DieGem
Diversiteit & Gemeenschapsvorming

Rapport retrospectieve case study

vzw SPIT Leuven

Onderzoeker: Ruth Segers, KULeuven

Promotor: Frank Moulaert, KULeuven

DieGem working paper

September 2015

www.solidariteitdiversiteit.be

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

Inhoudstafel

INHOUDSTAFEL 2

1. INLEIDING 3

2. SITUERING: VZW SPIT TE HEVERLEE 6

3. DIVERSITEIT IN DE SPIT HORECAOPLEIDING GROEP 9

4. INTERPERSOONLIJKE PRAKTIJKEN VAN SOLIDARITEIT 14

5. BURGERSCHAPSPRAKTIJKEN 20

6. BRONNEN VAN SOLIDARITEIT 21

6.1. Interdependentie 21

6.2. Gedeelde waarden en normen 23

6.3. Ontmoeting 25

7. PLAATS 27

8. LEERPROCESSEN 33

9. SOLIDARITEIT IN SPANNINGSVELDEN 36

9.1 Universalisme –particularisme 36

9.2. Onderhandelbaar – (niet)onderhandelbaar 41

9.3. Integratie - transformatie 43

9.4. Afstand-nabijheid 46

10. CONCLUSIE 47

1. 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, enz. 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 case studies op. Dit rapport vat de resultaten van één van die case studies samen: Spit VZW in Leuven.

In dit rapport beschrijven we volgens de DieGem hypothese hoe het team van de Horecaopleiding van vzw SPIT omgaat met culturele diversiteit. De specifieke keuze voor de werkvloer van de Horecaopleiding kwam er na een rondleiding met de directeur door het bedrijf. Om interpersoonlijke praktijken van solidariteit op de werkvloer te ontdekken was het aangewezen om een afdeling te kiezen die ook als groep samenwerkt en dan nog liefst in een begrensde omgeving, om zoveel mogelijk overzicht te houden op de interacties. Al gauw viel de beslissing om de Horecagroep te volgen omdat de etnische diversiteit hier zeer hoog ligt. De overige werknemers, onder andere diegenen die werken bij vzw SPIT Tewerkstelling, opereren voornamelijk in zeer kleine groepen en verspreid over een grote ruimte.



Figuur 1: Inrijlaan van de sociaal-economische bedrijfssite, Heverlee, met vooraan vzw SPIT en achterin vzw Werken en Wonen en vzw Velo.

Het team van de Horecaopleiding is verantwoordelijk voor de dagelijkse bereiding van de lunch voor de hele bedrijfssite. De kern van dit team bestaat uit drie werkleiders en een 15-tal arbeiders. Hiërarchisch gezien maakt ook de projectverantwoordelijke deel uit van de Horecaopleiding, evenals twee bedienden die administratieve taken uitvoeren op het secretariaat. In dit rapport belichten we voornamelijk de interacties tussen de mensen op de keukenwerkvloer. In twee onderdelen van dit rapport zullen ook de relaties van het team Horecaopleiding met de SPIT groep worden belicht. Het is niet mogelijk om de processen die werken in de keuken volledig onafhankelijk te zien van de werking van het hele bedrijf.

De informatie en gegevens voor dit rapport kreeg ik in grote mate uit participerende observatie en interviews. Tijdens de maand april 2014 participeerde ik drie dagen per week in de werking van de horeca opleiding. Daarnaast interviewde ik de huidige directeur, de projectverantwoordelijke, de financieel verantwoordelijke, de werkleiders en de directeur van de sociale dienst van het OCMW van Leuven. Ik analyseerde ook een aantal documenten en teksten, zoals het SPIT jaarverslag, een eindwerk over arbeidsveiligheid en voedselveiligheid in SPIT, de SPIT website en online artikels. Bovendien had ik ook vele kortere en langere praatjes met de arbeiders tijdens de werkuren en de pauzes. Een volledige lijst van de geïnterviewden en geanalyseerde documenten is te vinden in de appendix van dit rapport.

Achteraf zou blijken hoe belangrijk de allereerste communicatie met de arbeiders wel niet was. Op een dag introduceerde ik me in de horecagroep. Ik deed dit door net als de andere arbeiders om 8.30 op het werk te verschijnen. Dit was vooral om zeker geen link te suggereren tussen het onderzoek en de directie of een andere hiërarchische verantwoordelijke binnen het bedrijf. Ik wilde namelijk niet dadelijk gepercipieerd worden als vertegenwoordiger van een bepaalde groep. Blijven kijken naar wat gebeurde zou geen optie geweest zijn. Ik ondervond namelijk vrij vlug de zelfregulerende dynamiek van de horecagroep. Er moest gewerkt worden én gekeken én geluisterd. Ik zou ook nooit diezelfde collegialiteit en informele gesprekken gekregen hebben, moest ik gewoon als toeschouwer aanwezig geweest zijn. Volgens de werkleider is de participerende observatie

> *…"(dat is) perfect gegaan. Ik had dat niet verwacht. (Lacht.) Neen ik had meer verwacht dat ze gingen zeggen : wat komt die hier doen?* Dat was niet he? *Neen. Helemaal niet. Allez, dat ligt nu ook misschien aan u, he. Want je bent direct met de mensen gaan babbelen…"* (interview E)

De werkelijke reden van mijn aanwezigheid in de groep deelde ik de komende dag in persoonlijke gesprekjes met de arbeiders mee. De teamleden aanvaardden mijn aanwezigheid als collega/ onderzoeker en niemand maakte er bezwaar tegen om babbeltjes te doen. De langere babbeltjes, gericht op onderzoeksvragen vielen meestal tijdens de pauzes of de middag, maar ook tijdens het werk werd er gepraat over de meest uiteenlopende onderwerpen. Zo werd ik almaar meer deel van de groep en ondervond ik zelf hoe en wat het is om in deze groep en op deze plaats te functioneren. Eén van de arbeidsters (A2) merkte hierover terecht op dat ik nooit zou weten hoe het écht was als ik niet daadwerkelijk zou meewerken. Ze had ongetwijfeld een punt, maar zij wist dan ook niet welke persoonlijke achtergrond ik inbracht in het onderzoeksproces. Ik had namelijk ook al, gedurende een ruime periode, in een zeer gelijkaardige positie dan de hare op de arbeidsmarkt gestaan.

Een beperking van mijn onderzoeksmethode was dat het in de praktijk niet haalbaar was om de vele gesprekken en gesprekjes met de arbeiders op te nemen. Ik was zelf bezig met afwassen, groenten snijden of poetsen. Dat maakte dat ik ’s avonds of een dag later datgene wat ik herinnerde opnam in een verslag. Wellicht mankeren hierdoor een aantal belangrijke uitspraken. In de tekst van dit rapport worden de data die werden verkregen uit de vele gesprekjes in de meeste gevallen daarom ook niet als quote aangebracht, maar in de tekst verwerkt. In sommige gevallen worden ook quotes uit een documentaire gebruikt. Naar aanleiding van het 10.000 dagen bestaan van SPIT in 2013 maakten enkele bedienden van SPIT een documentaire waarin ze medewerkers van de Horecaopleiding en SPIT Tewerkstelling dezelfde vragen stelden. Bedoeling was om een beeld te schetsen van de SPIT werking en van de meerwaarde die deze vorm van werking heeft voor het personeel. Daar waar de quotes uit de SPIT documentaire overeenkomen met data uit de observatie en gesprekjes worden deze hieronder gebruikt.

2. Situering: vzw SPIT te Heverlee

De SPIT groep (letterwoord voor **S**tructurele aanzet voor **P**articipatie en **I**ntegratie van **T**huislozen) is een bedrijvengroep in de sociale economie uit Leuven. Ze heeft een bijkomende vestiging in Wespelaar. De bedrijvengroep is in 1986 opgericht door enkele Leuvense hulporganisaties. Met zijn doelgroep 'thuislozen' verwijst de organisatie naar de groep mensen die geen of zeer moeilijk aansluiting vinden bij de maatschappij (interview D; Joppart, 2010). Thuisloos zijn is meer dan 'geen dak boven het hoofd hebben'. Het uit zich niet alleen in het ontbreken van een woonst, maar ook van werk, bestaansmiddelen en relationele verbanden. Hierdoor is de thuisloze meestal niet meer in staat zich zelfstandig te handhaven in de samenleving.

De SPIT groep stelt in zijn visie en statuten dat éénieder, ongeacht zijn of haar vaardigheden, kennis, afkomst, voorkeur, religie,… recht heeft op een volwaardige plaats in de samenleving. De SPIT groep ziet duurzame tewerkstelling en huisvesting als twee noodzakelijke voorwaarden om deze volwaardige plaats in te nemen. Op de SPIT website (SPIT, n.d.) kan je lezen dat de groep zich als missie stelt om oog te hebben voor de ontwikkeling van haar medewerkers, alsook voor hun persoonlijke en sociale context. Verder stelt de bedrijvengroep alles in het werk om flexibel en innovatief in te spelen op maatschappelijke knelpunten die betrekking hebben op de doelgroep. In de jaren voorafgaand aan de oprichting van de SPIT groep is er sterk nagedacht over welke initiatieven 'thuislozen' toch kansen zouden kunnen bieden waar ze recht op hebben. Uit deze denkoefening kwamen drie elementen naar voren:

- Werk is belangrijk om inkomen en een sociale positie te genereren.
- Er is een huisvestingsprobleem.
- Er is nood aan een zinvolle dagtaak die structuur aan het leven geeft en die kan helpen om uit het isolement te treden.

Het SPIT ondernemen is begonnen met de uitbouw van een kringloopcentrum avant la lettre. Het centrum heette toen nog niet zo, maar de activiteit was dezelfde. Er werden meubelen opgehaald en deze werden opnieuw te koop aangeboden aan zeer interessante prijzen. Iedereen die meewerkte deed dat op vrijwillige basis. Het kringloopcentrum was het middel om het hierboven vermelde doel van de organisatie te verwezenlijken. Bij de begeleiding hoorden een aantal vrijgestelde personeelsleden van andere vzw's en gewetensbezwaarden (Joppart, 2010).

Eind jaren '80 begon SPIT met het aanbieden van opleidingen: eerst meubelrenovatie, later ook horeca. Alle activiteiten hadden tot doel om mensen een eerste kennismaking te geven met werken

en een werkomgeving. De opleiding horeca werd toen gesponsord met ESF-middelen (interview D). Het ESF-Agentschap is verantwoordelijk voor de uitvoering en het goed beheer van de programma's van het Europees Sociaal Fonds in Vlaanderen. Het zet middelen in om de werkzaamheid te verhogen en de Vlaamse arbeidsmarkt te stimuleren en te versterken.

'Opleiding' was in de beginfase misschien een overdreven woord: het was meer het aanbieden van een zinvolle dagactiviteit. De opdracht was koken voor de medewerkers van het huis. Maar stilaan werd de organisatie groter en zo ontstond langzaam maar zeker de vraag naar arbeidscontracten en betaalde arbeid. De SPIT groep ijverde daarom jarenlang mee om de sociale werkplaatsen te laten erkennen door de Vlaamse overheid. Uiteindelijk lukte dit ook, eerst als experiment (1994), later bij decreet (1998).

In 1994 besliste het bestuur om het opleidingsproject Horeca niet meer te financieren via ESF-middelen. De ESF-eisen inzake doorstroming werden te hoog zodat de vrees bestond dat de doelgroep waarvoor het project opgestart was, niet meer zou kunnen tewerkgesteld worden. Mee opgaan in de sociale werkplaats was financieel echter niet mogelijk. Als alternatief werd een samenwerking aangegaan met het OCMW van Leuven dat arbeiders via artikel 60 toeleidt (zie verder) en jaarlijks een financiële inbreng doet. Tot vandaag is dit het geval en blijft het horecaproject een opleidingsproject, weliswaar zonder doorstroomverplichtingen (interview D).

Binnen de SPIT groep zijn een aantal verschillende vzw's actief. Gezien de naambekendheid hebben verschillende vzw's binnen de groep het letterwoord 'SPIT' opgenomen in hun naam. De huidige organisatie van de SPIT groep vinden we terug op de introductiekaart van SPIT (zie figuur 2). Ze bestaat uit 5 entiteiten die zich richten op activiteiten voor de structurele ondersteuning van kansengroepen via participatie en integratie door middel van tewerkstelling en huisvesting. De twee voornaamste entiteiten zijn 'vzw SPIT Tewerkstelling' en 'vzw SPIT'. De entiteit vzw SPIT Tewerkstelling houdt zich voornamelijk bezig met het gebeuren rond de Kringwinkel. De tweede entiteit, vzw SPIT, overkoepelt opleidingen. Ze bestaat uit de SPIT Horecaopleiding en uit het project '10 voor koken'. De opleiding Horeca en Poetsen (verder Horecaopleiding) gaat door op de werkvloer van het bedrijfsrestaurant van SPIT Heverlee. De cursisten krijgen hier zoveel mogelijk vaardigheden m.b.t. de grootkeuken aangeleerd. De globale doelstelling van deze opleiding is het aanleren van 'elementaire (werkgerelateerde) basisattitudes' aan de cursisten. Het bijbrengen van poetstechnieken is een bijkomend onderdeel van deze opleiding.

Een drietal jaar geleden riep het OCMW van Leuven in samenwerking met SPIT daarnaast het project '10 voor koken' in het leven. Het wil leefloongerechtigden van het OCMW van Leuven via opleiding

en stage kennis laten maken met een job in de horeca en de grootkeuken. De opleiding engageert zich om de betrokken deelnemers te begeleiden tot zij een nieuwe job vinden. De keukentraining gebeurt in de keuken van het SPIT bedrijfsrestaurant (interview B).

Als we verder in het rapport over de 'SPIT groep' schrijven hebben we het over vzw SPIT Tewerkstelling en vzw SPIT samen. Vzw SPIT Tewerkstelling en vzw SPIT zijn sterk afhankelijk van elkaar. Vzw SPIT zou financieel niet kunnen bestaan zonder de inbreng van vzw SPIT Tewerkstelling. Vzw SPIT Tewerkstelling zou geen bedrijfsrestaurant hebben zonder vzw SPIT. De drie overige, kleinere, entiteiten van de SPIT groep zijn vzw SVK SPIT, vzw Habito en Pendule cvba. Deze concentreren zich op de verhuur van woningen, vastgoed en specifieke groene leningen (figuur 2).

vzw SPIT tewerkstelling	vzw SPIT
De Kringwinkel SPIT Biedt tegen een correcte prijs een ruim en steeds wisselend aanbod van goederen, afkomstig uit giften	SPIT Horecaopleiding Is een project waarbinnen medewerkers opgeleid worden in keukentechnieken en poetsen
SPIT Buitenhuis Brengt particulier afval naar het containerpark, monteert en demonteert meubelen, voert kleine verhuisopdrachten uit en zamelt textiel in	10 voor koken Is een door Europa gesteund project dat leefloongerechtigden van het ocmw van leuven via opleiding en stage kennis wil laten maken met een job in de horeca en grootkeuken.

vzw SVK SPIT
Het sociaal verhuurkantoor huurt woningen op de particuliere woonmarkt om die op zijn beurt onder te verhuren aan bewoners met een bijzondere woonnood. De huurder wordt daarbij begeleid en er worden garanties geboden voor de eigenaar
vzw Habito
Verwerft en beheert vastgoed om dit via SPIT SVK te kunnen verhuren
Pendule cvba
Dit Leuvense energiefonds verleent goedkope of renteloze leningen aan inwoners van Leuven voor energiebesparende maatregelen

Figuur 2: De 5 entiteiten van het SPIT ondernemen.

