

Voorbij de pioniersfase van bewoners- initiatieven

Verduurzaming van plekken
van betekenis

Joke van der Zwaard, Maurice Specht,
Kees Fortuin, Harrie Vendeloo,
Karlijn Schipper en Theo van Wieringen

najaar 2018
publieksversie

Casuïstiek

Inhoudsopgave

- Schoffelen aan Rotterdamse Munt p. 3
- Het Prachthuis in Overschie: een gepland dorps huis p. 20
- HCF: een groeibriljant die de verplaatsbaarheid van een idee test p. 41
- Abdelkwan – een sportclub met steeds grotere maatschappelijke ambities en mogelijkheden p. 61
- Afri-Cultuur p. 65
- Leeszaal Rotterdam West p. 85
- Speeltuinvereniging Jeugd veld p. 109

Schoffelen aan Rotterdamse Munt

Auteur: Karlijn Schipper

Stichting Rotterdamse Munt is een stadskruidtuin gelegen tussen de Afrikaanderwijk en de Kop van Zuid op Rotterdam-Zuid. De tuin bevindt zich naast een druk kruispunt aan de Laan op Zuid, in de buurt van de winkelstraat Vuurplaat en metrostation Rijnhaven. De 0.35 hectare groen ligt tussen stenige hoogbouw en vormt hierdoor een groen eiland in of een groene toegangspoort tot de buurt. Rotterdamse Munt is zowel een productiebedrijf, een groenvoorzieningen in de stad en een plek waar buurt- en stadsbewoners elkaar kunnen ontmoeten, samenwerken en kunnen werken aan persoonlijke groei. De plek tracht fysieke, sociale en economische doelstellingen op integrale wijze met elkaar te verbinden. Het is de filosofie van groeien en bloeien, en de liefde voor de natuur die deze drie pijlers met elkaar verbindt. De huidige missie van stichting Rotterdamse Munt is een bijdrage te leveren aan een levendige en gezonde stad door groene ruimte te creëren en groene activiteiten te organiseren waarin buurt- en stadsbewoners samen werken aan de groene en gezonde stad.

Maar hoe werkt dat verbinden van deze verschillende doelstellingen, ambities en functies eigenlijk in de praktijk? Op welke manieren schoffelt Rotterdamse Munt meer vaste grond onder haar voeten? De stichting staat volgend jaar voor een nieuwe opgave: in 2018 zal de tuin moeten verhuizen naar een andere plek in de wijk en de initiatiefneemster heeft aangegeven zich terug te willen trekken. Dit roept een tweetal vragen op met betrekking tot het verduurzamen van lokale initiatieven. Want wat blijft er achter als je als kartrekker stopt en wat verhuis je als initiatief wel/niet mee naar een nieuwe plek? Deze vragen vormen een kader waarbinnen kan worden nagedacht over de waarde van Rotterdamse Munt als publieke plek, dat wat de Rotterdamse Munt nou tot de Rotterdamse Munt maakt en welke manieren van doen, denken, spreken en organiseren daar op een duurzame manier aan bijdragen.¹

Groeiproces van Rotterdamse Munt

Rotterdamse Munt heeft een braakliggend terrein omgevormd tot een bloeiende tuin waar bezoekers een divers aanbod van zelfgemaakte producten kunnen vinden. De tuin wordt op gezette tijden bezet door basisschoolleerlingen die meedoen aan het groene educatieprogramma. Op kleinschalige wijze draagt de plek bij aan het groene netwerk van de stad en biedt het vrijwilligers een plek om elkaar te ontmoeten of samen te werken in het groen. Dit alles is niet vanzelf tot stand gekomen. In de eerste paragraaf beschrijf ik het groeiproces van Rotterdamse Munt: de startfase, de belangrijkste ontwikkelingen tijdens de eerste drie bloei-jaren en de opgaven van dit moment.²

Stichting Rotterdamse Munt is in 2012 opgericht met als doel een bloeiende kruidtuin te ontwikkelen op Zuid waar vrouwen zichzelf kunnen ontplooiën en ontwikkelen. Het groeien en verkopen van kruiden dient als instrument om 'menselijke groei' te bewerkstelligen. In de beginfase is de initiatiefneemster druk bezig met het regelen van de juiste vergunningen³, het vergaren van startkapitaal en het afsluiten van een grondovereenkomst met de gemeente. De gemeentelijke dienst

1 Op basis van twee interviews (met bestuur), drie informele gesprekken met de initiatiefnemer, 1 gezamenlijke terugkoppeling van onderzoek met vrijwilligers, bijwonen presentatie van MKBA- analyse en 10 observatiemomenten van 5 a 6 uur.

2 Deze reconstructie is geen volledige beschrijving van de ontwikkelingen van het initiatief.

3 In eerste instantie ontwikkelde de initiatiefneemster het plan samen met een partner die vroeg in het proces wegens persoonlijke redenen afhaakt.

Stadsontwikkeling (SO) wijst een braakliggend terrein toe waarvan het bouwproject genaamd Parkstad wegens de financiële crisis en economische problemen bij woningbouwcoöperatie Vestia stilgevallen is.⁴ Stichting Rotterdamse Munt heeft de grond tijdelijk in bruikleen van de gemeente Rotterdam die de formele eigenaar van de grond is. Het feit dat de Rotterdamse Munt zal verhuizen in 2018 is voor de (meeste) betrokkenen geen verrassing. In deze startfase komt ook het bestuur in beeld. In oktober 2013 wordt de tuin aangelegd en Rotterdamse Munt is klaar voor de start in 2014.

Het eerste bloei-jaar staat in het teken van de groei en het opbouwen van de tuin. Er wordt gewerkt aan de organisatiestructuur en de eerste vrijwilligers haken aan. Vrijwilligers worden dan nog niet actief geworven met als achterliggende gedachte, zo merkt de initiatiefnemer op, te onderzoeken in hoeverre er behoefte is aan een diverser aanbod van vrijwilligerswerk. Daarnaast bleek dat de oorspronkelijke organisatorische en financiële constructie ietwat ambitieus was om de kosten van de tuin te kunnen dekken. Ook speelt in deze periode volgens een bestuurslid de vraag hoe de gewenste continuïteit en kwaliteit van het aanbod afgestemd kon worden op de vraag. Rotterdamse Munt streeft naar een kwalitatief goed aanbod, terwijl vakkundige begeleiding van vrijwilligers die in de tuin werken op dat moment niet mogelijk is. In deze fase wordt ook duidelijk dat de vrijwilligers die op de tuin afkomen zich in een meer kwetsbare positie bevinden dan van tevoren was verwacht.

Dit is de reden dat de stichting de pijlen in het tweede bloei-jaar richt op het aansturen en begeleiden van vrijwilligers. Vrouwen zijn niet meer de enige doelgroep.⁵ Toch blijkt zowel uit gesprekken en de jaarverslagen dat een gebrek aan financiële middelen het lastig maakt om vrijwilligers de nodige begeleiding te bieden en is er in de organisatie 'geen of beperkt ruimte voor mensen die veel aandacht bleken nodig te hebben wegens psychische of persoonlijke problemen' (Jaarverslag 2015, pagina 12). Het is bijvoorbeeld financieel niet haalbaar om de tuinvrouw in dienst te blijven houden die in de arm was genomen ter ondersteuning van de vrijwilligers. Er wordt gewezen op het feit dat er in de stedelijke context geen vergoeding is voor het bieden van dagbesteding zoals dat bij zorgboerderijen buiten de stad wel het geval is. In deze periode ontstaat bij het bestuur de gedachte dat de tuin geheel door vrijwilligers gerund zou moeten worden, iets waar de organisatie volgens de initiatiefnemer niet op toegerust was. Op basis van het jaarverslag en gesprekken ontstaat een beeld van een tweede jaar waarin er veel energie en betrokkenheid is, maar er tegelijkertijd ook een gevoel van ploeteren en overleven bestaat.⁶

In het derde bloei-jaar verschuift de blik van de stichting van binnen naar buiten. Professionaliteit lijkt een sleutelwoord te zijn om enerzijds vrijwilligers beter te kunnen begeleiden en anderzijds meer inkomsten te genereren. Het laatste komt voort uit het besef dat de financiële opbrengsten uit de verkoop van kruiden onvoldoende zijn om de kosten te dekken en dat aanvullende projecten en programma's, die extern worden gefinancierd, nodig zijn om financiële continuïteit te waarborgen en het bereik te vergroten. Als onderdeel van een nieuw business model worden zelfstandig ondernemers aangetrokken om op de tuin hun activiteiten te ontplooiën. Dit jaar wordt ook bekend dat de tuin in 2018 moet verhuizen naar een andere locatie omdat het bouwproject hervat zal worden. Samen met de gemeente/Stadsontwikkeling zoekt Rotterdamse Munt naar een nieuwe en geschikte locatie in de

4 Een multifunctioneel woon/werk/winkel complex worden.

5 Het werk in de tuin wordt vaak als zwaar ervaren, en het bleek onnatuurlijk om mannen te werven.

6 Volgens de kartrekker betaalt bijvoorbeeld een kleine groep mensen de prijs voor het succes van de munt waardoor het initiatief kwetsbaar is en de organisatie niet duurzaam is voor de lange termijn.

wijk waar zij zich permanent kan vestigen. Dat de stichting zich in de toekomst permanent ergens kan vestigen, zal in positieve zin bijdragen aan het duurzame karakter van het initiatief. Tot slot heeft de initiatiefneemster in het derde bloei-jaar te kennen gegeven het stokje graag door te willen geven.⁷

Concluderend laat het groeiproces zien dat Rotterdamse Munt ambitieus en met een heldere overtuiging van start ging. Op basis van ervaringen in de praktijk heeft de stichting telkens haar plannen en verwachtingen bijgesteld. Rotterdamse Munt is geen 'af' project en ook deze tekst zal ondertussen ingehaald zijn door de werkelijkheid. De ontwikkelingen die Rotterdams Munt doormaakt en in gang zet worden gekenmerkt door een continue zoeken naar een balans tussen ambities/idealen, kansen en de praktijk. Dit blijkt ook uit het volgende citaat van een bestuurslid: *"De grootste spanning is volgens mij altijd geweest het vertalen van de plannen voor de tuin naar de praktijk. Dit is een zoektocht. Wat krijg je van de grond? Dingen die je niet bedacht hebt kunnen plotseling ontstaan en dingen die je wel bedacht hebt, kunnen zomaar mislukken. De vraag is hoe ga je hier mee om?"*. De zoektocht van Stichting Rotterdamse Munt lijkt een uitproberen van verschillende tactieken en strategieën om dat beetje vaste grond niet te verliezen. Maar welke richting wil Rotterdamse Munt op en wat maakt de Rotterdamse Munt nou tot Rotterdamse Munt?

Het publieke karakter van de plek

Activiteiten en functionaliteiten van de tuin

Wat Rotterdamse Munt een innovatieve plek maakt is dat ze meerdere functionaliteiten combineert. De tuin is niet alleen een productietuin of enkel een ontmoetingsplek. De dagelijkse activiteiten van Rotterdamse Munt staan in het teken van tuinieren en produceren, en het tuin- en gastenteam zijn het meest structureel aanwezig op locatie. De tuin is een groeiplek voor verschillende soorten munt, kruiden en andere (eetbare) planten en bloemen. Van de oogst worden producten vervaardigd zoals thee- en kruidenmengsels voor verkoop in de winkel. In de winkel worden ook producten van andere Rotterdamse en regionale producenten verkocht. Tevens is Rotterdamse Munt onderdeel van het RECHTSTREEK netwerk van lokale boeren en boodschappen-ophaalpunten. Dit is ook een belangrijke inkomstenbron. Daarnaast kunnen bezoekers tegen betaling ook een kop thee en koffie drinken. In de zomer van 2016 zijn de voorzieningen (tijdelijk) uitgebreid met horeca. Een zelfstandig ondernemer draaide haar eigen keuken. Een andere belangrijke activiteit van de tuin is het educatieve programma voor basisschoolleerlingen. Dit zal komend jaar meer uitgebreid worden, samen met de (kruiden)workshops voor volwassenen. Tot slot organiseert de Rotterdamse Munt een aantal keer per jaar een inspiratiefestival met workshops, muziek, eten.

