

1  
2  
3  
4  
5  
6  
7  
8  
9  
10  
11  
12  
13  
14  
15  
16  
17  
18  
19  
20  
21  
22  
23  
24  
25  
26  
27  
28  
29  
30  
31  
32  
33  
34  
35

# De affectieve burger

## Hoe de overheid verleidt en verplicht tot een nieuwe publieke moraal

*Thomas Kampen, Imrat Verhoeven en Loes Verplanke (red.)*

**v a n g e n n e p**  
a m s t e r d a m

1  
2  
3  
4  
5  
6  
7  
8  
9  
10  
11  
12  
13  
14  
15  
16  
17  
18  
19  
20  
21  
22  
23  
24  
25  
26  
27  
28  
29  
30  
31  
32  
33  
34  
35

*De affectieve burger* verschijnt als een van de twee delen van het jaarboek van het *Tijdschrift voor Sociale Vraagstukken*, naast *Als meedoen pijn doet* onder redactie van Evelien Tonkens en Mandy de Wilde.

Een groot deel van het onderzoek voor dit boek is mede mogelijk gemaakt door Platform 31.



Eerste druk XXX 2013

© 2013 De auteurs / *tss Tijdschrift voor sociale vraagstukken* /  
Uitgeverij Van Gennep  
Nieuwezijds Voorburgwal 330, 1012 RW Amsterdam  
Ontwerp omslag Léon Groen  
Drukwerk Koninklijke Wöhrmann, Zutphen  
ISBN 9789461642448  
NUR 740

1		
2		
3	<b>INHOUD</b>	
4		
5		
6	Voorwoord	7
7		
8	INLEIDING – Affectief burgerschap in de verzorgingsstaat	9
9	<i>Imrat Verhoeven, Loes Verplanke en Thomas Kampen</i>	
10	HOOFDSTUK 1 – Wat de overheid van burgers wil	23
11	<i>Imrat Verhoeven en Evelien Tonkens</i>	
12		
13	<b>DEEL I: EIGEN VERANTWOORDELIJKHEID</b>	
14		
15	HOOFDSTUK 2 – Meer eigen verantwoordelijkheid in de publieke opinie	39
16	<i>Paul Dekker en Josje den Ridder</i>	
17		
18	HOOFDSTUK 3 – ‘Professionals met lef en een groot hart’	59
19	<i>Loes Verplanke</i>	
20		
20	HOOFDSTUK 4 – Van claimcultuur naar schaamtecultuur?	79
21	<i>Ellen Grootegoed</i>	
22		
23	HOOFDSTUK 5 – De geluksmachine loopt vast op eigen kracht	91
24	<i>Thomas Kampen</i>	
25		
26	HOOFDSTUK 6 – ‘Burgerkracht’ als idee tussen landelijke politiek en lokale werkvloer	110
27	<i>John Grin</i>	
28		
29		
30	<b>INTERMEZZO</b>	
31		
32	HOOFDSTUK 7 – Thuis Best	131
33	<i>David Bos, Fenneke Wekker en Jan Willem Duyvendak</i>	
34		
35		

## DEEL II: ACTIEVE SOLIDARITEIT

1		
2	HOOFDSTUK 8 – Wie maken de Wmo: gemeenten of burgers?	153
3	<i>Suzanne Roggeveen en Imrat Verhoeven</i>	
4		
5	HOOFDSTUK 9 – Wederkerigheid tussen weerbare en kwetsbare burgers	166
6	<i>Femmianne Bredewold, Evelien Tonkens en Margo Trappenburg</i>	
7	HOOFDSTUK 10 – Sterke vrijwilligers, volhardende professionals	185
8	<i>Marianne van Bochove, Imrat Verhoeven en Suzanne Roggeveen</i>	
9		
10	HOOFDSTUK 11 – Wel duurzame zorg, geen duurzame relaties	202
11	<i>Imrat Verhoeven</i>	
12	HOOFDSTUK 12 – De kwetsbaarheid van zelfrespect	217
13	<i>Judith Elshout, Thomas Kampen en Evelien Tonkens</i>	
14		
15	CONCLUSIE – Een hardhandige affectieve revolutie	231
16	<i>Evelien Tonkens en Jan Willem Duyvendak</i>	
17		
18	Noten	247
19		
20		
21		
22		
23		
24		
25		
26		
27		
28		
29		
30		
31		
32		
33		
34		
35		

1  
2  
3  
4  
5  
6  
7  
8  
9

12

**De kwetsbaarheid van zelfrespect***Hoe geleide vrijwilligers worstelen met emoties*

JUDITH ELSHOUT, THOMAS KAMPEN EN EVELIEN TONKENS

10 ‘Ik kan veel, maar ik ben niemand,’ zegt Herman<sup>1</sup>. Herman (41) was straat-  
 11 veeger, maar nu is hij werkloos. Hij voelt zich ‘een niemand’. Zijn zelfbeeld  
 12 illustreert het mogelijke effect van langdurige werkloosheid op je zelfrespect.  
 13 In een samenleving waarin zowel slagen als falen wordt gezien als eigen ver-  
 14 antwoordelijkheid is er geen schuldige aan te wijzen behalve de werkloze zelf.  
 15 In een meritocratie zijn het niet langer groepskenmerken, zoals klasse, etni-  
 16 citeit en sekse, die iemands maatschappelijke positie bepalen. Iedereen heeft  
 17 gelijke kansen, doordat de overheid ieders toegang tot onderwijs garandeert  
 18 en ervoor zorgt dat de concurrentiestrijd om posities die status en macht  
 19 geven open is (Swierstra en Tonkens 2006, 2008). Nu is er in Nederland  
 20 geen sprake van een volledige meritocratie; klasse, etniciteit en sekse hebben  
 21 nog altijd grote invloed op schoolprestaties en arbeidsmarktposities (SCP  
 22 1998: 603-605; Dronkers 2007; Van de Werfhorst en Hofstede 2007), maar  
 23 we zijn de laatste 150 jaar wel getuige geweest van de onstuitbare ‘opkomst’  
 24 van het meritocratische ideaal (Young 1958). Het idee dat succes en falen is  
 25 toe te schrijven aan persoonlijke verdienste of aan het gebrek daaraan, is  
 26 inmiddels diep ingebed in het dagelijks leven. Het domineert het politieke  
 27 discours en voedt de publieke verbeelding.