De SPIT groep heeft een vrij unieke positie op de arbeidsmarkt: arbeidskrachttoeleiders (VDAB en OCMW) waarderen het SPIT om zijn grote laagdrempeligheid; vaste arbeiders omwille van de werkzekerheid en de meerderheid van alle arbeiders omwille van de aandacht voor hun persoonlijke situatie. Bij de SPIT groep kunnen mensen aan het werk die nergens anders terecht kunnen. Dit geldt zowel voor toeleiding naar de sociale werkplaats als voor toeleiding naar de opleidingen (interview C en Van der Stock, 2013). De vaste arbeiders zelf waarderen het enorm dat ze hier aan het werk kunnen blijven zonder de doorstromingsdruk te voelen die Europa oplegt (Dusart, Elen, & Crombez, 2013).

3. Diversiteit in de SPIT Horecaopleiding groep

Traditioneel wordt aangenomen dat etnisch culturele homogeniteit lotsverbondenheid stimuleert en heterogeniteit dus (minstens) een uitdaging is voor het genereren van solidariteit. In DieGem willen we deze patstelling tussen solidariteit en heterogeniteit doorbreken door te zoeken naar vormen van solidariteit in diversiteit. Hoe kunnen we de diversiteit in deze case beschrijven? Hoe wordt deze diversiteit door de betrokkenen ervaren?

De arbeiders van de horecagroep vormen een zeer diverse groep. In deze sectie wordt hun diversiteit achtereenvolgens besproken op etnisch-cultureel, linguïstisch, statutair en persoonlijk vlak. Er is geen enkele arbeider die meer dan één jaar met dezelfde persoon in deze groep zit. Deze 'groep' is een zeer tijdelijk gegeven die zowat maandelijks van samenstelling kan wijzigen. Mensen komen bij en vloeien af, al naargelang ze hun overeengekomen periode hebben afgerond, of dat ze zelf een vervroegd einde maakten aan hun werk in deze groep.

Etnisch-culturele diversiteit

De arbeiders van de horecagroep zijn een zeer diverse groep wat betreft etnisch-culturele achtergrond. Op het moment dat ik mijn observaties deed, zaten er tussen de arbeiders van de Horecaopleiding slechts 3 mensen die met de Belgische nationaliteit geboren waren. De andere arbeiders hadden allen in oorsprong een andere nationaliteit. De mannen uit de groep komen uit Afghanistan, Suriname, Marokko, Turkije, Nepal en Tibet. De vrouwen van de horecagroep komen uit Slovakije en China. Sommigen hiervan hebben ondertussen een Belgisch paspoort of een voorlopig Belgisch paspoort. De arbeiders uit Afghanistan, Nepal en Tibet zijn bijvoorbeeld asielzoekers met een voorlopig Belgisch paspoort.

De meesten hebben een vrij moeilijke migratie achtergrond. In sommige gevallen waren er bijvoorbeeld problemen met papieren. Zo arriveerde één van de mannen 13 jaar geleden illegaal in België, maar heeft pas sinds vorig jaar een voorlopig paspoort. Dat wil zeggen dat hij 12 jaar in de schaduw van de maatschappij heeft geleefd. Het was een overleven op zwart werk en van wat de dag bracht, maar ook een periode van opname in het gesloten centrum van Brugge na opgepakt geweest te zijn voor zwart werk. Toch slaagde hij er in om een gezin te stichten.

In het algemeen hebben de asielzoekers van de groep veel betaald (tot 8000 dollar) om illegaal hier te raken. Ze hebben hun hebben en houden gegeven om hier een leven op te bouwen en doen wat in hun macht ligt om dit doel te bereiken, met zeer beperkte middelen. Er zijn ook een aantal personen die vaker een migratiesprong maakten. Iemand verhuisde tweemaal van zijn land van oorsprong naar Schotland. Hij heeft daar in totaal een aantal jaren gewerkt, maar verhuisde dus ook tweemaal terug naar zijn land van oorsprong. Vervolgens verhuisde hij definitief naar Leuven, waar hij ook een horecazaak opende. Deze zaak is failliet gegaan. Een andere man verliet vele jaren geleden zijn land van oorsprong om een leven in Spanje op te bouwen. Hij leefde er gedurende 36 jaar, werkte als handelaar in lederwaren op de Spaanse markten en vormde een gezin. Vier jaar geleden is hij met zijn vrouw en vier kinderen naar België verhuisd.

Op het moment van het onderzoek werkten er in totaal zes Slovaakse dames bij SPIT: drie bij vzw SPIT Tewerkstelling en drie bij vzw SPIT. Ze maken deel uit van dezelfde familie en komen uit dezelfde stad. Deze dames gaven aan dat enkele collega's problemen hebben met het feit dat ze uit één familie komen. Sommige arbeiders ervaren het als voortrekkerij. SPIT zelf ervaart deze kritiek - uit beperkte hoek overigens - niet belangrijk genoeg om in te grijpen. Nochtans gebeurde het al wel eerder dat de SPIT leiding ingreep in een andere situatie waar een bepaalde groep (van een bepaalde nationaliteit) te groot en dominant werd in haar relaties met de andere werknemers.

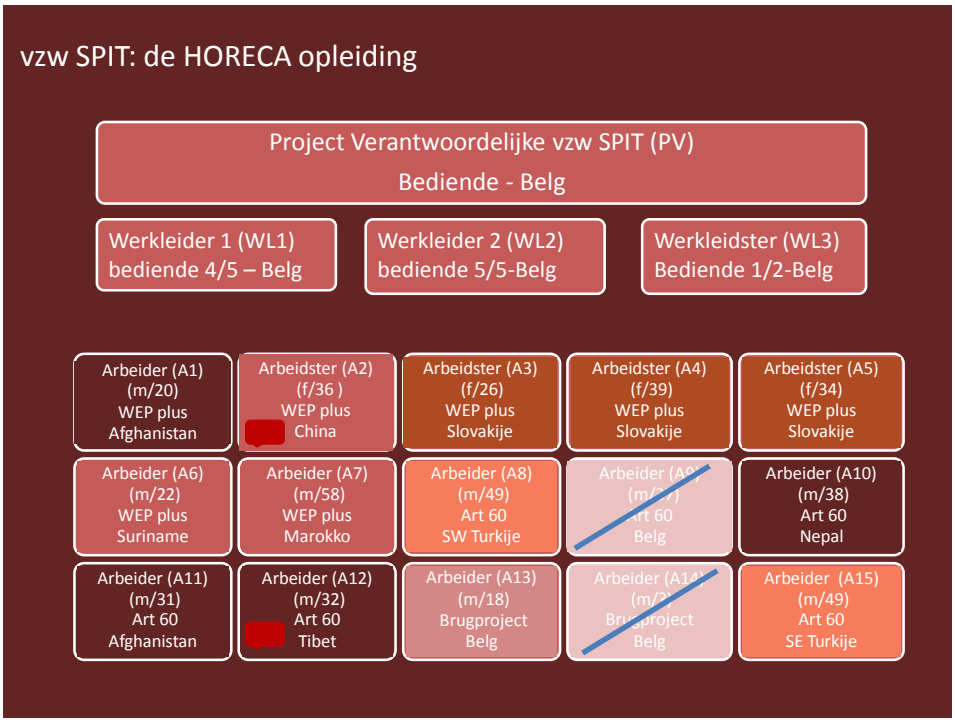
Een heel aantal van de mannelijke arbeiders zijn moslims, zij het in verschillende mate van overtuiging of handeling. Sommigen houden zich aan de ramadan en bidden, anderen doen dit helemaal niet en maken er ook geen probleem van om alcohol te drinken. Er zijn ook twee arbeiders met een boeddhistische achtergrond en een arbeider met een christelijke achtergrond. Vier vrouwen hebben een christelijke achtergrond, als niet van geboorte dan toch in overtuiging. Niemand in deze groep ervaart deze cultureel etnische en religieuze diversiteit als een probleem. Een klein voorval tussen de Chinese vrouw en de Tibetaan tijdens het onderzoek maakte duidelijk dat sommige nationaliteiten op een groter schaalniveau in conflict zijn. Nochtans vormde de gelijktijdige aanwezigheid van arbeiders uit deze twee geografische entiteiten geen probleem op de werkvloer.

Linguïstische diversiteit

Slechts één iemand in de arbeidersgroep van de Horecaopleiding heeft Nederlands als zijn moedertaal. Verder bezitten nagenoeg alle arbeiders een beperkte tot zeer beperkte kennis van de taal. De werkleiders gebruiken consequent Nederlands in hun communicatie met de arbeiders. De arbeiders onderling gebruiken het Nederlands meestal in werkgerelateerde communicatie, maar van

zodra er persoonlijke onderwerpen aan bod komen, gebeurt er vaak een switch naar een andere taal. Op die manier ontstaan kleine groepjes van mensen die een zelfde taal spreken. Deze groepjes spreken relatief gezien meer met elkaar dan met mensen die de gezamenlijke taal niet spreken. Zo spreken 4 arbeiders onderling een variant van het Hindi, Urdu of het Nepalees. Nochtans zijn hun respectievelijke moedertalen Tibetaans, Pashto en Perzisch en hun landen van afkomst Tibet, Nepal en Afghanistan. Deze mannen spreken allen minstens drie talen of meer. Wel geven ze unaniem aan dat het voor hen enorm moeilijk is om Nederlands te (leren) praten.

Verder hoorde ik vooral ook Turks en Slovaaks praten. Voor een Spaans (en Arabisch) sprekende arbeider lag het communiceren in de groep moeilijk. Zijn kennis van de Nederlandse taal is wel heel beperkt en geen enkele andere arbeider spreekt Spaans of voldoende Arabisch. De twee personen die beiden Chinees spreken (uit Tibet en China), gebruiken deze taal niet om te communiceren met elkaar. Op figuur 3 geven de verschillende kleuren aan welke mensen van de horeca opleiding een gemeenschappelijke taal spreken. Het geeft meteen weer welke mensen meer met elkaar praten dan met anderen. Het hele lichte roze geeft de twee mensen aan die afvielen van de groep.



Figuur 3: Samenstelling van de horecaopleiding groep, met aanduiding van een gemeenschappelijke taal wanneer eenzelfde kleur werd gebruikt, aanduiding van arbeidsstatuut en afkomst.

Statutaire diversiteit

De SPIT groep heeft ook arbeiders in dienst met een groot spectrum aan arbeidsstatuten. Vzw SPIT Tewerkstelling stelt zowel mensen tewerk met een vast contract als met een contract via de statuten 'arbeidszorg', 'brugproject', 'autonome werkstraf' of 'art.60'. In deze entiteit van de SPIT groep worden mensen *tewerkgesteld,* zoals de naam aangeeft. De entiteit vzw SPIT, daarentegen, is een entiteit waar opleidingen worden gegeven. Het voorziet volgens de letter in een *opleiding* 'Horeca en poetsen' en kan dus niet gelijkgesteld worden met 'tewerkstelling'. Vandaar ook dat WEP plus contracten, contracten die gericht zijn op het verwerven van werkervaring (door opleiding), alleen hier voorkomen. Dit neemt niet weg dat er wel een loon tegenover deelname staat. De opsplitsing tussen vzw SPIT Tewerkstelling en vzw SPIT kwam er in 1998 omwille van een nieuwe wetgeving ten aanzien van sociale werkplaatsen. Een opleidingsproject valt niet onder de noemer 'sociale werkplaats' (interview C). Hieronder een korte verklaring van de statuten die, op het moment van onderzoek, voorkwamen in de Horecaopleiding (uit FOD Werkgelegenheid, 2014, "De opleidingsovereenkomst in het kader van een brugproject"; Werk.be, 2014; POD maatschappelijke integratie, 2014).

Artikel 60

Tewerkstelling overeenkomstig artikel 60 § 7 is een vorm van maatschappelijke dienstverlening waarbij het OCMW een baan bezorgt aan iemand die uit de arbeidsmarkt is gestapt of gevallen, met als doel deze terug in te schakelen in het stelsel van de sociale zekerheid en om de kansen op de reguliere arbeidsmarkt te verhogen. Het bedrijf in kwestie kan de persoon in zijn eigen diensten tewerkstellen of ter beschikking stellen van een derde werkgever. Het ontvangt een subsidie van de federale overheid voor de duur van de tewerkstelling en geniet als werkgever van een vrijstelling van werkgeversbijdragen. In principe kan men niet langer dan 12 maanden met dit statuut werken, maar ziekte dagen worden niet meegeteld, deze kunnen dan extra ingezet worden bovenop de 12 maanden.

WEP-plus

Het WerkErvaringsProject wil voor langdurig werkzoekenden een brug slaan tussen een periode van werkloosheid en de stap naar het reguliere bedrijfsleven door opleiding en begeleiding op de werkvloer aan te bieden en versterking van de generieke competenties van de werkzoekende met het oog op. De maatregel is bij voorrang gericht naar laaggeschoolde werkzoekenden. Een werkervaringstraject duurt 12 maanden, maar kan ook beperkt worden tot 6 maanden of verlengd tot 18 maanden naargelang de noden van de werkzoekende. Dit statuut kan alleen in SPIT VZW gebruikt worden omdat het loon geeft aan mensen in een 'ervaringstraject'. 'Ervaringstraject' kan men gelijkstellen met 'opleiding'. Dit statuut is (voorlopig) van kracht tot september 2015.

Brugproject

Dit project is bedoeld voor jongeren die deeltijds leerplichtig zijn. De leerlingen kunnen maximum 10 maanden in het Brugproject tewerkgesteld worden. Daarna, of nog tijdens de tewerkstelling, is het de bedoeling dat ze werk vinden op de reguliere arbeidsmarkt. Het gaat om jongeren met een gebrek aan een aantal essentiële basisattitudes om in te treden in de arbeidsmarkt en zich te handhaven in het productieproces. Vooraleer zij aan reguliere tewerkstelling toe zijn, hebben ze niet alleen nood aan opleiding en bemiddeling, maar ook aan gestructureerde individuele opvang en begeleiding waarin ze geactiveerd en gemotiveerd worden om hun situatie in handen te nemen. In principe zijn Brugprojecten bedoeld voor jongeren die ten hoogste geslaagd zijn in een 2de jaar secundair onderwijs en op relatief korte termijn bemiddelbaar zijn naar het normale economische circuit.

Voor de Horecaopleiding zijn er elk jaar in totaal 7 plaatsen voor WEP-plus statuten; 10 plaatsen voor art.60 statuten en 2 plaatsen voor het deeltijds leren (Van den Stock, 2014). Of een werknemer nu werkt volgens WEP plus of art.60 is voelbaar op de werkvloer. De beide statuten geven onder andere recht op verschillende verlofdagen en een verschillende verloning. Met artikel 60 heb je ook recht op maaltijdcheques en extra taalopleiding. Verder in dit rapport bekijken we hoe SPIT met deze verschillen omgaat.

Persoonlijke diversiteit

Ook wat betreft persoonlijke fysieke en mentale mogelijkheden, vaardigheden en kennis bestaat er een grote diversiteit onder de leden van de horecaopleiding. Zo bijvoorbeeld geldt het WEP plus statuut in principe voor laaggeschoolde, langdurig werklozen. Toch vindt men onder de leden van de Horecaopleiding iemand die universitaire studies heeft gevolgd. Verder hebben een aantal personen uit de groep een kleiner of groter probleem met hun gezondheid. Dit maakt dat sommigen hun opleiding niet afmaken en later terug opnieuw starten of dat er sommigen op vrij regelmatige basis soms een paar dagen thuis zijn. Verder is niet elke arbeider even geïnteresseerd of onderlegd om effectief in een keukenomgeving verder te werken. Bij het toelatingsgesprek bekijken de werkleiders vooral of de betreffende persoon voldoende gemotiveerd is om de opleiding te volgen.