De vrijwilligers zijn onderverdeeld in verschillende teams: een tuinteam, keukenteam en gastenteam met de gastvrouwen. Ook is er een groep vrijwilligers die zich bezighoudt met het organiseren van (festival)activiteiten. De initiatiefneemster is de katrekker en centrale spil van het initiatief. Zij wordt daarbij ondersteund door een klein team van professionals en (professionele) vrijwilligers die zich op de voorgrond bezighoudt met de dagelijkse organisatie van de tuin. Bijvoorbeeld de officieuze tuinman die met zijn handen-uit-de-mouwen mentaliteit veel werk verzet. Tevens zijn sommige vrijwilligers en

⁷ Dit heeft o.a. te maken met het gevoel van de initiatiefnemer niet de 'right woman for the job' te zijn. Het initiatief voelde voor haar steeds meer als een gevangenis. Mede door ontevredenheid vanuit bestuur en "onzekerheid over inkomstenbronnen, haalbaarheid van de verschillende ideeën over de koers en te weinig tijd om alles goed uit te zoeken en met elkaar afwegingen te kunnen maken.

professionals achter de schermen druk met meer zakelijke en bedrijfsmatige taken. Een voorbeeld is de dagcoördinator die vanuit haar achtergrond ook de educatieprogramma's leidt. Deze professionals en vrijwilligers nemen een meer centrale rol in binnen Rotterdamse Munt en zijn in dagelijkse praktijk een (informeel) aanspreekpunt voor de andere vrijwilligers.

Plusminus 30 a 40 actieve vrijwilligers maken officieel deel uit van de verschillende teams, maar het aantal mensen dat op een dag aanwezig is kan verschillen en ligt rond de 10 personen.⁸ Het vrijwilligersteam is een etnisch diverse groep. Gezamenlijk beheersen ze een heleboel talen: Nederlands, Duits, Spaans, Kroatisch, Turks, Arabisch, Somalisch et cetera. De vrijwilligers zijn voornamelijk vrouwen in de leeftijdscategorie 30 tot 60. Het merendeel woont in de buurt van de tuin, maar een aantal komt uit andere delen van de stad. Sommige vrijwilligers werken op de tuin in het kader van de verplichte tegenprestatie. Anderen hebben behoefte om (samen met andere) in het groen te werken of zien het werken op de tuin als een fijne manier om hun vrije tijd te besteden. Bijvoorbeeld omdat ze een moeilijke tijd achter de rug hebben. De motivatie en positie van de mensen die op de tuin afkwamen, was anders en meer kwetsbaar (in mentale en fysieke zin) dan verwacht. Hierdoor bleek het nodig om meer begeleiding te bieden. De beperkte tijd en gebrek aan expertise om deze begeleiding te bieden, is een van de praktische worstelingen die het verduurzamen van de dagelijkse organisatie bemoeilijken (zie volgende paragraaf).

De vrijwilligers zijn formeel geen eigenaar van de tuin, maar lijken zich gevoelsmatig verbonden te voelen met de plek. Voor diegenen die al wat langer meelopen komt dit voort uit het feit dat ze de tuin hebben zien groeien tot wat het nu is. Het gevoel van eigenaarschap – dat niet vanzelfsprekend is – komt vooral tot uitdrukking in de liefde en zorg voor de kruiden, planten en bloemen. De mate van betrokkenheid verschilt per vrijwilliger en hangt onder andere af van de motieven en frequentie van aanwezigheid op de tuin. Bijvoorbeeld voor sommigen is het vrijwilligerswerk op de tuin een vorm van vakantie, voor anderen juist een verplichte bezigheid of 'werk'.

Uit observaties blijkt dat Rotterdamse Munt zoekt naar een balans tussen het zijn van een ontmoetingsplek waar mensen zichzelf kunnen ontplooiën en een (financieel zelfstandige) productietuin of onderneming. Deze combinatie is enerzijds de innovatieve kracht van Rotterdamse Munt (op strategisch niveau), maar zorgt anderzijds in de praktijk voor organisatorische en sociale onduidelijkheid. De observaties gaven te denken dat de doelstellingen van Rotterdamse Munt verschillende onderliggende waarden en institutionele principes hebben en iets anders vragen van vrijwilligers en professionals, bijvoorbeeld qua houding of vaardigheden. Dit hoeft niet te betekenen dat deze verschillende functies van de tuin niet met elkaar samen kunnen gaan, maar het richt wel de aandacht op de manier waarop strategie vertaald kan worden naar tactische en praktische uitvoering zonder dat het leidt tot ruis op de tuin. In relatie tot het verduurzamen van initiatieven roept dit de vraag op hoe op praktisch niveau het verbinden van verschillende doelstellingen georganiseerd kan worden.

⁸ De initiatiefneemster voegt toe dat Rotterdamse Munt nooit als doel heeft gehad om zo veel mogelijk vrijwilligers aan te trekken.

Blok 1

Rotterdamse Munt verbindt verschillende logica's met elkaar. Vanuit het idee van Rotterdamse Munt als productietuin worden waarden als efficiëntie en professionaliteit benadrukt. Deze komen in de praktijk tot uitdrukking bijvoorbeeld in het nastreven van een hoog kwaliteitsniveau van (de uitstraling van) producten en het tijdig klaarzetten van de bestelling voor RECHTSTREEX. Neem het gereedmaken van de bestelling als voorbeeld. Op sommige momenten moet deze bestelling op hoog tempo worden klaargezet waardoor het tuinteam goed moet samenwerken en elke vrijwilliger zijn of haar stuk uitvoert. Naast een productietuin is Rotterdamse Munt ook een ontmoetingsplek waar collectiviteit en gezelligheid centraal staan. Op zulke momenten, bijvoorbeeld tijdens de kerstviering of op een zomerse dag, is de sfeer juist een beetje rommelig en is er tijd en ruimte voor ontmoetingen en gesprekken. Dan lijkt niet 'werkethos' het belangrijkste te zijn, maar staan sociale vaardigheden meer centraal. Vanuit het uitgangspunt van Rotterdamse Munt versterken de verschillende functies elkaar, want zij ziet economie als bij uitstek een sociale bezigheid. Enerzijds zijn er momenten waarop dit het geval is. Bijvoorbeeld de trots die vrijwilligers uiten voor de tuin in het algemeen en in het bijzonder voor de vervaardigde producten. Dit zijn directe en zichtbaar resultaten van zowel individuele inzet als samenwerken. Er is bijvoorbeeld niets leukers dan de zelf gezaaide rucola te zien bloeien of een theemengsel te drinken die je samen met andere vrijwilligers hebt gemaakt. Op andere momenten zitten deze twee functies elkaar in de weg. De productietuin draait (bijna) volledig op de inzet van vrijwilligers, terwijl vrijwilligers niet altijd naar de tuin komen om te werken, soms meer begeleiding nodig hebben omdat ze bijvoorbeeld de taal niet goed spreken of (nog) weinig kennis hebben over tuinieren. Dit leidt bijvoorbeeld tot een 'productieproces' dat niet helemaal soepel verloopt of tot frustratie wanneer gezelligheid de overhand neemt terwijl er ook geoogst moet worden. Zo schrijft de initiatiefnemer: "Op een gegeven moment schoven mensen lekker aan, aan de lunchtafel maar werd de tuin verwaarloosd. Daardoor ontstond er ook wat onvrede onder de vrijwilligers die zich wel met hart en ziel inzetten voor het project".

Binnenste buiten

Rotterdamse Munt vervult met haar ambitie als ontmoetingsplek ook een publieke functie. De observaties nopen tot de conclusie dat de publieke functie bescheiden is. Dit heeft niet alleen te maken met de schaalgrootte, maar ook met het borgen van laagdrempeligheid en toegankelijkheid van de tuin en de organisatie. Dit zijn strategische en praktische worstelingen die ook betrekking hebben op de manier waarop Rotterdamse Munt zich verhoudt tot de omgeving (zie volgende paragraaf).

Het publieke karakter van de Rotterdamse Munt kenmerkt zich door een professionele en herkenbare uitstraling en ontwerp van de ruimte en producten. Zowel vrijwilligers en buitenstaanders lijken het erover eens dat dit een kracht is van Rotterdamse Munt. Dit is vooral te danken aan de expertise van de initiatiefneemster. Voorbeelden zijn het logo, de krijtborden, de huisstijl van de folders en flyers, het architectonische ontwerp van de gebouwen en de tuin. De overzichtelijke inrichting maakt dat de tuin rust uitstraalt, in een oogopslag is te overzien en gemakkelijk is te verkennen. Bezoekers van de tuin hebben het gevoel ergens 'binnen' te stappen op het moment dat zij de tuin oplopen. Dit is volgens een betrokkene knap voor een 'buitenruimte'. Maar de tuin is voor een wandeling net niet groot genoeg en de overzichtelijke indeling en de afwezigheid van beschutting nodigen onvoldoende uit om een anoniem rondje te lopen of even ergens te gaan zitten zonder gestoord te worden.

De gastvrouwen, die te herkennen zijn aan hun kleurrijke gebloemde schorten, spelen een belangrijke rol in de uitstraling van Rotterdamse Munt naar de buitenwereld. Ze vormen de schakel tussen de tuin

en bezoekers door de bezoekers die zich in of rond het hoofdgebouw begeven proactief te benaderen. De gastvrouwen vertellen de bezoekers verhalen over de tuin en nemen hen mee in de 'tuinervaring' door de bezoekers aan te moedigen de tuin in te gaan en deze te 'ruiken' en 'proeven'. Bijvoorbeeld door de smaak van vele verschillende soorten munt met elkaar te vergelijken. Deze taak van de gastvrouwen vraagt om specifieke sociale vaardigheden en is niet iets waar alle vrijwilligers zich comfortabel bij voelen, maar dat hoeft ook niet.

Het is lastig voor Rotterdamse Munt om bezoekers van buiten aan te trekken. De meeste bezoekers van de tuin hebben een doel (bijvoorbeeld munt kopen) en er is weinig spontane aanloop vanuit de buurt. De aanloop is vooral afhankelijk van het weer. Op een (sporadische) zonnige dag telt de tuin in totaal zo'n 20 a 30 bezoekers. Rotterdamse Munt faciliteert waardevolle ontmoeting tussen vrijwilligers, maar niet vanzelfsprekend tussen bezoekers, of tussen bezoekers en vrijwilligers. De relatie met betalende bezoekers is vooral gericht op dienstverlening. Denk aan het verkopen van producten en het inschenken van thee. Het initiatief voor contact tussen vrijwilligers en bezoekers kan van twee kanten komen. Of de gastvrouwen benaderen de bezoekers of bezoekers schieten de dichtstbijzijnde vrijwilliger aan met een vraag. Sommige vrijwilligers van het tuinteam bemoeien zich liever niet met de bezoekers. De meeste bezoekers met de tuin-gerelateerde vragen worden doorgestuurd naar de officiële tuinman.

Vanuit zakelijk oogpunt is het aantrekken van betalend publiek noodzakelijk om inkomsten te genereren. Uit een onderzoek onder bezoekers bleek volgens de initiatiefnemer dat de betalende bezoekers zich soms buitengesloten voelden omdat de vrijwilligers veel met elkaar bezig waren en weinig aandacht hadden voor de bezoekers. In combinatie met het ontbreken van een duidelijke aansturing, leek het de organisatie verstandiger om niet met een al te grote groep vrijwilligers tegelijkertijd aan het werk te zijn en bijvoorbeeld het aantal aanwezige vrijwilliger meer over de dagen te verspreiden. Een andere interpretatie die ik op de tuin hoorde was dat buitenstaanders soms denken dat de tuin niet toegankelijk is voor publiek wanneer er te veel mensen tegelijk aan het werk zijn.