28 Diverse wetenschappers hebben betoogd dat de opkomst van het meri-  
 29 tocratische ideaal het zelfrespect van de mensen aan de onderkant van de  
 30 samenleving beschadigt. Meritocratisering van de samenleving zou leiden  
 31 tot een gebrek aan respect voor de ‘verliezers’ (Sennett 2003) en maakt van  
 32 verliezen iets ‘schandelijks’ (De Botton 2004: 104). ‘De belangrijkste keerzijde  
 33 van de meritocratie is dat het zelfrespect van de verliezers systematisch  
 34 wordt ondermijnd’ (Swierstra en Tonkens 2008: 62). De Britse socioloog  
 35 en politicus Michael Young, die het begrip meritocratie heeft geïntrodu-

1 ceerd, waarschuwde vijftig jaar geleden al dat meritocratie het zelfrespect  
2 van mensen op de onderste sporten van de sociale ladder aantast. Young  
3 ontkende overigens niet dat een hiërarchie gebaseerd op prestaties wel de-  
4 gelijk de gelijkheid van mogelijkheden en sociale mobiliteit vergroot. Maar,  
5 zo stelde hij: 'Every selection of one is a rejection of many' (Young 1958: 5).  
6 Voor Young is de vraag hoe we met deze donkere kant van de meritocratie  
7 moeten omgaan, en noemt dat dan ook een van de grootste opgaven voor  
8 de moderne samenleving (Young 1958: 5-6).

9 In dit hoofdstuk richten we ons op het zelfrespect van laaggeschoolde  
10 en langdurig werklozen die vrijwilligerswerk verrichten. Dit werk doen zij  
11 onder geleide van – en soms meer of minder verplicht door – de sociale  
12 dienst of een activeringsproject. Wij noemen dit 'geleid vrijwilligerswerk'  
13 (Hustinx et al. 2007). Waardering en erkenning blijken hen veelvuldig bezig  
14 te houden. We onderzoeken wat vrijwilligerswerk met hun zelfrespect doet.

15 Om dit proces inzichtelijk te maken gebruiken we, net als in hoofdstuk 4,  
16 Arlie Hochschilds (1979) theorie over emotiemanagement. Hochschild be-  
17 toogt dat we zogenoemde gevoelsregels toepassen op onze gevoelens. Deze  
18 regels dicteren wat we zouden moeten of willen voelen in bepaalde situaties.  
19 Aan de hand van deze regels onderdrukken we sommige emoties en wekken  
20 we andere juist op. We delen deze regels zowel impliciet als expliciet met  
21 elkaar en ze bepalen in belangrijke mate hoe we in het dagelijks leven met  
22 elkaar omgaan. Of iemand een bepaalde emotie heeft of moet hebben, is  
23 afhankelijk van welk referentiekader of welke 'interpretatieregel' de persoon  
24 toepast op de situatie. Hochschild onderscheidt er drie. Een werkloze die  
25 vindt dat hij zich niet hoeft te schamen omdat er toch geen werk voorhan-  
26 den is, past een *pragmatische* interpretatieregel toe op zijn situatie, omdat  
27 hij zijn situatie vergelijkt met wat er beschikbaar is. Als hij vindt dat hij  
28 zich moet schamen omdat werklozen verzuimen een bijdrage te leveren  
29 aan de samenleving, past hij een *morele* interpretatieregel toe, omdat hij  
30 een vergelijking maakt met wat 'goed' is. En als hij denkt: ik mag blij zijn  
31 dat werklozen tegenwoordig een uitkering krijgen en niet meer hoeven te  
32 bedelen of verkommeren, dan past hij een *historische* interpretatieregel toe,  
33 omdat hij zijn situatie vergelijkt met het verleden.

34 Geleid vrijwilligerswerk is een interessante casus, aangezien het iemand  
35 mogelijkheden kan bieden zijn zelfrespect en trots terug te vinden, maar

1 tegelijkertijd iemands gevoelens van uitsluiting, schaamte of angst kan  
2 voeden. Ook op basis van theorieën over zelfrespect (Hampton 1997; Mar-  
3 galit 1996; Rawls 1971) valt te verwachten dat de institutionele context een  
4 belangrijke invloed heeft op de manier waarop vrijwilligers hun zelfrespect  
5 herwinnen, ontwikkelen en handhaven. De volgende vragen staan in dit  
6 hoofdstuk centraal: Hoe worstelen langdurig werklozen met hun gevoelens  
7 van eigenwaarde? En wat is het effect van het verrichten van geleid vrijwil-  
8 ligerswerk op hun zelfrespect?