4. Interpersoonlijke praktijken van solidariteit

Onder solidariteit verstaan we de bereidheid om met elkaar te delen en te herverdelen vanuit een gevoel van lotsverbondenheid en loyaliteit. We kunnen materiële middelen delen, maar ook immateriële zaken zoals tijd, ruimte en identiteit. We zoeken naar nieuwe vormen van solidariteit waar mensen van verschillende afkomst in elkaars nabijheid toeven en zich engageren in interpersoonlijke praktijken. Welke interpersoonlijke praktijken van solidariteit zijn in deze case significant?

In dit hoofdstuk bekijken we interpersoonlijke praktijken op drie schaalniveaus. Op het eerste niveau kijken we naar de praktijken tussen de deelnemers van de horecaopleiding. Ondanks de grote mate van mobiliteit, bestaat er tussen hen een constante, vrij grote mate van solidariteit bij de uitvoering van hun taken. Volgens de werkleiders is dit over de verschillende jaren van de Horecaopleiding werking een continu gegeven. Nieuwkomers pikken quasi meteen op wat de gang van zaken is in de keuken. Dat was dus niet alleen mijn ervaring. Op het tweede niveau bekijken we de rol van de werkleiders en de impact die zij hebben op de relaties tussen de arbeiders onderling. Op het derde, daarmee gelinkte schaalniveau, kijken we naar de acties en instelling van de SPIT-bedrijfsleiding ten aanzien van de arbeiders en de werkleiders. Zo zien we dat praktijken van solidariteit op de werkvloer ingebed zijn in een ruimer organisatiekader dat deze paktijken ondersteunt, al was het door een mate van vrijheid aan de werkleiders te geven.

Interpersoonlijke praktijken van solidariteit op de werkvloer

> *'Ik werk graag met internationale mensen, dat vind ik hier heel plezant. Ik weet niet hoeveel nationaliteiten hier werken maar het zijn er veel. Dat vind ik plezant dat dat hier kan zonder dat ze mekaar in de haren vliegen…al die verschillende culturen en geloven hier. Dan denk ik nog altijd: over heel de wereld maken ze oorlog en hier werken ze samen. Dat vind ik knap.'*
> (arbeider in Dusart et al., 2013, min 1:07 -1:17)

Eén van de meest opvallende interpersoonlijke praktijken van solidariteit op het eerste schaalniveau, de SPIT keuken werkvloer, speelt zich af rondom de grote werktafel in het midden van de keuken. 's Morgens zetten de werkleiders een aantal mensen in gang voor het kuisen van de groenten voor de hoofdschotel. Het kuisen en snijden van groenten gebeurt aan de centrale werktafel. De andere arbeiders zorgen voor het beleggen van de broodjes, het zetten van koffie, koffiekoeken bakken… Al deze taken zijn gericht op het op tijd in orde brengen van de dagelijkse lunch om 12.00. De keuken voorziet het bedrijf elke dag opnieuw van een warme maaltijd voor circa 30 personen.

De werkleiders geven niet aan wie welk taakje precies moet doen. Ze laten vrij veel ruimte aan de arbeiders om dit zelf in te vullen. De arbeiders, op hun beurt, vullen deze ruimte mooi in. Elk van hen neemt zonder veel omhaal een keukentaak op zich waar hij of zij zich het best bij voelt. Als er iemand klaar is met een werkje en ziet dat er ergens anders nog wat moet gebeuren, dan gaat hij of zij zonder veel ophef over op het werk dat nog gedaan moet worden. Deze hele keukenwerking komt over alsof er een goed geoliede machine in werking staat zonder dat men op het eerste zicht duidelijk kan aanwijzen wie of wat de motor van deze spontane samenwerking is. Zich terugtrekken uit deze werkdynamiek is nauwelijks een optie. Indien dit toch gebeurt, komt daar roddel van, merkte één van de arbeidsters op in een persoonlijk gesprek.

Het is voornamelijk tijdens het werk rondom de centrale werktafel dat arbeiders met elkaar (en met de werkleiders) in gesprek geraken over meer persoonlijke onderwerpen. Onderwerpen als gezin, kinderen, vrouwen, gezondheid, etc komen ruim aan bod. Het gebeurde ook dat een werkleider een bepaalde arbeider aansprak om zijn Afghaanse trouwfoto's aan de groep te laten zien. Hierop kwam een heel gesprek tot stand over plaatselijke gewoonten en de persoonlijke situatie van deze arbeider.



Figuur 4: Centraal in de keuken staat een lange werkbank, hieraan snijden minstens vier arbeiders elke morgen groenten voor soep, hoofdgerecht, salades,…

De invloed van de culturele verschillen tussen de mensen in de groep vervallen in zeer grote mate tijdens het uitvoeren van taken. Het enige cultureel bepaalde element waarmee men soms wel degelijk moet rekening houden tijdens het werk is het taalaspect. De kennis van het Nederlands is erg beperkt bij de meeste leden van de groep. De werkleiders moeten er zich in sommige gevallen bewust van vergewissen of bepaalde arbeiders instructies wel degelijk verstaan hebben.

De arbeiders zelf geven aan dat het machtig zijn van het Nederlands op de werkvloer (voor hen) van minder belang is om het werk gedaan te krijgen. Ze zeggen dat ze wel zullen 'gebaren' als ze elkaar niet verstaan. Gebaren is ook een soort van taal en maakt het dialogeren met elkaar gemakkelijker. Arbeiders leren wat het is om in een grootkeuken te werken door te kijken hoe anderen dit doen. Hoe worden groenten gesneden? Hoe wordt het mes vastgehouden? Wie heeft welk taakje net beëindigd? De werkleiders van hun kant geven aan dat als een werknemer het echt heel erg moeilijk heeft met de Nederlandse taal dit voor hen soms wel enige frustratie oproept:

> *"Want dat is echt vermoeiend he. Je bent in de keuken bezig. Je bent aan het uitleggen en dan is er iemand die maar ja knikt en dan merk je dat hij het niet begrijpt…. Eens ze het takenpakket kennen, gaat dat al veel makkelijker. Ze kennen de woorden, de begrippen, de activiteiten die er in de loop van de voormiddag moeten gedaan worden."* (interview E)

Op de werkvloer is het vooral de gemeenschappelijke taal die men spreekt die bepaalt met wie je meer of minder communiceert. Het land van afkomst heeft minder invloed op het communicatiegedrag. Onrechtstreeks heeft taal dus ook een gevolg op interpersoonlijke praktijken. Je treft mensen die eenzelfde taal spreken relatief vaker bij mekaar aan dan mensen die geen gezamenlijke taal niet spreken. En dit is dan onafgezien van het gebruik van het Nederlands dat als gemeenschappelijke taal geldt voor -op zijn minst- alle werk gerelateerde handelingen. Bij SPIT geldt namelijk een algemene verplichting om Nederlands te spreken op de werkvloer. Toch merk je dat onderlinge gesprekjes vaak in een andere taal worden gehouden en dat deze meestal worden toegelaten.

Het delen van de algemene veiligheidsvoorschriften is ook een sterk ingeburgerde praktijk. Zo is éénieder die in de keuken werkt verplicht om een keukenschort te dragen met een haarkapje. Bij het binnenkomen in de keuken of bij het begin van een nieuwe taak moeten de handen telkens gewassen worden. Van zodra iemand niet aan één van deze regels voldoet zal die daar door een collega op attent gemaakt worden. Ook de werkleiders kijken nauw toe op het volgen van deze regels. Vooral het kleden volgens de veiligheidsvoorschriften maakt dat uiterlijke, etnisch

gerelateerde verschillen sterk minder zichtbaar zijn. Over de visuele verschillen (van kledij, haardracht, huidskleur) komt een uniforme laag. De uniforme kledij draagt bij tot het vormen van een groepsgevoel. Dat zie je duidelijk tijdens de middagpauze in de gemeenschappelijke SPIT refter. De arbeiders met een uniform zitten samen en delen er elkaars interesses, problemen en lekkernijen.

Invloed van de werkleiders op interpersoonlijke praktijken

's Morgens, bij aankomst, zetten de leden van de Horecagroep zich rond een tafel in de refter. Dat is het moment waarop één van de werkleiders de aan- en afwezigheden optekent en waarop hij de werkverdeling van de dag vastlegt met de groep. Het gaat hier om de algemene werkverdeling. Wie werkt er die dag in de keuken? Welk tweetal werkt er in de zaal en wie maakt deel uit van de dagelijkse tweekoppige poetsploeg? Dit is een cruciaal moment. Op dit moment is het namelijk mogelijk om een inschatting van het verloop van de dag te maken. Veel hangt namelijk af van de opkomst van de arbeiders. Zijn er veel arbeiders aanwezig of is de opkomst eerder mager? Het geeft ook een antwoord op de vraag: Met wie werk ik vandaag? De arbeiders zelf weten ook pas op dit moment of ze zich eerder moeten inspannen om het werk van die dag gedaan te krijgen of dat het mogelijk is om het werk op een rustig tempo gedaan te krijgen.

Voor het werk in de zaal en aan de kassa is er altijd wel een tweetal dat zich vlot opgeeft. Voor het poetswerk stelt de werkleider meestal zelf twee personen aan. De werkleiders regelen het zo dat iedereen elke week wel een keer moet werken in het poetsteam. De twee arbeiders die samen poetsen trekken een hele dag met elkaar op. Ze poetsen enkele gedeelde ruimtes van het bedrijf. De belangrijkste ruimten die dagelijks een poetsbeurt krijgen zijn de 22 toiletten, de kleedkamers (voor mannen en vrouwen apart) en de gangen. Daarnaast poetst dit team op vraag ook de vergaderruimten, vensters, enz. van het SPIT gebouw.

De werkleiders stellen zelf het wekelijkse menu samen. Dit gebeurt zonder inbreng van het keukenpersoneel. Het menu stelt meestal variaties op de traditionele Vlaamse keuken voor, inclusief de typische, niet per sé Vlaamse, maar wel cultureel geïntegreerde elementen, zoals daar zijn spaghetti, koriander, Marokkaanse specerijen of 'veggiedag'. Het slaatje van de week is steeds iets speciaals. De keuken gebruikt hiervoor ook duurdere ingrediënten (scampi's, pijnboompitjes, …).

Interpersoonlijke praktijken op het SPIT beleidsniveau

We zagen hiervoor op welke wijze SPIT arbeiders samen tijd, werk en interesses delen op de keukenvloer. In dit stukje plaatsen we deze interacties in het bredere organisatiekader. We tonen aan hoe de SPIT bedrijfsleiding mee voorziet in een werksituatie zoals waargenomen op de werkvloer van de 'Horecaopleiding'.

Vooreerst stelt de bedrijfsleiding vertrouwen in de capaciteit van de werkleiders om de werkrelaties op de werkvloer autonoom te regelen. Zij doet dit door een aantal algemene richtlijnen te formuleren die gelden als kader. "Er is een nultolerantie op verschil maken" en "er is een soepele algemene regel voor het gebruik van Nederlands op de werkvloer". Dit zijn de twee voornaamste richtlijnen in die zin. Op welke wijze de werkleiders deze richtlijnen toepassen beslissen ze zelf. Een richtlijn die specifiek voor de werkleiders geldt, is dat ze hun engagement om solidair te zijn met (problemen van) de arbeiders binnen de grenzen van het werk en de werksituatie moeten houden.

Verder zijn er een aantal meer institutionele beslissingen die vormgeven aan de werking van de organisatie. Zo gebruikt het OCMW art.60 om mensen terug in regel te stellen met de voorwaarden van het Vlaamse sociale zekerheidssysteem. Dit instrument, samen met 'WEP plus' en 'het brugproject' zijn de instrumenten waarmee leden uit de kansengroep (voor arbeid) kunnen ingezet worden als werknemer in de Horecaopleiding. Het instrument heeft zijn voorstanders en zijn tegenstanders. Bedrijven zoals SPIT, en a fortiori de SPIT Horecaopleiding, zouden niet kunnen bestaan zonder (de subsidies die meekomen met) deze instrumenten.

Beide instrumenten staan op dit moment onder grote druk van overheidswege. Art.60 is een Vlaamse materie, maar werd niet ingevuld tijdens de vorige legislatuur. Tijdens de komende legislatuur zal art.60 moeten geherinterpreteerd of herbekeken worden in functie van het nieuwe maatwerkdecreet (Vlaamse materie – voorjaar 2014, waarvoor er nog geen uitvoeringsbesluit bestaat), dat gemaakt is om tegemoet te komen aan een Europese richtlijn. Deze voorziet onder andere dat de sociale economie moet gezien worden als een 'doorstroomgebied' van sociale economie naar de reguliere arbeidsmarkt. Het is op dit moment koffiedik kijken wat er zal gebeuren met dit instrument. Ook het WEP plus instrument, dat alleen kan gebruikt worden in een context van 'opleiding', staat zwaar onder druk. Op dit moment is het van kracht tot september 2015. Dit maakt dat er op dit moment geen mensen kunnen aangenomen worden met dit instrument voor de gebruikelijke tijdsduur van 1 jaar. Voor sommige bedrijven in de sociale economie creëert dit een zeer onzekere situatie. Ook de Horecaopleiding zal hier gauw de gevolgen van voelen aangezien ongeveer de helft van het personeel met dit instrument aan het werk is. Deze situatie maakt dat niet

alleen de sociale economie maar ook de vakbond zeer sterk betrokken is bij de verdere toekomst van deze instrumenten. We zien het engagement van vakbond en het SPIT bedrijf in hun strijd voor het behoud van instrumenten als art. 60 en WEP plus als een vorm van solidariteit waarbij de sociale economie ernaar streeft om kansengroepen hun recht op werk te kunnen helpen invullen.

Een andere praktijk op beleidsniveau betreft de kwaliteit en de betaalbaarheid van het eten dat SPIT aanbiedt. Het ligt in de bedoeling van het bedrijf om de SPIT personeelsleden een betaalbare lunch aan te bieden. De SPIT groep subsidieert een spaghetti voor haar werknemers bijvoorbeeld tot die 2,2 euro kost. De andere bedrijven op de site, Wonen en Werken en Velo, subsidiëren dezelfde spaghetti tot 4,4 euro. Een SPIT slaatje van de week kost 4,4 euro (5,5 euro voor de andere werknemers van de Site).

Toch blijkt dat een beperkt deel van de SPIT arbeiders een middagmenu of slaatje nemen. In totaal worden er circa 30 maaltijden per dag gevraagd (door de hele bedrijfssite), daar waar het totaal aantal medewerkers van de SPIT groep op ongeveer 120 mensen ligt. Sommige arbeiders brengen zelf eten mee en warmen het op in de microgolfoven. Anderen eten een broodje en maken ’s avonds een warme maaltijd voor het gezin. Bij navraag onder enkele werknemers waarom zij niet meer gebruik maken van de SPIT lunch maaltijd, geven zij aan dat ze ’s avonds koken voor het gezin en dat ze geen behoefte hebben om tweemaal warm te eten. Ik heb er niet expliciet naar gevraagd, maar je ziet ook dat het meegebrachte eten een veel ‘exotischere’ inslag heeft dan het eten dat de SPIT keuken aanbiedt. Anderzijds is het ook wel duidelijk dat een aantal werknemers van SPIT Tewerkstelling vaste klant zijn van de lunch.