Rotterdamse Munt is zich bewust van haar eigen 'grenzen' en zoekt naar manieren om de publieke functie en karakter te versterken. Toegankelijkheid, openheid en laagdrempeligheid zijn kernwoorden. Dit leidt tot organisatorische vragen als wat de beste openingstijden zijn. Het hek dat rond de tuin staat is een mooi symbool voor de zoektocht omdat het letterlijk de grens tussen binnen en buiten de tuin markeert (zie blok 2 en 3).

Blok 2

Het hek om de tuin is geen massief hek en de Rotterdamse Munt is vanaf de straatkant goed zichtbaar. Het stuk groen valt op te midden van de stenige omgeving. Toch wekt het hek ook de indruk dat de tuin een gesloten privéruimte is. In de zomer plant het tuinteam kleurrijke bloemen langs de zijkant om de presentatie van de tuin naar buiten te veraangemen, meer aantrekkelijk te maken en bezoekers te verleiden naar binnen te komen. Deze natuurlijke begroeiing creëert ook een vorm van geborgenheid naar binnen toe. Een ander voorbeeld van hoe aan de grens tussen binnen en buiten gemorrelt wordt, zijn de grote letters 'Kom Binnen' die sinds eind van de zomer het hek sieren en waarmee de aandacht van nietsvermoedende voorbijgangers getrokken wordt. Een grappige uitnodiging omdat de tuin (anders dan de andere initiatieven) geen dak boven haar hoofd heeft en ze bezoekers uitnodigt om naar binnen te komen om buiten te zijn. Het hek gaat elke avond op slot en naast de initiatiefneemster hebben een aantal vrijwilligers uit het kernteam de sleutel.

Blok 3

Opvallend is dat tijdens mijn aanwezigheid op een dag dat alleen het tuinteam aan het werk was en er verder geen andere activiteiten op de agenda stonden, het hek dicht bleef en de zuidelijke ingang op slot ging. Welke boodschap wordt hiermee afgegeven aan voorbijgangers? En wat zegt dit over het publieke karakter? Op die zomerse dag weerhield dit gesloten hek bezoekers er echter niet van om de tuin op te lopen. Dit leidde tot verwarring in de praktische organisatie en gang van zaken, want er was immers op dat moment geen vrijwilliger van het gastenteam aanwezig om de bezoekers te ontvangen. Maar de aanwezige vrijwilligers moeten op zo een moment wel inspelen op de situatie. Ondanks dat een aantal tuinvrijwilliger ook onderdeel zijn van het gastenteam, maakt de taak- en rolverdeling – bijvoorbeeld wie wel en niet kunnen werken met de kassa – lastig om flexibel in te spelen op de situatie. Dit voorbeeld laat zien dat het niet alleen 'het hek', maar ook de interne organisatie ingesteld kan worden naar een bepaalde mate van toegankelijkheid.

Vreemde eend in de bijt?

Nauw verwant aan de vorige paragraaf is de verhouding van Rotterdamse Munt tot de omgeving. Deze relatie is dubbelzinnig omdat de omgeving een barrière vormt voor het verwezenlijken van de verschillende ambities van Rotterdamse Munt, maar tegelijkertijd ook aan de basis staat van diezelfde ambities en uitgangspunten. Voor de verschillende workshops en kruidenactiviteiten is er volgens de initiatiefnemer voldoende interesse vanuit de buurt. De klantenkring voor de verkoop van producten en diensten blijkt niet in de buurt te wonen. Het is lastig voor Rotterdamse Munt om een brugfunctie te vervullen tussen verschillende wijken. Volgens de initiatiefneemster mede door spelregels die door de omgeving worden opgesteld. Hierdoor lijkt de tuin een redelijk geïsoleerd eilandje te zijn en lijken de strategische keuzes de afstand tot de directe omgeving te vergroten.

Aan de ene kant is de locatie van de tuin tussen de Afrikaanderwijk en de Kop van Zuid geen toevallig gegeven gezien de emancipatoire uitgangspunten en doelstellingen. De leefomstandigheden van bewoners en kenmerken van de buurt waren zelfs aanleiding om het initiatief te starten op deze plek. Denk aan de doelstelling om het sociaal isolement van bewoners in de wijk te verkleinen of om als brug te fungeren tussen wijken. Op deze manier is Rotterdamse Munt om deze ambitie vorm te kunnen geven nauw verbonden met en afhankelijk van haar omgeving.

Aan de andere kant lijkt de dominante gedachte binnen Rotterdamse Munt te zijn dat de locatie in de wijk een barrière vormt om de ambitie vorm te geven en vanuit zakelijk oogpunt onhandig is. Terwijl de directe omgeving toch een redelijk divers woonaanbod kent. Dit lijkt gebaseerd op de ervaring van de betrokkenen dat de inwoners (van de Afrikaanderwijk) hun munt kopen op de Afrikaandermarkt en lage prijzen belangrijker vinden dan dat de munt biologisch of lokaal geteeld is. Telkens hoorde ik benadrukt worden dat deze bewoners in overlevingsstand staan, weinig 'ondernemingskracht hebben', niet snel hun portemonnee trekken en weinig interesse hebben in biologische producten. Maar ook organisaties (in de buurt) zijn volgens de initiatiefnemer (nog) niet bereid om een 'eerlijk' prijs voor producten te betalen. Er lijkt al met al weinig vertrouwen te zijn in de mogelijkheden van de omgeving in relatie tot de mogelijke ontwikkelingen van Rotterdamse Munt. De organisatie leek in 2016 in te zetten om het aantrekken van betalende klanten uit andere delen van de stad (bijvoorbeeld uit Noord), maar de inspanningen laten ook zien dat dit geen gemakkelijke klus is.

Tot slot ervaart Rotterdamse Munt dat het lastig is om duurzame relaties op te bouwen met organisaties in de buurt. Ondanks het uitproberen van verschillende samenwerkingsverbanden op strategisch niveau, lukte het in enkele gevallen niet om dat vol te houden door gebrek aan gedeelde belangen en verschil in verwachtingen. Samenwerkingsverbanden blijven daardoor veelal tijdelijk van aard. Meer langdurige samenwerking is er wel met scholen uit de buurt basisscholen zoals OBS de Pijler en Brede School Kop van Zuid. Andere samenwerkingsverbanden zijn visrestaurant la Plancha waar in de zomer een bakfiets met kruiden staat geparkeerd en RECHTSTREEX. De initiatiefnemer noemt ook de Talentfabriek, de wijkcoöperatie Afrikaanderwijk, de Rotterdamse Confiture als partners. Ook is er in het verleden samengewerkt met de Botanische Tuin bij Afrikaanderplein en NIFFO.

Met het oog op verduurzaming dient de vraag zich aan hoe de relatie met de bewoners uit de omgeving op de nieuwe plek in de toekomst versterkt kan worden. Door de druk om de financiële eindjes aan elkaar te knopen, voelt Rotterdamse Munt zich genoodzaakt minder op bewoners uit de directe omgeving te richten (bijvoorbeeld in het zoeken naar een klantenkring). Dit roept de vraag op in hoeverre en initiatief vergroeit dient te zijn met de omgeving om duurzaamheid in sociale en financiële zin te borgen. Dit is deels afhankelijk van welke doelstellingen en uitgangspunten de nadruk krijgen. Is Rotterdamse Munt bijvoorbeeld juist een buurtvoorziening of voor de hele stad? In relatie tot de samenwerking met andere organisaties uit de omgeving is de vraag in uitdaging hoe meer duurzame samenwerkingsverbanden gevormd kunnen worden met behoud van eigen autonomie.

Blok 4

Een voorbeeld van een strategie van Rotterdamse Munt om op alternatieve manieren inkomsten te genereren gericht op het aantrekken van betalende klanten uit andere delen van de stad was (wat achteraf het beste te omschrijven is als) het zomereperiment van de horeca. Naast het serveren van thee en koffie, was het een aantal maanden mogelijk om op vrijdag en zaterdag te lunchen in de tuin. De kleine kaart bestond uit allerlei veganistische gerechten. Denk aan een *belugaburger* met een kruidensalade voor zes euro. Het keukenteam werd opgericht en de keuken was op weekenddagen het terrein van dit team. Voor de andere vrijwilligers betekende dit dat zij op die momenten niet meer van de ruimte gebruik konden maken wat de interne dynamiek van de organisatie veranderde. Het type keuken en menu sloot aan bij de ecologische en economische uitgangspunten van Rotterdamse Munt, want ze pleit voor een meer duurzame economie gebaseerd op eerlijke prijzen. Hiermee onderscheidt zij zich van andere organisaties in de buurt. Ook van andere groene plekken. Bijvoorbeeld tijdens een zomerse dag ving ik op hoe een jongetje vertelde aan zijn moeder dat de muntthee bij de Botanische Tuin wél gratis is. En tijdens de Route op Zuid afgelopen zomer waren op veel plekken de activiteiten gratis toegankelijk en werd bij de Rotterdamse Munt een (kleine) bijdrage gevraagd. Een mogelijk gevolg van deze (legitieme) keuzes is wel dat de tuin (symbolisch) minder aansluit bij een groep mensen in de wijk die ze juist poogt te bereiken vanuit haar emancipatoire gedachte. Ook kan het afstand creëren tot de betrokken (of potentiële) vrijwilligers die er een ander beeld van Rotterdamse Munt op na houden. Bijvoorbeeld wordt er soms ietwat nostalgisch gesproken over de beginperiode waarbij de tuin slechts basale voorzieningen had en relaties gebaseerd waren op wederkerigheid. Uit deze gesprekken ontstond bij mij het beeld alsof er bij wijze van spreken elke dag een grote pan soep op het vuur stond te pruttelen. De organisatie was meer informeel en er was nog niet zo een sterk onderscheid tussen bezoekers en vrijwilligers. Deze voorbeelden zeggen iets over de strategische keuzes in relatie tot de sociale omgeving van Rotterdamse Munt en de worsteling van het pleiten voor een alternatieve filosofie en praktijk wanneer de dominante norm in de omgeving anders is, en je als initiatief op een bepaalde manier toch tot die directe omgeving wil verhouden.

De organisatie

In deze paragraaf zet ik meer gedetailleerd de organisatie van Rotterdamse Munt uiteen, aandacht bestedend aan praktische/dagdagelijkse zaken, human resources management, en tot slot de financieel-administratieve en inhoudelijke organisatie. Op organisatorisch niveau lijken er voldoende aanknopingspunten te zijn voor Rotterdamse Munt om te verduurzamen.

De praktische organisatie van de Rotterdamse Munt draait om het balanceren van zakelijkheid en zorgzaamheid. Deze waarden of kenmerken krijgen op de tuin vorm aan de hand van uitproberen. Uitproberen niet alleen in relatie tot het tuinieren en de omgang met de natuur, maar ook in de omgang met vrijwilligers en het organiseren van samenwerking. Het verduurzamen van de praktische/dagelijkse organisatie lijkt te zitten in het combineren van een meer organische manier van werken en het bieden van heldere rol- en taakverdeling zonder daarbij, door te veel de nadruk te leggen op professionaliseren, de zorgzame kant van de organisatie uit het oog te verliezen.

De verantwoordelijkheid voor de dagelijkse organisatie ligt in handen van de dagcoördinator. De coördinator heeft vaak allerlei kleine klusjes te doen of er zijn tuingerelateerde zaken die aandacht vragen, waardoor weinig tijd overblijft voor het bewaken en stroomlijnen van samenwerkingsprocessen of het gericht aansturen van vrijwilligers. Ook opvallend is dat de initiatiefneemster in de dagelijkse organisatie weinig taken uit handen geeft. Bijvoorbeeld op het moment dat zij aankomt op de tuin, gaat ze vaak direct en zelfstandig aan de slag gaat met allerlei 'huishoudelijke taken' zoals het openklappen van parasols of het rechtzetten van producten in de kast. De coördinatie probeert middels digitale systemen en creatieve middelen (zoals het post-it bord) het zelf-organiserend vermogen en initiatief van vrijwilligers aan te moedigen. Dit komt tijdens mijn observaties nog niet echt van de grond, waardoor het kernteam een relatief sturende rol inneemt.