9 Om deze vragen te beantwoorden, hebben we onderzoek gedaan naar  
10 de ervaringen van bijstandsontvangers die vrijwilligerswerk doen in het  
11 kader van hun sociale activering en re-integratie op de arbeidsmarkt. In  
12 totaal hebben we 150 diepte-interviews gehouden met 90 respondenten<sup>2</sup> in  
13 6 Nederlandse steden. De interviews vonden plaats tussen 2009 en 2011. De  
14 meeste respondenten ontvingen een bijstandsuitkering en vielen daardoor  
15 onder de Wet werk en bijstand (Wwb). Sommige respondenten ontvingen  
16 geen bijstandsuitkering omdat hun partner werkt of bijstand ontvangt, en  
17 namen op vrijwillige basis deel aan vrijwilligerswerk in het kader van een  
18 activeringsproject.<sup>3</sup>

19 Bij de selectie van onderzoekslocaties hebben we gezocht naar een even-  
20 wichtige mix van beleidsdoelstellingen en beleidsinstrumenten. De doel-  
21 stellingen van geleid vrijwilligerswerk lopen uiteen van *empowerment* tot  
22 *employability* (Kampen 2010). Wanneer *empowerment* het doel is, is geleid  
23 vrijwilligerswerk er voornamelijk op gericht mensen meer controle te geven  
24 over het eigen leven door (meer) zelfvertrouwen op te bouwen (Wieck 1983;  
25 Rappaport 1985). Als *employability* het uitgangspunt is, wordt het vrijwil-  
26 ligerswerk aangereikt als middel om bijstandsontvangers arbeidsmarktvaar-  
27 digheden aan te leren. De instrumenten die de overheid ter beschikking  
28 staan, variëren van bestraffen tot belonen: een korting op de uitkering bij  
29 weigering, en een premie in geval van een minimaal aantal uur vrijwil-  
30 ligerswerk in de week.<sup>4</sup>

31 In de volgende paragrafen presenteren we de belangrijkste empirische  
32 bevindingen aan de hand van een aantal exemplarische voorbeelden. Al-  
33 lereerst laten we zien hoe werkloosheid het zelfrespect van bijstandsont-  
34 vangers kan aantasten, vervolgens bespreken we vier manieren waarop  
35 bijstandsontvangers door vrijwilligerswerk hun zelfrespect hervonden en

1 tot slot beschrijven we de nieuwe bedreigingen die geleid vrijwilligerswerk  
2 kan vormen voor het herwonnen zelfrespect.

3

4

### 5 **Je een ‘niemand’ voelen**

6

7 Een meerderheid van de respondenten heeft het gevoel dat anderen hen  
8 zien als klaplopers die verzuimen bij te dragen aan de samenleving. Deze  
9 zelfperceptie – gezien door de ogen van anderen – heeft tot gevolg dat veel  
10 respondenten zichzelf zien als een ‘mislukking’, ‘niets’, ‘onbekwaam’ en  
11 soms zelfs als een ‘slecht persoon’. Wesley, een 29-jarige die lijdt aan een  
12 psychiatrische stoornis, schaamt zich ervoor om werkloos te zijn: ‘Het lijkt  
13 net alsof ik helemaal niks kan.’ Ayse, een 40-jarige Turks-Nederlandse al-  
14 leenstaande moeder, voelt zich ‘hopeloos’ en ‘zonder capaciteiten’ nadat zij  
15 haar baan verloor als gevolg van fysieke klachten: ‘Dan ben je niemand.’  
16 Gevoelens van minderwaardigheid en onbekwaamheid gaan vaak hand  
17 in hand met een tekort aan diploma’s: ‘Zelfs om vakken te vullen in een  
18 supermarkt heb je een diploma nodig,’ zegt Sabine (35).

19 Vrijwel alle respondenten die afhankelijk zijn van een uitkering zeggen  
20 in meer of mindere mate het gevoel te hebben dat anderen hen veroordelen.  
21 Wesley is bijvoorbeeld bang dat mensen ‘denken’ dat hij zelf heeft gekozen  
22 voor een leven in de bijstand. De langdurig werklozen voelen vaak dat men-  
23 sen die werken op hen neerkijken. Gevraagd naar zijn rol in de samenleving  
24 zegt Remco (41) dat hij zichzelf een ‘niksnut’ voelt, want: ‘Ik krijg toch geen  
25 waardering van links of rechts. Helemaal niks. Dus.’ Robert Fuller stelt  
26 dat mensen lager in de statushiërarchie lijden onder minderwaardigheid,  
27 vernedering en paternalistisch gedrag. Onze respondenten bevestigen dit.  
28 Het gevoel te worden genegeerd, is een resultaat van *rankism* en ‘krenkt de  
29 waardigheid van ondergeschikten’ (Fuller 2003: 5). Bijna al onze responden-  
30 ten zijn herhaaldelijk afgewezen door potentiële werkgevers. Zij voelen zich  
31 niet serieus genomen door professionals van uitkeringsinstanties. Herman:  
32 ‘Voor sommige instanties ben je alleen maar een nummer. (...) Mensen  
33 luisteren niet.’

34 Kortom: langdurige werkloosheid, herhaaldelijk genegeerd en afgewezen  
35 worden door werkgevers, afhankelijkheid van een uitkering en het gevoel dat



1 mensen je als een parasiet van de samenleving zien, resulteert in een gevoel  
2 van minderwaardigheid ten opzichte van werkenden – met bedreiging van  
3 het zelfrespect als gevolg.

4 In de volgende paragraaf bespreken we vier typen emotiemanagement  
5 waarmee bijstandsgerechtigden in een activeringsproject hun zelfrespect  
6 kunnen versterken of ondermijnen. Ten eerste kunnen zij aan het vrijwill-  
7 ligerswerk een nieuwe *status* ontleen waardoor zij zich weer ‘iemand’ voelen.  
8 Bij het tweede type emotiemanagement wordt het vrijwilligerswerk als *am-*  
9 *bacht* gezien. Een derde vorm van emotiemanagement betreft *ontspanning*  
10 *en onthaasting*. En aan vrijwilligerswerk meer *zin of betekenis toekennen*  
11 dan aan betaald werk is een vierde manier waarop langdurig werklozen  
12 hun zelfrespect opwaarderen.