Besluit

Onder sommige condities ontstaat er een vorm van verbondenheid tussen de werknemers. We kunnen die omschrijven als ‘elkaar ondersteunende en exclusieve familiebanden’. Het zijn praktijken die men eerder zou verwachten in een private relatiesfeer waarin een ‘pater familias’ (de werkleider) de goede gang van zaken en relaties in de groep handhaaft door het stellen van regels die met de nodige flexibiliteit en aandacht voor de arbeider als persoon worden onderhouden. De Horecaopleiding groep slaagt er in om als een sterke groep te functioneren tijdens de werkuren. Collegiale praktijken worden er als een vanzelfsprekendheid genomen. Deze onderlinge solidariteit kan echter slechts gestalte krijgen door het wederzijds dragend karakter van beslissingen die genomen worden op twee schaalniveaus, de keukenwerkvloer en het beleidsniveau. We zien ook dat de werkleiders een belangrijke verbindingsschakel zijn tussen deze twee schaalniveaus.

5. Burgerschapspraktijken

Klassiek is solidariteit gebaseerd op burgerschap als status: het formeel lidmaatschap van een politieke gemeenschap geeft toegang tot allerlei (herverdelende) voorzieningen. In DieGem onderzoeken we hoe nieuwe vormen van solidariteit groeien uit concrete praktijken van burgerschap in de publieke ruimte. Deze kunnen een claim leggen op economische herverdeling, culturele erkenning of politieke vertegenwoordiging.

Ik zag in de periode dat ik in de keuken werkte geen duidelijke voorbeelden waaruit moest blijken dat de arbeiders van deze groep zelf enige claims formuleren wat betreft economische herverdeling, culturele erkenning of politieke vertegenwoordiging. Eerder integendeel. De arbeiders zorgden er in hun interactie en handelingen voor dat ze het gevraagde doel van het werk op een zo efficiënt mogelijke manier konden bereiken en aanvaardden hun context zoals ze was, zonder een bijkomende claim te maken. Meer zelfs, ze zijn in het algemeen zeer tevreden dat ze hier mogen werken. Zo aanvaardde de hele groep het feit dat alleen de werkleiders de muziekkeuze tijdens het werk bepaalden: alleen StuBru of Radio 1 mocht opstaan. Als iemand het toch waagde om de zender te verzetten, zette de werkleider deze al gauw terug. Niemand die een expliciete claim uitte op andere muziek.

De SPIT werkleiders en de begeleiding van het WEP plus traject evalueren de persoonlijke werksituatie van de WEP plus arbeiders op regelmatige basis. De werkleider of trajectbegeleider WEP plus vult gedurende een moment van persoonlijk overleg een gestandaardiseerd evaluatiepapier in. Dit gebeurt minstens 4 keer per jaar, als we de startevaluatie buiten beschouwing laten. Arbeiders die met het art. 60 statuut werken, hebben in de praktijk geen persoonlijke werkbegeleiding vanuit het OCMW. De werkleiders zelf hebben elke veertien dagen een evaluatiegesprek met de projectverantwoordelijke van vzw SPIT. Aan de hand van de hier verkregen informatie kunnen de werkleiders of de SPIT leiding, wanneer zij dat nodig achten, bijsturen. In die zin bestaat er wel een formeel mechanisme om met claims om te gaan.

6. Bronnen van solidariteit

Wat zet mensen aan om te delen en te herverdelen? In de sociologische literatuur onderscheiden we vier bronnen van solidariteit: wederzijdse afhankelijkheid, gedeelde waarden en normen, strijd en ontmoeting.

6.1. Interdependentie

Het cement dat een samenleving bij elkaar houdt, bestaat in deze visie uit het feit dat mensen er zich bewust van zijn dat ze van elkaar afhankelijk zijn door de doorgedreven arbeidsverdeling. Solidariteit groeit dan uit de nood aan interactie en coöperatie in een context van wederzijdse afhankelijkheid.

We zagen in deel 4 van dit rapport dat er geen strikt uitgewerkt plan bestaat dat zegt welke arbeiders welke taak of taken dienen uit te voeren. Toch verloopt het uitvoeren van de verschillende taken zeer vlot. De wederzijdse afhankelijkheid tussen de verschillende arbeiders is hiervoor de belangrijkste verklaring. De inspanning van elk lid van de groep is nodig om het werk gedaan te krijgen. Als er geen expliciet toegewezen taken zijn moeten de deelnemers van de groep alert zijn. De individuele deelnemer aan de groep krijgt op deze wijze een grotere verantwoordelijkheid in het samenwerkingsgebeuren. “Wat kan ik waar bijdragen?” is een vraag die de keukenarbeider een hele dag persoonlijk invult. Door een invulling te geven aan deze vraag draagt de arbeider niet alleen bij aan het groepsdoel, maar verkrijgt hij tevens de acceptatie als lid van de groep.

We argumenteren dus dat het niet zozeer een doorgedreven arbeidsverdeling is die maakt dat arbeiders er zich van bewust zijn dat ze van mekaar afhankelijk zijn en daarom solidair handelen. Op de SPIT keukenwerkvloer bestaat er namelijk geen doorgedreven arbeidsverdeling. We stellen dat het eerder om twee andere variabelen gaat die bijdragen aan het gevoel van interdependentie dat bijdraagt tot solidariteit. Het is net de gegeven vrijheid en daaruit voortvloeiende persoonlijke verantwoordelijkheid die maakt dat er een solidaire werkinstelling ontstaat. Eénieder moet op continue basis zijn/haar eigen bijdrage in het groepsgebeuren invullen. Het is net dit gegeven, samen met het feit dat de groep een gezamenlijk doel dient te bereiken dat bijdraagt aan de solidariteit binnen de groep. Deze dynamiek is zeer sterk voor 12h00, wanneer de lunch voor de ganse bedrijfssite moet klaar zijn. Eén van de arbeidsters merkte op dat de onderlinge verhoudingen in de voormiddag aanmerkelijk vlotter verlopen dan in de namiddag.

> *“Voor het middageten werkt iedereen samen om het eten klaar te hebben voor de middag. Dan komt er een hoop volk eten en dan moet het eten gewoon klaar zijn. Na de middag valt*

deze taak weg en moet de keuken gepoetst worden. Dan kan het al wel eens gebeuren dat er iemand wat minder werkt. En dan wordt er geroddeld." (gesprek met A2)

De flexibiliteit of de draagkracht van de groep heeft een elasticiteit die in sommige gevallen zonder problemen wordt benut. In andere gevallen ontstaat er dan weer weerstand binnen de groep om deze elasticiteit aan te spreken. Op de vraag naar wat ze nu het moeilijkste aspect vinden aan het werk in de keuken, gaven de gevraagde arbeiders bijvoorbeeld unaniem aan dat het storend is als een collega niet mee helpt (A2, A5, A10). Als er iemand gewoon staat toe te kijken, zonder iets te doen, dan vormt dit gedrag een probleem voor de groep. Omdat de efficiëntie van de groepswerking zo vermindert, neemt de groep dergelijk asociaal gedrag niet in dank af. De goede werking van de leden van de groep steunt namelijk op de bijdrage van elk lid ervan. Tegelijkertijd heeft niemand er een probleem mee om een bijkomende werklast op te nemen als iemand verlof heeft of naar de les moet. Als de taallessen op dinsdagnamiddag vallen bijvoorbeeld, wil dit zeggen dat de arbeiders met het statuut dat niet voorziet in taallessen op dinsdag het werk van diegenen met taallessen moeten overnemen. Doorgaans gebeurt dat ook zonder problemen.

Op sommige momenten staat de solidariteit die er heerst binnen de horeca opleiding groep op basis van wederzijdse afhankelijkheid wel onder druk. Een voorbeeld daarvan is de occasionele invoeging van leden van het '10 voor koken' project bij de leden van de horeca opleiding op de SPIT werkvloer. SPIT vzw organiseert in opdracht van en in samenwerking met het OCMW van Leuven een Europees gefinancierd project '10 voor koken'. Het project maakt, net als de horeca opleiding, deel uit van de entiteit vzw SPIT. '10 voor koken' voorziet in een vooropleiding van één week tot één maand in keukentechnieken en moet dan leiden tot opname via art.60 tot GTB (gespecialiseerde trajectbepaling en begeleiding, een gespecialiseerde dienstverlening voor personen met een arbeidshandicap) of de reguliere arbeidsmarkt. Anders dan de Horecaopleiding gaat het hier om een werkelijke opleiding. Dit wil zeggen dat de deelnemers naast de praktische vaardigheidstraining in de keuken ook les krijgen in theoretische aspecten van het keukengebeuren. Dit laatste aspect en het feit dat deze groep ook een pure keukenopleiding is (de mensen van de Horecaopleiding moeten ook poetsen en krijgen geen theoretische opleiding) geeft het project meer 'allure' dan de Horecaopleiding. Dit laatste is alleszins de indruk die de mensen van de horeca opleiding krijgen als ze samenwerken met de mensen die het project volgen (interview E).

In de praktijk maken de mensen van het '10 voor koken' project telkens gedurende twee weken deel uit van de horeca opleiding groep. Voor de groep van de horeca opleiding betekent dit vaak een hele aanpassing. Op de momenten waarbij er mensen van de ene groep bij de andere groep werken

ontstaat er meestal enig misnoegen bij de mensen van horecaopleiding. De mensen van de '10 voor koken' groep brengen namelijk vaak een 'wij weten beter, want wij hebben les gehad' attitude in die moeilijk ligt voor de mensen van de horecagroep. Daarenboven moeten de mensen van de '10 voor koken' groep niet deelnemen aan de poetstaak van de horecaopleiding groep en komt deze taak dan uitsluitend op de schouders van de mensen van de horecaopleiding terecht. Hierdoor wordt de draagkracht voor solidariteit van de horeca opleiding groep, als gastheer voor de project groep, sterk op proef gesteld. De inbreng van de '10 voor koken' mensen in de keuken doet dus een dynamiek op gangkomen die de spontane samenwerking tussen de arbeiders in het gedrang brengt. De werkleiders hebben deze situatie bij de directie aangekaart waarop er in de periode van dit onderzoek is beslist om de periode die de '10 voor koken' groep in de keuken werkt te halveren. Voortaan zal deze groep 1 week meewerken in de keuken in plaats van 2. Na een half jaar bleek dat dit inderdaad een positieve weerslag had op de groepswerking.

6.2. Gedeelde waarden en normen

Volgens deze visie is solidariteit geworteld in een collectief bewustzijn. Het gevoel van deel uit te maken van een culturele gemeenschap met gedeelde waarden en normen schept een solidariteit tussen hen die wederzijds gericht zijn op die gemeenschappelijke waarden en normen.

Men kan stellen dat er in de sociale economie specifieke waarden en normen gelden wat betreft arbeid en gerelateerd gedrag die anders zijn dan op de reguliere arbeidsmarkt. Wat is de houding van de arbeiders tegenover werk? Hoe gemotiveerd zijn zij? Het antwoord op deze vragen is verbonden met de privésituatie van de arbeider (bv. geboorte van een kind, een ernstige ziekte, …), maar ook met de organisatiecultuur van het bedrijf (bv. houding leidinggevenden). Bij de SPIT groep merkt men dat arbeiders doorgaans dankbaar zijn dat ze kunnen werken ondanks hun moeilijke situatie.

> *SPIT heeft mijn leven gered, ik ben er zeker van. Ik was depressief, ik voelde niets, ik hield niet van het leven. Ik werk hier anderhalf jaar en nu ben ik heel blij en nu hou ik van het leven. Vroeger kon ik niet proeven van het leven, maar nu kan ik proeven van de lucht en werk is heel belangrijk in ons leven. Ik heb het niet over geld, maar over activatie, over communicatie met mensen. Je hebt veel collega's en je kan jezelf helpen en je familie en je kan eerlijk werk zien* (arbeider in Dusart et al., 2013).

De SPIT groep aanvaardt in haar werking ook arbeiders die in vergelijking met andere SPIT arbeiders niet optimaal functioneren of niet optimaal renderen. Afdanking gebruikt men in deze gevallen niet als sanctie. De enige directe aanleiding tot afdanking is diefstal. Zelfs als er sprake is van geweld zal er niet noodzakelijk een afdanking volgen. Ook hier kunnen uitzonderingen worden gemaakt en zal de bedrijfsleiding of de werkleiders zoeken naar een oplossing of een vergelijk (interview D). Er is een behoorlijke mate van aandacht voor het bieden van individuele kansen en niet in eerste instantie voor het verhogen van productiviteit.

De alternatieve normen en waarden die op deze werkvloer gelden, maken het voor de SPIT arbeiders mogelijk om aan het werk te blijven, ondanks problemen met gezondheid, administratie, etc. Dit geldt in feite in veel sterkere mate voor de arbeiders van vzw SPIT Tewerkstelling, aangezien arbeiders daar met een vast arbeidscontract aan de slag kunnen. Toch geldt dit ook voor vzw SPIT en de Horecaopleiding. Ook mensen die in de Horecaopleiding zitten, zijn soms te laat met het inbrengen van ziekte of zijn soms te laat op het werk of vallen soms voor enkele weken uit.

> *“ Na één of twee dagen werken dacht ik dat ik het niet ging aankunnen, het werk hier. Het was te veel voor mij, na mijn problemen met mijn buikoperaties. Maar ik probeerde opnieuw, en het is goed voor mij, elke morgen opstaan en naar het werk gaan. Het is goed voor mij en mijn gezondheid”* (gesprek met A15)

Deze flexibelere houding ten aanzien van prestaties heeft een dubbel effect. Enerzijds kan je als arbeider flexibiliteit verwachten ten aanzien van je performantie. Anderzijds wordt van elke arbeider een gelijkaardige flexibiliteit/ solidariteit verwacht voor een collega die afwezig is en wiens werk dient overgenomen te worden. Eén of meerdere mensen die uitvallen betekenen automatisch een zwaardere belasting voor de aanwezigen van de groep. Het werk moet immers gedaan, om het even met hoeveel personen er gewerkt kan worden. Dit laatste toont aan dat er een direct verband bestaat tussen ‘waarden en normen’ als bron voor solidariteit met ‘interdependentie’ als bron voor solidariteit.

De bijdrage van de werkleiders mag hierbij zeker niet onderschat worden. Ze zijn een sterk stabiliserende en ondersteunende factor. Zij stellen, vaak impliciet, door eigen voorbeeld, gedragsnormen voor de werkvloer. Zij hebben vrij sterke grip op het groepsgebeuren, alhoewel dit zeker niet opvallend aanwezig is. Pas als er iets de foute richting uitgaat, zal er als het ware uit het niets een kleine, maar wel duidelijke bijsturende opmerking komen.

6.3. Ontmoeting

Volgens deze benadering ontstaan informele vormen van solidariteit uit toevallige kleine ontmoetingen. Door interactie en dialoog leren mensen elkaar beter kennen en begrijpen en groeit de tolerantie in de samenleving.

Het samenwerken in de keuken schept zonder twijfel een band tussen de arbeiders en werkleiders. Er heerst in het algemeen een positieve, rustgevende en doelgerichte sfeer tijdens de ochtenden in de keuken. Deze sfeer brengt voor sommigen zeker ontspanning in het leven of minstens afleiding van bepaalde problemen.

