjes. Door het contact dat we met hem kregen konden we een dienstverlening aangaan en zijn papierberg in orde maken, want die man had geen paspoort. En hoe komt dat? Omdat hij geen geld had om een foto te laten trekken voor op dat paspoort. Ja, bon dan neem je de dingen in handen, dan doe ik daar iets mee, dan zorg ik op een bepaald moment dat die een dak boven zijn hoofd heeft en dan inschakelen in het traject van artikel 60 om bij ons te komen werken op de Site als collega. En die man, die doet nu zijn VDAB-opleiding als opvoeder dus ik bedoel maar dit soort projecten kan echt wel een verschil betekenen voor een aantal doelgroepen, het kan een opstap zijn om te klimmen op die ladder." (opbouwwerker)*

Telkens we dergelijke verhalen tegenkwamen was de verleiding groot om ze centraal te stellen in de documentaire. Tot op het einde van het actie-onderzoek speelde die spanning in de keuzes die we maakten om deze beelden wel of niet op te nemen in de documentaire. Daarbij moesten we ook meermaals expliciet onze focus op dat transformatief potentieel richtten, zoals blijkt uit onderstaand extract uit de verslaggeving van dat scenario-overleg.

> *1. het is geen voorstelling van de Torekes*
>
> *2. het is geen overzicht van alle mogelijke manieren waarop werk aan bod komt in de Torekes en de op de stadsakker.*
>
> *3. het is geen poging om Torekes en de stadsakker te waarderen als een alternatieve wijze van toeleiding naar werk (werk dan zoals het nu vandaag overwegend gezien en georganiseerd wordt*

op de arbeidsmarkt)

Die drie invalshoeken zijn legitiem en kunnen we ongetwijfeld ook uitwerken op basis van het rijke materiaal dat we verzamelden. Maar het is niet onze hoofdfocus noch ons opzet. Die drie invalshoeken komen bij momenten nu nog te veel op de voorgrond.

4. Wat we wel willen tonen is wat zich afspeelt op de stadsakker (met Torekes als belangrijk kader en stimulans) en verstorend werkt (kan werken) ten aanzien van de gangbare visie op en organisatie van arbeid in onze samenleving.

Niet alles wat we zien, observeren, horen in interviews in het kader van de stadsakker is even relevant vanuit deze focus. We moeten selectief zijn in de documentaire. (Extract uit de verslaggeving van het scenario-overleg)

Ook voor de cineasten die sterk vanuit een perspectief van "human interest" werken, was het niet altijd vanzelfsprekend om de focus op het verstorend potentieel te houden. Bij hen sprongen de verhalen van individuele actieve bewoners die zich via de dynamiek op de Site wisten op te werken sterk in het oog. Een eenzijdige focus op het verstorend potentieel gaf hen het gevoel betrokken te worden in een *"politiek-wetenschappelijk pamflet*", terwijl zij er vooral op uit waren om de vele verschillende verhalen op de Site in beeld te brengen.

Enerzijds wordt het moeilijker om een voor ieder aanvaardbaar verhaal te komen, anderzijds vind ik het heel boeiend om te zien hoe we met z'n allen, eerlijk en gelijk (zoals eigenlijk de werking op De Site zich voordoet!) naar de perfectie streven. Het verstorend potentieel van het Torekes strekt zich uit tot montage-land! (cineast)

Bij de eindevaluatie van het actie-onderzoek identificeerden we een aantal elementen die het moeilijk maakten om eenduidig op het transformatief potentieel te focussen en waardoor we steeds opnieuw leken te pendelen tussen integratie en transformatie.

- Individuen aanpassen is makkelijker dan het systeem aanpassen. Dat laatste is een traag en moeilijk proces dat op vele plaatsen tegelijkertijd moet plaatsvinden. Daardoor riskeren we onze aandacht te verleggen van een als "ongrijpbaar" ervaren systeem naar concrete individuen waarmee we in interactie treden.
- Het spanningsveld integratie en transformatie moeten we ook vanuit het perspectief van Individuen bekijken. Een actieve buurtbewoner die zich individueel verbetert, is dat integratie, aanpassing, affirmatie? Op de Site grijpen verschillende actieve buurtbewoners kansen die ze daarvoor niet konden grijpen.