13

14

#### 15 **Weer iemand worden**

16

17 Activeringsprogramma's kunnen de deelnemers in een nieuwe maatschap-  
18 pelijke rol status verlenen. Vrijwilligers noemen zich bijvoorbeeld ‘leraar’  
19 als zij Nederlandse les geven in een buurtcentrum, of zij kunnen een ‘coach’  
20 zijn die buurtbewoners helpt met zaken als administratie. Alle respondenten  
21 zagen hun nieuwe rol als een belangrijke bron van waardering en zelfrespect  
22 (zie ook Elshout 2013).

23 Als vrijwilliger kunnen langdurig werklozen bekendheid in de buurt  
24 verwerven. In hun nieuwe positie worden ze vaak meer serieus genomen en  
25 meer gerespecteerd dan voorheen. Zoals vele andere respondenten voelde  
26 Ayse zich ‘niemand’ toen ze van de bijstand leefde, maar het vrijwilligerswerk  
27 in de wijk heeft haar een rol gegeven: ‘Nu kan ik zeggen: “Ik ben een coach.”’  
28 Een nieuwe status kan vrijwilligers het gevoel geven dat zij weer ‘iemand’  
29 zijn geworden en ‘deel van iets groters’ uitmaken. Ayses zelfvertrouwen  
30 steeg aanmerkelijk toen mensen haar aanspraken als coach. Ook kreeg zij  
31 van het activeringsproject, evenals de andere ‘coaches’ in de wijk, een plaatje  
32 op de deur van haar huis geschroefd met haar naam en functie van ‘coach’  
33 erin gegraveerd. Daar was zij erg trots op. Vrijwilligers voelen zich vaak ook  
34 meer gerespecteerd en serieus genomen door autoriteiten zoals artsen en  
35 gemeenteambtenaren. Ayse ervoer dit toen zij als coach voor haar Turks-

1 Nederlandse buurvrouw tolkte bij de dokter. Kortom: haar nieuwe rol gaf  
2 haar status, erkenning en gevoel van eigenwaarde. Dit gebeurt geleidelijk  
3 en vereist weinig ‘emotiemanagement’.

4 Uit ons onderzoek blijkt dat vrijwilligers eerder bij belonend dan bij  
5 bestraffend beleid respect ontlenen aan een nieuwe status. Vrijwilligers die  
6 zich verplicht voelen om te participeren, hadden vaker het gevoel niet als  
7 ‘echte’ vrijwilligers te worden gezien. Dwang ondermijnt het gevoel dat een  
8 nieuwe status op basis van eigen verdiensten iets van henzelf is.

9 Zichzelf herdefiniëren op basis van een nieuwe status past binnen een  
10 meritocratische logica. Zelfrespect is dan immers gebaseerd op persoonlijke  
11 verdienste, tot uiting komend in een functie met status, net als bij betaald  
12 werk. Ook al ontbreekt een beloning in de vorm van loon, het vrijwilligers-  
13 werk voelt als een échte baan. Dit type emotiemanagement hebben we het  
14 meest waargenomen in beleid dat individuen meer *employable* probeert te  
15 maken en hen dus ook voorbereidt op een betaalde baan. Beleid gericht op  
16 *empowerment* beoogt juist zelfvertrouwen op te bouwen door mensen te la-  
17 ten ervaren dat iedereen erkenning verdient, los van de status die een beroep  
18 met zich meebrengt. De drie overige typen emotiemanagement – gericht  
19 op respectievelijk ambachtelijkheid, rust en zingeving – staan kritischer  
20 tegenover de meritocratische logica.

21

22

### 23 De voldoening van een ambacht

24

25 Zelfrespect kan ook toenemen door vrijwilligerswerk als ambacht te zien.  
26 Dit gebeurt vooral onder vrijwilligers die technisch of creatief vrijwilligers-  
27 werk doen in hun buurt, zich inzetten voor belangenbehartiging, en werken  
28 in onderwijs en cultuur. Sennett (2003) stelt dat met passie en toewijding  
29 een ambacht beoefenen, zoals een muziekinstrument leren bespelen, een  
30 positief effect heeft op zelfrespect. De beheersing van een vak is volgens  
31 Sennett namelijk *niet* afhankelijk van respect en waardering van anderen,  
32 in tegenstelling tot het verkrijgen van een nieuwe rol of status. Vrijwilligers  
33 die plezier ontlenen aan het vrijwilligerswerk en daar hun ziel en zaligheid  
34 in kwijt kunnen, halen er voldoening uit. De betekenis van hun werk voor  
35 anderen is voor hen van minder belang.

1 Vrijwilligerswerk biedt mensen de mogelijkheid om vaardigheden op te  
2 doen. Sennett betoogt dat ‘uitvinden hoe je iets goed kunt doen’ en ‘ergens  
3 beter in worden’ mensen in staat stelt hun gevoelens van ‘nutteloosheid’ te  
4 overwinnen. Michel, bijvoorbeeld, (her)vond zijn zelfrespect als vrijwil-  
5 ligger bij een organisatie tegen vrouwenhandel. Zijn taak bestond eruit om  
6 op internet te zoeken naar bruikbare informatie voor de advocaten van de  
7 slachtoffers. De inspanningen en de resultaten hiervan boden hem grote  
8 bevrediging: ‘Ik vind zelfs de meest obscure websites en dat levert een hoop  
9 informatie op.’ Michel had geen erkenning van de buitenwereld nodig om  
10 zichzelf te kunnen respecteren: ‘Ik wilde gewoon beter worden in wat ik  
11 deed.’ Remco (41) die op een vrijwilligersplek computers repareert voor  
12 buurtbewoners, heeft de ambitie om de klussen zo snel mogelijk te vol-  
13 brengen. Trots zegt hij: ‘Er is hier nog geen één computer weggegaan die ik  
14 niet heb kunnen maken.’ Bij het nastreven van ambachtelijkheid staat of  
15 valt zelfrespect niet met de erkenning van anderen; het vinden van obscure  
16 websites of het herstellen van computers biedt als zodanig voldoening genoeg.