Tijdens de korte pauzes zien we dat de arbeiders in kleine groepjes bijeen gaan zitten. De vrouwen uit Slovakije hebben bijvoorbeeld elke pauze wel wat snacks bij. Er is steeds fruit bij. Zij zetten ostentatief een bordje in het midden van de tafel. Ieder schilt zijn fruit en deelt met de groep. Van zodra het fruit op het bordje ligt, is het van iedereen. Dit is het moment waarop kleine en grote bekommernissen uitgewisseld worden. Op één van deze momenten kreeg ik bijvoorbeeld te horen van deze Slovaakse vrouwen dat ze zich wat ongerust maken over de opinie van een aantal arbeiders uit vzw SPIT Tewerkstelling die vinden dat er teveel mensen met familiebanden uit Slovakije binnen SPIT werken (gesprek met A3, A4 en A5).

De meeste arbeiders van de Horecaopleiding groep hebben voornamelijk informele contacten met leden van de groep. Tijdens de lunchpauze zijn er ook kleine contacten met personeel van vzw SPIT Tewerkstelling. Meestal gaat het dan om mensen van dezelfde culturele gemeenschap of familie. Binnen het bestek van dit onderzoek was het niet mogelijk om een werkelijke inschatting te maken van het effect van deze intergroep contacten op solidariteit. De intergroep contacten met de ’10 voor koken’ groep, eveneens personeel van de vzw SPIT (opleiding), werden in het deel over interdependentie belicht.

De centrale werktafel in de keuken is de plaats bij uitstek waar arbeiders elkaar kunnen ontmoeten. Hier worden allerlei kleine persoonlijke gesprekjes gehouden tijdens het werk. De band die op deze wijze ontstaat tussen de arbeiders helpt ongetwijfeld mee aan het creëren van een flexibiliteit in de draagkracht van de groep. Deze flexibiliteit is nodig om de wisselende werkbelasting op een solidaire wijze op te vangen.

De werkleiders bevorderen deze momenten van ontmoeten ook. Zo spoorde één van hen op een bepaald moment een arbeider aan om zijn trouwfoto aan de groep te laten zien. Er volgde een heel groepsgesprek over een persoonlijk onderwerp. Voor de betreffende arbeider creëerde dit een moment waarop hijzelf en zijn persoonlijke situatie (als man alleen in een land ver weg van het land waar zijn bruid woont) specifieke aandacht en begrip kregen van de andere groepsleden. Er kwam bewondering voor de schoonheid van zijn vrouw en vragen als “mis je je vrouw niet?” en “draag jij ginder ook zulke kledij?” of “ wat gaan jullie op termijn doen?” , “wat zijn je plannen?” waren niet van de lucht.



Figuur 5: De werktafel in het midden van de keuken: dé plaats om mekaar te ontmoeten door over alle mogelijke onderwerpen te praten.

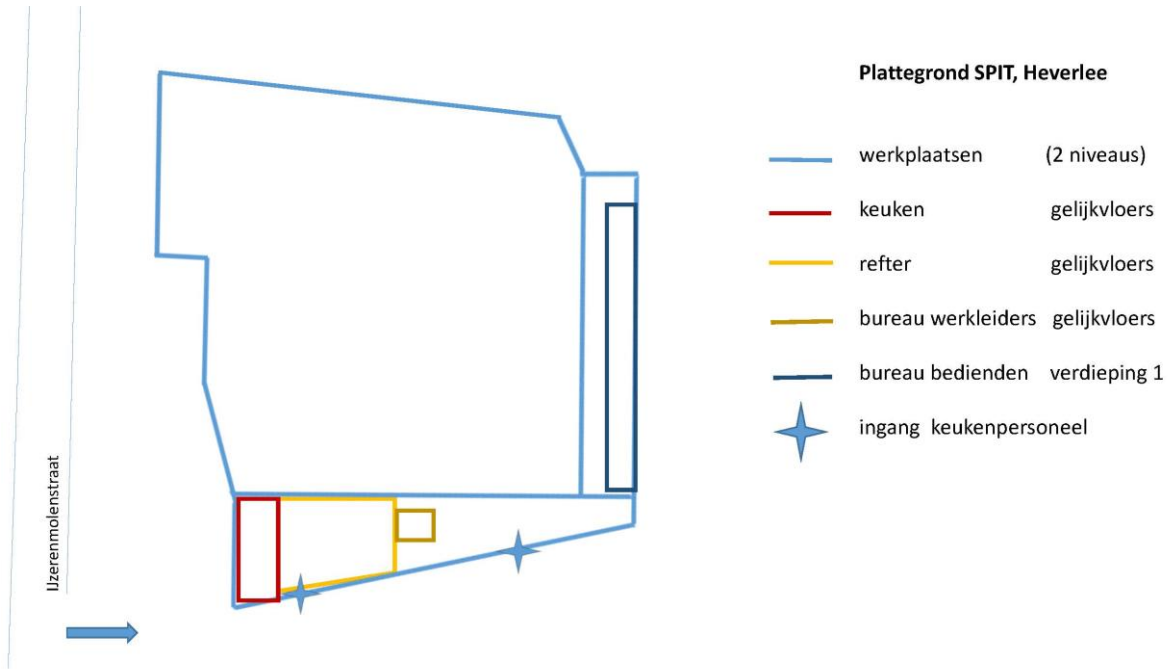
7. Plaats

DieGem werkt met de hypothese dat nieuwe vormen van solidariteit ontstaan uit praktijken op concrete plaatsen waar mensen van heel verscheiden culturele achtergronden (al dan niet gedwongen) nabij zijn. Op welke manier stimuleert plaats het ontstaan van innovatieve praktijken van solidariteit in diversiteit?

Place as location

SPIT verhuisde in 2009 van de historische loodsen van de centrale werkplaatsen in Kessel-Lo naar een gloednieuwe complex op de veilingsite te Heverlee. De twee nieuwe grote loodsachtige bouwwerken in het donkerrood zijn een ontwerp van TV Grontmij en a2o architecten. Ze nemen in totaal 12.000 vierkante meter in beslag. Het is hiermee het grootste bedrijventerrein voor sociale economie in België. Volgens de werkleiders en de bedrijfsleiding biedt de nieuwe locatie veel voordelen. Zo kan de Horecaopleiding pas vanaf dan beschikken over een volledig geëquipeerde industriële keuken.

De arbeiders op deze werkvloer zijn sterk afhankelijk van de materiële setting van de keuken. Deze bepaalt namelijk sterk het werkcomfort en de veiligheid op het werk. Toen in 2007 gestart werd met de planning van een nieuwbouw, is de oude infrastructuur grondig doorgelicht door de arbeidsgeneeskundige dienst Encare. Bij het uittekenen van het nieuwe gebouw werd niet alleen maximaal rekening gehouden met hun aanbevelingen, maar ook met die van één van de werkleiders van de Horecaopleiding



Figuur 6: Plattegrond van SPIT

‘Place as locale’: Het ritme van een werkdag in de keuken

‘Place as locale’ kan men zien als een omgeving waar dagdagelijkse activiteiten plaatsvinden. Het gaat hier niet zozeer om het ‘adres’ van de plaats *an sich* dan wel om het sociale leven dat zich afspeelt op deze plaats. We bekijken de SPIT keuken hier als een werkplaats. Het is de structuur van de sociale interacties op deze werkplaats die helpt in het scheppen van waarden en normen en gedrag voor deze plaats. Mensen gedragen zich niet overal op dezelfde manier. Passend gedrag is plaatsgebonden.



Figuur 7: Sommigen werken liever samen, aan de centrale werktafel, anderen bakken liever aan het fornuis, alleen, nog anderen werken liever in de 'periferie' om broodjes te maken.

Centraal in de keuken staat een lange werktafel. Aan deze tafel worden in de voormiddag alle groenten gesneden. Zoals eerder aangegeven, gebeurt de meeste communicatie in de keuken rond en over deze tafel. Het is een echte ontmoetingsplaats. Mensen die minder geneigd zijn tot uitwisseling van gedachten of communicatie zullen zich eerder terugtrekken in de hoeken van de keuken: ofwel in de rechterhoek om broodjes te maken, ofwel in de linkerhoek om af te wassen. Deze laatste twee taken vereisen veel minder samenwerking om de taak vlot te laten verlopen. Dankzij de informele wijze van werkverdeling, hebben de arbeiders er zelf een hand in waar ze precies werken. Door een mate van tolerantie of vrijheid ten aanzien van taakkeuzen in te bouwen in de organisatie van het werk, zullen de arbeiders net die taken/ plaatsen uitkiezen waar zij het beste functioneren. Het gedrag dat het meeste gewaardeerd wordt in deze context is namelijk ‘goed’ functioneren in de keuken, wat hier heel concreet wil zeggen ‘keukentaken uitvoeren opdat er een lunch komt, elke dag opnieuw’.

Het is duidelijk dat de keukencontext een terrein is dat duidelijk 'leesbaar' is voor deze groep mensen. Men kan hier goed inschatten welk gedrag van je verlangd wordt, waardoor je je niet als 'vreemde' in de groep gaat gedragen. Een kleine start-uitzondering in de groep die ik observeerde kwam er van een vrouw die uitermate veel nood had aan het volgen van een plan. Maar ook dit kwam, van zodra ze haar eigen 'plaats' kon innemen in de keuken helemaal in orde. Het ging om een stap die ze kon nemen omdat de groep (a fortiori de werkleiders) er op vertrouwde dat ze die stap - namelijk de beslissing om een bepaalde, bij haar passende taak, steeds opnieuw zeer minutieus op te nemen - aankon zonder haar daar te 'plaatsen'. De werkleiders vertrouwden er met andere woorden op dat ze 'haar plan zou trekken', als ze haar, net als bij de andere arbeiders, zelf lieten uitzoeken wat het best bij haar paste.

> "*Neen die kan niet communiceren. Neen, bij haar moet alles helemaal gestructureerd zijn. Ja heel erg gestructureerd. Ja want die keuken, dat was moeilijk voor haar zo. 'Nu moet ik hier mijn plan trekken'. En dat is niet volgens regels he?"* (interview E)

> *"Ja nu is het heel lang geleden, maar soms heb je mensen die je tijdig moet kalmeren, of een beetje apart zetten of euh persoon A kan niet met persoon B werken dan zal je die niet samen zetten. Dan zorg je dat er ene aan de kassa zit. Of dat ene poetst…"* (interview E)

Plaats lijkt zo een belangrijke rol te spelen in de totstandkoming van solidariteit op basis van interdependentie. Er zijn een heel aantal eigenschappen die de horecaopleiding arbeiders met mekaar delen wanneer zij in de keuken zijn. Zij voeren samen taken uit, weten aan welke regels ze zich dienen te houden, dragen uniforme kledij, … Door de wijze van organisatie om het middagdoel te halen, gaan ze ook relaties met elkaar aan. Ze zijn afhankelijk van elkaars gedrag of 'plaats inname' in de keuken.

Toch is de binding van de arbeider met de keuken niet alleen een cognitief, maar ook een lichamelijk proces. De geur, smaak, het gehoor en de tastzin van elke arbeider worden elke dag weer zeer expliciet aangesproken. Al van ver dringt het rinkelen van kopjes en bestek tot je door of het sissen van de braadpan. Tegen de middag zullen etensgeuren de ruimte vullen. In de namiddag is dat eerder de geur van poetsproducten…. Zo ontstaat een meervoudige territoriale identiteit bij de arbeider, zijnde een lid van het horecateam, gebaseerd op een heel scala van interacties met anderen en keukenobjecten.

'Sense of place': 'afgeschreven mensen in afgeschreven gebouwen'?

'Sense of place' gaat om de identificatie met een bepaalde plaats, gezien als een sociale én materiele eenheid, een plaats waar een bepaald gedrag wordt verwacht. Indien men zich sterk en bewust betrokken voelt met een bepaalde plaats of als men op dagelijkse basis betrokken is bij activiteiten op een bepaalde plaats, dan zijn dat aanwijzingen voor 'sense of place'. 'Sense of place' kan samengaan met een gelijkaardig gevoel voor andere plaatsen of objecten waarmee men zich identificeert. Identificatie met een plaats hoeft dus niet exclusief te zijn. Sommige identificaties zijn wel belangrijker of duurzamer dan andere, maar er zijn altijd meerdere identificaties mogelijk en deze kunnen evolueren in de tijd. Identificatie is dus ook niet behoudsgezind. In het geval van SPIT werd gewezen op het belang van de verhuis naar een nieuwbouw. Sindsdien kunnen de werknemers zich op een andere manier identificeren met de plek:

> *"Tobback heeft ooit gezegd: …'afgeschreven mensen , afgeschreven gebouwen'! Als dat uw situatie is, dat geeft u niet een gevoel van integratie in de maatschappij. Als je zoals iedereen in een mooie nieuwe gebouw kunt gaan werken, dat geeft voor de mensen ook een boost. Dat merkte je toen we hier kwamen, het verschil met de oude gebouwen. In het begin was het zowat gemopper en 't is verder van het station en 't is ergens anders en verandering. Maar toen de mensen hier waren …dat geeft echt een meerwaarde…Nu komen de mensen in een gebouw dat goed onderhouden is, dat goed verwarmd is, daar het niet meer binnen regent. Er is een propere refter eh, de mensen komen hier kijken hoe het hier is. Dat creëert meer eigenwaarde voor de mensen. Een nieuw gebouw geeft ook op menselijk vlak een boost en wij vinden het belangrijk om daarin te investeren. Ook de winst investeren wij voor een stuk in goed materiaal om mee te werken. We zouden in de keuken kunnen werken met oude ovens. We zouden ook kunnen werken met oude bazaar. Er is gekozen om te investeren in goed materiaal."* (Interview D)

Een territoriale vs relationele invulling van place

Bij SPIT bestaat er een wisselwerking tussen bepaald gedrag en de sterk begrensde ruimte waarin dit gedrag kan floreren. De fysieke grenzen van de keuken geven een terrein aan waar alleen keukenpersoneel mag vertoeven. Je hoort bij deze groep of niet, er kan niet worden 'doorgelopen' of 'binnengelopen' door niet-keukenpersoneel. Niet-verbale communicatie en codes markeren deze grenzen ook. Het keukenpersoneel is bijvoorbeeld verplicht om een groene of zwarte werkschort te dragen, met hoofddeksel. Indien er iets ontbreekt aan deze kledij geven de werkleiders dadelijk aan dat er iets ontbreekt. Deze kledingcode heeft een 'uniformiserende' werking op de Horecaopleiding groep, niet alleen ten aanzien van buitenstaanders, maar ook onderling. Het is voor iedereen in het bedrijf meteen duidelijk of je bij deze groep uit de keuken hoort of niet. Het viel me ook op dat het erg went om iemand in een bepaalde kledij te zien. Het is me een paar keer overkomen dat ik twee keer moest zien als één van de mede arbeiders zich hadden omgekleed om naar huis te gaan en ik ze niet dadelijk herkende of toch alleszins een ware metamorfose zag van 'iemand die bij de groep hoort' tot 'iemand met een persoonlijke stijl'. De verplichte uniforme werkkledij draagt bij tot de 'geborgenheid/begrensdheid' van de keuken.