Communicatie is een heikel punt binnen de dagelijkse organisatie van de tuin. Dit is ook het geval op meer strategisch niveau. Het aanspreken van vrijwilligers is ook een communicatievraagstuk en volgens de initiatiefnemer 'een vak apart'. Toen ik mijn observaties deelde met vrijwilligers kwam naar voren dat er twee niveaus van communicatie zijn. De eerste is 'gezellig met elkaar praten', wat de vrijwilligers prima aangaat. Zij waarderen deze vorm van communicatie juist als een van de dingen die ze mee zouden verhuizen naar een nieuwe locatie. Daarentegen kwam naar voren dat de communicatie op organisatorisch niveau stroever verloopt. Dit komt vooral door verwarring omtrent rollen, taken en verwachtingen. Nieuwe vrijwilligers gaven bijvoorbeeld aan dat ze het in het begin onduidelijk vonden wat van hen verwacht wordt en wat ze tijdens een dienst kunnen doen.

De zakelijkheid van de dagelijkse organisatie van Rotterdamse Munt komt voort uit de functie van Rotterdamse Munt als productietuin en komt tot uitdrukking in het verlangen om te professionaliseren. Dit wordt gezien als middel om kwaliteit van producten te waarborgen en zo – in financiële zin – meer vaste grond onder de voeten te krijgen. Dit professionaliseren in de dagelijkse organisatie wordt vormgegeven door bedrijfsmatige aspecten en logica van de tuin te benadrukken. Bijvoorbeeld het formaliseren van procedures van inwerken van vrijwilligers. Ten tijde van de observaties leek het nog lastig om dit systematisch in de praktijk ten uitvoer te brengen. Enerzijds sluit dit professionaliseren aan bij de wens van vrijwilligers voor meer structuur en duidelijkheid. Aan de andere kant heeft het benadrukken en bestendigen van het zakelijke ook effect op de sfeer op de tuin. Formalisering van de dagelijkse organisatie brengt een vorm van strengheid met zich mee dat niet samen hoeft te gaan met het in essentie vrijblijvende karakter van vrijwilligerswerk, de motivatie van sommige vrijwilligers om in de tuin te werken en het 'vakantiegevoel' dat voor een aantal vrijwilligers kenmerkend is voor Rotterdamse Munt.

Naast de zakelijke kant van de Rotterdamse Munt, kenmerkt de dagelijkse organisatie zich ook door zorgzaamheid. De zorgzame aspecten van de organisatie dragen positief bij aan de tuin als ontmoetingsplek en plek voor persoonlijke groei. Rotterdamse Munt is hierdoor voor vrijwilligers een fijne en rustgevende plek om te zijn, blijkt ook uit de vrijwilligersavond. Zorgzaamheid als waarde van de organisatie komt het meest tot uitdrukking in de houding van de vrijwilligers naar elkaar en de tuin, en wordt gekenmerkt door aandachtigheid. Niet alleen coördinatoren of het kernteam nemen deze verantwoordelijkheid van de zorgzame kant van de organisatie op zich, ook andere vrijwilligers vragen naar elkaar, blijven op de hoogte van elkaars gezondheid en gesteldheid en besteden aandacht aan het onderhouden van persoonlijke relaties.

De vrijwilligers dragen ook gezamenlijk de zorg voor het bewaken van de cultuur in termen van omgangsnormen, rituelen en sociale regels. Bijvoorbeeld door elkaar aan te spreken op (on)gewenst gedrag. Ook het kernteam probeert de organisatiecultuur te bewaken door grenzen te stellen. Een voorbeeld van gedrag dat bij Rotterdamse Munt minder gewaardeerd wordt, is bellen tijdens werktijd in de groep of op het terras. Vrijwilliger die telefoneren in de groep of op het terras worden hier op aangesproken. Sommige vrijwilligers vinden het fijn vinden dat het kernteam deze rol op zich neemt omdat ze zich zelf niet altijd geroepen voelen om anderen aan te spreken op gedrag, maar aan de andere kant ervaart een ander het als onnodige strengheid. Dit voorbeeld laat zien dat ook het bewaken van de cultuur van de organisatie een bepaalde mate van gevoeligheid in termen van communicatie vereist om deze organisch te laten verlopen en te laten aansluiten bij de dynamiek van de groep.

Deze twee kanten van een organisatie – het zorgzame en het zakelijke – zijn in de dagelijkse praktijk niet altijd even gemakkelijk met elkaar te verenigen. Het uitgangspunt van de Rotterdamse Munt is dat iedereen iets kan (leren) en dit is de reden dat ze investeert in training en onderwijs van de vrijwilligers. In andere woorden is binnen een initiatief waarbij individuele groei een van de ambities is, ook de management van *human resources* aan de orde om de organisatorische kanten te verduurzamen. Maar de tuin heeft in de dagdagelijkse praktijk niet altijd voldoende mankracht, middelen en kennis om individuele groei te ondersteunen en tegelijkertijd de tuin te runnen. Uit interactie op de werkvloer en de keuze van woorden – capabel en incapabel – blijkt dat van sommige vrijwilligers andere dingen verwacht wordt dan van andere vrijwilligers. Ook lijken sommige vrijwilligers meer of eerder taken of verantwoordelijkheden aangewezen te krijgen dan anderen en is er behoefte aan meer vrijwilliger met specifieke vaardigheden en capaciteiten.

De mate waarin en manieren waarop Rotterdamse Munt individuele groei mogelijk maakt, lijkt nog niet helemaal uitgekristalliseerd. Sommige vrijwilligers worden bijvoorbeeld gekoppeld aan een welzijnswerker of taalmaatje. Ook op dit vlak is onder het mom van professionaliseren gepoogd meer structuur aan te brengen aan het managen van menselijk kapitaal door intakegesprekken met nieuwe vrijwilligers te doen en voortgangsgesprekken te houden. Desondanks ervaren de vrijwilligers de Rotterdamse Munt als een fijne plek waar ruimte is voor persoonlijke groei. Vooral op het vlak van het ontwikkelen van sociale en relationele vaardigheden aan de hand van samenwerken met ‘de ander’. Vanuit het perspectief van het verduurzamen van organisatiekwesties richt dit de aandacht op de mogelijke rollen van vrijwilligers binnen de organisaties. Zeker wanneer Rotterdamse Munt besluit zich te positioneren binnen formele institutionele veld als sociale werkplaats. De vraag dient aan hoe vrijwilligers (ongeacht vaardigheden) een plek kunnen krijgen binnen de organisatie zodat enerzijds individuele groei mogelijk is en anderzijds de organisatie als geheel functioneert?

Tot slot liggen de financieel-administratieve en inhoudelijk-programmatische taken en verantwoordelijkheden bij een handvol betrokkenen. De dagelijkse financiële en administratieve taken – zoals het bijhouden van het rooster, de kassa en de tuinabbonnementen – worden uitgevoerd door de initiatiefneemster, de dagcoördinator en een aantal vrijwilligers. Ook wat betreft de inhoudelijke en programmatische keuzes is de initiatiefneemster de kartrekker. Hier lijken wel steeds meer vrijwilligers en buitenstaanders bij betrokken te worden. Het afgelopen jaar zijn er voor een aantal deelonderdelen (zoals horeca en natuuronderwijs) verschillende mensen aangetrokken die de organisatie en inhoud op zich nemen. Binnen de teams en onderdelen zijn er vrijwilligers die ruimte ervaren om zelf initiatief te

nemen en de uitvoer op zich nemen. Dit initiatief komt niet vanzelf van de grond en er bestaat het idee dat bepaalde mensen overvraagd worden.

De verduurzaming van Rotterdamse Munt is ook een organisatorische kwestie te zijn die de volgende vragen oproept: Hoe kunnen verschillende waarden een plek krijgen in de organisatie, hoe kan omgegaan worden met verschillende motivaties van vrijwilligers, hoe kan communicatie verbeterd worden en welke rol hebben vrijwilligers in de organisatie naast onderdeel zijn van een bepaald team?⁹

De institutionele context en financiën

De (formele) institutionele context speelt een belangrijke rol in de ontwikkeling van het initiatief wat betreft haar positie ten opzichte van de gemeente en de beperkende rol van beleid als institutionele barrière. Daarnaast spelen ook financiële lasten – Rotterdamse Munt heeft relatief weinig omzet in vergelijking met de andere initiatieven – mee in de manier waarop Rotterdamse Munt zich positioneert binnen de institutionele context.

Bij Rotterdamse Munt zijn een aantal vrijwilligers aan het werk in het kader van de ‘verplichte’ tegenprestatie. Door een van de bestuursleden werd gesproken over een bredere ambitie om Rotterdamse Munt te ontwikkelen tot een voorziening die eenzelfde functie vervult als een sociale werkplaats. Rotterdamse Munt moet zich verhouden tot het welzijnsbeleid van de gemeente, en dienstdoende welzijnsinstellingen in Feijenoord zoals DOCK en RADAR. Maar er staan geen middelen tegenover de functie die zij vervullen als re-integratieplek. De strubbelingen met de gemeente lijken kenmerkend te zijn voor de fase waar Rotterdamse Munt zich (op het moment van schrijven) in bevindt en het samenwerken met de gemeente – vooral met de diensten Maatschappelijke Ontwikkelingen en Werk & Inkomen – verloopt moeizaam. De centrale aanbestedingsprocedures zijn zo georganiseerd dat de Rotterdamse Munt daar als organisatie niet aan mee kan doen, terwijl ze wel een functie vervullen in de wijk op het gebied van welzijn. De welzijnsorganisaties hebben bovendien ook onvoldoende financiële middelen om relaties met partnerorganisaties die welzijnstaken uitvoeren te onderhouden. Rotterdamse Munt bundelt op dit vlak haar krachten met andere groene organisaties om gezamenlijk op te trekken in het formaliseren van positie als ‘welzijnsaanbieder’.¹⁰ Ondanks dat Rotterdamse Munt kritisch is op het welzijnsbeleid van de stad en graag een onafhankelijke positie inneemt, is dit ook een manier om een meer duurzaam partnerschap met de gemeente op te bouwen. Daarnaast heeft Rotterdamse Munt ook direct te maken met het cluster Stadsontwikkeling en beleid gericht op ruimtelijke ontwikkeling van het gebied. Deze relatie lijkt meer positief te zijn.

Financiële lasten spelen een belangrijke rol in de zoektocht van Rotterdamse Munt naar haar rol, functie en organisatorische vorm. De stichting geeft aan dat het zijn van een ontmoetingsplek vanuit zakelijk oogpunt niet overeind te houden is. Tevens is de huidige financiële constructie niet vol te houden in de toekomst, want met de verkoop van de kruiden kan simpelweg niet voldoende inkomsten gegenereerd worden. Opbrengsten vanuit productie worden aangevuld met inkomsten uit projecten. Denk aan opbrengsten uit de tuin, keuken, winkel, RECHTSTREEX, workshops, verhuur en

⁹ Rotterdamse Munt is in ontwikkeling en probeert dit punt dit jaar in de praktijk te brengen door het aannemen van een nieuwe vrijwilligerscoördinator.

