

Margo Trappenburg

Helpen als ambacht

Arbeidsdeling in de
participatiemaatschappij



De omslag van verzorgingsstaat naar participatiemaatschappij heeft gevolgen voor de verdeling van arbeid. Veel werk dat in de verzorgingsstaat werd gedaan door betaalde krachten (thuiszorgmedewerkers, activiteitenbegeleiders, sociale hulpverleners) moet in de participatiesamenleving op onbetaalde basis worden verricht door familie, vrienden en buren en door werklozen als tegenprestatie voor een uitkering. Margo Trappenburg duidt dit aan als de opkomst van het Ikea-principe in de hulpverlening. Haar oratie gaat over de vraag of hulpverlening volgens het IKEA-principe een goed idee is en zo nee, of het mogelijk is om daar iets tegen te doen.

Margo Trappenburg is bijzonder hoogleraar Grondslagen van het maatschappelijk werk aan de Universiteit voor Humanistiek namens de Marie Kamphuis Stichting. Zij is hoofddocent Bestuurs- en Organisationswetenschappen aan de Universiteit Utrecht. Ze deed onderzoek naar de positie van patiënten in de gezondheidszorg, naar beroepsethiek, veranderingen in de verzorgingsstaat en naar ethische vraagstukken in de zorg.



Universiteit voor Humanistiek



Margo Trappenburg

Helpen als ambacht

Arbeidsdeling in de participatiemaatschappij

Rede in verkorte vorm uitgesproken bij de aanvaarding van het ambt van hoogleraar 'Grondslagen van maatschappelijk werk' aan de Universiteit voor Humanistiek op 29 april 2016, namens de Marie Kamphuis Stichting.



Helpen als ambacht
Arbeidsdeling in de participatiemaatschappij
Prof. dr. Margo Trappenburg

ISBN 978 90 8253 5808
NUR 715

Uitgave van de Universiteit voor Humanistiek.

Deze oratie is online te vinden via de website van de
Universiteit voor Humanistiek: www.uvh.nl.

INHOUDSOPGAVE

Helpen als ambacht

Inaugurele rede universiteit voor humanistiek	7
Beroepskeuze	7
Het kantklosprincipe en het IKEA-principe	9
Het verhaal van de schooldecaan	15
Het verhaal van de lopende band	18
Schooldecaan in de participatiesamenleving	26
Loopt het echt zo'n vaart?	32
Dankwoord	39
Voetnoten	40
Literatuur	45

HELPEN ALS AMBACHT

INAUGURELE REDE UNIVERSITEIT VOOR HUMANISTIEK

Mevrouw de rector, leden van het curatorium van de leerstoel Grondslagen van het Maatschappelijk Werk, leden van het bestuur van de Marie Kamphuis Stichting, collega's van de Universiteit voor Humanistiek, dames en heren,

Beroepskeuze

Stel u voor een beroepskeuzegesprek tussen een vader en een vijftienjarige zoon. Het kan zich afspelen in 2016, maar ook in 2006, in 1996, of in 1986.

De vader vraagt: 'Wat wil je gaan doen later? Waar ben je goed in?'

'Voetballen', zegt de zoon. 'Ik kan goed voetballen, ik wil profvoetballer worden en daarna voetbaltrainer.'

De vader schudt zijn hoofd. 'Voetbal is een hobby, jongen. Daar kun je niet je brood mee verdienen.' De zoon kijkt een beetje koeltjes en zegt: 'Messi.'

'Messi is een heel grote uitzondering', vindt de vader.

'Thijs Bouma dan', zegt de zoon. 'Die speelt als verdediger bij De Graafschap. Daar kan hij gewoon van leven.'

'Die hoort ook tot de grote uitzonderingen', zegt zijn vader. 'Ga er maar van uit dat het niet lukt. Je mag wel blijven voetballen zolang je het

leuk vindt. En als je later trainer wilt worden, kan dat bij de F'jes van VV UDO in Oegstgeest. Maar daar verdien je allemaal niets mee. Wat vind je van loodgieter? Metselaar? Timmerman?

Voor velen een herkenbaar gesprek. Als u niets met voetballen hebt, mag u van de zoon een dochter maken die concertpianiste wil worden of de kost wil verdienen met kleinkunst of beeldhouwen. Ook al hebben we muzikale, sportieve of kunstzinnige aspiraties, de meesten van ons zullen daar niet van kunnen leven. Hoe zit dat nu met dochters en zonen die – zoals dat in de folders van hun schooldecaan zo mooi heet – later iets willen gaan doen ‘met mensen’? Stel u het volgende beroepskeuzegesprek voor, tussen een moeder en een vijftienjarige dochter, in 2020.

De moeder vraagt: ‘Wat wil je gaan doen later? Waar ben je goed in?’
De dochter denkt even na. ‘Ik kan goed mensen helpen’, zegt ze dan. ‘Ik wil hulpverlener worden. Verzorgster bij oude mensen. Of sociaal werkster. Dat je mensen helpt die in de problemen zitten.’

De moeder schudt haar hoofd. ‘Hulpverleners is geen vak, lieverd. Dat is iets wat iedereen een beetje moet kunnen; daar kun je niet je brood mee verdienen.’

‘En tante Anneke dan?’ roept de dochter. ‘Zij is sociaal werkster bij de gemeente!’

‘Tante Anneke is een uitzondering’, zegt haar moeder. ‘Ik betwijfel trouwens of tante Anneke nog veel mensen helpt. Het is meer zo dat ze moet regelen dat mensen worden geholpen door hun familie. Als jij later mensen wilt helpen, kan dat natuurlijk altijd. Je kunt oma gaan helpen. Of papa en mij als we ouder worden. Of anders word je vrijwilligster in de zorg. Maar daarnaast moet je ergens je brood mee verdienen. Wat vind je van kapster?’

De dochter kijkt haar verontwaardigd aan. Kapster. Dat getut met krullen en kleurtjes heeft ze nooit leuk gevonden.

‘Loodgieter dan’, suggereert de moeder. ‘Of timmervrouw. Dan help je

ook mensen. Bijvoorbeeld als hun gootsteen verstopt is. Of als ze een mooie kast willen hebben.’

Voetbal is voor de meeste mensen geen beroep, maar een hobby; dat is een reeds overbekende les uit het eerste voorbeeld. Hulpverlening is in de nabije toekomst geen veelvoorkomend beroep meer, maar een activiteit die iedereen op z’n tijd op zich moet nemen. Een beetje vergelijkbaar met koken of de was doen. Dat is mogelijk de nieuwe les uit het tweede voorbeeld. In deze oratie wil ik met u gaan kijken: of we inderdaad deze kant uit gaan in 2020, of dat een goed idee is, en zo nee, of we er nog iets tegen kunnen doen. Ik begin met die laatste vraag.

Het kantklosprincipe en het IKEA-principe

Beroepen verschijnen en verdwijnen in de loop van de geschiedenis. De Vlaamse journalist Sam De Kegel schreef een mooi boek waarin hij nostalgisch terugblijkt op beroepen die we in de achttiende, negentiende en twintigste eeuw hebben zien verdwijnen. De klompenmaker die niet meer nodig is omdat bijna niemand meer rondloopt in houten schoenen. De kolenboer die niet meer bestaat sinds we stoken op olie en gas en koken op gas en elektra. De boottrekker die de trek-schuit begeleidde. De smid die de paarden besloeg; de koetsier die de paarden mende. Ze zijn niet meer nodig nu het paard is vervangen door de fiets, de auto, de tram en de trein.¹

Al deze beroepen zijn het slachtoffer geworden van wat ik eerder heb aangeduid als ‘het kantklosprincipe’.² Het werk in kwestie bestaat niet meer. Er zijn diverse interessante wetenschappelijke analyses van het kantklosprincipe. Harvard-onderzoekers Eric Brynjolfsson en Andrew McAfee schreven een veelgeciteerd boek over *The second machine age*. Lynda Gratton, psychologe en organisatiekundige aan de London Business School, schreef een boek dat in het Nederlands is vertaald als *De werkrevolutie*, waarin ze technologische veran-

dering beschrijft als een van de krachten die ons werk diepgaand zullen veranderen. In Nederland wordt het kantklosprincipe vooral besproken onder de noemer robotisering, door het Rathenau Instituut en door de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid.³ Als je beroep ten prooi valt aan het kantklosprincipe moet je als werknemer je verlies nemen. De tijd dat arbeiders iets konden bereiken met het kapotslaan van machines ligt definitief achter ons.⁴ Wetenschappers die de effecten van het kantklosprincipe bestuderen, besluiten hun studies vaak met suggesties waarmee we ons voordeel kunnen doen: we moeten bijvoorbeeld competenties ontwikkelen waar robots niet van terug hebben (u denkt nu aan sociale gevoelens of creativiteit en dat is terecht, maar u mag ook denken aan dweilen en ramen lappen; daar zijn mensen vooralsnog ook veel handiger in). Of we moeten onze krachten bundelen met die van computers; racen *met* machines in plaats van *ertegen*, in de woorden van Brynjolfsson en McAfee.⁵ Sam De Kegel besluit zijn boek met een aantal jonge beroepen die voorlopig nog wel even bestaan – zoals app-ontwikkelaar en game-designer – en een aantal nieuwe die hij ter plekke verzint, zoals een ‘privacy-consultant’ die je kan helpen bij de vraag wat je waar en hoe en wat je juist niet op internet kunt zetten, en een ‘manager digitale dood’ die meedenkt over de vraag wat je na je dood over jezelf wilt nalaten op internet en hoe je dat kunt regelen. ‘Manager digitale dood’ leek mij overigens wel een gat in de markt, waarvoor collega’s aan de Universiteit voor Humanistiek die zich bezighouden met geestelijke verzorging een passende opleiding zouden kunnen ontwikkelen.

Het kantklosprincipe is goed vergelijkbaar met het weer, eb en vloed, de stijging van de zeespiegel of het broeikaseffect. We kunnen er niets of maar heel weinig tegen doen; we moeten ons aanpassen. Omdat het kantklosprincipe zo werkt, zijn we soms geneigd om alle verschuivingen rond werk en beroepen te zien als onvermijdelijke ontwikkelingen waarin we ons moeten schikken. Ook verschuivingen rond arbeid in de wereld van zorg en welzijn.