Figuur 8: De keuken, een strak begrensde ruimte met een doorgeefluik als enig contact met de rest van het bedrijf

Plaatsen bestaan niet in afzondering. Relaties tussen plaatsen zijn van belang. De meest voor de hand liggende relatie voor de keuken als plaats is die met de SPIT site. Uit het onderzoek bleek dat er geen conflict zat, bijvoorbeeld in de vorm van een loyauteitsprobleem, tussen beide schaalniveaus. De arbeiders identificeren zich niet alleen als arbeider in de SPIT keuken, maar ook als SPIT-arbeider tout court.

Uiteraard zijn er ook steeds linken met de wereld buiten de werkplaats. Het dagelijkse nieuws en politieke en sociale hete hangijzers leven ook door op de werkvloer. Sociaal en politieke kwesties die bepaalde arbeiders aanbelangen, bijvoorbeeld aangaande Koerden of de islam, kunnen spanning op de werkvloer meebrengen. De toon van de gesprekken wordt dan luider en heviger. Toch brengt dit de vlotte werking van de keukenactiviteiten nooit werkelijk in het gedrang. Een enkele maal gebeurt het dat er een conflict komt te zitten op één van deze relaties.

Buiten de grenzen van de keuken en buiten de werkuren is er al veel minder sprake van een 'groep' of groepsgedrag. De arbeiders gaven aan dat ze mekaar na de werkuren niet zien. Ze nemen zelf geen initiatief om elkaar op andere plaatsen dan op het werk te ontmoeten. Het gevolg hiervan is dat de SPIT arbeider identiteit minder kan opgaan in of verweven is met andere identiteiten die zich naast het werkveld vormen, bijvoorbeeld in het eigen gezin als vader of echtgenoot. De link tussen de SPIT arbeider identiteit met SPIT als plaats blijft hier dus sterk doorwegen.

Uit voorgaande voorbeelden blijkt hoe de beleving van plaats of 'sense of place' in al zijn aspecten invloed heeft op solidair samenwerken. We kunnen het specifieke belang en de invloed van dagelijkse ervaringen die we opdoen op het werk niet onderschatten. Wat we zien is welke gevolgen de beleving van een specifieke 'werkplek' heeft op werkrelaties van een groep samenwerkende arbeiders. De materiële en immateriële context van de SPIT keuken, samen met een bepaalde wijze van omgang met de arbeiders, bevordert de spontane samenwerking tussen de arbeiders sterk.

Tegelijk zien we dat dezelfde omkadering niet alleen de identificatie met de groep versterkt. We zien dat er tegelijkertijd een 'wij' identiteit ontstaat in de groep die, indien blootgesteld aan een 'zij' groep in dezelfde locatie, de solidaire samenwerking tussen de leden van beide groepen ondermijnt. Denk bijvoorbeeld aan de introductie van de '10 voor koken' groep. Ook in de SPIT case blijkt dat hoe sterker de (groeps)identificatie zich kan ontwikkelen, hoe scherper de 'wij-zij' tegenstelling, die op zijn beurt een spontane samenwerking belemmert op de plaats die 'hoort' bij één van de groepen.

8. Leerprocessen

Leerprocessen op niveau van de betrokkenen (professionals en deelnemers) spelen een rol bij het tot stand komen van nieuwe vormen van solidariteit in diversiteit.

In dit deel van het rapport bekijken we volgens welke dynamieken de arbeiders leren om met superdiversiteit om te gaan en met elkaar solidair te zijn. Tijdens de participerende observaties in de SPIT keuken merkte ik dat de groep arbeiders op een zeer vlotte manier tot een onderlinge overeenstemming en afstemming komen over de arbeidsverdeling. Ik vond de natuurlijkheid waarmee deze samenwerking tot stand kwam een opmerkelijk gegeven, zeker omdat er enkel summiere afspraken omtrent arbeidsverdeling worden gemaakt. Bovendien gaat het in de keuken zelf om een tiental mensen van uiteenlopende nationaliteiten en met zeer verschillende socio-culturele bagage. Welke (leer)processen doorlopen de leden van deze zo heterogene groep in deze werksituatie die maken dat ze zo vlot met mekaar omgaan en mekaar bijspringen wanneer nodig?

Om deze vraag te beantwoorden, kijken we specifiek naar het opleggen van dezelfde veiligheidsvoorschriften voor iedereen, het samen verantwoordelijk zijn voor de dagelijkse deadline, de opstelling van de werktafels, het gebruik van Nederlands als richttaal en het informeel gebruik van andere talen en de houding van de werkleiders. We zien in deze case dat de normerende en de verbindende dynamieken elkaar versterken in de keuken. Onderbrekende leerdynamieken zijn slechts in mindere mate aanwezig.

De veiligheidsvoorschriften en bijhorende arbeidsethos zijn sterk normerend. Als je zonder haarnetje, of bijvoorbeeld zonder je handen te wassen op de voorziene plek in de keuken, begint te werken zal iemand van de groep je al vlug aangesporen om dit wel te doen. Er moet ook elke dag een bepaald doel bereikt worden. In deze context is het moeilijk om niets te doen in de keuken. Er bestaat een constante sociale druk die waakt over het feit dat er effectief gewerkt wordt. Enkele arbeidsters waren hier formeel over, afhaken, ‘niet meedoen’ of niet meewerken heeft roddel tot gevolg (A2, A5). Verschillende arbeiders merken ook op dat er een duidelijk verschil is tussen samenwerkingsdynamiek voor of na de dagelijkse deadline (A2, A4, A10). Voor de deadline zal er vaker ingesprongen worden voor mekaar en ligt de solidariteit hoger.

De opstelling van de werktafels in de keuken is zo geregeld dat er tegelijkertijd verschillende taken kunnen uitgevoerd worden. Sommige plekken bevorderen informele communicatie tussen de leden van de groep; andere plekken laten een zekere vorm van afzondering van de groep toe. De centrale werktafel bewerkstelligt een sterk verbindende leerdynamiek. Hier kom je heel wat te weten over de cultuur, de persoonlijkheid of de problemen van je collega's. Het is in dergelijke context dat arbeiders niet alleen het verschil tussen zichzelf en de anderen leren kennen, maar ook op zoek gaan naar gemeenschappelijke elementen in hun verscheidenheid. Zo merkte een Iraanse arbeider op dat hij vond dat Belgen en Iraniërs zeer op mekaar gelijken aangezien er in beide landen meerdere talen worden gesproken en er dus verschillende taalgemeenschappen zijn. Op basis van begrip voor ieders achtergrond, bewerkstelligt deze zoektocht naar verschillen en gelijkenissen het collegiale gevoel.

Uit de observaties en interviews blijkt dat de houding van de werkleiders sterk tweeledig is. Deze tweeledigheid zit bijvoorbeeld in de omgang met de taalregels op de werkvloer. Langs de ene kant wordt van alle arbeiders verwacht dat zij de Nederlandse taal gebruiken op de werkvloer. Tijdens het werk, maar soms ook in de pauzes, wordt er naar deze regel verwezen, zowel door werkleiders als door arbeiders. Langs de andere kant merk je dat er, buiten de marge van uit te voeren taken, vaak andere talen worden gesproken. De werkleiders tolereren deze dynamiek, zolang het arbeidsproces hier niet onder lijdt.

> *"Dat is een regel die soepel wordt gehanteerd. En dat is eigenlijk met veel regels in huis. Die zijn er en er is een zekere pragmatiek rond, soms te veel en dan moeten we een beetje terugschroeven."* (interview D)

Deze tolerantie ten aanzien van andere talen dan Nederlands voor informele communicatie op de werkvloer heeft een verbindend effect dat niet alleen doorwerkt op solidariteit in subgroepen, maar ook naar de hele groep en de werkleiders toe. Er ontstaat namelijk een goodwill bij de arbeiders om voor taak-gerelateerde communicatie, of als op de algemene regel gewezen wordt, de Nederlandse taal te gebruiken. Ook al is de officiële taal op de werkvloer Nederlands, een andere taal kan ook gesproken worden. Sommige arbeiders zeggen dat ze zich in deze werkcontext meer gerespecteerd voelen dan in hun land van afkomst, waar het soms totaal verboden is om de eigen taal te gebruiken in niet familiale context.

Ook op andere vlakken zien we een wisselwerking tussen normerende en verbindende leerdynamieken terugkomen. Als het aankomt op het uitvoeren van taken, zijn de werkleiders doorgaans strikt en normerend. Ze houden sterk vast aan wat ze zelf een 'professionele' benadering

van het werk noemen. De taken dienen ordentelijk en volgens de (keuken)voorschriften uitgevoerd te worden. Als dit niet gebeurt, zullen arbeiders er blijven op wijzen tot deze normen wel gehaald worden. Het gaat hier bijvoorbeeld over zaken zoals de grootte waarmee aardappelen gesneden dienen te worden, maar ook over hygiëne normen (schortje, handen wassen). Als er omwille van godsdienstovertuiging een probleem is bij de uitvoering van een taak, dan zal er, in de naam van professionaliteit, geremedieerd worden zodat de taak toch kan uitgevoerd worden.

Op persoonlijk vlak zijn de werkleiders dan weer eerder verbindend en tegemoetkomend. Naar eigen zeggen zorgen de werkleiders voornamelijk voor het 'aanwezig' zijn en 'inspringen' bij het werk als het nodig is. De werkleiders geven zelf aan dat arbeiders met persoonlijke problemen of een verhaal steeds bij hen terecht kunnen tijdens de werkuren. Ondanks hun jaren ervaring in de keuken en de gewenning die daarmee optreedt, blijven zij attent voor wat er zich op persoonlijk (en ook cultureel gerelateerd) vlak afspeelt in de keuken.

> *"Als er iemand met een probleem zit dan mag je daar niet overheen kijken. Soms ben je geneigd om te doen alsof je niets gezien hebt, maar dat komt niet goed op den duur. Daar kunnen grotere problemen van komen."* (interview E)

De algemene teneur in het bedrijf is om geen onderscheid te maken tussen mensen wat betreft cultuur of religie. Er worden dus ook geen activiteiten georganiseerd of plannen opgesteld om specifiek met etnische diversiteit om te gaan (op de jaarlijkse halal barbecue na). Toch ziet men dat de persoonlijke houding van de werkleiders ten aanzien van de arbeiders een opening maakt naar wederzijds leren kennen en wederzijds vertrouwen. De vraag om Afghaanse trouwfoto's aan de groep te tonen onderbrak bijvoorbeeld de werkzaamheden en stimuleerde een individueel leerproces.

9. Solidariteit in spanningsvelden

Daar waar innovatieve vormen van solidariteit in diversiteit ontwikkeld worden, ligt de betekenis, de vorm, de inhoud en de oriëntering van die solidariteit nog relatief open. We zien minstens zes spanningsvelden waarlangs solidariteit concrete invulling kan krijgen. De concrete context, het hier en nu, bepaalt steeds opnieuw mee welke specifieke posities op deze spanningsvelden de invulling van solidariteit meekrijgt. Maar ook beleidsmaatregelen en professionele interventies kunnen de positionering van plaatsgebonden vormen van solidariteit in diversiteit op die spanningsvelden faciliteren.

We nemen in dit rapport vier spanningsvelden onder de loep: 1) universalisme vs particularisme, 2) integratie vs transformatie, 3) afstand vs nabijheid, 4) onderhandelbaar vs niet onderhandelbaar. Het spanningsveld economische herverdeling vs culturele erkenning wordt opgenomen in het eerste spanningsveld. We zien in deze case dat economische verdeling en culturele erkenning niet echt een spanningsveld creëren. Als we de bevindingen over economische verdeling en culturele erkenning inzetten als voorbeelden in het spanningsveld universalisme vs particularisme geeft dit zelfs een inzicht in de complementariteit van culturele erkenning en economische herverdeling. Het spanningsveld consensus vs conflict laten we buiten beschouwing. Dit laatste spanningsveld is niet zo relevant in deze case. In het algemeen weerspiegelt de SPIT groep een vrij sterke consensus met betrekking tot haar beleid. Daar waar deze visie tegenstand ondervindt zal SPIT door middel van onderhandeling of compromis naar een oplossing zoeken, of net niet. Dit zie je bijvoorbeeld in de keuken, bij de zeldzame momenten waar een arbeider het beleid, door zijn gedrag, in vraag stelt.

9.1 Universalisme –particularisme

Zoals hierboven reeds aangestipt, is de culturele diversiteit op de SPIT werkvloer erg groot. Toch werkte de SPIT leiding geen specifiek beleid uit gericht op het omgaan met deze diversiteit. De werknemers van SPIT worden allen op dezelfde basis behandeld, zonder hun culturele diversiteit in rekening te brengen. Van de SPIT werknemer wordt verwacht dat hij/ zij het geloof, de levensvisie of de capaciteiten van elke andere werknemer respecteert. In het algemeen worden conflicten of spanningen van om het even welke aard in bepaalde groepen of tussen personen op ad hoc basis geremedieerd. De heersende regel waarnaar het bedrijf handelt, is dat er, zolang er geen subjectieve grens van spanning overschreden werd, niet wordt ingegrepen op groepsrelaties van werknemers (interview D). Dit wil niet zeggen dat er willekeur bestaat in de relatie van SPIT met haar arbeiders. Om dit te duiden gebruiken we het spanningsveld universalisme vs particularisme en vullen dit in met aspecten van culturele erkenning en daarna met aspecten van economische verdeling.

Universalisme in de praktijk

> *"Als je heel de Spitgroep bekijkt, het wemelt hier door mekaar van alle mogelijke statuten, nationaliteiten, en man/ vrouw, noem maar op. En de politiek van SPIT is(…), er wordt geen onderscheid gemaakt tussen man vrouw, nationaliteit, seksuele voorkeuren. Er is eigenlijk een nultolerantie wat betreft verschil maken."* (interview C)

SPIT maakt in zeer grote mate abstractie van de etnisch culturele kenmerken die de verschillende arbeiders in het bedrijf inbrengen. Expliciete erkenning van culturele, religieuze, linguïstische verschillen op groepsniveau bestaat niet. Het Nederlands is de algemene voertaal. Het gebruikte materiaal, de ingrediënten, de bereidingen en de bereidingswijzen hebben een sterk Vlaamse inslag. In uitzonderlijke gevallen botst dit met de overtuigingen van één of meerdere arbeiders. Zo was er op een bepaald moment een situatie waarbij een arbeider simpelweg naliet om hesp tussen de broodjes te leggen. De werkleider heeft toen ingegrepen en er kwam een nieuwe regel: de arbeider moest de broodjes blijven bereiden, maar kon plastieken handschoenen dragen.

Een andere, sprekende vorm van universele behandeling van alle arbeiders doet zich voor op het economische vlak, in de verloning van de arbeiders. Alle SPIT arbeiders ontvangen hetzelfde minimumloon, ongeacht hun leeftijd, geslacht, anciënniteit of bekwaamheid. In principe geven sommige ocmw's een iets hoger loon dan het minimum aan arbeiders met het art. 60 statuut. De bedrijfsleiding ziet deze ongelijke beloning voor eenzelfde werk als een extra stressfactor in de relaties tussen de arbeiders. Daarom onderhandelde de bedrijfsleiding met het OCMW dat de verloning van art. 60 naar beneden werd gehaald voor SPIT arbeiders en op gelijk niveau met de verloning van WEP plus gezet (interview D). Een andere ongelijkheid, die samenhangt met de voordelen of regeling van de verschillende statuten bleef wel bestaan. Arbeiders met art. 60 statuut ontvangen bijvoorbeeld maaltijdcheques. Ze hebben ook meer verlofdagen en recht op een taalopleiding tijdens de werkuren.