- In de documentaire moeten we wel duidelijk zijn ten aanzien van het publiek van werkgevers: we willen niet tonen hoe individuen ondanks beperkte kansen, toch kansen grijpen (mits duwtje in de rug in het kader van de Torekes bijvoorbeeld) maar wel tonen hoe buurtbewoners in specifieke omstandigheden actief zijn. Daarmee roepen we de vraag op hoe die specifieke omstandigheden ook op andere plaatsen (zoals de arbeidsmarkt) aandacht kunnen krijgen.
- Het spanningsveld tussen affirmatie en transformatie is een moeilijk spanningsveld. Voor opbouwwerkers is het ethisch en deontologisch moeilijk te verantwoorden om het integrerend potentieel van de stadsakker niet te benutten in relatie tot bewoners die op zo'n basis kansen kunnen opnemen. Bijgevolg is en blijft het ook relevant en waardevol om dat potentieel zichtbaar te maken.

Gevoelige taalkwesties kunnen we niet uit de weg gaan

Aan taal en de diversiteit in talen schonken we als onderzoekers bij aanvang van het actie-onderzoek geen aandacht. In onze ogen vormde taaldiversiteit hooguit een praktische drempel die met wat creativiteit snel overwonnen kan worden. Niet de moeite om bij de opzet van het actieonderzoek speciale aandacht aan te schenken. Meer nog, hoe meer aandacht we daar vooraf aan schenken, hoe meer we ook de ideologisch en cultuurgeladen waarde die culturele gemeenschappen aan hun taal geven in de focus plaatsen. Zo dachten we. En wij wilden het vooral over leren en transformeren hebben.

Maar in de loop van het actieonderzoek en tijdens het scenario-overleg konden we er niet onderuit: taaldiversiteit en meertaligheid vormt zowel op de stadsakker als op de arbeidsmarkt een belangrijke kwestie en dat op uiteenlopende manieren (zie onder meer 2.1 Taaldiversiteit). In de aanloop van het actie-onderzoek zagen we dat als onderzoekers niet onder ogen, onder meer uit vrees om daarmee de waarden geladen discussies over taal als extra complexiteit in het actie-onderzoek binnen te brengen. Achteraf stelden we evenwel vast hoe taaldiversiteit op zeer verschillende en uiteenlopende manieren aan de orde is in de (solidariteits)praktijken op de stadsakker en op de arbeidsmarkt en ook zeer specifieke mogelijkheden inhoudt om solidariteit in diversiteit te ontwikkelen.

Meerwaarde van actie-onderzoek

Wat is nu de betekenis en meerwaarde geweest van dit actie-onderzoek voor de verschillende betrokkenen?

Voor de onderzoekers was het bij aanvang niet zo duidelijk in welke mate het eigenaarschap van het actie-onderzoek gedeeld werd tussen onderzoekers en opbouwwerkers. Vooral in stap 1, waarin we een gemeenschappelijke probleemstelling en referentiekader ontwikkelden, een stap die toch behoorlijk wat tijd in beslag nam, vroegen wij ons meermaals af of we niet te sturend waren, niet te weinig ruimte lieten voor opbouwwerkers om sterker te wegen op de ontwikkeling van een gemeenschappelijke probleemstelling en referentiekader. Anderzijds keken opbouwwerkers in die fase soms ook expliciet onze richting uit. Bij het nemen van een belangrijke beslissing in het actie-onderzoek lieten ze verstaan dat het 'ons' onderzoek is.

Eens de probleemstelling geëxpliciteerd was en de keuze voor het maken van een documentaire gemaakt was, kwamen de opbouwwerkers ook meer in het verhaal van dit actie-onderzoek.