17 Het is makkelijker om vrijwilligerswerk als ambacht te zien als het be-  
18 leid is gericht op *empowerment* van de langdurig werkloze, dan wanneer  
19 de nadruk ligt op het vergroten van de inzetbaarheid. Met *empowerment*  
20 als beleidsdoel krijgen vrijwilligers de mogelijkheid zich te richten op hun  
21 vrijwilligerstaak, zonder dat zij zich zorgen hoeven te maken over de kor-  
22 tetermijnresultaten van hun activiteiten. Of beleid een belonend of bestraf-  
23 fend karakter heeft, maakt geen verschil. Vermoedelijk komt dit doordat  
24 bij vrijwilligerswerk als ambacht zelfrespect minder afhankelijk is van de  
25 erkenning van anderen en minder gevoelig is voor mogelijke miskennis.  
26 Daardoor kan deze manier van bijdragen aan zelfrespect relatief losstaan  
27 van externe prikkels als beloning en straf.

28

29

### 30 **Ontspannen onthaasting**

31

32 Een derde vorm van emotiemanagement draait om ontspanning en onthaas-  
33 ting; geleid vrijwilligerswerk kan langdurig werklozen een ontspannen sfeer  
34 bieden die in een betaalde baan vaak ontbreekt. Vooral buurt-, buiten- en  
35 sportactiviteiten of werkzaamheden in de zorg en het onderwijs lenen zich

1 voor deze vorm van ‘onthaasting’. Als vrijwilliger kunnen zij hun eigen  
2 tempo volgen, anders dan op de arbeidsmarkt waar ‘alles snel-snel-snel  
3 moet’. Een ontspannen sfeer is vooral voor mensen met (potentieel) mentale  
4 of fysieke problematiek een uitkomst. Paul (38), bijvoorbeeld, is manisch-  
5 depressief en hij vreest dat een betaalde baan hem weer ‘manisch’ zal maken:  
6 ‘Ik ben bang om een vaste baan te krijgen. In een vrijwilligersbaan is er geen  
7 druk’. Janet (41) lijdt aan een (borderline) persoonlijkheidsstoornis en heeft  
8 het mede om die reden nog nooit lang bij een werkgever volgehouden. Ze is  
9 blij met haar vrijwilligerswerk, want daar is de druk om te presteren minder:  
10 ‘Zij houden er rekening mee wat je wel en niet kan. Dat maakt het minder eng.’

11 In tegenstelling tot betaald werk mag je in het vrijwilligerswerk fouten  
12 maken en ‘nee’ zeggen als je iets te moeilijk vindt, zeggen ‘onthaaste’ geleide  
13 vrijwilligers. De rust die dit met zich meebrengt, is voor hen een voorwaarde  
14 voor het behoud van hun zelfrespect. Bart (55) werkt als vrijwilliger op een  
15 basisschool en meent dat hij een betaalde baan niet zou aankunnen vanwege  
16 ‘alle extra druk.’ ‘Dan word ik ziek en dat wil ik niet meer.’ Dus stelt Bart  
17 grenzen aan wat hij als vrijwilliger wil en kan. ‘Eerst maakten we om de  
18 beurt notulen, maar ik ontdekte dat ik er eigenlijk niet goed in was en dat ik  
19 bang was het verkeerd te doen, dus nu maak ik ze niet meer. Ik ben tenslotte  
20 een vrijwilliger.’ Bart beroept zich op zijn vrijwilligersstatus om sommige  
21 taken te weigeren. Zo kan hij de angst om fouten te maken afwenden.

22 Dit type emotiemanagement gedijt het best als het doel van geleid vrijwil-  
23 ligerswerk *empowerment* is. Bewaking van de grens tussen de taken die een  
24 geleide vrijwilliger wel en niet op zich neemt, versterkt vooral diens gevoel  
25 de zaken onder controle te hebben. Vanzelfsprekend draagt het weigeren van  
26 taken niet bij aan de *employability* van de persoon in kwestie. Verplichting  
27 van vrijwilligerswerk blijkt onthaasting niet per definitie in de weg te zitten.  
28 Een opmerkelijke bevinding, aangezien bijstandsontvangers bij verplichting  
29 over het algemeen stress ervaren en zich opgejaagd voelen. Als ze eenmaal  
30 als vrijwilliger aan de slag zijn en het betreffende vrijwilligerswerk bevalt,  
31 kunnen zij hun situatie beter accepteren. Het besluit om de *ratrace* van de  
32 arbeidsmarkt links te laten liggen, is voor hen genomen in plaats van dat  
33 ze er zelf toe hebben besloten.