¹⁰ De verschillende groene organisaties trekken gezamenlijk op in het netwerk ‘GROEN 010’ dat niet specifiek gericht is op welzijn, maar zich breder richt op duurzaamheid, educatie, gezondheid, stadsontwikkeling etc.

natuureducatie. Ook is de stichting afhankelijk van alternatieve inkomstenbronnen zoals subsidies voor maatschappelijke diensten of inkomsten uit activiteiten. Subsidies komen van de gebiedscommissie en de GGD, KANSfonds De initiatiefnemer en de dagcoördinator die de educatieprojecten verzorgt, worden gedeeltelijk betaald. Zie bijlage 1 voor de een overzicht van de inkomsten en opbrengsten uit 2014, 2015 en 2016. De vraag is wat deze minimale omzet betekent voor de ambities van Rotterdamse Munt en of Rotterdamse Munt wel geld moet willen maken. De initiatiefnemer geeft aan dat uit gesprekken met gemeenteambtenaren en de wethouder is gebleken dat economische zelfstandigheid een belangrijke voorwaarden is om bestaansrecht te verwerven als maatschappelijke initiatief.

Zowel voor de financiële situatie als de manier waarop de Rotterdamse Munt met haar positie binnen deze verschillende beleidscontexten omgaat, is door verschillende strategieën en tactieken uit te proberen. Dit gebeurt veelal vanuit het idee van overleven. Om vaste grond onder Rotterdamse Munt te schoffelen worden strategische keuzes gemaakt op basis van financiële overwegingen. De stichting lijkt zich te willen bewegen naar het zijn van een 'sociale onderneming', wat in lijkt te houden dat ze meer financieel gedreven en minder afhankelijk van subsidie hoopt te worden. Op deze manier hoopt de initiatiefneemster zichzelf ook naar de achtergrond te kunnen werken.

Toekomstideeën en mogelijkheden

Het strategisch nadenken over de toekomst ligt in handen van de initiatiefneemster die daarin ondersteund (of gestuurd) wordt door het kernteam en het bestuur. Stichting Rotterdamse Munt staat onder begeleiding van drie bestuurders die zich een paar uur per week bezighouden met strategische vraagstukken. Over de mate van betrokkenheid en rol van bestuur lijkt door verschillende bestuurders anders gedacht te worden. Sinds de uitkomsten van het bedrijfskundige onderzoek van Stichting Mara neemt het bestuur een meer actieve rol in de strategische zoektocht van de stichting omdat dit onderzoek vragen oproept over de positie van Rotterdamse Munt als vrijwilligersorganisatie of sociale onderneming. Zoals beschreven experimenteren zij met verschillende businessmodellen. Ze krijgen lastig grip op wat initiatiefneemster aan het doen is. Aan de andere kant lijkt initiatiefnemer zich weinig ondersteund te voelen door het bestuur.

Naast het bestuur worden ook een kernteam van professionals en vrijwilligers betrokken bij het nadenken over de toekomst. Een bredere groep vrijwilligers lijkt niet deelgenoot gemaakt te worden van het strategische nadenken over het geheel en de toekomst van Rotterdamse Munt. Bijvoorbeeld de aanstaande verhuizing bleek tijdens de terugkoppelsessie van het onderzoek aan de vrijwilligers voor een aantal onbekend en een verrassing te zijn. Volgens de initiatiefneemster is er een mismatch tussen de hoeveelheid tijd die het kernteam kan vrijmaken om te communiceren over strategische keuzes en de hoeveelheid tijd en aandacht die er nodig is om alle vrijwilligers te bereiken. Ten grondslag aan de beperkte groep mensen die betrokken wordt bij toekomst denken, lijkt de aanname te liggen dat vrijwilligers zich hier niet mee willen of zouden kunnen bezighouden. Al met al lijkt nadenken over de toekomst van Rotterdamse Munt plaats te vinden in een beperkte groep van kartrekkers, het bestuur en centrale vrijwilligers. Minder worden de overige vrijwilligers deelgenoot gemaakt van de strategische ontwikkelingen, terwijl ze in de praktijk – ondanks de natuurlijke doorstroom van vrijwilligers – toch een stabiele factor van de tuin zijn.

Rotterdamse Munt lijkt nog verschillende sporen te volgen wat betreft richtingen voor de toekomst. Wat Rotterdamse Munt is of moet zijn is een belangrijke vraag, mede gezien het verlangen te professionaliseren. Want professionaliseren waartoe? Daarnaast is de wens om komend jaar meer tuin-gerelateerde activiteiten te organiseren en de natuureducatie uit te breiden. Vooral de natuureducatie lijkt mogelijkheden te bieden. Dit sluit ook aan bij een mogelijke manier om een alternatief businessmodel vorm te geven: welke activiteiten kan Rotterdamse Munt aan de tuin koppelen en welke 'producten' (in brede zin van het woord) kan de tuin nog meer produceren naast munt?

Parallel aan dit onderzoek liep een onderzoek naar de maatschappelijke kosten en baten van Rotterdamse Munt in opdracht van de gemeente en de GGD. De bevindingen zijn gebaseerd op interviews met buitenstaanders zoals ambtenaren uit de clusters en ambtenaren in het gebied. Naast het toekennen van de waarde van Rotterdamse Munt, schetsten zij vier mogelijke richtingen voor de toekomst welke (naar mijn idee) overeenkomen met de verschillende ambities die Rotterdamse Munt reeds heeft: promoten van leefstijl, dezelfde activiteiten maar dan op een nieuwe locatie, focus op productie en werkervaring, en buurtfunctie. Wat meer opvallend was dat veel verschillende partijen aanwezig waren die allerlei commerciële mogelijkheden zagen voor Rotterdamse Munt. Commerciële inborst is iets wat Rotterdams Munt niet eigen is en tegelijkertijd ook botst met hun idealen en ambities omdat ze de tuin juist als instrument zien om sociale waarden vorm te geven. Een aanvullende vraag van de initiatiefneemster is hoe ze meer kunnen inzetten op impact in de wijk zonder overgeleverd te worden aan het systeem.

Rol De Verre Bergen

Rotterdamse Munt is begonnen met de ambitie om meerdere doelstellingen en waarden met elkaar te verbinden. Ze streefde een andere manier van werken na: tuinieren op basis van principes van permacultuur en samenwerken als instrument om collectieve waarden en individuele groei te creëren. Van de opstartfase tot aan nu, is de blik van Rotterdamse Munt verschoven van binnen naar buiten. Ambities en businessmodellen werden telkens aangepast op basis van ervaringen uit de praktijk. Dat Rotterdamse Munt de grond slechts tijdelijk in bruikleen had, maakte het project bij voorbaat onzeker en speelt mee in het nadenken over de toekomst. Het koppelen van verschillende ambities, doelen en institutionele logica's maakt Rotterdamse Munt een innovatief project, maar roept ook de vraag op hoe dat te organiseren in de dagdagelijkse praktijk. Wat betekent het bijvoorbeeld voor de rol van vrijwilligers in de organisatie? De liefde van vrijwilligers voor de tuin en de manier waarop zij dit weten over te brengen op bezoekers (de tuinervaring) is dat Rotterdamse Munt mee zal verhuizen. De heldere uitstraling van de producten – die voor vrijwilligers een zichtbaar resultaat zijn van hun samenwerking en inzet – is herkenbaar en het overzichtelijke opzet van de tuin, maken dat een bezoeker het gevoel heeft 'ergens binnen te zijn'. Ook diversiteit in taken en mensen wordt door vrijwilligers gewaardeerd. In deze zin slaagt de tuin erin om aan de hand van tuinieren ontmoetingen tussen vrijwilligers te faciliteren. Als vreemde eend in de bijt onderscheid Rotterdamse Munt zich van haar omgeving¹¹, maar dit maakt haar positie ook kwetsbaar. Door de bescheiden aanloop vanuit de buurt vervult de tuin nog weinig een buurtfunctie. Na het lezen van de organisatorische, financiële en institutionele vraagstukken die spelen op de tuin, wat zou Stichting De Verre Bergen dan kunnen betekenen voor Rotterdamse Munt of voor initiatieven waar vergelijkbare vragen spelen?

¹¹ Ookal werken Het Gemaal op Zuid en de Wijkcoöperatie op een vergelijkbare manier.

Uit het gesprek met een van de bestuursleden blijkt dat Rotterdamse Munt op gezette tijden behoefte heeft aan een sparringpartner die expert is op een thema waar de stichting zelf minder kennis van in huis heeft. Dan verschuift Stichting de Verre bergen van het zijn van een ‘fonds met geld’ naar een ‘fonds met kennis en expertise’. Als voorbeeld wordt bijvoorbeeld een smoelenboek genoemd waar professionals en bestuurders verzameld zijn waar initiatiefnemers en bestuurders kennis kunnen ophalen of mee te kunnen sparren. De behoefte komt voor uit de ervaring dat het veel tijd kost om in gesprek te komen met de juiste personen en te ontdekken wie waar over gaat. Daarnaast is ‘tijd’ een belangrijke voorwaarde om ook daadwerkelijk iets met de adviezen te kunnen doen.

De behoefte om te sparren sluit aan bij de observaties op het niveau van de dagdagelijkse organisatie en het nadenken over de toekomst. SDVB zou kunnen ondersteunen in de praktische organisatie en het ondersteunen van sociale innovatie op de werkvloer. Rotterdamse Munt streeft een andere manier van werken en organiseren na, echter gebrek aan tijd en expertise maken het lastig om dit vorm te geven of zelf te ontwikkelen. Denk aan het voorbeeld van communicatie. De instrumenten die ze nu inzetten, lijken in de praktijk nog niet of nauwelijks te worden gebruikt door vrijwilligers. Verre Bergen zou kunnen ondersteunen in en denken over creatieve en informele manieren om dagdagelijkse organisatie te stroomlijnen die aansluit bij behoefte en vaardigheden van vrijwilligers. Zo kan een laagdrempelige ‘organisatiestructuur’ groeien die aansluit bij de identiteit van de plek en ruimte laat voor organische manier van samenwerken. Ook om bijvoorbeeld te onderzoeken hoe verantwoordelijkheid en taken verdeeld kunnen worden over het netwerk. Daarnaast zou stichting de Verre Bergen kunnen bijdragen met het ontwikkelen van een toekomstbestendige strategische visie. Dit is volgens een betrokkene iets waar de Verre Bergen goed in is en Rotterdamse Munt wat meer van zou kunnen gebruiken. Bijvoorbeeld ook wat betreft het overdragen van het stokje van het initiatief.

Verre Bergen zou een rol kunnen spelen in het verbinden van (groene) initiatieven in de wijk of de stad om kracht van initiatieven te vergroten of ondersteunen in effectieve en gelijkwaardige samenwerking tussen verschillende partijen. Op institutioneel niveau zou het verbinden van initiatieven de positie van groene initiatieven versterken ten opzichte van voorbeeld de gemeente, woningbouwcorporaties of grote zorg- en culturele instellingen. Ook om om te gaan met de institutionele barrières. Daarnaast zou een groen netwerk van initiatieven het op organisatorisch vlak en vanuit het perspectief van *human resource management* makkelijker maken voor (verplichte) vrijwilligers en initiatieven elkaar te vinden en het mogelijk maken om kennis met betrekking tot het ondersteunen van vrijwilligers te delen. Tot slot merkt een van de bestuursleden op dat het bundelen van initiatieven het mogelijk maakt om – zonder de kleinschaligheid uit het oog te raken – een gedeelde visie breder uit te kunnen dragen. Daarnaast werd wat betreft samenwerken opgemerkt dat het speelveld vaak ongelijk is en samenwerken veel tijd kost, maar voor kleine initiatieven niks oplevert. Samenwerken tussen actoren (vooral wanneer deze plaatsvindt tussen grote organisaties en kleine initiatieven) vraagt om gelijkwaardigheid in rollen, positie en (financiële) beloning.