> *"Voor ons werd het echt actie-onderzoek op het moment dat de documentaire in een eerste versie op tafel lag, dat er een concreet en niet in analytische termen uitgedrukte analyse op tafel lag."*

Aan het eind van het actie-onderzoek lijkt de zorg van ons als onderzoekers om bij de aanvang van het actie-onderzoek te weinig ruimte te laten voor een beslissende inbreng van opbouwwerkers in hoofde van die opbouwwerkers niet terecht.

> *"Actie-onderzoek biedt andere mogelijkheden tot samenwerken tussen opbouwwerkers en onderzoekers. We zijn van meet af aan samen gelopen, vanaf het spoor Ledeberg tot aan de eindmontage van de documentaire. We bepaalden samen waar de focus moest liggen en in welke vorm we de actie zouden uitwerken. Dat is een heel andere verhouding tot onderzoekers dan gewoonlijk. Meer klassiek is dat een onderzoeker van buitenaf komt vragen of hij/zij interviews mag komen afnemen op de Site en dat vanuit een eigen agenda. Dit onderzoek was ook van ons." (opbouwwerkers)*

Achteraf, naar aanleiding van een eindevaluatie, expliciteerden de opbouwwerkers de specifieke meerwaarde die ze in zo'n samenwerking zien:

> *"Actie-onderzoek geeft taal - en in het geval van de Torekes ook letterlijk beeld - aan processen en praktijken op een manier waar we in de praktijk vaak niet toe komen. Dat leidt tot een beter begrip van onze eigen praktijk. Als opbouwwerkers zijn we doorgaans met te veel bezig om ook nog op zo'n grondige manier te kunnen reflecteren over onze eigen praktijk." (opbouwwerker)*

De manier waarop opbouwwerkers enerzijds en onderzoekers anderzijds hun tijd besteden en inzetten is in ogen van opbouwwerkers verschillend.

> *"Een onderzoeker* (cfr. veldwerk op de Site) *gaat verder in op individuele levensverhalen dan wij opbouwwerkers dat kunnen. Als opbouwwerkers zien we steeds nieuwe mensen instromen. Onze aandacht gaat daar in grote mate naar toe. Als een onderzoeker op de Site meewerkt, maakt zij verhalen van buurtbewoners los." (opbouwwerker)*

Nochtans leerden wij als onderzoekers net uit de aanpak van opbouwwerkers hoe we best zo'n levensverhalen konden los maken. Aanvankelijk vertrokken we daarbij van een lineaire en vooraf gestructureerde planningslogica. We ontwikkelden leidraden voor semigestructureerde biografische interviews, maar leerden al gauw dat meewerken en samen aan de praat raken veel rijkere verhalen opleverde. We kozen daarbij al doende veel meer voor een iteratief zoekproces dan wel voor een lineair planmatige aanpak. Zo'n iteratieve benadering sluit goed aan bij de wijze waarop de opbouwwerkers aan de slag zijn op de Site. Tegelijkertijd is zo'n aanpak veeleisend ten aanzien van de onderzoekers. Het onderscheid tussen onderzoeker en opbouwwerker vervaagt. Nochtans hebben onderzoekers andere doelen dan opbouwwerkers. Onderzoek vergt systematiek en analyse. Dat houdt onvermijdelijk ook een zekere afstand in ten aanzien van wat je onderzoekt. Zo'n afstand was niet altijd makkelijk te verzoenen met de sociale betrokkenheid die we als onderzoekers ontwikkelden met buurtbewoners, opbouwwerkers en cineasten.

Naast opbouwwerkers en onderzoekers waren ook nog cineasten betrokken bij dit actie-onderzoek. Hun rol was niet alleen bepalend voor het beeld- en klankproduct. Als documentairemakers met een 'human intrest' benadering toonden ze ook verregaande interesse in de levensverhalen, de praktijken en het actie-onderzoek op de stadsakker. Op bepaalde momenten waren zij mede-onderzoekers. Zeker in het kader van het scenario-overleg, maar ook als waarnemers tijdens de vele uren dat ze met microfoon en camera op de Site toefden. Het perspectief van human interest valt niet direct samen met het wetenschappelijk perspectief van DieGem, maar daagde ons als onderzoekers wel geregeld uit. Zeker in de vele discussies over en de vele keuzes die we voortdurend maakten op het spanningsveld transformatie – integratie. De cineasten dwongen ons om onze positie op dat spanningsveld steeds opnieuw en steeds scherper te formuleren. Zij waren het ook die de uiteenlopende rol van taal en taaldiversiteit op verschillende momenten in onze aandacht plaatsten.