34

35

## 1 Zingeving maakt trots

2

3 Een vierde manier waarop langdurig werklozen hun zelfrespect opwaar-  
4 deren, is door aan vrijwilligerswerk meer 'zin' of 'betekenis' toe te kennen  
5 dan aan betaald werk. Deze vorm van emotiemanagement troffen wij in  
6 ons onderzoek het meest aan bij vrijwilligers in de zorg en in de culturele  
7 sector. Vaak vonden ze dat zij betekenisvoller werk verrichtten dan de  
8 'doorsnowerknemer' en waren zij daarom 'blij' en 'trots' op hun bijdrage als  
9 vrijwilliger. Bij dit type emotiemanagement passen geleide vrijwilligers de  
10 morele interpretatieregel toe dat zij deel uitmaken van 'iets zinvol' en dat zij  
11 'iets voor anderen betekenen'. Zij achten het betekenisvolle vrijwilligerswerk  
12 moreel superieur aan betaalde arbeid. Geleide vrijwilligers die deze regel  
13 toepassen, maken een duidelijk moreel onderscheid tussen de betekenis van  
14 hun vrijwilligersactiviteiten en een 'normale' baan. Ze verkiezen zingeving  
15 boven materialisme en bijdragen aan een belangrijke zaak boven meedoen  
16 aan een oppervlakkige *ratrace*.

17 Geleide vrijwilligers passen naast morele, ook historische interpretatiere-  
18 gels toe op hun situatie. Vrijwilligers die voorheen betaald werk verrichtten,  
19 vergelijken hun betekenisvoller vrijwilligerswerk van nu met het oppervlak-  
20 kiger leven van toen. Dit wakkert weliswaar boosheid en teleurstelling aan  
21 over eerdere (betaalde) banen, maar rechtvaardigt hun goede gevoel over  
22 de keuze voor hun huidige, alternatieve route. Eddy verdiende 'veel geld' op  
23 de bloemenveiling in Aalsmeer, maar hij heeft die baan opgezegd: 'Als je op  
24 een gegeven moment met zo verschrikkelijk veel tegenzin naar je werk gaat  
25 en zulke mensen om je heen hebt. Altijd maar ruzie.' Nadat hij ontslag had  
26 genomen, meldde Eddy zich aan voor een vrijwilligersprogramma, om buddy  
27 te worden van een voormalig drugsverslaafde. Hij herinnert zich: 'Als jij mij  
28 toentertijd gevraagd had: "Waar ben je trots op?" Dan had ik gezegd: "Op  
29 m'n appartement, op m'n werk, op m'n auto. (...) Trots dat ik zover in die  
30 branche ben gekomen." Ik was een grote jongen daar.' Hij vervolgt: 'Maar  
31 waar ben ik nu trots op? Ja, ik ben trots dat ik buddy ben geworden, daar  
32 ben ik hartstikke blij mee.' Eddy past een historische interpretatieregel toe:  
33 vergeleken met eerdere banen vindt hij zijn huidige vrijwilligersbaan, hoewel  
34 het minder status en geld oplevert, superieur omdat deze betekenisvoller is.  
35 Ray (54), drugsverslaafde vanaf zijn 21<sup>e</sup>, heeft nooit een 'echte' baan gehad.

1 Hij werkte 3 jaar lang als vrijwilliger in een kringloopwinkel, maar koos er  
2 vervolgens voor om in een verzorgingstehuis voor ouderen te gaan werken.  
3 Hij had zich gerealiseerd dat hij 'graag mensen helpt'. 'Een ander helpen is  
4 zo veel belangrijker dan het werken in de kringloopwinkel.' Ray plaatst het  
5 werk in een verzorgingstehuis tegenover het oppervlakkige materialisme  
6 waarvan hij de eigenaar van de kringloopwinkel verdenkt. 'Die gast verdient  
7 90 duizend euro per jaar! En dat voor een sociale instelling. Je zag hem nooit.  
8 Het was er niet koosjer.' Nuraya (28), een Turks-Nederlandse vrouw die net  
9 begonnen was als vrijwilligster bij een manege voor kinderen met een ver-  
10 standelijke beperking, waardeert vooral 'de puurheid van het contact met  
11 natuur, paard en kind' in haar werk. Ze praat over haar werk als 'iets dat er  
12 werkelijk toe doet' en als 'iets dat echter is dan een bureaubaan'.

13 *Empowerment*-beleid, dat erop gericht is om meer controle te krijgen over  
14 het leven, biedt vrijwilligers al met al de meeste mogelijkheden om aan hun  
15 activiteiten meer betekenis toe te kennen dan aan betaald werk. Vrijwil-  
16 ligerswerk als een middel om de *employability* van bijstandsontvangers te  
17 vergroten kan daarentegen botsen met hun ideeën over de diepere betekenis  
18 van hun activiteiten. De logica van *empowerment* sluit juist aan bij afstand  
19 nemen van het 'oppervlakkige materialisme' dat ze betaald werk toedichten.  
20 Wanneer mensen worden verplicht om vrijwilligerswerk te doen spoort dit  
21 niet met hun overtuiging dat zij zelf hebben besloten om niet langer aan de  
22 competitie op de arbeidsmarkt mee te doen.

23

24

### 25 **De kwetsbaarheid van zelfrespect**

26

27 Geleid vrijwilligerswerk wordt veelal bekritiseerd als bevoogdend en dis-  
28 ciplinerend. Laat werklozen die geen baan kunnen vinden toch zelf weten  
29 hoe ze een prettig en zinvol leven kunnen leiden, zo luidt de kritiek. Zowel  
30 de positieve als negatieve gevoelens die hiervoor aan bod zijn gekomen,  
31 bevestigen dat uitkeringsgerechtigden gedisciplineerd worden. Maar dat  
32 is niet per se erger dan zogenaamd vrijgelaten worden (zie hoofdstuk 5 in  
33 deze bundel). De disciplineringskritiek is impliciet gebaseerd op het idee  
34 van negatieve vrijheid, de vrijheid om met rust gelaten te worden. Ons  
35 onderzoek laat zien dat respondenten meer geven om de positieve vrijheid

1 om iets bij te dragen en te bereiken. We beweren niet dat geleid vrijwilli-  
2 gerswerk geen negatieve kanten kent, maar het is niet de negatieve vrijheid  
3 die respondenten stoort; in hun werkloosheid ervoeren zij wel een tekort  
4 aan positieve vrijheid.