Stichting Verre Bergen zou haar invloed en positie kunnen aanwenden om maatschappelijke vraagstukken te agenderen en discussies over de waarde van kleine initiatieven aan te wakkeren. De initiatieven en gemeenten zijn zoekende naar hun rol en verhouding ten opzichte van elkaar. De laatste heeft een behoorlijke opdracht (op het gebied van welzijn), maar heeft in de ogen van een initiatief als de Rotterdamse Munt geen idee hoe zich te verhouden tot verschillende kleine partijen die op lokaal

niveau hard aan het werk zijn. Stichting de Verre Bergen zou zich als aanjager van een stads brede discussie dan niet te richten op de initiatieven als zodanig, maar op het speelveld als geheel.

Epiloog

Rotterdamse Munt heeft het afgelopen jaar niet stil gezeten en deze tekst is deels ingehaald door de werkelijkheid. Tegelijkertijd lijken dezelfde vraagstukken te spelen. Het is zeker dat het project op de huidige locatie eind 2018 zal stoppen. Cluster Stadsontwikkeling is op het moment bezig om de vergunningen voor de nieuwe locatie te regelen. Parallel daaraan probeert de stichting de investering bij elkaar te krijgen. Ze heeft een aanvraag ingediend bij CityLab010 en zijn in gesprek met Stichtingen ondernemersbelangen, fondsen, banken en lokale partners. Zolang de investering niet rond is, is het nog niet zeker dat het project op de nieuwe locatie zal starten. Ook qua organisatie is een aantal stappen gezet. Zo is – op basis van het besef dat de tuin een ‘bijkoningin’ nodig heeft – eerder dit jaar een vrijwilligerscoördinator in de hand genomen. Tegelijkertijd is Rotterdamse Munt nog steeds op zoek naar haar institutionele huis en speelt immer de vraag in hoeverre Rotterdamse Munt als sociale onderneming levensvatbaar zou zijn. Ondanks de zoektocht naar een opvolger van de initiatiefneemster en het feit dat er op een bepaald moment sprake was van een geschikte kandidaat, is nog geen opvolger gevonden.

Bijlage 1:

Exploitatie									
	2016		2015	2014		2016		2015	2014
Directe kosten/					Omzet uit productie/				
Inkoopkosten productie	26.120	40%	8.920	5.062	Kruidentuin	7.408		5.519	4.583
					Kruidenkeuken	4.616		2.552	928
Inkoopkosten projecten & programma's					Tuinwinkel & wijkchef Rechtstreef	21.039		2.838	-
Buurt- en seizoensactiviteiten in de tuin	1.340		3.064	1.261	Muntterras, beleving en workshops	7.937		7.560	3.048
Natuureducatie kinderen/jongeren	7.201		7.632	3.750	Verhuringen	-		570	-
Deskundigheidsbevordering vrijwilligers	3.758		1.407	3.716	De boer op! festivals	-		150	2.038
Totaal	12.299	19%	12.103	8.727	Totaal	41.000	62%	19.189	10.597
					Omzet uit projecten & programma's/				
Overige directe kosten/					Buurt- en seizoensactiviteiten in de tuin	272		3.969	685
Kantinekosten & schoonmaak	4.510		2.300	794	Natuureducatie kinderen/jongeren	14.876		9.100	3.750
Werkkleding & onkostenvergoedingen	4.892		3.078	3.058	Deskundigheidsbevordering vrijwilligers	-		1.500	7.350
Totaal	9.402	14%	5.378	3.849	Totaal	15.148	23%	14.569	11.785
					Inkomsten uit bijdragen/				
Indirecte kosten/					Gemeente Rotterdam	-		7.500	4.720
Huisvesting	6.241		3.712	4.247	Donaties Vrienden van	2.044		-	3.420
Organisatiekosten, automatisering	900		998		Totaal	2.044	3%	7.500	8.140
Communicatie- en verkoopkosten	3.367		1.167	1.529					
Kantoorkosten	1.886		1.585	961	Onttrekking / toevoeging reserve	7.903	12%	-2.671	
Algemeen, administratie en verzekering	5.880		4.724	6.115					
Totaal	18.274	27%	12.186	12.851					
Kosten	66.095		38.587	30.522	Baten	66.095		38.587	30.522
Investing & Ontwikkeling									
Kruidentuin.	3.398		8.552	93.500	Stadsregio en Fondsen			-	116.897
Kruidenkeuken. met inrichting en inventaris	2.985		4.365	23.897	Overige fondsen sponsors prijsvragen	2.500		-	500
Coördinatie	21.838		8.562	33.431	Gemeente Rotterdam			-	9.841
Organisatie	16.622		19.900	18.205	KANSfonds	35.000		35.000	35.000
Ontwikkeling	21.092		14.139	18.205	Stichting DOEN			20.518	25.000
					Stichting Ondernemersbelangen	17.500			
					Onttrekking / toevoeging reserve	10.935			
Investerings	65.935		55.518	187.238	Dekking	65.935		55.518	187.238

Het Prachthuis in Overschie: een gepland dorpshuis

Auteur: Joke van der Zwaard

Gebaseerd op 7 observatieverslagen, 6 lange interviews (met vrijwilligers, coördinator en bestuurslid) en 3 terugkoppelingsgesprekken. April 2016– februari 2017.

1. Ontstaansgeschiedenis

Het mocht geen ‘buurthuis met hangmensen’ worden.

Het Prachthuis is een initiatief van de toenmalige deelgemeente Overschie. De wijk had in 2008 als ‘krachtwijk’¹² een hoop Vogelaargelden te besteden. Men bedacht toen dat er aan de oostkant iets moest komen, want alle voorzieningen (inclusief het buurthuis) bevonden zich aan de westkant. Het mocht geen ‘buurthuis met hangmensen’ worden, maar een ‘vooruitgeschoven post van de deelgemeente’ (voorzitter deelgemeente) of ‘een laagdrempelige voorziening waar verschillende organisaties, zowel non-profit als commercieel, hun diensten en producten konden aanbieden aan bewoners, waardoor het sociale-, culturele- en het economisch leven in de wijk werd ondersteund’ (Barbra Hendriks). Barbra Hendriks is aangenomen om dit concept te ontwikkelen. Maar eerst moest het oude gebouw van de Sociale Dienst verbouwd worden. Dat duurde twee jaar, onder andere omdat tussentijds professionele organisaties afhaakten.

Een duur pand

Eigenaar woningcorporatie Woonstad Rotterdam vroeg - na de verbouwing op kosten van de deelgemeente - € 60.000 per jaar voor het pand. Huur en andere vaste lasten en het salaris van De coördinator moest bij elkaar verdiend worden door zo veel mogelijk ruimtes (op dagdeelbasis) te verhuren aan commerciële partijen en gesubsidieerde instellingen. Dat ‘verdienmodel’ heeft nooit compleet gewerkt, deelgemeente en gemeente zijn steeds bijgesprongen. Toen door bezuinigingen de verhuurinkomsten ook nog eens flink terugliepen, moest het (onbezoldigde) bestuur van stichting Prachthuis geregeld de huur opzeggen, omdat onduidelijk was of er over een half jaar wel genoeg geld zou zijn om de huur te betalen. Eind 2012 verdween ook de Stadswinkel uit het Prachthuis (en Overschie).

In 2015 stimuleerde de gemeente het Prachthuis om zich van deze financiële stress te verlossen door aan de welzijnsaanbesteding mee te doen. Welzijnsinstelling Thermiek van Overschie, waarmee tot dan toe nooit was samengewerkt, hield de boot af. Welzijnsinstelling RadarWmo had als externe partij een in Overschie gevestigde partner nodig om voor de aanbesteding in aanmerking te komen, dus die was veel toeschietelijker. Deze strategie lukte, op de muur van het Prachthuis staat nu ‘Huis van de Wijk’, het gemeentelijke welzijnsconcept. Het contract loopt tot eind 2017.

Prachthuis als welzijnsaanbod, verwarring onder vrijwilligers

Bewonersgroepen konden altijd voor een tegenprestatie in natura gebruik maken van ruimtes in het Prachthuis. Zo is ‘Overschie voor Elkaar’, een belangenorganisatie van bijstandsgerechtigden (gevormd in 2010) in het Prachthuis getrokken en in 2012 kerngroep van de vrijwilligers geworden. Zij doen aan

¹² Waarom werd Overschie ‘krachtwijk’? In de tien jaar daarvoor was deze deelgemeente door afbraak van de naoorlogse vierverdiepingenflats drastisch gekrompen van 40.000 naar amper 16.000 inwoners. Door de aanbouw van vinexwijken wonen er nu 16.750 mensen.

allerlei vormen van onderlinge hulpverlening en draaien extra gastvrouw/heerdiensten vanwege het gebruik van het Prachthuis voor deze dienstverlening. Met dit dubbelop-vrijwilligerswerk hadden zij nooit problemen omdat ze zich mede-eigenaar voelden van het Prachthuis.

Coördinator Barbra: 'Het was/is een goed huwelijk, omdat wat zij willen en doen goed aansluit bij wat het Prachthuis wil zijn: een mix van commerciële/profit en non-profitclubs, taallessen, computerlessen, vragen beantwoorden.'

Frank van Overschie voor Elkaar: 'Je hebt altijd iets anders nodig om vrijwilligers een plek te geven om hun dingen te doen. Daarom heb ik Barbra voorgesteld om mee te doen aan de aanbesteding.'

De samenwerking en het samenwonen met RadarWmo had echter onverwachte consequenties. De professionals moeten voor een deel op dezelfde domeinen (budgethulp, vraagbaak) hun 'prestaties' halen en betwisten de kwaliteit en de legitimiteit van de zelfstandige hulpverlening door vrijwilligers. RadarWmo-medewerkers leggen met hun vergaderingen een groot beslag op de ruimte; en de vrijwilligers voelen zich gedegradeerd tot gebouwpersoneel. Per 1-1-2018 loopt de aanbestedingstermijn af. RadarWmo wil weer meedoen aan de aanbesteding, met het Prachthuis als onderaannemer. Daarmee zouden de mensen van het Prachthuis ook formeel degraderen tot uitvoerders van een door professionals vastgesteld onderdeel van het welzijnsbeleid. Bestuur, coördinator en vrijwilligers van Het Prachthuis willen 2017 gebruiken om zichzelf opnieuw uit te vinden. Door de procedure van de aanbesteding staat daar behoorlijke tijdsdruk op.

2. Prachthuis als (publieke) plek

Het Prachthuis mocht geen 'buurthuis' worden, geen plek waar mensen alleen maar 'hangen' en geen plek waar welzijnswerkers activiteiten aan bewoners aanbieden. Wat voor plek moest het dan wel zijn en hoe ziet dat er in de dagelijkse praktijk uit: fysiek (het buitenaanzien, de inrichting en uitstraling), de locatie, het dagelijkse functioneren, en het eigenaarschap.

De schriftelijke en digitale zelfpresentatie

Markt, marktplaats, markthal...?

In visiestukken en op de website valt het woord 'markt' vaak: 'marktplaats' en later – hoe kan het anders in Rotterdam – ook 'markthal'. In het begin ligt de nadruk op de nagestreefde uitwisselingen tussen de marketiers: de ondernemers, de mensen en organisaties die iets in de aanbieding hebben. Dat is nog steeds de hoofdtekst op de frontpage van de website van het Prachthuis.

Dé sociale marktplaats van Overschie, waar alle aanbieders van sociaal maatschappelijk werk, verenigingen, bewoners, vrijwilligersorganisaties en ondernemers een "open marktvloer" wordt geboden om collectief hun activiteiten uit te oefenen en hun kennis & kunde te delen.

In de toelichting op dezelfde pagina wordt meer nadruk gelegd op 'ontmoeting' en op het aanbod, op wat bewoners in het Prachthuis kunnen halen. In het recentere 'visiedocument Prachthuis 2.0' worden potentiële bezoekers (bewoners en ondernemers) enkel nog als consumenten of klanten aangesproken. Daar staat:

'Hiertoe biedt PrachtHuis 2.0 samen met participerende organisaties een gericht programma met activiteiten op het gebied van educatie, activering en integratie. Een uitgebreid aanbod van diensten, cursussen en activiteiten voor jong en oud.'