Bibliografie

Geanalyseerde documenten

'Dit is werkbaar werk volgens N-VA' in De Morgen van 5 juni 2015: http://www.demorgen.be/binnenland/dit-is-werkbaar-werk-volgens-n-va-bab24315/uN7EJ/

'Werknemer moet baas worden (over eigen loopbaan)' in De Standaard van 5 juni 2015: http://www.standaard.be/cnt/dmf20150604_01715194?shareId=0d9153f3fa39f1318fa6dc6d728c7e9f2e1390cfe260e0d738152e979872964f2870ef4532160ca1a5e4f49104f5e7744122bb405ac02b52cddfd1a2c47ae5fa

'Passende dienstbetrekking: de wet die (bijna) niemand wil' in De Morgen van 5 juni 2015: http://www.demorgen.be/binnenland/passende-dienstbetrekking-de-wet-die-bijna-niemand-wil-b25bb129/upz6W/

'Verplicht een job zoeken werkt niet' in De Morgen van 5 juni 2015: http://www.demorgen.be/plus/verplicht-een-job-zoeken-werkt-niet-b-1433461262638/1mUccT/

Toolkit 'Werken aan werkbaar werk': http://www.serv.be/nl/werkbaarwerk

Berghmans, E. (2015). Lingeriebedrijf Van de Velde zet volop in verrijking van jobs. Je moet mensen durven te vertrouwen, zelfs op het naïeve af. *De Standaard*. 24 september 2015.

Academische referenties

Depraetere, A.; Van Bouchaute, B.; Vandenabeele, J. & Oosterlynck, S. (2014). Rapport retrospectieve case study: complementaire munt de Torekes in Rabot-Blaisantvest, Gent. Te raadplegen op http://www.solidariteitdiversiteit.be/uploads/docs/cases/torekesdef.pdf

Depraetere, A. & Van Bouchaute, B. (2015). De Torekes als alternatief waarderingssysteem in een superdiverse buurt. *Frank, 13*, 4-7.

De Filippis (2014). *Unmaking Goliath.* Community control in the face of global capital. New York: Routledge.

Neefs, B. & Herremans, W. (2015). Werkzaamheid migranten: duidelijke progressie, maar kloof blijft groot. *Arbeidsmarktflits 23 maart 2015.* Leuven: Steunpunt WSE.

Van Bouchaute, B.; Depraetere, A.; Oosterlynck, S. & Schuermans, N. (2014). Solidariteit in superdiversiteit: het transformatief potentieel van een complementaire munt in een superdiverse wijk. In G. Verschraegen, C. de Olde, S. Oosterlynck, F. Vandermoere & D. Dierckx (Eds.), *Over gevestigden en buitenstaander* (pp. 81-104). Antwerpen: Acco.

Van Gramberen, M. (2015). De arbeid van de toekomst. Werk van betekenis. *Sampol*. nr. 4, p. 22-25.

Vansteenkiste, S. & Herremans, W. (2015). An examination of the flexibility demands towards the unemployed. *WSE Report.* nr. 2. Leuven: Steunpunt WSE.

Opinie

Debruyne, P.; Jans, M. & Oosterlynck, S. (2016). Diversiteit op de werkvloer: competenties en goede wil zullen niet volstaan. Verschenen op 25/1/2016 in de Standaard, te raadplegen op http://www.demorgen.be/opinie/diversiteit-op-werkvloer-competenties-en-goede-wil-zullen-niet-volstaan-bedb2c79/