Particularisme in de praktijk

Het is in deze case interessant om op de as universalisme vs particularisme een bijkomende as 'werk-gerelateerd' vs 'niet werk-gerelateerd' te plaatsen (zie de twee schema's hieronder). In zekere zin zijn alle handelingen of gedragingen op de werkvloer gerelateerd aan werk. Toch willen we hier een fijn onderscheid maken tussen de handelingen en het gedrag in de context waarin het werk plaatsvindt en het uitvoeren van de arbeid op zich. Met 'werk-gerelateerd' bedoelen we daarom die handelingen en gedragingen die direct gerelateerd zijn tot de arbeid die moet geleverd worden om een loon te verkrijgen.

We zien in deze case namelijk dat culturele aspecten alleen erkenning krijgen indien een arbeider aangeeft een werk-gerelateerd probleem te hebben of wanneer het cultureel verschil net een specifieke bijdrage kan leveren tot het werk. Een voorbeeld van het eerste is het gebruik van een handschoen voor de moslim die geen varkensvlees wou aanraken. Een voorbeeld van het tweede betreft het overnemen van de kookwijze van rijst van een arbeider. Verder behandelt het bedrijf elk cultuurverschil als iets dat 'normaal' is, aanvaard wordt en weinig of geen extra erkenning behoeft. Het is iets 'persoonlijks' én niet werk-gerelateerd. Het aspect taal heeft in deze een beetje een aparte status. Taal komt wel degelijk aan bod op de werkvloer; toch blijkt ook hier dat taalverschil alleen wordt aanvaard waar het gaat om persoonlijke communicatie (en dus niet wat betreft werk-gerelateerde communicatie).

Op het vlak van het niet-werkgerelateerde, steekt de SPIT groep duidelijk zijn nek uit op vlak van de persoonlijke begeleiding van zijn arbeiders. Ze doet dit evenwel zonder expliciet in te gaan op een specifieke culturele context van de arbeider. Het bedrijf ziet de arbeider als mens met bekwaamheden, kennis, moeilijkheden en problemen in een eigen specifieke, vooral sociale context. Deze persoonlijke benadering van de arbeider heeft een juridische kant. Sinds kort (maatwerkdecreet 2014) worden de beschutte en sociale werkplaatsen in één decreet opgenomen. In het maatwerkdecreet stelt een sterke persoonlijke begeleiding van de arbeider (in zijn werktraject) voorop. Nochtans neemt het SPIT bedrijf al langer een persoonlijke begeleiding van arbeiders als leidraad. En daar waar het maatwerkdecreet in grotere mate insteekt op de doorstroom van arbeiders (uit de sociale economie) naar de reguliere arbeidsmarkt, legt de SPIT groep meer nadruk op de persoonlijke begeleiding van arbeiders in hun concrete werk/woon/leefsituatie. Het SPIT bedrijf hanteert een grote mate van flexibiliteit/ tolerantie ten aanzien van het kunnen (de effectieve bijdrage tot het werk) van een arbeider. Het houdt in grote mate rekening met allerlei redenen van werkonbekwaamheid (ziekte, verlet,…) en -bekwaamheid (capaciteiten, werkdruk en ritme,…).

Verder neemt het SPIT bedrijf een aantal maatregelen voor de begeleiding van zijn arbeiders die niet van toepassing zijn op de arbeiders van vzw SPIT. Dit is omwille van het juridisch karakter van vzw SPIT. Vzw SPIT is een 'opleidingsorganisatie', wat niet overeenkomt met een 'sociale werkplaats'. Vzw SPIT Tewerkstelling betaalt de ziekteverzekering voor zijn arbeiders. Elke arbeider heeft recht op deze verzekering. Verder stelde SPIT Tewerkstelling 2 bedienden aan voor de begeleiding van vooral sociale problemen van haar arbeiders. De bijstand die men hier krijgt is gevarieerd en is daarom niet strikt werk gerelateerd, zoals bijvoorbeeld hulp bij administratie.

Conclusie

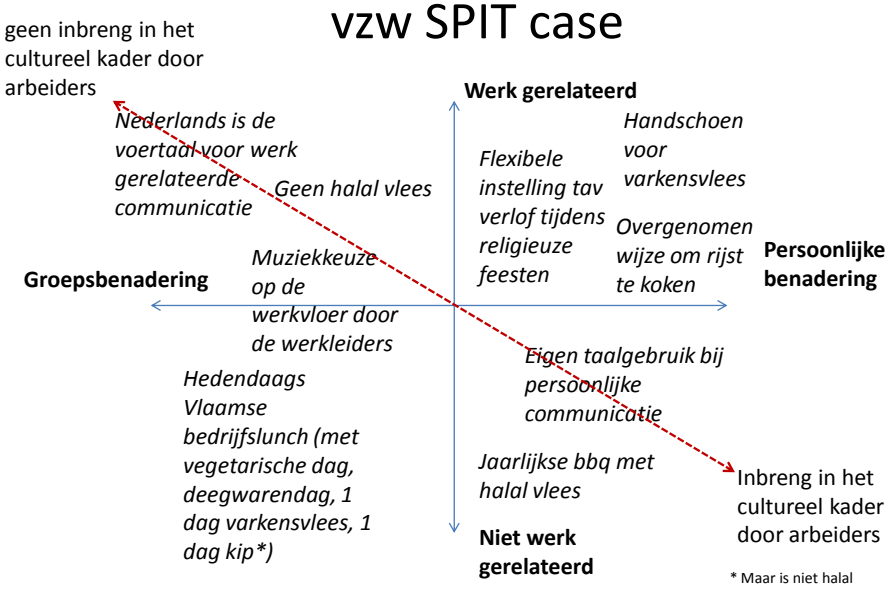
De SPIT groep werkt aan een persoonlijke benadering van de arbeider en biedt op die manier (en dankzij de verschillende arbeidsstatuten) een oplossing voor werk aan arbeiders die weinig kansen krijgen op de reguliere arbeidsmarkt omwille van administratieve, fysieke, sociale en mentale redenen. Als men taal buiten beschouwing laat, heeft deze insteek een overwegend sociaal karakter. Economisch/ financieel gezien worden alle arbeiders zo goed als gelijk behandeld; ze ontvangen allen (onafgezien leeftijd, geslacht, werkervaring,…) hetzelfde minimumloon. Tegelijkertijd schept de SPIT groep een vrij sterk algemeen en uniform Vlaams cultureel kader waarbinnen de arbeider werkt. Desondanks moet de volgende nuancering hier zeker gemaakt: er bestaat wel degelijk ook een persoonlijke benadering van culturele aspecten, maar deze komen enkel aan bod in de discretionaire ruimte die werkleiders hebben en opnemen op de werkvloer.

Uit de analyse van deze gegevens kunnen we afleiden dat de (sociaal) economische herverdeling die plaatsvindt in het bedrijf en de universele culturele benadering van de arbeider niet werken als een spanningsveld. Beide benaderingen werken hier eerder complementair. Dit verklaart tevens waarom de individuele arbeider zich als 'persoon' aanvaard weet in het bedrijf (zelfs in zijn culturele eigenheid!).

> *"Ik kan hier mezelf zijn, ik moet mij niet anders voordoen dan ik ben…en ja, hier bezien ze ook wel een beetje meer als persoon. Dat je niet echt in een vak wordt geschoven*." (Dusart et al., 2013)

> *"Ik kan hier meer Koerd zijn dan in Turkije, hier kan ik mijn eigen taal spreken."* (gesprek met A15)

Erkenning van cultuuraspecten in de vzw SPIT case



Aspecten van economische herverdeling in de vzw SPIT case



9.2. Onderhandelbaar – (niet)onderhandelbaar

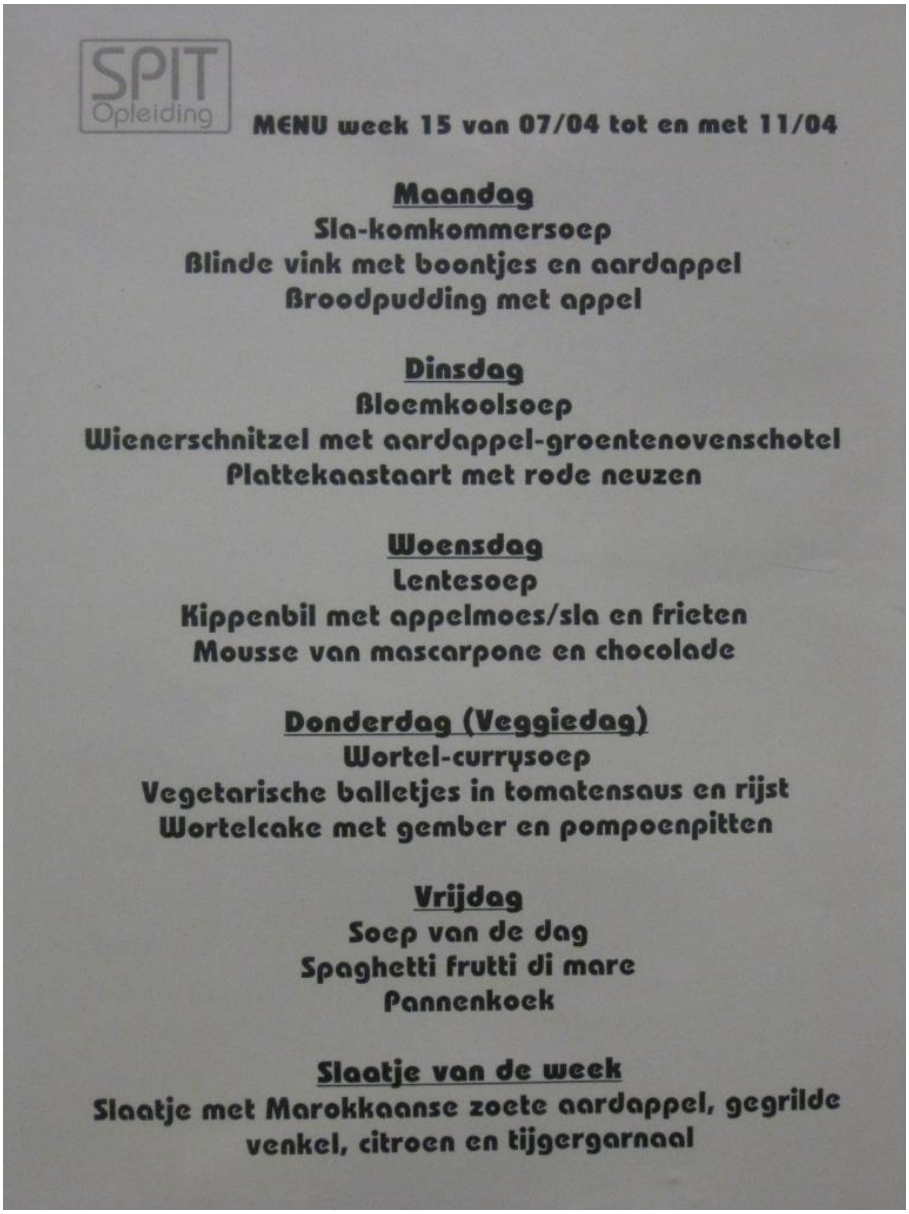
Dit spanningsveld gaat over de mate van dwang die uitgeoefend wordt om solidariteit te genereren. Is solidariteit het gevolg van een spontane, vrijwillige handeling of van dwingende sociale verwachtingen of dwang door overheidsinstellingen of andere formele instituties

Een belangrijk spanningsveld in de SPIT case is dat tussen onderhandelbaarheid en niet-onderhandelbaarheid. We zagen onder de hoofding van interpersoonlijke praktijken van solidariteit dat de solidaire houding van arbeiders op de werkvloer van de SPIT keuken ten aanzien van mekaar in functie van het werk dat moet gedaan zijn op spontane basis tot stand komt. Het hoofddoel van de dag, het maken van de lunch voor het bedrijf, halen de arbeiders op bijna vanzelfsprekende wijze. Toch werkt deze vloeiende vorm van samenwerking ook door in de namiddag. Ikzelf ondervond tijdens de participatieve observatie dat de 'spontane samenwerking' die ik waarnam, ook gestoeld is op een vrij dwingende sociale verwachting. Geen werk om handen hebben of gewoon staan kijken in de keuken was geen optie. Zowel de werkleiders als de arbeiders lieten me weten dat ze het niet zo erg geapprecieerd hadden als ik alleen was komen waarnemen en praten.

Als arbeiders voldoende vrijheid krijgen over hoe ze het werk moeten aanpakken, dan zullen ze automatisch nadenken over hoe het beter en anders kan. Omgekeerd is er niets zo afstompend als werk waarin elke stap zeer duidelijk voorgeschreven is waar je als werknemer enkel instaat voor de correcte uitvoering. De arbeiders op de SPIT vloer beslissen weliswaar niet zelf op welke wijze ze bepaalde gerechten moeten maken, maar ze krijgen wel de vrijheid om zelf te bepalen of ze eerder groenten schillen, koffie zetten, soep maken, vlees bakken, broodjes smeren, koffiekoeken bakken,… en waar ze zullen bijspringen voor werk, zolang het gemeenschappelijke doel (lunch) maar gehaald wordt. De vrijheid die de arbeiders hier krijgen, wakkert automatisch de individuele verantwoordelijkheid aan en maakt dat eenieder eerder die taken zal opnemen waarin hij of zij het meest efficiënt is.

Andere zaken zijn minder onderhandelbaar. Tijdens het werk staat er meestal muziek op, ofwel Radio 1 (keuze van WL1) ofwel Studio Brussel (keuze van WL2). Nooit iets anders. De werkleiders stelden een algemene regel in voege die zegt dat zij bepalen welke muziek aanstaat. De arbeiders hebben geen inspraak in de muziekkeuze. Eén keer, gedurende de onderzoeksperiode, verzette een arbeider de zender, maar dat werd dadelijk gecorrigeerd en expliciet aangegeven dat dit niet kon. Bij een kleine rondvraag onder de arbeiders bleek dat zij ook niet werkelijk geïnteresseerd zijn in de muziek die opstaat. Sommigen gaven wel aan dat ze thuis andere muziek beluisteren.

De opstelling van het wekelijks menu gebeurt ook door de werkleiders. Zij bepalen wat er zal klaargemaakt worden. Dat gebeurt nooit in overleg met arbeiders van de keuken. Het gebruikte vlees voor de lunch is nooit halal en komt ook vrij regelmatig van varkens. Dit strookt niet met de eetgewoonten van de meeste arbeiders. Toch heb ik niemand horen protesteren of een gezicht trekken bij het bakken van vlees. Bij navraag bij de arbeiders werden schouders opgehaald. In een vorige groep van de Horecaopleiding heeft dit aspect al wel eens voor problemen gezorgd. De oplossing die toen uit de bus kwam was het dragen van latex handschoenen om contact met niet halal vlees te vermijden. De werknemer werd wel verplicht om vlees te blijven klaarmaken.



Figuur 9: Een voorbeeld van SPIT dagmenu's voor een week

9.3. Integratie - transformatie

Dit spanningsveld speelt op het niveau van de effecten van solidariteit. Solidariteit die integratie in een bestaande sociale orde veronderstelt, bevestigt bestaande sociale verhoudingen en maatschappelijke structuren. Solidariteit kan ook vorm krijgen op basis van een transformatie van sociale relaties en maatschappelijke verhoudingen.