Een tekst die zo uit een welzijnsnota zou kunnen komen. Vermoedelijk is hij in 2015 in de aanloop naar de welzijnsaanbesteding geproduceerd. Het doorklikbare weekprogramma op de website bestaat uit inloopsprekuren (budget, computerhulp, bewonerszaken, algemene vraagbaak, gezondheid, opvoeding), koffietafel, taallessen, Marokkaanse vereniging en de schaakclub.

Buitenaanzien, inrichting en uitstraling

De buitenkant geeft weinig prijs van de binnenkant

Vergeet de Markthal, want dan fiets je het Prachthuis ongezien voorbij. Gelukkig hangt er een bord met 'Prachthuis' op de gevel, want in deze onopvallende en gesloten plint van het torenflatje met servicewoningen verwacht je eerder een zorgkantoor of een vestiging van de fysiotherapeut dan een bruisende ontmoetingsplek. De buitenkant geeft weinig van de binnenkant prijs, want de lamellen van de kleine ramen zijn vaak dicht en door de glazen openschuifdeur kijk je uit op een paar wc-deuren. Je kunt het natuurlijk vragen aan de rokers naast de deur, maar anders moet je naar binnen om te weten te komen wat het Prachthuis in de praktijk is. Na de eerste deur, gelijk links af, met zo'n rolstoelvriendelijke drukknop de tweede glazen schuifdeur open maken en dan sta je in de hal waar je oog allereerst valt op een enorm hoge balie, type sociale dienst. Uit angst voor, of ter intimidatie van agressieve klanten werden in die kantoren de balies en de stoelen erachter zo hoog gemaakt dat een gemiddelde klant er net met kop en schouders bovenuit steekt en de ambtenaar daar hoog bovenuit torent.¹³ Op de balie staan vanwege de (al lang verdwenen) pinautoaat monitorschermen waarmee je jezelf van achteren en opzij kunt zien. Achter en voor de balie zitten/lopen echter mensen die je vriendelijk begroeten en vragen wat je wilt; en binnen drie minuten sta je met een kop koffie of thee in je handen. Dat komt later. Eerst nog even het interieur.

Een ontvangsthuis plus werk-/vergader-/spreekruimtes

Het voorste deel van de grote ontvangsthuis kan met een mooi plexiglas schuifwandsysteem worden afgesloten van de rest. Door hoogteverschillen en felle kleuren van vloerbedekking en banken is dit het vrolijke deel van het gebouw. Het achterdeel wordt begrensd door twee met glazen wanden afgescheiden spreekkamers. Daar zit ook ergens een achterdeur waarmee men in de mooie tuin van de serviceflat kan komen, ware het niet dat dat streng verboden is. Aan de lange kant rechts bevindt zich de deur van de meer afgesloten ruimte van de bewonersorganisatie, met wat stoelen tegen de wand voor de wachtenden, en de kitchenette met koffieapparaat, waterkoker en afwasmachine. Natuurlijk een folderwand, met eeuwigdurende en over de datum informatie, een 'narrowcast' met 7 of 8 wisselpagina's over activiteiten in Overschie, en daarnaast twee uitleen-scootmobiel en de OV-oplaadmachine. Rechts naast de balie staat één grote tafel met stoelen eromheen. Daarnaast bevinden zich de toegangsdeuren tot de 'computerruimte' (type klaslokaal) en de grote vergaderruimte (voor circa 30 personen). Verspreid door de ontvangstruimte staan nog een kast met boeken, een kast met de spullen van de schaakclub en kranten- en tijdschriftbakken voor de huis-aan-huis-krant en lokale periodieken. Via een smal gangetje naast de balie kom je in het lange smalle kantoor van de

¹³ In een eerdere bouwversie, dit is nummer 3, stond de hal vol met een rij balies. Daarachter zouden dan - al dan niet betaalde - medewerkers van diverse instellingen gaan zitten om bezoekers te woord te staan.

welzijnsorganisatie terecht: bureaus met computers erop. Aangrenzend een klein beglaasd vergaderhok, dat weer uitkomt op het voorste deel van de ontvangsthal. En dat is het dan. Oh nee toch niet. Je kunt na de eerste voordeur ook rechts afslaan. Via een dichte deur kom je dan eerst in een opslaghok met een tafel een stoel en na weer een deur in een even groot hokje met iets minder opslag en meer tafel en stoel. In de gesloten kast tegen de achterwand staat de drank voor feestjes en recepties. Deze hokken grenzen aan de rokersruimte buiten. Komt daar die verschaalde rooklucht vandaan? Snel terug naar de hal.

Is de hal 'dooie ruimte' of de enige vanzelfsprekende ontmoetingsplek?

Het marktplaatsidee is niet echt fysiek doordacht. Het Prachthuis lijkt van binnen en van buiten meer op een kantoor met een publieksfunctie. De ontvangsthal en de spreekkamers als frontoffice en de rest als backoffice. Sommige vrijwilligers vinden de ontvangstruimte te groot, te veel 'dooie ruimte', maar dat is wel de enige plek waar plaats is voor meer dan 30 mensen of verschillende groepjes tegelijk. Voor feestjes, recepties en andere evenementen; voor ontmoetingen tussen mensen/groepen die voor een balievraag, spreekuur of vergadering of cursus komen. Een 'vanzelfsprekende ontmoetingsplek' zoals stadsociologen dat noemen.

Afgezien van het verstopte kantoor van de welzijnswerkers is het een overzichtelijk gebouw en de schaal past bij het aantal vrijwilligers. De verschillende types ruimtes maken verschillende types gebruik mogelijk. Volgens coördinator en vrijwilligers is de hoge bezettingsgraad door de welzijnswerkers en onbeschikbaarheid van het parttime gebruikte bewonersorganisatiekantoor een probleem. Er blijft daardoor te weinig ruimte over voor externe verhuuringen en bewonersgroepen. Door het intensievere gebruik, na het intrekken van de welzijnswerkers, moet het schoonmaken geïntensiveerd en – volgens de vrijwilligers - dus betaald uitbesteed worden. Het bestuur doet daar in hun ogen te lang over.

Locatie

Er moest iets in 'oost' komen

Overschie werd in 1941 deel van Rotterdam. Vanuit het centrum zijn er (dankzij het vliegveld) twee supersnelle busverbindingen. Per fiets is er een mooie route langs de Schie en een iets kortere onaantrekkelijke route langs en over verkeersknooppunten van rijkswegen. Rijksweg A13 (Den Haag – Rotterdam) splitst Overschie op in een oostdeel en een westdeel, verbonden door één onderdoorgang. Bijna alle publieke voorzieningen bevinden zich in het westen: zoals de bibliotheek, kantoren Gebiedscommissie, wijktheater Musica, Museum Oud Overschie, het (voormalige) buurthuis, de (multifunctionele) Grote Kerk, de supermarkten en grootwinkelbedrijven, het (voormalige) postkantoor en de (grote) weekmarkt. Daarom werd in 2008 door de toenmalige Deelgemeente bedacht om het extra 'Vogelaar'-budget onder andere te gebruiken om 'iets' aan de oostkant te creëren.

Het Prachthuis ligt aan de Abtsweg, de kale hoofdstraat van het oostdeel, vlakbij de rotonde met de afslag naar de onderdoorgang. Aan de andere kant van de rotonde zijn links en rechts twee korte winkelstripjes, maar nooit winkelend publiek op de stoep. Winkelen doen mensen in west. Voor ouderen is er voor dat doel een oproepbaar pendelbusje van oost naar west vv. Aan het eind van de Abtsweg bevindt zich de prachtige speeltuin Levenslust: groot, sportvelden, veel mooi uitzijnde en

avontuurlijke apparatuur, groot terras, een simpel maar ruim paviljoen en bij mooi weer buiten schooltijd een sociaal gemengd publiek van kinderen en ouders. Nog verder naar het noorden richting vliegveld liggen tussen de weilanden het voormalige 'nooddorp' Landzicht, in 1941 gebouwd om bewoners van het gebombardeerde centrum van Rotterdam op te vangen, en de voormalige 'woonschool voor onmaatschappelijke gezinnen', bekend als 'Indianendorp'. Landzicht had tot 2015 een eigen buurthuisje. Na de gedwongen sluiting verplaatsten de vrijwilligers hun activiteiten onder de naam United 010 naar de kantine van de naastgelegen voetbalvereniging. Dat zat elkaar in de weg. Daarna is hij naar de westkant verhuisd. Een deel van de vaste koffieochtendmannenclub van het Prachthuis woont of woonde in Landzicht.

Is verhuizing naar west denkbaar?

De kerngroep van vrijwilligers in het Prachthuis woont voornamelijk in Oost en hecht er ook wel aan dat het Prachthuis daar staat. Dat bleek toen wij in het terugkoppelinggesprek – naar aanleiding van klachten over de drukke bezetting van het gebouw door welzijnswerkers – vroegen of verplaatsing van het Prachthuis naar een ander gebouw denkbaar is. In Oost zijn nauwelijks alternatieven. Verhuizen naar west, bijvoorbeeld aan het park net voorbij de tunnel of intrekken in het gebouw van de gebiedscommissie, is niet helemaal ondenkbaar, maar het voelt toch een beetje als loslaten van de bestaansgrond van het Prachthuis, lijkt het.

De uitwisselingen

De bezoekers van het Prachthuis komen er voor een vergadering, activiteit of afspraak, ze komen hulp of informatie vragen, of ze komen even tussen de mensen zitten. De hal is verkeersplein, wachtkamer, spreekkamer (de balie), zitplek en ontmoetingsplek tegelijk. Met de onuitgewerkte potentie van een markthal. Daar vinden de meeste ongeorganiseerde tussendoorgesprekken plaats.

De koffieochtendgroep: stoorfactor en/of ogen en oren van de wijk.

De grootste en geregelde groep zitters zijn de koffieochtendmannen (en af en toe een vrouw) die elkaar eerst op allerlei plekken buiten troffen en sinds ruim een jaar van 9.30 tot 10.30 rondom de grote tafel in de ontvangsthal zitten. Langer is niet de bedoeling. Ze worden geregeld van voor naar achteren gedirigeerd, want de gesprekken zijn levendig, er wordt soms een beetje met elkaar gedold, en niet iedereen hoort meer zo scherp, dus het geluidsniveau kan oplopen. In het voorste deel van de hal is dat geen probleem, maar daar zijn soms taallessen. De tafel achter staat vlak bij de computerkamer waar soms budgethulpverlening wordt gegeven. Dan kan het storend zijn. Vrijwilliger Aad zou het liefst een 'eigen woonkamer' voor de mannen regelen, waar ze niemand tot last zijn. De vraag is of ze dat zelf eigenlijk wel willen, behalve om van het gezeur af te zijn. Voor hen is die plek vlak bij de spreekkamers juist ideaal, want daar komt geregeld iemand langs of er even bij zitten, en dat is weer aanleiding voor begroetingen, grappen en nieuwe verhalen. Er was even sprake van dat er alleen koffieochtenden zouden zijn als het voorste deel beschikbaar is, maar daar zijn de Overschiese vrijwilligers voor gaan liggen. Zij zien deze mannen als de verbinding met de buurt, als de ogen en oren van de wijk. 'Ze weten alles', zegt Frank. Zowel over nu als over vroeger, zoals blijkt uit onderstaande samenvatting van een ochtendtafelgesprek.

In drie kwartier gaat het – behalve over seks – over een grote bewakingshond van de (Duitse) schoonzoon, de hoge kosten van bandenreparaties van een scootmobiel, dat de Hema uit Overschie

waarschijnlijk weggaat (maar dat die het niet redden is logisch, want ze hebben er niks, je kunt er geen broodje worst of tompoes kopen), de kwaliteit van de koffie en hoe ze thuis koffie zetten, dat er zondag geen bussen door het centrum rijden vanwege de marathon, het Bahamageld van de rijken, een moeder die in het verzorgingshuis zit en dat hij – een man van 66 – in tegenstelling tot zijn broers en zussen voor haar opkomt als de verzorging steken laat vallen. Over messen, antieke pistolen en windbuksen die ze in huis hebben, een kruisboog van 30 jaar oud en waar dat van gemaakt is, en over alcoholgebruik (in verkeer).