Maar dat is onterecht. In de hulpverlening is het kantklosprincipe niet of nauwelijks aan de orde. Tekenend is een onderzoek van Carl Frey en Martin Osborne, onderzoekers aan de Oxford Martin School, getiteld *The future of employment*, uit 2013. De auteurs probeerden voor enkele honderden beroepen vast te stellen hoe waarschijnlijk het was dat deze op korte of middellange termijn zouden worden overgenomen door machines of computers. Alle onderzochte beroepen kregen een score tussen 0 en 1. Hoe dichterbij de 1, des te waarschijnlijker dat het beroep gedoemd is te verdwijnen. Medewerkers bij verzekeringsbedrijven, boekhouders, administratieve krachten bij juridische organisaties (een advocatenkantoor bijvoorbeeld, of het Openbaar Ministerie), maar ook scheidsrechters en horlogereparateurs scoren dicht bij de 1 en moeten zich dus vanwege het kantklosprincipe gaan voorbereiden op omscholing. Leerkrachten op de basisschool, chirurgen en andere artsen scoren daarentegen iets boven de 0, en datzelfde geldt voor de maatschappelijk werkers en vergelijkbare hulpverleners die we tegenkomen in de lijst van Frey en Osborne. Die worden voorlopig niet weg-gedigitaliseerd. Die krijgen wel te maken met een ander mechanisme, dat ik het IKEA-principe heb genoemd: verdringing. Hun werk bestaat nog wel, maar het wordt uitgevoerd door andere mensen tegen andere voorwaarden.

IKEA zelf is natuurlijk een prima voorbeeld. Kasten, banken en tafels moeten nog steeds in elkaar worden geschroefd, maar dat gebeurt niet door een timmerman tegen een fatsoenlijk arbeidsloon; dat wordt gratis gedaan door de klant en zijn familie. Het werk van benzinepompbediende bestaat nog steeds, maar wordt nu verricht door de automobilist die zijn eigen tank volgooit. Reizen boeken, tickets scannen, bagage inchecken – het moet allemaal nog steeds gebeuren, maar we doen het nu zelf als reiziger. Reisorganisaties en vliegtuigmaatschappijen kunnen daardoor een heleboel mensen ontslaan en hun producten en diensten goedkoper maken.

Dit zijn allemaal nog vrij voor de hand liggende voorbeelden, maar we komen het IKEA-principe tegen op allerlei terreinen en op heel creatieve manieren. Studenten die tegenwoordig afstuderen, kunnen vaak geen reële baan vinden met een echt salaris. Niet omdat er geen werk is. Er is wel werk, maar dat mogen ze doen op een werkervaringsplaats of als stage na hun opleiding. Tegen een onkostenvergoeding.⁶ Edward Skidelsky, filosoof aan Exeter University, signaleerde de opkomst van reality-televisie. Je kunt natuurlijk acteurs in dienst nemen en een mooie dramaserie maken, maar dat is heel prijzig. Bij reality-televisie ‘is de truc om betaalde acteurs te vervangen door onbetaalde gewone mensen die uit ijdelheid meewerken aan hun eigen uitbuiting’.⁷

In veel gemeenten worden taken die voorheen werden uitgevoerd door de gemeentereiniging of de plantsoendienst ‘teruggegeven aan burgers’, die dan bijvoorbeeld een vuilnisbak kunnen adopteren om daar gratis voor te zorgen.⁸ In andere gemeenten wordt bestaand werk omgezet in ‘tegenprestatie-arbeid’, te verrichten door werkloze burgers in ruil voor een bijstandsuitkering.⁹ Bekend werd het voorbeeld van straatveger Harry in Den Haag. Door bezuinigingen verloor hij zijn baan.

Nu hanteert hij als werkloze opnieuw de bezem en de prikker, in ruil voor een bijstandsuitkering. ‘Ik krijg 400 euro per maand minder dan vroeger,’ verzucht hij in het *Algemeen Dagblad*. ‘Ik voel me uitgebuit, als een slaaf.’ De Hagenaar begrijpt er niets van dat hij geen gewoon contract kan krijgen, zoals destijds. ‘Ik doe precies hetzelfde werk, dat hoognodig moet worden gedaan in de stad. Dan wil ik daar ook net als voorheen naar worden betaald.’ De Haagse wethouder Henk Kool benadrukt dat er geen sprake is van een tegenprestatie voor de bijstand. ‘Dit zijn re-integratietrajecten,’ zegt zijn woordvoerder. ‘Het is goed dat werklozen werkritme en -ervaring opdoen.’ ‘Ik dacht dat ik gek werd toen ze me dat vertelden,’ zegt Harry. ‘Werkervaring opdoen? Ik heb dit werk toch al jaren gedaan?’¹⁰

Het IKEA-principe is ook populair in de hulpverlening. Er is heel veel werk in de wereld van zorg en welzijn; eerder meer dan minder vergeleken met vroeger. Er zijn heel veel oude mensen die zorg en hulp nodig hebben met het bestieren van hun huishouden – de boodschappen, de schoonmaak, het eten koken en de administratie. Er zijn veel zorgbehoevende mensen die in verpleeghuizen wonen en hulp nodig hebben met nog baselere activiteiten – aankleden, wassen, eten, naar de wc gaan. Er zijn gezinnen die kampen met schulden, verslaving, depressiviteit, werkloosheid, relatieproblemen en opvoedingsvragen. Er zijn mensen met een verstandelijke beperking voor wie het hele leven ingewikkeld is en die hulp nodig hebben om het te snappen en zich te handhaven.¹¹ Er zijn mensen met psychiatrische aandoeningen die af en toe helemaal de weg kwijt zijn en op die momenten iemand nodig hebben die op hen let en er voor hen is.¹²

Er is volop werk; het is alleen de vraag wie het moet doen en tegen welke condities.

We kunnen thuiszorgmedewerksters betalen om hulp te bieden aan zelfstandig wonende kwetsbare bejaarden, maar we kunnen ook aan hun familieleden vragen om nog een paar tandjes bij te zetten en een paar keer extra langs te gaan bij vader of moeder. Of we kunnen welgestelde ouderen adviseren op particuliere basis een dienstbode in te huren, zoals vroeger heel gewoon was. Dan kiezen we voor een terugkeer naar arbeidsverhoudingen zoals die eruitzagen aan het begin van de twintigste eeuw.

We kunnen betaalde krachten inzetten in het verpleeghuis, maar we kunnen ook een groteschoonmaakdag houden en de vaak toch al zwaarbelaste familieleden van bewoners uitnodigen langs te komen om gezellig met elkaar kastjes te gaan soppen en badkamers te boenen.

We kunnen betaalde hulpverleners inschakelen voor kwetsbare gezinnen, maar we kunnen ze ook koppelen aan verre familieleden, onbetaalde maatjes, buddy's, of aan werkloze hulpverleners op zoek naar een werkervaringsplaats.

Het kantklosprincipe is vergelijkbaar met eb en vloed, maar voor het IKEA-principe geldt dat niet, hoewel vaak de indruk wordt gewekt dat ook het IKEA-principe ons overkomt. Dan betogen politici dat zij een onafwendbare trend van onderop waarnemen en deze alleen maar faciliteren: 'De burger van nu accepteert geen standaardgemeentereiniging meer. Die wil zelf zijn eigen vuilnisbak beheren.'¹³ Of de managers van zorg- en welzijnsinstellingen signaleren een al even onafwendbare maatschappelijke ontwikkeling waar zij 'tijdig, proactief op in willen spelen'.¹⁴ Waar het gaat om de werking van het IKEA-principe is deze retoriek van onvermijdelijkheid misleidend. Tegen het IKEA-principe valt wel degelijk iets te doen, als we ons beter realiseren hoe het precies werkt. We zijn als mensen allemaal heel veel dingen tegelijk. We zijn vader, moeder, zoon, dochter, partner, consument, werknemer, belastingbetaler, spaarder, aandeelhouder en kiesgerechtigd burger. De herverkaveling van werk door toepassing van het IKEA-principe is vaak in het belang van een van deze rollen.¹⁵ Als Haagse Harry 400 euro per maand minder krijgt om de straat te vegen, profiteren wij daarvan als belastingbetaler. Als IKEA zijn kasten de helft goedkoper kan maken door de montage te verschuiven naar de koper, profiteren wij daarvan als consument. Als vliegtuigmaatschappijen werknemers kunnen ontslaan door het werk te verschuiven naar reizigers, is dat in het belang van de aandeelhouders van de maatschappij. Als kwetsbare ouderen op particuliere basis een dienstbode inhuren of gratis worden verzorgd door hun kinderen, profiteren wij daarvan als premie betalende burgers.

Maar we zijn niet alleen consument, aandeelhouder en belastingbetaler. We zijn ook werknemer, en zijn er als zodanig toe in staat ons in te leven in andere werknemers: in Haagse Harry en in de thuiszorg-medewerkster die dienstbode bij een rijke mevrouw of vrijwilligster in het verpleeghuis moet worden. We zijn ouders, tantes of grootouders van jongvolwassen kinderen die worden afgescheept met een werkervaringsplaats. We zijn volwassen zonen en dochters van kwetsbare ouderen; we doen al erg ons best om onze mantelzorg te combineren

met ons werk en onze overige sociale verplichtingen en we zijn in de rol van zoon of dochter helemaal niet blij met de opdracht om nog een paar tandjes bij te zetten.¹⁶ Wie de werking van het IKEA-principe wil doorgronden en bekritisieren, moet verder kijken dan zijn rollen als consument, aandeelhouder of belastingbetaler.

De herverkaveling van werk in de hulpverlening is geen onafwendbare ontwikkeling. We kunnen er iets van vinden; het heeft zin om ervoor of ertegen te zijn. In het tweede deel van deze oratie wil ik met u gaan kijken wat we van die ontwikkeling moeten denken. Ik doe dat door naar de geschiedenis van de arbeidsdeling te kijken. Die geschiedenis kan worden verteld in twee verhalen.¹⁷ Het verhaal van de schooldecaan en het verhaal van de lopende band.¹⁸

Het verhaal van de schooldecaan

Antropoloog Marshall Sahlins verdiepte zich in de jaren zeventig in het leven in de steentijd, in een prachtig boek met de titel *Stone age economics*.¹⁹ Volgens Sahlins moeten we ons dat leven niet al te akelig voorstellen. Onze voorouders werkten vier tot vijf uur per dag en vormden hun wensen naar wat ze met deze inspanning konden bereiken. Men leefde in eenheden die bestonden uit één familie, één huishouden, en die eenheden konden onafhankelijk van elkaar bestaan. Binnen de familie was wel sprake van enige arbeidsdeling – mannen jaagden, vrouwen zorgden voor de hut – maar tussen families werden geen functies verdeeld. Elke familie leefde ongeveer op dezelfde wijze, volgens wat Sahlins de ‘domestic mode of production’ noemt.