5 Als het zelfrespect van de vrijwilligers is versterkt doordat zij zichzelf een  
6 nieuwe status kunnen toedichten, kunnen zij een verzoek om werk te doen  
7 dat niet spoort met deze status ervaren als een aanval op hun hervonden  
8 zelfrespect. Het verzoek om wc's schoon te maken is hiervan een terugke-  
9 rend voorbeeld. Voor Nuraya was dit aanleiding om haar vrijwilligerswerk  
10 bij de manege op te zeggen. 'Ik ben aangenomen om toezicht te houden  
11 op kinderen met een verstandelijke beperking. Dat mijn werk ook bestaat  
12 uit paardenmest opruimen, oké, maar wc's schoonmaken niet.' Nuraya  
13 trekt een grens, niet vanwege het schoonmaken van wc's op zichzelf, maar  
14 omdat dit werk een lage(re) status symboliseert. Ze is vrijwilligster, geen  
15 laaggeschoolde werkneemster, is haar idee. Paardenmest opruimen on-  
16 derstreept haar status als paardrijcoach voor kinderen; wc's schoonmaken  
17 daarentegen staat voor onderschatting, voor weggezet worden als 'domme',  
18 laaggeschoolde immigrant. Ze vermoedt dat haar bazen denken: waarom  
19 zou je als Turks-Nederlandse vrouw willen werken met paarden, waarom  
20 maak je niet gewoon de wc schoon? Ze voelt zich vernederd en dat komt  
21 haar zelfrespect niet ten goede.

22 De gevaren voor de positieve vrijheid tekenen zich ook af als vrijwil-  
23 ligers hun werk ervaren als ambacht. Vrijwilligerswerk als ambacht kan in  
24 eerste instantie bevestigen dat er ook andere bronnen van zelfrespect zijn  
25 dan een opleiding en werk. De nieuwe status is immers vergelijkbaar met  
26 een beroepsstatus. Maar het zelfrespect komt onder druk te staan wanneer  
27 de grenzen van deskundigheid zijn bereikt en de vraag naar training en  
28 scholing om hun vaardigheden (verder) te ontwikkelen geen gehoor krijgt.  
29 Michel: 'Ik vertelde mijn bazen later: "Als je me een cursus van een paar  
30 weken had gegeven, dan had ik het goed geleerd."' Als vrijwilligers een vak  
31 beheersen, willen ze via training en scholing hun kennis en kunde verder  
32 opkrikken om die uiteindelijk toe te passen in een betaalde baan. Als dit  
33 niet lukt, dan voelen ze zich niet gerespecteerd en raken ze teleurgesteld.

34 De derde route naar zelfrespect – ontspannen onthaasting – wordt belem-  
35 merd als betaalde krachten de werkdruk afwentelen op vrijwilligers. Omdat

1 geleide vrijwilligers er vaak moeite mee hebben hun grenzen te bewaken,  
2 kan de toenemende werkdruk hun emotiemanagement ondermijnen. Jack  
3 vertelde hoe hij het werk van zijn leidinggevende in het computercentrum  
4 overnam toen de laatste zich ziek meldde. 'Ik heb een week lang het centrum  
5 draaiend gehouden. Dat leverde een hoop stress op.' Vrijwilligers die met  
6 betaalde collega's samenwerken, hanteren soms hoge standaarden voor  
7 anderen. Als ze aan de hand van die standaard hun (betaalde) collega's  
8 bekritisieren, betekent dit dat zijzelf ook aan die hoge standaard willen  
9 voldoen wanneer ze taken van hen overnemen. Jack veroordeelt het gedrag  
10 van zijn zieke chef met een morele interpretatieregel: als je betaald krijgt,  
11 ben je verantwoordelijk. Jack: 'Als hij het niet aankan, dan moet dat gevol-  
12 gen hebben. Elke andere baas zou hem al lang geleden ontslagen hebben.'  
13 Diezelfde interpretatieregel achtervolgt Jack zodra hij de taken van zijn  
14 baas overneemt en de regel toepast op zijn eigen situatie. Hij is daarin niet  
15 de enige. Geleide vrijwilligers leggen hierdoor de lat voor zelfrespect vaker  
16 hoog. En dat staat haaks op de ontspannen sfeer, de ambiance dus, die nu  
17 juist voorwaarde is voor de ontwikkeling van zelfrespect van vrijwilligers.  
18 Het vierde type emotiemanagement – vrijwilligerswerk als betekenisvoller  
19 dan betaald werk – is evenmin vrij van bedreigingen voor het zelfrespect.  
20 Vrijwilligers die zin geven aan vrijwilligerswerk, zijn constant op hun hoede  
21 voor de eventuele miskennis van de betekenis die zijzelf toekennen aan  
22 hun activiteiten. Deze gevoeligheid komt snel naar boven als hen wordt  
23 gevraagd taken te verrichten die zij betekenisloos achten, zoals – nogmaals  
24 – wc's schoonmaken. Deze activiteit staat haaks op een betekenisvol leven:  
25 de vrijwilliger is het vrijwilligerswerk ingegaan om iets te doen wat (meer)  
26 betekenis heeft. Voor Willem (60) betekent zijn vrijwilligerswerk in een  
27 museum dat hij helpt 'om onze nationale geschiedenis te bewaken'. Daar-  
28 door maakt hij deel uit 'van iets groters' en is zijn leven betekenisvol. Toen  
29 zijn leidinggevende Willem vroeg om hem een paar maanden uit de brand  
30 te helpen door wc's schoon te maken, zei Willem 'ja' – vanuit het idee dat  
31 anderen helpen deel is van iets groters en daarom betekenisvol is. Maar  
32 achttien maanden later constateerde Willem dat wc's reinigen tot zijn dage-  
33 lijke taken was gaan behoren: 'Ik had hem een helpende hand toegestoken  
34 en na anderhalf jaar, toen ik nog steeds in dezelfde kl..., ahum, nog steeds  
35 datzelfde werk deed, werd ik boos.' Wanneer het reinigen van wc's in de