De bedrijfsleiding van SPIT bevindt zich in een spanningsveld wat betreft haar visie op het doel van tewerkstelling in de sociale economie. Enerzijds zijn er de verwachtingen van de overheid. Het beleid stelt dat het aan de sociale economie is om haar werknemers toe te leiden naar de reguliere arbeidsmarkt. Anderzijds zijn er de werknemers met hun mogelijkheden en onmogelijkheden. Van de SPIT groep vraagt dit een constante balanceeroefening tussen de belangen van hun werknemers en datgene wat de overheid oplegt.

In 2014 trad het maatwerkdecreet in voegen. Voorlopig is het nog wachten op uitvoeringsbesluiten. Na jaren van maatschappelijk en politiek debat, brengt dit decreet bedrijven uit de sociale economie en beschutte werkplaatsen onder in hetzelfde decretaal kader. Het objectief is om een "kwalitatief kader te creëren dat de groei van competenties en de doorstroom van personen 'met een grote afstand tot de arbeidsmarkt' te stimuleren" (Beweging.net, 2014*).* Het stelt echter moeilijk haalbare richtlijnen voorop. Vooral de ambitie om doorstroom te stimuleren van de sociale economie naar het regulier economisch circuit springt in het oog. Dit zorgt niet zelden voor beladen discussies tussen betrokken partijen. Als het past binnen het individuele loopbaantraject van een werknemer, is zo'n transitie een goede zaak. Waar doorstroom een duurzame loopbaan helpt realiseren, moet het dus gestimuleerd worden. Is dit niet het geval, dan is deze richtlijn een maat voor niets.

In de praktijk van de SPIT groep merken we namelijk dat een transitie van sociale economie naar de reguliere arbeidsmarkt zeer zelden voorkomt. Het gaat om circa 1 à 2 personen per jaar op een totaal van circa 120 werknemers (interviews A, B en D). Dat is behoorlijk weinig en het maakt, samen met de analyse over solidariteit, leerprocessen en (mentale) gezondheid van arbeiders op de SPIT werkvloer in dit rapport, dat er vragen kunnen gesteld worden over de doorstroomdoelstelling voor de sociale economie in het maatwerkdecreet.

De sociale economie in het algemeen en de SPIT groep in het bijzonder biedt mensen met moeilijke toegang tot de reguliere arbeidsmarkt handvaten om zich, via werkgelegenheid, te integreren in de maatschappij. Het is namelijk niet voor iedereen vanzelfsprekend om op de reguliere arbeidsmarkt te

werken. De Horeca opleiding groep, en bij uitbreiding de arbeiders van de SPIT groep, bestaat uit mensen met een zeer kwetsbaar arbeidsprofiel. Voor de VDAB zijn deze mensen een quasi uitgemaakte zaak: niet inzetbaar op de reguliere arbeidsmarkt.

Het WEP plus traject is expliciet bedoeld voor mensen die niet voldoende 'arbeidsmarktrijp' zijn (Werk.be, 2014). Voor de meesten onder hen is het inderdaad, gezien de specifieke waarden en normen die in de reguliere werkcontext heersen, gewoonweg niet haalbaar om zich op de reguliere arbeidsmarkt te handhaven. Het is niet iedereen gegeven om zonder grote problemen een reguliere job uit te oefenen, al was het part time. Voor iemand met een zwaar alcoholprobleem, een depressie of een andere beperkende aandoening ligt dit moeilijk. Toch kan een job ook voor deze mensen een waardevolle invulling geven en structuur brengen in hun leven. SPIT werknemers geven aan hoe erg ze het appreciëren dat ze steeds weer terug aan de slag kunnen na een periode van 'uitval' (Dusart et al., 2013), of het nu om een aantal dagen gaat of een aantal weken. Zoals aangegeven in het stuk over interdependentie, vraagt deze alternatieve vorm van werkorganisatie wel een meer solidaire instelling tussen collega 's.

> *"Vroeger kende ik het systeem van SPIT niet, nu begrijp ik het. Hoe zeg ik het 'zelfverloren', maar hier zijn ze bezig, halftijds, voltijds, dat is heel goed voor mensen. Voor mij is het ook een geluk, omdat het een trampoline is, voor het adapteren."* (arbeidster in Dusart et al., 2013)

> *"Het sociale aspect is het verschil. Ik heb hier ongelooflijk het gevoel dat er met mij als werknemer ook iets ingezeten wordt, in plaats van alleen met de productie. Als ik problemen heb met mijn rug dan wordt er een oplossing gezocht. Niet dat ik hier weg moet, ze proberen er een mouw aan te passen, om hier te kunnen blijven werken eigenlijk. Dat heb ik in het verleden nooit meegemaakt. Dat was volgen of vertrekken. Ik zit hier wel graag daarvoor…"* (arbeider in Dusart et al., 2013)

Bij de SPIT groep ziet men dat de belangen van de werknemers en de belangen van het bedrijf in grote mate overeenkomen. Moest de SPIT groep zijn beste werknemers steeds weer zien afvallen en verhuizen naar de reguliere arbeidsmarkt, dan zou het voor deze onderneming een zeer zware taak zijn om te overleven. Ondanks de subsidies die de sector krijgt, blijft het wel een onderneming die ook afhankelijk is van het creëren van winst. Ongeveer 50% van de kosten zijn gedekt door subsidies; de andere helft moet het bedrijf halen uit het genereren van winst (interview A en D). Als de SPIT leiding alleen zou kunnen rekenen op de zwakste schakels van het bedrijf dan zou dit soort

ondernemen niet langer rendabel zijn. Doorstroming kan altijd, op vraag van de arbeider, en zal steeds ondersteund worden, maar is niet iets dat expliciet nagestreefd wordt door het bedrijf.

Kanttekening

De SPIT groep (en de hele sociale economie) maakt gebruik van alternatieve arbeidsstatuten om haar doel te bereiken. Anders is het bedrijf niet rendabel. De SPIT groep is dus vragende partij voor dergelijke statuten. Nochtans staan zowel art.60 als het WEP plus statuut zeer sterk onder druk. Op dit moment kunnen geen volledige aanstellingen op basis van WEP plus meer gebeuren en ook art.60 zal in de loop van de komende maanden volledig herzien worden. Op welke wijze de overheid het zal herinterpreteren is nog niet duidelijk.

De directeur van de sociale dienst van het OCMW te Leuven (mede initiator van het '10 voor koken' project van vzw SPIT en toeleider van arbeider met een art.60 statuut) is alvast kritisch over het gebruik van het instrument art. 60. Volgens hem wordt dit te vaak ingezet om goedkope arbeid te genereren. Dit gebeurt niet alleen door bedrijven; ook bij het OCMW zelf is er een trend om mensen in te zetten met art. 60 daar waar er toevallig wat –niet officieel - werk kan gepresteerd worden.

> *'Mensen genoeg voorhanden, ze stromen hier gewoon binnen, zet ze in art. 60 en je hebt goedkope werkkrachten.'* (interview C)

9.4. Afstand-nabijheid

Dit spanningsveld gaat in op de ruimtelijkheid en de tijdelijkheid van solidariteit. Gaat het om solidariteit tussen mensen die zich dicht bij elkaar bevinden in tijd en ruimte? Of gaat het om solidariteit tussen mensen die zich op een zekere fysieke en temporele afstand van elkaar bevinden en die dus gemedieerd wordt door instituties die die fysieke afstand helpen overbruggen?

Zoals hierboven aangegeven, bestaat er een wisselwerking tussen plaats en (sociaal) gedrag in een plaats. We zien dat aspecten van solidariteit in de Horecaopleiding zich voornamelijk afspelen op de werkvloer van de Horecaopleiding en tijdens de werkuren. Bij navraag onder de arbeiders blijkt dat er niemand met mekaar afspreekt na de werkuren. Dat maakt dat de interpersoonlijke praktijken waarvan sprake in dit rapport een 'hier en nu' kwaliteit hebben.

Op een hoger schaalniveau is het belangrijk om op te merken dat de Horecaopleiding helemaal niet zou kunnen bestaan zonder de bijpassingen die gebeuren vanuit de entiteit vzw SPIT Tewerkstelling. De bedrijfsleiding zet de winsten die SPIT Tewerkstelling creëert met haar activiteiten onder andere ook in om de hele Horecaopleiding, en tegelijk de restaurantactiviteit voor het bedrijf, te laten bestaan. Op een hoger schaalniveau blijkt dat de werking van het bedrijfsrestaurant en de Horecaopleiding genoeg 'return on investment' oplevert in niet-financiële termen om deze entiteit vanuit SPIT Tewerkstelling financieel te ondersteunen. Ook tussen deze twee entiteiten bestaat dus een duidelijke interdependentie. Het toont aan hoe de solidariteit in nabijheid afhankelijk is van solidariteit over afstand.

10. Conclusie

Er bestaat bij SPIT geen specifiek beleid ten aanzien van etnische en culturele diversiteit. Er bestaat wel een algemene visie op mensen uit 'kansengroepen'. Deze groepen zijn uiteraard heel divers samengesteld. Doel van het bedrijf is niet alleen om deze diverse groep te voorzien van werkgelegenheid, maar ook te werken aan structurele veranderingen om hen te ondersteunen.

Ondanks de afwezigheid van een cultureel diversiteitsbeleid, voelen de arbeiders zich gerespecteerd in hun cultureel verschil. De werkleiders spelen hierbij een cruciale rol. Binnen het bedrijf bestaat er een vrij normerende bedrijfsethiek die geldt voor iedereen. Het is een sterk kader waarnaar steeds kan teruggegrepen worden. Toch kunnen de werkleiders in de praktijk afwijken van de opgelegde normen. Zij hebben de mogelijkheid om enkele culturele aspecten, zoals b.v. gebruik van een eigen taal, toe te laten. De directie is hiervan op de hoogte en ondersteunt dit zonder inmenging. Voor problemen die zich voordoen – ook die problemen die terug te brengen zijn tot verschil in waarden of normen gerelateerd aan cultuur of religie - wordt in het algemeen naar een ad hoc oplossing gezocht. Daar waar de problemen met betrekking tot sociale of economische verschillen een oplossing kunnen krijgen langs door het bedrijf ingestelde structuren (b.v. sociale dienst bij SPIT Tewerkstelling), worden problemen in verband met de omgang met culturele verschillen meestal behandeld binnen de discretionaire ruimte van de werkleiders.

Binnen deze vrij beschermende context beschikt de arbeider over 'kleine vrijheden' en een 'eigen plaats'. Deze context bevordert een positieve instelling naar collega arbeiders. De flexibelere houding van het bedrijf ten aanzien van de werkprestatie van de arbeiders (waarden en normen) heeft een boemerang effect. Je kan als arbeider flexibiliteit verwachten ten aanzien van je performantie, maar van de arbeider wordt ook een gelijkaardige flexibiliteit / solidariteit verwacht ten aanzien van de collega die afwezig is en wiens werk dient overgenomen te worden (interdependentie). Er bestaat dus een direct verband tussen 'waarden en normen' als bron van solidariteit en 'interdependentie'.

Er bestaat ook een belangrijke link tussen de 'collegialiteit' op de werkvloer en de solidariteit op andere schaalniveaus. Door de wijze waarop het bedrijf omgaat met de gepercipieerde sociale en economische noden van haar werknemers, creëert het een houvast en een gevoel van gelijkwaardigheid waar deze arbeiders nood aan hebben, zelfs als dit gebeurt door lonen naar beneden gelijk te stellen. Dit ontmijnt in grote mate mogelijke afgunst op de werkvloer.

11. Bibliografie

Geanalyseerde documenten

Beweging.net (2014). *Het maatwerkdecreet gewikt en gewogen.* Geconsulteerd via http://www.acw.be/standpunten/209-standpunten-1-2014/1331-het-maatwerkdecreet-gewikt-en-gewogen

Demaerschalk, E., & Hermans K. (2010). *Aanbodverheldering Vlaamse thuislozenzorg: Eindrapport Vlaamse thuislozenzorg.* In opdracht van de Vlaamse gemeenschap. Leuven: LUCAS – Centrum voor Zorgonderzoek en Consultancy.

Dusart, S. (Opname en Montage), Elen, I. & Crombez, D. (Interviews). (2013, 20 februari). Interview met 28 werknemers van de bedrijvengroep SPIT. 10.000 dagen SPIT. Leuven: Youtube. Geconsulteerd via http://www.youtube.com/watch?v=gOFyMkRRxGg&feature=youtu.be

FOD Werkgelegenheid, arbeid en sociaal overleg (2014). *De opleidingsovereenkomst in het kader van een brugproject*. Geconsulteerd op 16 september 2014, http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=25508

Joppart, D. (2010). *Arbeidsveiligheid en voedselveiligheid hand in hand bij het Horecaopleidingsproject van vzw SPIT*. *Eindwerk tot het verkrijgen van het getuigschrift preventieadviseur niveau 2*. Leuven: Auteur.

POD Maatschappelijke integratie (2014), *Art. 60§7.* Geconsulteerd op 16 september 2014, van http://www.mi-is.be/be-nl/ocmw/artikel-60-7

Provincie Vlaams Brabant. (2014). *Sociale Economie. Ook gewoon voor u!* Leuven: Auteur.

SPIT (n.d.). *Missie, visie en waarden van SPIT*. Geconsulteerd op 16 september 2014, van http://www.spit.be/info.aspx

SPIT (2009). *Architectuurplan SPIT nieuwbouw Heverlee* [CD]. Leuven:

SPIT (2013). *Introductiekaart SPIT* [kaart]. Leuven: Auteur.

Telen, S. (26 september 2009). *Spit met 190 medewerkers naar Veiling*. Geconsulteerd op 15 september 2014, http://www.standaard.be/cnt/t42fp8dc

Van der Stock, L. (2014). *Vzw SPIT Tewerkstelling Jaarverslag 2013*. Leuven: Auteur.

Werk.be (2014), Werkervaringsprojecten (WEP-plus), Geconsulteerd op 16 september 2014, https://www.werk.be/online-diensten/tewerkstelling-en-sociale-economie/werkervaringsprojecten-wep-plus

Interviews en gesprekken

Interviews

Directeur SPIT, 10 maart 2014 ***(interview A)***

Projectverantwoordelijke SPIT vzw, 9 april 2014 ***(interview B)***

Directeur sociale dienst van het OCMW te Leuven, 25 april 2014 ***(interview C)***

Directeur financiële dienst SPIT, 27 juni 2014, 3 oktober 2014 ***(interview D)***

Werkleiders van de SPIT horeca opleiding, 30 juni 2014, 30 september 2014 ***(interview E)***

WEP plus begeleiding, 30 september (***interview F)***

Gesprekken tijdens de werkuren met de arbeiders van de horeca opleiding – april 2014

°93 uit Afghanistan, WEP plus, ***Arbeider (A1)***

°77 uit China, WEP plus, ***Arbeidster (A2)***

°87 uit Slovakije, WEP plus, ***Arbeidster (A3)***

°74 uit Slovakije, WEP plus, ***Arbeidster (A4)***

°80 uit Slovakije, WEP plus, ***Arbeidster (A5)***

°91 in Suriname geboren Belg, WEP plus, ***Arbeider (A6)***

°56 uit Marokko, WEP plus, ***Arbeider (A7)***

°65 uit ZW Turkije, art. 60, ***Arbeider (A8)***

°75 uit Nepal, art. 60, ***Arbeider (A10)***

°83 uit Afghanistan, art. 60, ***Arbeider (A11)***

°83 uit Tibet, art. 60, ***Arbeider (A12)***

°65 uit ZO Turkije, art. 60, ***Arbeider (A15)***