De eerste verwijzingen naar serieuze varianten van arbeidsdeling komen we tegen bij de oude Grieken en dan vooral bij Plato, over wie ik elk jaar met veel plezier college geef.²⁰ Voor Plato was een rechtvaardige samenleving een samenleving waarin iedereen doet waar hij of zij goed in is. Arbeidsdeling was voor Plato een normatief principe. Mensen die goed kunnen weven, timmeren of metselen, moeten dat werk doen. Mensen die moedig en sterk zijn, zijn geschikte militairen

die de staat kunnen verdedigen. Mensen die – door een combinatie van talent en een heel lange, gedegen opleiding – goed kunnen denken en filosoferen, moeten het land besturen. Als iedereen maar wat aanrommelt en dingen doet waarvoor hij of zij niet is opgeleid, is dat slecht voor de gemeenschap als geheel.

Deze sociale, ethische visie op de voordelen van arbeidsdeling werd eind negentiende eeuw verder uitgewerkt door de Franse socioloog Émile Durkheim. Volgens Durkheim berust een samenleving zoals de gemeenschappen uit *Stone age economics* op mechanische solidariteit. Leden van de gemeenschap zijn het eens over normen en leefregels, en die consensus houdt de gemeenschap bij elkaar. Wie de regels overtreedt, wordt door het collectief gestraft of buiten de groep gezet. Moderne samenlevingen zitten anders in elkaar; die berusten op organische solidariteit. In een moderne samenleving zijn mensen via duizend-en-een draadjes met elkaar verbonden.²¹ We zijn afhankelijk van de bakker die ons brood bakt, van de supermarkt die het verkoopt en van de boer die de tarwe verbouwt. We moeten kunnen rekenen op de trein die ons van A naar B brengt, op het kabelbedrijf dat ons internet in de lucht houdt, op de gemeentereiniging die ervoor zorgt dat de straten schoon zijn, op de technici die de verkeerslichten laten werken, op de monteur die onze auto repareert in de garage, op de medewerkers bij het waterleidingbedrijf en de stroomvoorziening, en op nog talloze andere medemensen in talloze andere bedrijven en organisaties. Als iedereen doet waar hij goed in is en waar hij geschikt voor is, ontstaat er een rechtvaardige samenleving, leerden we van Plato. Als iedereen zijn eigen werk doet, hebben we elkaar allemaal nodig; dan ontstaan organische solidariteit en sociale cohesie, leren we van Durkheim.

Het lijkt een logische volgende stap om daaraan toe te voegen dat al die mensen die doen waar ze goed in zijn en waar ze geschikt voor zijn, daarvoor ook op fatsoenlijke wijze moeten worden betaald.²² Een grootschalige, ingewikkelde samenleving is niet goed denkbaar als ruileconomie. In de tijd van Durkheim was het nog gebruikelijk

om de betaling van klassieke vrouwenwerkzaamheden beperkt te houden. De boekhouder, de treinmachinist en de hoogleraar aan de universiteit moesten huis, haard, kleding en voedsel kunnen betalen met hun werk. Voor getrouwde vrouwen die zich bezighielden met sociale zorg, armenbezoek of de verzorging van gewonde soldaten gold dat niet.

De opbouw van de verzorgingsstaat heeft het systeem van organische solidariteit gebaseerd op arbeidsdeling verder geperfectioneerd door de invoering van talloze nieuwe beroepen waarin vooral ook vrouwen emplooi vonden: bijstandsmaatschappelijk werker bij de sociale dienst, leidster in de crèche of de naschoolse opvang, activiteitenbegeleider in een verpleeghuis, opbouwwerker in het buurthuis, maatschappelijk werker op school, hulpverlener voor mensen met beperkingen. Door de invoering van de verzorgingsstaat konden ook mensen met veel geduld, met een bovengemiddeld empathisch vermogen, mensen die ‘goed waren met mensen’ daar hun beroep van maken en hun brood mee verdienen. Hoe mooi dat was, kunnen we lezen in de memoires van Marie Kamphuis, de naamgeefster van deze leerstoel, die haar opleiding tot sociaal werkster afrondde in de jaren dertig. Ze vertelt hoe blij ze was om een betaalde baan te vinden met een bescheiden salaris:

[D]e markt had niet zoveel te bieden, althans niet aan betaald werk. Dikwijls werd verondersteld dat de höhere Tochter [indertijd de gebruikelijke aanduiding voor een jonge vrouw uit een middenklassenfamilie die de sociale academie ging doen, MT] wel een toelage van het ouderlijk huis kreeg of zelf over middelen beschikte (...) Het was immers maar vrouwenwerk (...) en het was ‘liefdadigheid’, daarom moest men niet om geld maar uit liefde werken. Ik was dus voor die tijd goed uit en hoewel ik de dubbeltjes tellen en omkeren moest, voelde ik me gelukkig. Eindelijk was ik financieel onafhankelijk en in staat een eigen leven op te bouwen.²³

De verzorgingsstaat maximaliseert de organische solidariteit van Durkheim en is een prachtige uitwerking van het platoonse idee dat iedereen moet doen waar hij of zij geschikt voor is. Het is het verhaal van de schooldecaan: ga eens uitzoeken wat je leuk vindt en waar je goed in bent. Dan zoeken we daar een functie bij.

Het verhaal van de lopende band

Het tweede verhaal over arbeidsdeling – het verhaal van de lopende band – begint met het werk van de achttiende-eeuwse econoom en moraalfilosoof Adam Smith.²⁴ Aan het begin van de industriële revolutie zag Smith dat arbeidsdeling en specialisatie een enorme efficiencywinst konden opleveren. Een ambachtelijke speldenmaker kan in zijn eentje ergens rond de twintig spelden per dag maken. Een speldenfabriek met tien arbeiders die allemaal een klein deeltje van de speldenproductie voor hun rekening nemen, maakt er 48.000. Dat komt niet doordat die arbeiders allemaal iets doen waar zij nu speciaal goed in *zijn* – het platoonse normatieve principe – het komt doordat zij allemaal één klein dingetje doen waar zij bijgevolg heel erg goed in *worden*. Bij de speldenfabriek zult u daar direct mee akkoord gaan, maar Smith trok dit idee over arbeidsdeling veel breder. Arbeidsdeling was voor hem niet een normatief wenselijke reactie op een verschil in talenten. Het verschil in kennis en kunde werd veroorzaakt door arbeidsdeling.

The difference between the most dissimilar characters, between a philosopher and a common street porter, for example, seems to arise not so much from nature, as from habit, custom and education. When they came into the world, and for the first six or eight years of their existence, they were, perhaps, very much alike, and neither their parents nor their play-fellows could perceive any remarkable difference. About that age, or soon after, they come to be employed in very different occupations. The difference of talents comes then to be taken notice of, and

widens by degrees, till at last the vanity of the philosopher is willing to recognize scarce any resemblance.²⁵

Smith zag de enorme voordelen van arbeidsdeling, maar hij had ook oog voor de nadelen. Iemand die zijn leven lang slechts één klein onderdeelje van een productieproces voor zijn rekening neemt, stompt af. Die wordt ‘as stupid and ignorant as it is possible for a human creature to become’.²⁶

Het tweede verhaal over arbeidsdeling gaat verder met wiskundige, filosoof en uitvinder van de rekenmachine Charles Babbage, en met Frederic Taylor, de grondlegger en naamgever van het taylorisme. Hun beider bijdrage aan het tweede verhaal over arbeidsdeling wordt prachtig beschreven door Harry Braverman, in een jarenzeventig-klassieker getiteld *Labor and monopoly capital*. Babbage berekende dat je om de winst van een bedrijf te maximaliseren het productieproces moest opknippen in stukjes die zo min mogelijk expertise vereisten. Dan kon je daar ongeschoolde of laaggeschoolde, vervangbare arbeiders voor inzetten. We noemen dit het Babbage-principe. Taylor begon zijn leven als fabrieksarbeider en werd vanuit die positie bevorderd tot het management. Hij wist dat zijn voormalige collega’s niet de hele dag met volle inzet werkten en hij probeerde het werk zo te sturen dat de maximale productie wel werd gehaald. Daarbij werd hij door zijn arbeiders flink tegengewerkt. Op mysterieuze wijze gingen telkens onderdelen van machines kapot, wat suggereerde dat die werden overbelast. Het bracht Taylor tot het inzicht dat managers het totale productieproces moeten overzien en beheersen. Werknemers moesten zo vervangbaar en zo machteloos mogelijk worden gemaakt om een zo hoog mogelijk rendement te bewerkstelligen. Arbeidsdeling in het verhaal van de lopende band is niet alleen een middel tot efficiencyverhoging – op zichzelf een nastrevenswaardig doel – het is ook een manier om werknemers te beheersen.²⁷

Arbeidsdeling volgens het lopendebandprincipe komt ook voor bij professies, en ook hier heeft het een ambivalente uitwerking. Aan de ene kant is er veel te zeggen voor een maximale efficiency door een zo hoog mogelijke specialisatie. Als u een ingewikkelde hartafwijking of een zeldzame nierziekte hebt, dan is het een veilig idee dat u wordt behandeld door een gespecialiseerde cardioloog of een nefroloog die de ins en outs van uw aandoening kent. Vanuit uw rol als belasting- en premiebetaler vindt u het bovendien verstandig dat deze cardioloog en nefroloog niet zelf hun instrumenten hoeven te steriliseren; daar hebben ze minder hoog opgeleide assistenten voor, zoals ze ook schoonmakers hebben die ervoor zorgen dat de operatiezaal stofvrij is, en verpleegkundigen die infusen aanbrengen, medicijnen uitdelen en patiënten troosten bij nachtelijk verdriet. Het Babbage-principe is helemaal zo gek nog niet.

Maar in de wereld van de hulpverlening is het Babbage-principe doorgeslagen. Soms kwam dat door ambitieuze managers, die als moderne Frederic Taylors het werk van de wijkverpleegkundigen en de ziekenverzorgenden opknipten in een groot aantal losse eenheden, om vervolgens te berekenen hoe dit werk zo goedkoop mogelijk kon worden uitgevoerd. Wondverzorging door een echte wijkverpleegkundige, steunkousen aandoen in zoveel minuten door een verzorgende niveau zus, hulp bij het wassen en aankleden door een ziekenverzorgende niveau zo, eten via tafeltje-dek-je en schoonmaakhulp via het schoonmaakbedrijf. In andere gevallen kwam het doordat professionals zelf hun eigen en elkaars professionaliteit probeerden te bewaken en af te grenzen: een medisch maatschappelijk werker is geen schoolmaatschappelijk werker, een maatschappelijk werker is geen bouwwerker, een jeugdhulpverlener is geen sociaal raadvrouw, een jeugd-reclasseerder is geen jongerenwerker, een schuldhulpverlener is geen maatschappelijk werker en een maatschappelijk werker is geen therapeut.