1 functieomschrijving staat, dan is werken in het museum voor Willem niet  
2 langer betekenisvoller dan een reguliere, betaalde baan. Willem voelde zich  
3 niet gerespecteerd, nam ontslag en keerde terug naar de sociale dienst, waar  
4 geprobeerd werd ander vrijwilligerswerk voor hem te vinden.

5

6

### 7 **Zelfrespect blijft fragiel**

8

9 Onze bevindingen sluiten aan bij de aanname van diverse theoretici (zie  
10 o.a. Young 1958; Swierstra en Tonkens 2008; De Botton 2004; Sennett 2003):  
11 langdurig werklozen die deelnemen aan activeringsprojecten kampen met  
12 een gevoel van onderwaardering en, daaraan gerelateerd, met de bedreiging  
13 van hun zelfrespect. Niettemin beschouwen auteurs die activeringsbeleid  
14 onderzoeken dit beleid vaak als disciplinerend (Dean 1995; Walters 2000;  
15 Marston e.a. 2005), als beleid dat de negatieve vrijheid en ruimte beperkt,  
16 en voorbij gaat aan de complexe emotionele betekenis ervan. Vrijwilligers-  
17 werk binnen het kader van activeringsbeleid draagt ook bij aan de vrijheid  
18 die door de meeste kritische verklaringen wordt genegeerd: de (positieve)  
19 vrijheid om een betekenisvol en respectabel bestaan te leiden.

20 In een meritocratiserende samenleving is deze vrijheid echter beperkt en  
21 ligt ze voortdurend onder vuur. Want hoewel alle vier typen emotiemanage-  
22 ment die we vonden, bijdragen aan het herwinnen van het zelfrespect van  
23 langdurig werklozen, blijft het resultaat fragiel, aangezien elke mogelijke  
24 oplossing risico's met zich meebrengt. Een *nieuwe rol en status* kunnen bij-  
25 dragen aan het (her)winnen van zelfrespect. Het is echter ook een kwetsbare  
26 oplossing, aangezien vrijwilligerswerk in de achterliggende logica nog steeds  
27 'minder' is en de vrijwilliger het qua status meestal aflegt tegen iemand met  
28 een betaalde baan. Vrijwilligerswerk als *ambacht* is op termijn ook moeilijk  
29 vol te houden. Om echt goed te worden in een vak is vroeg of later scholing  
30 vereist, die binnen vrijwilligersprojecten vaak niet voorhanden is. Als iemand  
31 er desondanks in slaagt zich verder te ontwikkelen, is het daarna moeilijker  
32 te accepteren om niet voor de grotere deskundigheid en ervaring betaald  
33 te krijgen. De meritocratische logica dringt zich op: echte verdienste moet  
34 beloond worden. Onze bevindingen nuanceren de uitspraak van Sennett  
35 over de relatie tussen vakmanschap en zelfrespect. Volgens Sennett komt

1 het leren van een vak iemands zelfrespect ten goede doordat het hem het  
2 gevoel geeft goed in iets te zijn. Dat vonden wij ook; alleen blijkt dat gevoel  
3 na verloop van tijd fragiel als het niet ondersteund wordt door een trai-  
4 ning of een reguliere, betaalde baan. Vakmanschap kan een oplossing zijn  
5 voor het ‘sociale probleem’ van ‘schaars respect’ (Sennett 2003: 21) in onze  
6 meritocratische samenleving; op langere termijn geldt dit echter alleen in  
7 geval van de dominante en moeilijk te evenaren erkenning van een salaris.  
8 Vrijwilligerswerk als *meer ontspannen werk* vereist het trekken van een grens  
9 tussen vrijwillige inzet en collegiale druk, wat een kwetsbare kwestie blijkt  
10 te zijn. Vrijwilligerswerk als *betekenisvoller* zien dan betaald werk vraagt een  
11 aanzienlijke mate van emotiemanagement. Vrijwilligerswerk als verdiepend  
12 en zinvol plaatsen tegenover het oppervlakkige werk van bazen en collega’s  
13 vormt een hachelijke basis voor goede arbeidsverhoudingen.

14 De pogingen van geleide vrijwilligers om door emotiemanagement hun  
15 situatie positiever te ervaren, kennen aldus een zeker succes: ze herwinnen  
16 hun zelfrespect. Na verloop van tijd ontstaan er echter nieuwe risico’s op  
17 negatieve gevoelens. Interpretatie- en gevoelsregels kunnen door relevante  
18 anderen, zoals vrienden, collega’s en leidinggevenden, worden betwist; de  
19 meritocratische logica laat zich niet eenvoudig aanvechten. Vrijwilligers-  
20 werk kan mensen steun bieden in het ontwikkelen en handhaven van hun  
21 zelfrespect – zij het slechts tot op zekere hoogte. In een meritocratiserende  
22 samenleving blijft zelfrespect fragiel.

23

24

25

26

27

28

29

30

31

32

33

34

35