Er is best iets te zeggen voor specialisatie in de hulpverlening – Adam Smith was geen domme jongen en zijn inzichten zijn ook hier gedeeltelijk toepasbaar – maar in de hulpverlening liggen perverse effecten op de loer. Perverse effecten voor de thuiszorgmedewerkster, die er in de gereserveerde zoveel minuten niet in slaagt om een band op te bouwen met de aan haar toegewezen zorgbehoevende burgers. Perverse effecten voor de sociale hulpverleenster die in een multiprobleemgezin komt, maar daar alleen mag kijken naar de leerproblemen van de oudste zoon, en niet naar het verdriet van zijn moeder, de drankverslaving van zijn vader en de stapels ongeopende rekeningen. Perverse effecten voor multiprobleemgezinnen, die een groot deel van hun tijd moeten vrijhouden om afspraken te maken met al die hulpverleners en vervolgens het overzicht kwijtraken. Perverse effecten voor iets pienterder multiprobleemgezinnen, die er goed in slagen de verschillende hulpverleners tegen elkaar uit te spelen. Perverse effecten voor mensen met enkelvoudige problemen, die moeten wachten tot de precies in hun probleem gespecialiseerde hulpverlener beschikbaar is. Mijn voorgangers op deze leerstoel, Geert van der Laan en Hans van Ewijk, wezen erop in hun oraties. In de woorden van Hans van Ewijk: het opknippen van de hulpverlening in stornissen enerzijds en doelgroepen anderzijds heeft geleid tot ontkoppeling of ‘georganiseerde discontinuïteit’, en dat heeft het sociaal werk geen goed gedaan.²⁸

In het afgelopen jaar heb ik samen met Gercoline van Beek, onderzoekster aan de Hogeschool Utrecht, ervaren maatschappelijk werkers en werksters geïnterviewd over hun functie.²⁹ Hun verhalen onderstrepen de observaties van Hans van Ewijk: ultra-gespecialiseerde hulpverlening is lang niet altijd nodig en soms contraproductief.³⁰ Onze respondenten zijn allemaal werkzaam geweest in een scala van functies en organisaties. Ze werkten met jongeren, weggelopen meisjes, met ouderen, met kinderen, met vluchtelingen in het algemeen, met alleenstaande minderjarige asielzoekers in het

bijzonder, met allochtonen, patiënten met eetstoornissen, patiënten met niet-aangeboren hersenletsel, prostituees, meisjes die het slachtoffer waren geworden van loverboys, met gedetineerden en ex-gedetineerden en met verslaafden. Meestal konden ze zich bij de overgang van de ene naar de andere functie of doelgroep prima redden. Wat ze niet wisten, leerden ze vanzelf wel bij in de praktijk of vroegen ze na. Maatschappelijk werkster Else herinnert zich haar overgang van medisch maatschappelijk werk naar algemeen maatschappelijk werk:

Ik kreeg van alles, zoals huisvestingsproblemen, relatieproblemen en financiële problemen (...) Er was veel jeugdproblematiek, (...) ook wel via het [meldpunt kindbescherming]. Zelf deed je meldingen bij het [meldpunt kindbescherming]. Het was een heel scala, ook rouwverwerking en verlieskunde. Alles kwam bij ons. (...). Alle psychosociale problematiek, zolang die nog niet psychiatrisch was geïdentificeerd, deden wij. Ik ben daar heel ervaringsdeskundig geworden. (...). Ook heb ik terminale zorg gedaan. Ik heb alles gedaan wat maar in het scala van psychosociale zorg past. Ik niet alleen. Al mijn collega's deden dat. Het is een heel intensieve, maar bevredigende functie.

Maatschappelijk werkster Josje over de veranderingen:

Financiële problemen: dat was toen niet apart (...) de inventarisatie en de wat eenvoudiger vragen op financieel terrein deden wij. (...) We mochten ook kinderen zelf plaatsen in het begin. Dat is op een gegeven moment door de Wet op de Jeugdzorg veranderd. Toen moesten we echt de omslag maken naar 'kinderen onder de 16 doen wij niet meer, dat gaat naar Bureau Jeugdzorg' en dat gaf nog wel veel commotie. Een tijd heeft dat geduurd voordat we zelf zover waren dat we zeiden van: oké, we doen het ook niet meer.

Maatschappelijk werkster Esther had een andere opleiding sociaal werk. Ze zegt:

[I]k kom van de opleiding jeugdwelzijnswerk. (...) bij toeval kwam ik in het algemeen maatschappelijk werk terecht. (...) volgens mij moet je dat nu niet meer proberen, maar dat was toen wel zo. Dat kwam (...) meer voor en ik moet je eerlijk zeggen: Ik ben niet tegen heel veel knelpunten aan gelopen waarvan ik dacht: ja, als jeugdwerkzorgwerker snap ik dat natuurlijk helemaal niet. Nee, dat heb ik eigenlijk niet gehad.

Maatschappelijk werkster Eva beheerst ook de meer juridische kant van haar werk. Ze vertelt:

Wij werken heel nauw samen met sociaal raadslieden. Dus ik doe in mijn hulpverlening eigenlijk ook veel zulk soort werk. Dat is vanaf het begin hier zo gegroeid, omdat er zo veel vraag naar is. Dan verdiep je je er toch in. Omdat we naast elkaar werken, daar leer je van en doe je ook veel zelf. (...) Zij doen dan wel de wat moeilijkere vragen, de specifieke vragen.

Willemien werkt in de verslavingszorg en heeft daar soms te maken met patiënten die eigenlijk een psychiater of psycholoog nodig hebben, maar daar beslist niet naartoe willen. Ze vertelt hoe ze op eigen initiatief een boek kocht over een zelfhulpmethode en contact zocht met de auteur:

Daar heb ik volgende week een gesprek mee. Want ik weet niet hoe het voelt om stemmen te horen die je elke keer belemmeren. En vanuit de psychiatrie wordt er vaak medicatie gegeven om die stemmen wat te dempen, of rustig te worden in je hoofd. Maar nu komt hier daadwerkelijk iemand die zelf stemmen heeft gehoord, die gaat in gesprek met mijn cliënt en om te kijken van

nou kan hij hier wat betekenen en kan hij ons daarin scholen, maar kan die ook die cliënten meenemen zo van, kan hier ook iets van een zelfhulpgroep komen.

Wat we in deze tijd zien gebeuren, is dat er aan het tweede verhaal over arbeidsdeling – het verhaal van de lopende band – in de hulpverlening alsnog een happy end wordt gebreed. Sinds enkele jaren wordt er in gemeenten gewerkt aan meer integrale of generalistische hulpverlening in wijkteams of sociale teams, in de hoop op die manier kwetsbare cliënten of multiprobleemgezinnen beter van dienst te kunnen zijn.³¹ Hoewel sommigen van onze respondenten hier twijfels bij hadden – het leek hun kapitaalsvernietiging om voorbij te gaan aan de specialismen van verschillende hulpverleners en cliënten toe te wijzen aan willekeurige leden van de wijkteams – waren velen ronduit enthousiast. Maatschappelijk werker Wim signaleert een kentering ten goede tussen 2012 en nu:

We zijn in 2010, 2012 heel erg op de productie (...). Je moet zoveel cliënten hebben, tijdschrijven (...), hoeveel minuten heb je aan mijn cliënt besteed, een heel registratiesysteem, (...) je was daar veel tijd aan kwijt. Het feitelijk opbouwen van je eigen netwerk binnen zo'n stad, daar was geen ruimte voor. Dus dat werden allemaal eilandjes. Dus de huisartsen hadden een eilandje, de ouderenzorg had een eilandje, het revalidatiecentrum had een eilandje, consultatiebureau, het centrum voor jeugd en gezin had een eigen circuit. (...) Gelukkig hebben we een ommezwaai gekregen, dat vind ik wel het positieve van de huidige ontwikkeling.

Maatschappelijk werker Joop vertelt een vergelijkbaar verhaal.

Als je kijkt, een aantal jaar geleden (...) je wilt niet weten hoeveel hulpverleningsinstanties daar rondliepen die allemaal geld

kregen van de gemeente. Ik ben wel blij dat ze allemaal geschrappt worden, of de meeste, en het allemaal onder het buurtteam valt.

Maatschappelijk werkster Petra ervaart de veranderingen als een terugkeer naar het begin van haar loopbaan.

Toen was het iets van natuurlijk vanuit de praktijk dat we één keer in de week lunchten met de [sociaal-pedagogische dienst] en die zei dan als er een heel ingewikkeld probleem was, zei ze: ‘Nou, dat brengen we dan in dat overleg.’ Weet je, dus het was heel erg praktijkgestuurd. De praktijk bepaalde hoe wij overlegden. (...) terwijl nu wordt het eigenlijk van bovenaf opgelegd en moet je het weer gaan ervaren dat het zinnig is.

Maatschappelijk werkster Esther zegt:

Dat multidisciplinair en vanuit verschillende organisaties, verschillende blikken, visie, kennis, ervaring. Dat samenvoegen en intensief samenwerken, daar ben ik heel positief over.

Maatschappelijk werkster Eva signaleert:

Er gaat wel een heel nieuwe doelgroep bij komen, voor mij dan. We gaan dan ook die [psychiatrie]doelgroep krijgen, [lichte verstandelijke beperkingen] en de verslaving. (...) Tot en met nu konden we dan verwijzen. Als iemand de psychiatrische problematiek specifiek erbovenop heeft, of verslaving of [een verstandelijke beperking], dan verwees je. Dan deed je misschien de eerste dingetjes en ging iemand anders verder. En nu komt het binnen en blijft het. Dat is natuurlijk ook wel weer leuk, want dan ga je weer leren van de collega's, over hoe doe je dat dan weer specifiek. Er gaan nieuwe dingen bij komen.

Wijkteam medewerkster Josje vertelt:

We kregen bijvoorbeeld iemand binnen en die wilde hulp voor zijn zoon, want hij wist niet hoe hij ermee om moest gaan en zijn vrouw bleek sinds twee weken weg, in een opvanghuis.

Bij doorvragen en rondbellen blijkt er rond deze vader ‘al een batterij aan hulpverlening’ te zitten. Vroeger zouden we gewoon zijn gaan helpen, zegt Josje. Maar in de nieuwe setting van de wijkteams gaat zij er niet meer mee aan de slag.

Schooldecaan in de participatiesamenleving

Het tweede verhaal over arbeidsdeling, het verhaal van de lopende band, lijkt dus een happy end te krijgen.³² Toch is er geen reden tot onbekommerde vreugde omdat tegelijkertijd het eerste verhaal over arbeidsdeling – het verhaal van de schooldecaan – een ongelukkig einde krijgt, of, als dat te negatief klinkt, een heel erg open einde. Het is namelijk niet alleen zo dat hulpverleners in sociale wijkteams hun krachten moeten bundelen en over de grenzen van hun eigen expertise heen moeten kijken. Het is daarnaast zo dat heel veel hulpverleners worden ontslagen. Zorg- en welzijnsorganisaties moeten met elkaar concurreren om de gunsten van de gemeente, en proberen hun werknemers aan het werk te krijgen in de verschillende wijkteams. Dat geeft veel onrust, zo vertelden onze respondenten.

Maatschappelijk werkster Else:

Ik heb gezien dat er veel competitie plaatsvindt tussen al die verschillende instellingen. Iedereen wil zijn Wmo-geld binnenhalen. Er werken allemaal mensen in loondienst en iedereen is bang voor ontslag. (...) De een na de andere collega is in tranen. (...) Je moet mensen de ruimte geven om het in een veilige

omgeving met elkaar op te bouwen. Zonder voortdurend de hete adem in de nek te hebben. Waar valt het volgende ontslag? Dat is er aan de hand. Volgend jaar wordt er opnieuw bezuinigd.

Respondente Annemiek heeft een vergelijkbaar verhaal:

Er zijn heel grote veranderingen (...) de druk die er uitgeoefend wordt van bijeenkomst zus moet je bij zijn, bijeenkomst zo moet je bij zijn, netwerkbijeenkomst zus. (...). Dus dat strest mensen. Nou ook wel de zorg denk ik om een baan, want je gaat er gewoon ook veel makkelijker uit. Mensen moesten hier allemaal opnieuw solliciteren en er zijn ook mensen die al 25 jaar in het maatschappelijk werk zaten niet aangenomen in de nieuwe teams.

Maatschappelijk werker Joop maakt zich zorgen om zijn jongere collega's:

Ik denk dat het gewoon doorzet, de bezuinigingen. En wat veel pijn doet bij mij, ik behoor tot (...) de oudere lichter die wel een vast contract heeft, maar dat is geen garantie. Maar je ziet wel, je wordt versterkt door tijdelijke werkers, maar dat is een uitholling. Je werkt ze in, je hebt een goede samenwerking, ze moeten na drie jaar weg, max. (...) Dus als je kijkt, op termijn, wat betekent dat? Dat is een verarming. Ook een zorgelijke ontwikkeling.

In de nieuwe participatiesamenleving is het nadrukkelijk de bedoeling dat burgers zo veel mogelijk zelf hun eigen leven vormgeven. Als dat niet lukt, moet men een beroep doen op familie, vrienden en burens. Pas in allerlaatste instantie komt er professionele hulpverlening in beeld. Veel van de door ons geïnterviewde maatschappelijk werkers vonden het in principe een goed idee om mensen zo veel mogelijk zelfredzaam te laten zijn³³, maar hadden twijfels bij het inschakelen van het sociale netwerk. Maatschappelijk werkster Agnes:

Je moet ook heel erg oog hebben voor de eigen kring, want die moet het wel kunnen en willen. Je kunt het niet opleggen. Ik vind het een gevaar om mensen te verplichten en om die broer of zus, met wie ze eigenlijk altijd ruzie hebben, vragen te ondersteunen.

Respondente Marjan werkt vooral met jongeren. Ook zij ziet problemen:

Als je vanwege een heleboel ellende bij je ouders weggegaan bent, moet je het opeens maar met je ouders gaan rooien, want je eigen netwerk is zo belangrijk. Dat is ook belangrijk, maar ik vind dat het af en toe vanuit een verkeerde insteek wordt gekozen.

Maatschappelijk werkster Eva verhaalt over de eerste kennismaking met cliënten in haar gemeente:

Ons hele intakeformulier (...) dat is heel erg meteen de vraag over het eigen netwerk, wie kan wat doen? (...) terwijl iemand hier komt omdat hij geen netwerk heeft of het al heeft uitgevraagd in z'n netwerk en daar niet meer uitkomt, want anders komt men niet.³⁴

Willemien vertelt over netwerkzorg voor haar verslaafde cliënten:

Het zou wel heel fijn zijn als dat kon, maar wat je ziet is dat door hun gebruik heel veel van hun, eigenlijk helemaal geen sociaal netwerk meer hebben. (...) ik bedoel, dat ze bijvoorbeeld, nou, van familieleden hebben gejat omdat ze drugs moesten kopen, of weet ik veel wat dan ook, valt het netwerk heel vaak weg.

In andere gevallen is het netwerk verstandelijk beperkt of raken haar cliënten juist door hun netwerk weer aan de drugs, terwijl ze daar net een beetje vanaf waren.

Waar hulpverlening door familie geen oplossing is, zoeken gemeenten in de participatiesamenleving naar andere kostenbesparende constructies. Maatschappelijk werkster Kirsten werkt in een gemeente waar individuele hulpverlening zo veel mogelijk wordt vervangen door goedkopere groepsbijeenkomsten. Vroeger waren die groepsbijeenkomsten er ook al,

maar er waren ook heel veel klanten die niet in een groep wilden, omdat ze zich schaamden voor hun problematiek of omdat ze juist moeite hadden die sociale contacten aan te gaan om het te vertellen en open te zijn. Ik weet wel zeker dat heel veel klanten er moeite mee hebben. Bovendien gaan we naar een structuur toe waar (...) het probleem niet centraal staat maar hoe je een probleem oplost staat centraal. Dus dat betekent dat ik met mijn alcoholverslaving en jij hebt een probleem met je kinderen, dat we allemaal bij elkaar komen. Ik denk dat het ook frictie gaat opleveren, want we hebben wel wat gemeen, maar het probleem hebben we niet gemeen.

In de gemeente van Kirsten wordt daarnaast veel gewerkt met vrijwilligers. Dat zijn soms mensen met een psychiatrische achtergrond, of met niet-aangeboren hersenletsel. Mensen die in de Ziektewet zitten maar graag weer iets willen doen. In beginsel vindt Kirsten dat een goed idee, maar het zijn 'vrijwilligers die niet altijd heel stabiel zijn', die niet komen opdagen bij de kwetsbare burgers voor wie ze vrijwilligerswerk doen. Omdat het 'te veel voor ze was of omdat ze een hele slechte periode achter de rug hebben'.

Vrijwilligers zijn niet altijd kwetsbare mensen over wie je je zorgen maakt en bij wie je moet aarzelen of je je cliënten aan hen durft toe te vertrouwen. Esther en Laura hebben in hun wijkteam te maken met goed gekwalificeerde, hoogopgeleide vrijwilligers. Laura heeft daar toch haar twijfels bij:

Kijk, als je een tijdlang overspannen geweest bent en door vrijwilligerswerk kom je weer in het ritme en kan je weer voorzichtig druk opbouwen en daarna weer terug op een reguliere werkplek, dat is natuurlijk een fantastisch traject. Maar als je wegbezuinigd bent (...) en je kan je eigen werk doen vanuit je uitkering, ja, dat is natuurlijk een heel ander verhaal.

Esther vertelt:

We hebben het hier gehad dat we mensen hadden die achter de balie zaten, licht administratief werk, die werden ontslagen vanwege bezuinigingen en dan komen er vrijwilligers op. Dus ja, dat zijn ook wel dingen waarvan je denkt: dat is niet oké.

Maatschappelijk werkster Annemiek signaleerde weerstand bij een van haar cliënten die geen vrijwilliger wilde hebben om hem te helpen met zijn administratie.

Die zei van: 'Nou, dat wil ik niet. Ik wil niet dat een vreemde in mijn papieren zit. Niet een vreemde die geen professie heeft.'

Zelf had Annemiek grote twijfels bij het inzetten van vrijwilligers in gevallen van huiselijk geweld.

Bij huiselijk geweld (...) heb je vaak heel veel tijd nodig hè, omdat er veel schaamte omheen zit. Dus ja, en maatschappelijk werkers hebben dat wel in zich en ook geleerd om daar tijd en

ruimte voor te nemen en mensen te helpen om onder ogen te zien wat er is gebeurd en daar de schaamte ook in te benoemen in plaats van te zeggen bijvoorbeeld: ja, maar daar hoef je je niet voor te schamen. Want daar help je mensen niet mee want ze schamen zich.

Hulpverleners zijn bang dat hun hele opleiding binnenkort niets meer waard is omdat een groot deel van hun werk wordt uitbesteed aan maatjes, buddy's en vrijwilligers. Maatschappelijk werkster Ayse:

Ik heb weleens de vraag, dat ik denk, waarom kiezen mensen nog voor maatschappelijk werk. Als (...) iedereen zich sociaal werker mag noemen, en, ik bedoel, je zit er wel vier jaar voor op een hbo-opleiding. Ik bedoel, je hebt een gilde voor fysiotherapie, en je krijgt een speldje opgespeld voor hbo-verpleegkundige, en nou ja noem maar op, en dit wordt een beetje losgelaten.

In de woorden van Tineke:

Dat iedereen maar sociaal werker kan worden en dat alles maar praktisch opgelost kan worden, en dat daarin ook heel veel overgenomen kan worden door vrijwilligers, dat vind ik echt vreselijk.

Maatschappelijk werkster Eva, somber:

Ik zeg dat al tegen de stagiaires: 'Dat vak dat je leerde, dat is niet meer. Dat vak is weg.'

Bezien vanuit het eerste verhaal over arbeidsdeling is de overgang van verzorgingsstaat naar participatiesamenleving een stap terug in de tijd. We nemen afscheid van een aantal – vooral voor vrouwen interessante – beroepen uit de verzorgingsstaat en we laten deze arbeid voortaan onbetaald verrichten. Niet door *höhere Töchter*, zoals in de

tijd van Marie Kamphuis, maar door vrienden, burens en vooral familieleden van hulpbehoevende burgers. We zetten een stapje terug in de richting van de ‘domestic mode of production’ uit de steentijd van Marshall Sahlins: families moeten weer autonoom functionerende eenheden worden die het op eigen kracht redden. En tegen leerlingen met een bovengemiddeld geduld en empathisch vermogen, leerlingen die later iets willen doen met mensen, zal de schooldecaan moeten zeggen dat ze daarmee hun brood niet kunnen verdienen.

Loopt het echt zo’n vaart?

Gaan we inderdaad die kant uit? Loopt het zo’n vaart? Of ben ik op een verschrikkelijke manier aan het overdrijven? Er zijn toch nog talloze hulpverleners, helpenden, ziekenverzorgenden, maatschappelijk werksters, jeugdzorgmedewerkers enzovoort?³⁵ Tante Anneke uit het beroepskeuze-gesprekje waarmee ik begon, is toch niet de enige? Dat is natuurlijk helemaal waar en we kunnen er zeker van zijn dat er ook de komende decennia veel meer betaalde hulpverleners zullen zijn dan betaalde voetballers. Niettemin denk ik dat we er heel alert op moeten blijven dat de ontwikkeling van betaalde professionele hulp naar onbetaalde hulpverlening door familie, netwerk en vrijwilligers niet te ver doorslaat. Er zijn drie redenen waarom dat zou kunnen gebeuren.

De eerste reden is *de ingebakken neiging bij politici, beleidsmakers, adviseurs en bestuurders van organisaties om ‘mee te willen denken met veranderingen’*.³⁶ Als de omslag van verzorgingsstaat naar participatiesamenleving, de verschuiving van betaalde naar onbetaalde hulp eenmaal benoemd is tot een trend of een maatschappelijke ontwikkeling, dan is het adjectief ‘onvermijdelijk’ dichtbij. Dat je je kritisch zou kunnen verhouden tot een maatschappelijke ontwikkeling bestempelt je in Nederland tot een rabiaat conservatief die het niet heeft begrepen. Iedereen die het wel heeft begrepen, denkt mee met de

tijdgeest, loopt voorop om de boot niet te missen, en speelt proactief in op nieuwe trends.

De tweede reden is dat *professionals die zich kritisch uitlaten over de participatiemaatschappij het risico lopen niet te worden opgenomen in de nieuwe wijkteams en hun baan kwijt te raken*. De kritische geluiden die wij opvingen, kwamen niet toevallig bijna allemaal van oudere hulpverleners, die zich deze houding konden permitteren. Maatschappelijk werker Klaas:

Ik heb het gisteren weer bij een interne bijeenkomst bepleit: We moeten soms tegen ons eigen management te hoop lopen, (...) want zij lopen achter de gemeentes aan. Ze zijn heel angstig (...) bang dat ze de opdrachten niet krijgen. Zij zitten ons ook te koeioneren, zwart-wit gezegd. Wij moeten vanuit ons vak opstaan om inhoud te geven. Dit zegt ons vak. Nee, manager, het deugt niet wat je nu doet. Gemeente, dit deugt niet. (...) Ik kan makkelijk wat zeggen en doe mijn mond open. Ik heb makkelijk praten, want ik hoef nog maar een jaar. Als ze mij ontslaan is het ook goed, want ik verdien er geen cent minder om. Ik zit in een luxepositie.

De net gepensioneerde Else zegt:

Wat dat betreft ben ik ontzettend blij dat ik weg ben. Ik was in protest gekomen. Ik had niet gedaan wat de gemeente wilde en was op het matje geroepen. Ik zie het al voor me.

Maatschappelijk werkster Marjan, twintig jaar jonger, had grote vraagtekens bij al het hameren op eigen kracht van de voorstanders van de participatiesamenleving. Ze vertelt:

[I]k denk dat we ons ook moeten realiseren dat er gewoon een groep is die altijd een vorm van ondersteuning nodig zal hebben. En de ene keer misschien wat intensiever dan de andere keer, maar het is een illusie dat wij met kortdurende leuke methodieken iedereen zo op de rit krijgen dat het nooit meer nodig is. Dat is gewoon niet waar.

Marjan ziet cliënten wier zorgbehoefte wordt beoordeeld door ambtenaren:

Die weten van toeten noch blazen over de ingewikkelde gevallen. Dat kan je ze niet kwalijk nemen, want je moet eerst ervaring opdoen. Dat is logisch natuurlijk. Want dan zie je dat sommige hele grote AWBZ-indicaties, die krijgen zo'n ieniemienie-arrangement, en daar waar je denkt: nou, deze meneer kan heel veel zelf (...) die heeft maar een beetje professionele ondersteuning nodig, die krijgt een mega-arrangement wat ze helemaal niet op kunnen vullen.

Maar Marjan moet telkens haar best doen om weer ergens een nieuwe functie te vinden, en dan is er voor dit soort bedenkingen geen plaats.

Volgens maatschappelijk werkster Yvonne bevinden hulpverleners zich 'in een onmogelijke positie':

Elke klokkenluider wordt uit zijn baan gezet (...) zo werkt het bij mensen, dat is een menselijk gegeven, denk ik. (...) ik heb in een voorloper van een sociaal wijkteam (...) gezeten, (...) daar was ook iedereen bij mekaar gepoot en dat zou dan organisch wel samengaan en iedereen kon allemaal hetzelfde. Nou, daar liep dus iemand die alleen maar de telefoon aangepakt had bij een Wmo-loket; die liep nu rond te stampen in een multiprobleemgezin (...). Maar als ik iets benoem naar een ambtenaar, ja:

take it or leave it. Weet je, er komt een aanbesteding aan. Wil jij niet, of wil je niet zoals ik het wil? Ook goed hoor (...) voor jou tien anderen. Dus je speelruimte is heel klein.

De derde reden is *dat sociale professionals – maatschappelijk werkers en andere hulpverleners – zo veel van hun werk houden dat velen van hen ertoe bereid zijn het onbetaald te blijven doen.* Onderzoek van het Sociaal en Cultureel Planbureau liet zien dat ruim veertig procent van de zorgvrijwilligers ooit werkzaam was in de zorg- en welzijnssector.³⁷

Maatschappelijk werkster Tineke vertelde ons wat zij het allerleukste vindt van haar eigen werk. Dat is de assertiviteitscursus. Ze geeft die cursus voor allerlei doelgroepen, maar vooral voor ouderen.

Om in die tien weken te zien dat mensen echt anders worden (...) Ik vind het echt prachtig dat mensen bij de zesde keer zeggen – want wij doen altijd een rondje goed nieuws, in het kader van de assertiviteit, wat heb je anders gedaan? – dat ze zeiden (...) vroeger deed ik dit en dit, en dan denk ik: ja, dat was zeven weken geleden, weet je, dat dat zo snel kan gaan, en (...) dat je de ontspanning ziet, ja, dat vind ik echt prachtig (...) Ik krijg van heel veel dingen energie, maar de kers op de taart is echt wel de assertiviteitscursus.

Regelmatig is Tineke al gevraagd of de cursus niet net zo goed kan worden gedraaid door een vrijwilliger.³⁸ Of door een ervaringsdeskundige die zelf de cursus heeft gevolgd. Nee, zegt Tineke, want tijdens zo'n cursus gebeuren er elke keer andere onverwachte dingen. Een vrijwilliger is daar niet alert genoeg op en kan daar niet goed op inspelen. Vrijwilligers en ervaringsdeskundigen zijn bovendien te zeer geneigd hun eigen verhaal te spuien bij de cursisten. Tineke wil de cursus zelf blijven doen.

Aan de andere kant, zegt ze twee minuten verder in het interview:

Ik zeg soms weleens, als ik het vrijwillig – niet tegen mijn baas zeggen – maar als ik het vrijwillig zou moeten doen, zou ik het ook doen.

Een vergelijkbaar dilemma kwamen we tegen bij maatschappelijk werker Klaas, bijna gepensioneerd.

Ik zie het in mijn buurt. Ik zit in een straat met leeftijdgenoten, dus de een na de ander gaat met pensioen. Zij bieden zich vervolgens aan als 'coördinator eigen kracht'. (...) Het zijn ex-leraren of ex-welzijnswerkers die dat met pensioen of met ontslag als vrijwilliger gaan doen. Ik zou straks meteen vrijwilligerswerk gaan doen als ik een jaar (...) buitenlandse reisjes heb gemaakt. Dan wil ik toch wel weer iets doen wat voldoening geeft en wat zin heeft. (...) Ik denk dat ze mij met mijn ervaring graag zullen binnenhalen. Dit drukt weer anderen uit de markt. Waarschijnlijk.

Else is tot tranen toe bewogen als ze nadenkt over de teloorgang van haar vak, maar ook zij wil na haar pensioen verder met hulpverleners. Dan maar gratis. Else:

Het is leuk om iets omhanden te hebben en om collega's te hebben. (...) Ik heb gevraagd of ik mocht blijven. Zonder betaling had ik nog een tijdje door willen werken. Ik had mijn pensioen, dus had geen geld nodig. Het leek mij een ideaal aanbod, maar het kon niet...

Het is ontzettend mooi dat je zo van je werk houdt, maar deze houding leidt natuurlijk rechtstreeks naar de verdere uitholling van de verzorgingsstaat.

Dames en heren, ik heb mij voorgenomen de nieuw ingezette beleidsplannen kritisch te volgen en aandacht te blijven vragen voor de andere kant van het verhaal. Voor de schaduwzijden van de participatiemaatschappij en de mooie kanten van de verzorgingsstaat. Ik wil graag – samen met collega's aan de Universiteit voor Humanistiek – onderzoek doen naar hoe het verder gaat. Met de kwetsbare groepen, met hun familie en hun verdere sociale netwerk. Maar ook met al die hulpverleners die ik in deze oratie aan het woord heb gelaten. Ik wil in de komende jaren graag met hen meedenken in fora, werkgroepen en symposia, waar ze kunnen wijzen op de negatieve kanten van de participatiemaatschappij zonder direct te worden bedreigd met sancties of ontslag.

Ik doe dit ter herinnering aan Marie Kamphuis en haar tijdgenoten die zo blij waren dat ze met hun mooie vak een echt salaris konden verdienen; niet veel, maar genoeg om van te leven.

Ik doe het omwille van het platoonse principe van de arbeidsdeling: stel vast wat je leuk vindt en waar je goed in bent, en maak daar je vak van. Het platoonse principe van arbeidsdeling zou behouden moeten blijven voor alle mensen zoals ik, die geen kasten kunnen timmeren, die geen muziek kunnen maken, die niks snappen van natuurkunde, die geen gootsteen kunnen ontstoppen, en die niet lief, geduldig, en empathisch genoeg zijn om te kunnen zorgen voor dementerende bejaarden, mensen met beperkingen, verslaafden, gedetineerden en multiprobleemgezinnen. Tegen al die mensen zeggen Plato en Durkheim: Je hoeft niet alles te kunnen, want er zijn anderen. Er zijn bouwvakkers die kunnen timmeren, pianisten en violisten die muziek maken, er zijn loodgieters die verwarmingsinstallaties repareren. Er zijn ziekenverzorgenden die geduld hebben met demente bejaarden. Er zijn maatschappelijk werkers die mensen helpen om hun leven weer op de rit te krijgen als de problemen hun boven het hoofd groeien. Er zijn ook hulpverleners die blijven helpen en troosten als mensen hun

leven nooit meer op orde krijgen. Bouwvakkers, loodgieters, muzikanten en hulpverleners doen dat graag, want dat is hun vak en zij worden daarvoor betaald.

Ik doe het voor Marie Kamphuis, voor Plato, voor Durkheim, voor de hulpverleners van nu. En voor dat vijftienjarige meisje uit 2020 dat zo hoopt dat ze ooit met hulpverleners haar brood zal kunnen verdienen.

DANKWOORD

Aan het eind van deze oratie wil ik graag een paar mensen bedanken. Ik dank het college van bestuur van de Universiteit voor Humanistiek voor het in mij gestelde vertrouwen. Ik dank de bestuursleden van de Marie Kamphuis Stichting voor hun vertrouwen, maar ook voor al hun meedenken en hun tips: boeken, respondenten en archiefmateriaal. Ik dank Evelien Tonkens en haar (onze) leerstoelgroep voor de gezellige en inspirerende samenwerking. Ik dank mijn collega's aan de USBO dat ze me een aantal jaren willen uitlenen voor één dag per week. Het wel en wee van professionals is een onderzoeksonderwerp dat we zowel aan de UvH als bij de USBO bestuderen en ik hoop op een vruchtbare samenwerking.

Ik dank Gercoline van Beek die een deel van de interviews afnam en ik bedank de respondenten die ons wilden vertellen over de ontwikkelingen binnen hun vak.

Dit is de derde keer dat ik een oratie mocht houden. Dat is erg leuk voor mij en heel eervol, maar voor mijn sociale netwerk is het een forse belasting. Ik dank de familieleden, vrienden en collega's die desondanks hier aanwezig zijn, ook nog in de meivakantie. Jullie zijn geweldig.

Ik dank ten slotte mijn lieve Hans en Huib, zonder wie ik nooit een voetbalvoorbeeld had bedacht als opening voor deze oratie en zonder wie het leven heel veel minder leuk zou zijn.

Ik heb gezegd.

Voetnoten

- 1 De Kegel (2015).
- 2 Trappenburg (2015a); Trappenburg en Van Beek (2015).
- 3 Brynjolfsson en McAfee (2014); Gratton (2011); Went, Kremer en Knottnerus (2015); Van Est en Kool (2015).
- 4 Frey en Osborne (2013, p. 7).
- 5 Niet alle studies besluiten zo optimistisch. Martin Ford (2015) concludeert in *The rise of the robots. Technology and the threat of mass unemployment* dat we ons moeten voorbereiden op een toekomst waarin er voor mensen structureel heel veel minder werk zal zijn en waar we bijgevolg moeten nadenken over herverdelen van vermogen en de invoering van een basisinkomen.
- 6 Van Stigt (2015). Zie ook Ritsema (2016).
- 7 Skidelsky (2015, p. 127).
- 8 Zie hierover: Tonkens, Trappenburg, Hurenkamp en Schmidt (2015).
- 9 Zie hierover: Kampen (2014).
- 10 <http://www.ad.nl/ad/nl/1014/Bizar/article/detail/3457369/2013/06/12/Werkloze-straatveger-moet-voor-uitkering-straten-vegen.dhtml>, bekeken op 5 maart 2016.
- 11 Bredewold (2013); Teeuwen (2012).

- 12 Wittenberg, Kwekkeboom en De Boer (2012); Van de Bovenkamp en Trappenburg (2008).
- 13 Tonkens, Trappenburg, Hurenkamp en Schmidt (2015).
- 14 Zie over deze geneigdheid mee te denken met als onvermijdelijk gepresenteerde ontwikkelingen: Grey (2003); Hirschman (1991, hoofdstuk 6); Kennedy (1995). Ik schreef er zelf eerder over: Trappenburg (2013).
- 15 Zie over deze verschuiving in het belang van verschillende rollen: Judt (2010) en Reich (2007).
- 16 Zie over de mogelijkheden en de grenzen van mantelzorg: Dronkers en Vosman (2016). Vergelijk ook: Kroonenberg (2014) en Van Hintum (2016).
- 17 Dat is niet nieuw. Aan de Universiteit voor Humanistiek werd dit idee eerder verkend door Douwe van Houten (1947-2010): Van Houten (2006).
- 18 Marie Kamphuis, een van de grondlegsters van het maatschappelijk werk in Nederland en de naamgeefster van deze leerstoel, schreef in 1951 een hoofdstuk in een bundel getiteld *Helpen als ambacht*. Ze signaleert daarin ‘dat de terreinen van hulpverlening steeds verschuiven samenhangend met de verandering in de maatschappelijke structuur; wat in bepaalde tijden als bijstand aan hulpbehoevenden gezien wordt, wordt later geleidelijk in het economisch leven opgenomen’ (Kamphuis 1951, p. 18). In de middeleeuwen werd, conform het Evangelie van Mattheüs (25:35), voedsel geboden aan hongerigen, drinken aan de dorstigen, steun en troost aan zieken en gevangenen, en huisvesting aan vreemdelingen. Dat laatste zouden we nu niet meer zien als hulp, schrijft Kamphuis in 1951: het bieden van onderdak aan vreemdelingen is grotendeels overgenomen door het hotelwezen. Kamphuis signaleert hier ook een verschuiving volgens het IKEA-principe. Dat ligt 65 jaar later natuurlijk weer helemaal anders. Onderdak bieden aan vreemdelingen kan in 2016 zeker niet worden overgelaten aan het hotel-

wezen; het is een van de grootste opgaven waar de hulpverlening voor staat. Geert van der Laan, de eerste hoogleraar op de Marie Kamphuis Leerstoel, besprak *Helpen als ambacht* uitgebreid in zijn oratie: Van der Laan (2006).

19 Met dank aan Femmianne Bredewold en Ruud Kaulingfreks voor deze literatuurtip: Sahlins (1974).

20 Plato (1975). Arbeidsdeling komt trouwens niet alleen bij Plato voor en ook niet alleen bij de oude Grieken. Zie voor een meer compleet overzicht: Sun (2012).

21 Durkheim (2012) [1893]; Riley (2015).

22 Over rechtvaardig belonen schreef ik eerder: Trappenburg, Scholten en Jansen (2014).

23 Kamphuis (2007, p. 26-27). Vgl. ook: Van Batenburg-Resoort (2013, p. 83).

24 Smith (2012). Zie over de ontstaansgeschiedenis van de ideeën van Smith: Sun (2012). Vgl. ook: Janoski en Lepadatu (2014).

25 Smith (2012, p. 20).

26 Smith (2012, p. 777-778). Vgl. ook Sun (2012, p. 90).

27 Braverman (1998) [1974].

28 Van Ewijk (2010, p. 16-17).

29 We spraken met 26 maatschappelijk werkers (m/v). Sommigen meldden zich spontaan voor een interview na een lezing of een artikel in *Maatwerk*. Anderen werden gevonden via ons netwerk. De interviews werden letterlijk

uitgewerkt zodat het mogelijk is citaten te gebruiken in deze oratie en in latere artikelen. De hier gehanteerde namen zijn allemaal pseudoniemen.

- 30 David Burnham (2012) spreekt over overprofessionalization.
- 31 Zie over de ontwikkeling naar generalistische hulpverlening: Sprinkhuizen, Scholte en Zuithof (2012); Linders en Feringa (2014).
- 32 *Verkenningcommissie Hoger Sociaal Agogisch Onderwijs* (2014).
- 33 Het bevorderen van zelfredzaamheid wordt door Spierts (2014) gezien als het centrale motief in de geschiedenis van de hulpverlening.
- 34 Zie over de redenen waarom mensen hun familie niet inschakelen en zich wenden tot professionele hulpverleners het nog altijd zeer lezenswaardige werk van Mayer en Timms (1970), *The client speaks. Working class impressions of case work*. Vgl. ook Trappenburg (2015b).
- 35 Schattingen van de hoeveelheid ontslagen: <http://www.skipr.nl/actueel/id25520-3000-banen-weg-in-jeugd zorg.html>. Dit *Skipr*-artikel over de jeugdzorg rept over 3000 banen die verloren zijn gegaan tussen 2013 en 2015. Daarbovenop wordt een verlies van 2900 banen verwacht in de komende drie jaar. Het CBS rapporteerde een banenverlies van bijna 6000 voltijd banen in de langdurige zorg: <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/arbeid-sociale-zekerheid/publicaties/artikelen/archief/2015/vooral-banenverlies-langdurige-zorg.htm>. Zie ook: http://www.azwinfo.nl/home?ReturnUrl=%2fass%2fPublicaties%2fArbeidsmarktprognoses_van_VOV-personeel_ZorgenWelzijn_2013_2017.pdf
- 36 Grey (2003); Hirschman (1991, hoofdstuk 6); Kennedy (1995).
- 37 Schyns (2015, p. 167). Het SCP hield ook groepsgesprekken met vrijwilligers, beroepskrachten en met gewone burgers en daaruit bleek dat veel mensen

zich zorgen maken over verdringing. Beroepskrachten moeten vrijwilligers opleiden die vervolgens hun werk mogen overnemen. Of ze verliezen hun betaalde baan en mogen vervolgens langs de achterdeur weer naar binnen om hun werkzaamheden voort te zetten op onbetaalde basis. Zie: Schyns en De Boer (2014, p. 77); De Klerk en Schyns (2014, p. 94); Kooiker en Plaisier (2014, p. 152).

- 38 Zie over de afbakening tussen vrijwilligers en beroepskrachten: Van Bochove, Tonkens en Verplanke (2014).

Literatuur

- Batenburg-Resoort, E. van (2013). *Grande dame van het social casework*. Marie Kamphuis 1907-2004. Amsterdam: SWP.
- Bochove, M. van, E. Tonkens en L. Verplanke (2014). *Kunnen we dat (niet) aan vrijwilligers overlaten? Nieuwe verhoudingen tussen vrijwilligers en professionals in zorg en welzijn*. Den Haag: Platform 31.
- Bovenkamp, H. van de, en M. Trappenburg (2008). *Niet alleen de patiënt centraal. Over familieleden in de geestelijke gezondheidszorg*, iBMG/Erasmus MC, <https://www.ypsilon.org/download/?id=7834423>.
- Braverman, H. (1998) [1974]. *Labor and monopoly capital*. New York: Monthly Review Press.
- Bredewold, F. (2013). *Lof der oppervlakkigheid. Contact tussen mensen met een verstandelijke of psychiatrische beperking en buurtbewoners*. Amsterdam: Van Genneep.
- Brynjolfsson, E. en A. McAfee (2014). *The second machine age. Work, progress and prosperity in a time of brilliant technologies*. New York: Norton & Company.
- Burnham, D. (2012). *The social worker speaks. A history of social workers through the twentieth century*. Farnham: Ashgate.
- De Kegel, S. (2015). *Zeg, ken jij de mosselman? Waarom geen enkel beroep blijft bestaan*. Amsterdam: De Bezige Bij.
- Dronkers, P. en F. Vosman (2016). *Mantelzorg en burgerplicht. Waarom een zorgzame samenleving om een zorgzame overheid vraagt*. Preadvies ten behoeve van de jaarvergadering van de Nederlandse Vereniging voor Bio-ethiek op 10 maart 2016.
- Durkheim, E., (2012) [1893]. *The division of labor in society*, vertaald door George Simpson. New York: The MacMillan Company.
- Est, R. van, en L. Kool (2015). *Werken aan de robotsamenleving. Visies en inzichten uit de wetenschap over de relatie technologie en werkgelegenheid*. Den Haag: Rathenau Instituut.
- Ewijk, H. van (2010). *Maatschappelijk werk in een sociaal gevoelige tijd*. Amsterdam: SWP.
- Ford, M. (2015). *The rise of the robots. Technology and the threat of mass unemployment*. London: Oneworld Publications.

- Frey, C.B. en M.A. Osborne (2013). *The future of employment. How susceptible are jobs to computerisation*, http://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf.
- Gratton, L. (2011). *De werkrevolutie. De vijf krachten die onze manier van werken fundamenteel gaan veranderen*, vertaald door H. Kuipers. Amsterdam: Het Spectrum.
- Grey, Chr. (2003). The fetish of change. *Tamara : Journal of Critical Postmodern Organization Science*, 2(2), pp. 1-19.
- Hirschman, A.O. (1991). *The rhetoric of reaction. Perversity, futility, jeopardy*. Cambridge (Mass.): The Belknap Press of Harvard University.
- Hintum, M. van (2016). Dat is een taak voor de familie. *NRC Handelsblad*, Opinie en Debat, p. 8, 26-3-2016.
- Houten, D. van (2006). Professionalisering en arbeidsdeling. *Journal of Social Intervention. Theory and Practice*, 15(3), pp. 17-25.
- Janoski, Th. en D. Lepadatu (2014). *Dominant divisions of labor. Models of production that have transformed the world of work*. New York: Palgrave/MacMillan.
- Judt, T. (2010). *Ill fares the land*. London: Penguin Books.
- Kampen, Th. (2014). *Verplicht vrijwilligerswerk. De ervaringen van bijstandscilienten met een tegenprestatie voor hun uitkering*. Amsterdam: Van Gennep.
- Kamphuis M. (1951). Uit de voorgeschiedenis. Historische notities. In: Kamphuis, M. et al., *Helpen als ambacht. Studies over maatschappelijk werk*. Baarn: Bosch & Keuning, pp. 7-60.
- Kamphuis, M. (2007). *Kijken in de spiegel van het verleden. Maatschappelijk werk in historisch perspectief. De oorspronkelijke memoires van Marie Kamphuis met actuele kanttekeningen*, verzorgd door Nel Jagt en Berteke Waaldijk. Houten: Bohn Stafleu van Loghum.
- Kennedy, J. (1995). *Nieuw Babylon in aanbouw. Nederland in de jaren zestig*. Meppel/Amsterdam: Boom.
- Klerk, M. de, en P. Schyns (2014). Niet-actieven over informele hulp. In: Klerk, M. de et al., *Hulp geboden. Een verkenning van de mogelijkheden en grenzen van (meer) informele hulp*. Den Haag: SCP, pp. 92-110.
- Kooiker, S. en I. Plaisier (2014). Organisaties in vijf gemeenten over informele hulp. In: Klerk, M. de et al., *Hulp geboden. Een verkenning van de mogelijk-*

- heden en grenzen van (meer) informele hulp. Den Haag: SCP, pp. 139-163.
- Kroonenberg, Y. (2014). *Wees blij dat je ze nog hebt*. Amsterdam/Antwerpen: Atlas/Contact.
- Laan, G. van der (2006). *Maatschappelijk werk als ambacht: inbedding en belichaming*. Amsterdam: SWP.
- Linders, L. en D. Feringa (red.) (2014). *De kunst van het laten. Doe-het-zelf-zorg en rolverwarring in tijden van transitie*. Wmo-werkplaatsen.
- Mayer, J.E. en N. Timms (1970). *The client speaks. Working class impressions of case work*. London: Routledge & Kegan Paul.
- Plato (1975). *Politeia*, vertaald door Gerard Koolschijn. Amsterdam: Athenaeum, Polak & Van Gennep.
- Reich, R. (2007). *Supercapitalism. The transformation of democracy, business and everyday life*. New York: Vintage Books.
- Riley, A. (2015). *The social thought of Émile Durkheim*. Thousand Oaks: Sage.
- Ritsema, B. (2016). Verplicht vrijwilligerswerk concurreert met echt vrijwilligerswerk, met stages en met taakstraffen. *Vrij Nederland*, 5-3-2016, p. 84.
- Sahlins, M. (1974). *Stone age economics*. London: Tavistock Publications.
- Schyns, P. (2015). Vrijwilligers in zorg en ondersteuning: wie, wat, hoe en waarom? In: Klerk, M. de et al., *Informele hulp: wie doet er wat? Omvang, aard en kenmerken van mantelzorg en vrijwilligerswerk in de zorg en ondersteuning*. Den Haag: SCP, pp. 163-187.
- Schyns, P. en A. de Boer (2014). Vrijwilligers in de zorg; slagroom op de taart. In: Klerk, M. de et al., *Hulp geboden. Een verkenning van de mogelijkheden en grenzen van (meer) informele hulp*. Den Haag: SCP, pp. 63-91.
- Skidelsky, E. (2015). Hoe automatisering het karakter van werk verandert. In: Went, R., M. Kremer en A. Knottnerus (red.), *De robot de baas. De toekomst van werk in het tweede machinetijdperk*. WRR-Verkenning. Amsterdam: Amsterdam University Press, pp. 121-130.
- Smith, A. (2012). *An inquiry into the nature and causes of the wealth of nations*, met een introductie van Mark G. Spencer. Wordsworth Classics of World Literature. Hertfordshire: Wordsworth Editions.
- Spieris, M. (2014). *Stille krachten van de verzorgingsstaat. De precare professionalisering van de sociaal-culturele beroepen*, proefschrift UvA.

- Sprinkhuizen, A., M. Scholte en M. Zuithof (2012). *De generalist*. Houten: Bohn Stafleu van Loghum.
- Stigt, M. van (2015). De onzekere toekomst van werk, op www.socialevraagstukken.nl, 8 december (<http://www.socialevraagstukken.nl/column/de-onzekere-toekomst-van-werk/>), bekeken op 4-3-2016.
- Sun, Guang-Zhen (2012). *The division of labor in economics. A history*. London: Routledge.
- Teeuwen, M. (2012). *Verraderlijk gewoon. Licht verstandelijk gehandicapte jongeren, hun wereld en hun plaats in het strafrecht*. Amsterdam: SWP.
- Tonkens, E., M. Trappenburg, M. Hurenkamp en J. Schmidt (2015). *Montessori-democratie. Spanningen tussen burgerparticipatie en de lokale politiek*. Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Trappenburg, M. (2013). De nieuwe beterweters. In: Actal, *Merkbaar minder regeldruk*. Den Haag, pp. 88-103.
- Trappenburg, M. (2015a). De opkomst van het Ikea-principe. In: Cuperus, R. en M. Hurenkamp (red.), *Omstreden vrijheid. Waartoe een vrije samenleving verplicht*. Amsterdam: Van Gennep, pp. 175-184.
- Trappenburg, M. (2015b). Moeilijke gevoelens in de participatiesamenleving. *Maatwerk* 6, pp. 10-13.
- Trappenburg, M. en G. van Beek (2015). Hulpverleners volgens het Ikea-principe. *Sozio* (3), juni 2015, pp. 16-20.
- Trappenburg, M., W. Scholten en Th. Jansen (red.) (2014). *Loonfatsoen. Eerlijk verdienen of graaicultuur?* Amsterdam: Boom.
- Verkenningcommissie Hoger Sociaal Agogisch Onderwijs (2014), *Meer van waarde. Kwaliteitsimpuls en ontwikkelrichting voor het hoger sociaal agogisch onderwijs*. Den Haag: Vereniging Hogescholen.
- Went, R., M. Kremer en A. Knottnerus (red.) (2015). *De robot de baas. De toekomst van werk in het tweede machinetijdperk*. WRR-Verkenning. Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Wittenberg, Y., M.H. Kwekkeboom en A.H. de Boer (2012). *Bijzondere mantelzorg. Ervaringen van mantelzorgers van mensen met een verstandelijke beperking of psychiatrische problematiek*. Amsterdam: SCP/ HvA, file://fso1.uvh.intra/Home\$/mt/Downloads/Bijzondere%20mantelzorg.4e%20proef.pdf.

Colofon

Helpen als ambacht
Arbeidsdeling in de participatiemaatschappij
Prof. dr. Margo Trappenburg

ISBN 978 90 8253 5808

NUR 715

Vormgeving
Netty van Haarlem

Illustratie
Bethany Walrond

Foto Margo
Arjan Doolaar

Lettertype
Auto Pro

Deze oratie is online te vinden via de website van de
Universiteit voor Humanistiek: www.uvh.nl.