Over de jeugd van tegenwoordig en van vroeger. Het is natuurlijk allemaal erg tegenwoordig, maar ze waren vroeger zelf ook geen lieverdjes, zeggen ze een beetje stoer. Een vriendelijk ogende 80jarige man zat in de 'Basiobende', politieagenten noemde je 'juut' of 'zwarte kraai'. Ze kennen samen nog de namen van de agenten uit hun jeugd. Overschie lag nog tussen de boerderijen en tuinderijen. Gingen ze daar dingen jatten, werden ze opgepakt, vader gebeld etc.

Naar aanleiding van de komst van een 90jarige mevrouw die voor een spreekuur komt en vroeger in Landzicht heeft gewoond, noemt iemand een hele rij mensen op die vroeger in die straat woonde. Ze inventariseren de andere Rotterdamse nooddorpen die in de oorlog gebouwd zijn.

Over de huur vroeger en nu. 'Mijn moeder betaalde vroeger twee zoveel in de maand.' Hij betaalt nu zelf 250. Had ook 150 kunnen zijn, als hij niet aan de renovatie had meegedaan. Dat is in Landzicht. Ze kennen ook voorbeelden van andere delen van Overschie waar de huur meer dan vertienvoudigd is in de loop der jaren.

Over armoë in de jaren 30. Twee vaders hebben in de werkverschaffing gewerkt. Op een begrafenissterrein op zuid, en turfsteken in Giethoorn. 'Ja Giethoorn ziet er mooi uit, maar je moet niet vragen hoe daaraan gewerkt moest worden.' Over de uitkeringen nu. 'Als ze de kans krijgen, willen ze het nu weer afpakken.'

'Ze zeggen wel eens: "goede oude tijd", maar zo goed was ie helemaal niet hoor.'

'Maar mensen helpen elkaar nu niet meer. Ze hebben niks meer voor elkaar over. De mensen zijn meer egoïstisch geworden.'

Iemand vertelt dat zijn vrouw een begrafenisverzekering had die niks meer voorstelde. 'Dan ben je premievrij, maar ze keren 500 euro uit. Daar leggen ze je niet eens voor bij de vuilnisbak neer.' Zijn vrouw is al een paar jaar geleden overleden. De 90 jarige mevrouw (je zou het haar niet geven) vertelt dat ze een paar maanden geleden twee dagen bewusteloos op de vloer thuis heeft gelegen. Ze is uit zichzelf weer bij gekomen en opgestaan, en daarna een tijdje voor onderzoek in het ziekenhuis opgenomen. Ze heeft zelf gespaard voor haar begrafenis. Want, vindt iedereen, je moet er wel voor zorgen dat je familie niet met de kosten blijft zitten.

Dorpsplein

De vergadelaars en cursusdeelnemers lopen over het algemeen doelgericht naar het lokaal waar ze moeten zijn; van een afstand groetend naar de balie. De vrouwen van de yogaclub zijn herkenbaar aan een matje in de boodschappentas. In de observeerperiode werd er erg veel vergaderd door veel dezelfde mensen, al heetten die overleggen elke keer anders. Mogelijk had dat te maken met de opstart van de nieuwe welzijnsaanbieders. Vergadelaars die wat eerder komen en de tijd nemen voor een praatje in de hal met wie er toevallig is, waaronder vrijwilligers van het Prachthuis, zijn veelal bewoners en ondernemers (inclusief gebiedscommissieleden) uit Overschie. De beroepskrachten doden de wachttijd met elkaar meestal in het vergaderzaaltje. En zo gaat het ook weer aan het einde van de vergadering. Met die korte praatjes in de hal worden contacten in stand gehouden, en

meningen en informatie uitgewisseld over lokale zaken, of worden kleine praktische zaken geregeld. ‘Hebben jullie nog vrijwilligers over om tijdens Koningsdag te helpen?’ ‘Weet je iemand die een goede tweedehands bus heeft?’ Overschie kent veel clubjes en verbanden. Ondernemers wonen ook vaak in Overschie; in ieder geval lijken ze ruim vertegenwoordigd in allerlei wijkverbanden. Bijvoorbeeld in de bewonersorganisatie. ‘Ome Kees’, de huidige voorzitter van de ondernemersvereniging was ook jarenlang voorzitter van de Deelgemeenteraad; en heeft in die functie veel voor het Prachthuis betekend. Tegenwoordig is hij ook actief in seniorenorganisaties. Dat is de dorps kant van Overschie. De omgangsvormen zijn gemoedelijk. Van hoog tot laag past erin, maar het is wel bijna uitsluitend wit.¹⁴

‘Dat zoeken we op!’

Verder lopen de hele dag mensen binnen die iets komen vragen. Bezoekers worden onmiddellijk gespot door de hoogzittende baliemedewerkers en loslopende gastvrouwen/heren. Bekende mensen worden als bekenden gegroet. Voor sommigen lijkt de vraag meer een gelegenheid voor een praatje en zo wordt dat ook opgevat door de vrijwilligers. Sommigen komen alleen een huis-aan-huiskrant of de Metro ophalen en kijken gelijk of een bekende vrijwilliger er is. Aan nieuwkomers en mensen die ‘zoekend’ binnenkomen, wordt vriendelijk gevraagd waar ze voor komen. En als het antwoord langer dan een minuut duurt of als ze even moeten wachten, wordt koffie/thee aangeboden. Overschiese vrijwilligers kennen bezoekers vaak ook van andere gelegenheden, dan wordt daarover uitgewisseld. Over de gang van zaken in de Voedselbank bijvoorbeeld. Voor nieuwkomers maakt het echter niet uit met wat voor type vrijwilliger ze van doen hebben. Ze worden altijd vriendelijk en correct bejegend. De grondhouding is gastvrij en hulpvaardig. Geen vraag is te gek. Integendeel, een gekke vraag is juist leuk. ‘Dat zoeken we op!’

Oudere man zoekt oplossing voor probleem. Een oudere dame die nooit haar huis uit komt, heeft een pasfoto nodig voor een nieuw identiteitsbewijs. Dat vindt Erwin een interessante casus. Google weet meer dan jij, zegt JinWo. Ze zoeken op ‘pasfoto maken aan huis’. Erwin wil de man een telefoonnummer geven, maar bedenkt dat hij het leuker vindt om het zelf uit te zoeken. Hij belt en begint een vriendelijk gesprek met ‘Anja’ aan de lijn. Aan het eind kan hij de meneer precies vertellen hoe hij het moet aanpakken. Het kost wat meer, maar het is op te lossen.

Door deze vriendelijkheid en hulpvaardigheid wordt er vaak over veel meer dingen uitgewisseld dan de concrete vraag waarvoor de bezoeker kwam. Daardoor komt er veel informatie over praktische en sociale zaken in Overschie in het Prachthuis terecht. De andere kant van de medaille is dat er weinig ‘privacy’ is in het Prachthuis. Iedereen kan meeluisteren en meekijken. Als mensen hulp en computer nodig hebben om huurtoeslag of een uitkering aan te vragen, dan moeten ze dat met een naar hen toe gedraaid beeldscherm aan de balie doen; en worden formulieren ter plekke door de baliemedewerker uitgedraaid. ‘Anders gaan mensen stapels papier uitdraaien.’ Mensen met uitgebreidere vragen, bijvoorbeeld over schulden, worden wel naar een aparte kamer geleid; mits er iemand is die kan helpen.

¹⁴ 35% van de bevolking van Overschie heeft een immigratie-achtergrond, waarvan 25% uit zgn. ‘niet-westerse’ landen.

Een ouderwets postkantoor+

Afgezien van de koffiemannen en de vergaderoplopen doet de dagelijkse sfeer van het Prachthuis het meeste denken aan een ouderwets wijkpostkantoor. Toen daar nog mensen werkten die hun vaste klanten kenden, en die de tijd hadden of namen om ook ingewikkelde zaken op te lossen en voor oudere mensen meer te doen dan strikt hun opdracht was. Al hoorde koffie brengen daar niet bij. Dat klopt wel met het idee van de toenmalige deelgemeentevoorzitter van Overschie, die het Prachthuis zag als een vooruitgeschoven post van de deelgemeente aan de oostzijde. Je komt er met een vraag binnen en met een antwoord uit.

Wat helpt is dat voor de vrijwilligers de vragen en frustraties waar bezoekers mee komen herkenbaar zijn. De meeste Overschiese vrijwilligers van het Prachthuis komen uit de groep Overschie voor Elkaar, een groep bijstandsgerechtigden die elkaar helpt en getraind is om mensen in een vergelijkbare positie te ondersteunen. De tegenprestatie-vrijwilligers hebben ook allemaal een uitkering en dus een bescheiden inkomen, ervaring met diverse instanties en het aanvragen van allerlei toeslagen. Hun hulpvaardigheid en creativiteit is behalve op ervaringskennis en levenswijsheid gebaseerd op empathie en op inlevingsvermogen. En de omgangsvormen op gelijkheid en gelijkwaardigheid.

Levendigheid en openheid

Kortom het Prachthuis als publiek domein is allereerst een plek waar mensen elkaar tegenkomen omdat ze er komen vergaderen en/of individueel iets (informatie of hulp) te vragen hebben. Behalve aan de balie worden er ook door de bewonersorganisatie en door de instellingen die ruimtes huren voornamelijk 'inloopsprekuren' gehouden. Een deel van de bezoekers en vrijwilligers kent elkaar al lang uit het Overschiese, maar er heerst geen gesloten ons-kent-ons-sfeertje. Ook de mannen aan de koffietafel staan open voor nieuwe mensen en verhalen. Mensen die moeten wachten en onderzoekers kunnen makkelijk aanschuiven. Door de gastvrijheid en de betrokken en goede hulpverlening wordt er veel uitgewisseld. Dus ook los van je specifieke vragen, kan je er veel te weten komen. Die levendigheid is de aantrekkelijkheid van het Prachthuis. Maar het is geen 'Open Marktplaats waar mensen en groepen tot collectieve activiteiten komen', tenzij je de vele vergaderingen over de uitvoering van de door de gemeente geformuleerde targets (zoveel 75+ers bezoeken, zoveel bijstandsgerechtigden aan het (vrijwilligers)werk, zoveel mantelzorgers opgespoord, zoveel mensen naar taalles) daar toe rekent. Dat is de wereld van de zorg- en welzijnsprofessionals, daar staan de vrijwilligers van het Prachthuis buiten, al nemen vrijwilligers Erna en Frank, coördinator en leden van het bestuur wel eens aan zo'n vergadering deel. Door de (informatie)kantoorachtige uitstraling van het pand komen bezoekers wellicht niet makkelijk op het idee om hier iets toe te voegen. Met dat idee moet je al binnen komen, maar dan kan je er vaak wel mensen vinden met wie je het erover kan hebben, en die je kunnen verwijzen naar mensen en organisaties waarmee je verder kan.

Van wie is het pand?

Wel bezet niet toegeëigend

Formeel is het pand eigendom van woningcorporatie Woonstad Rotterdam. Externe verhuringen per dagdeel zijn onderdeel van het businessmodel. Dat de Bewonersorganisatie een eigen ruimte heeft die maar 5 dagen in de week van 10 tot 14 uur door de administratief medewerkster gebruikt wordt, is

voor iedereen een doorn in het oog.¹⁵ Voor het bestuur is het pand vooral een zware financiële verantwoordelijkheid. De vrijwilligers nemen het pand als gegeven, al vinden ze de indeling niet 100% handig. Geen keuken, jammer, maar dat is zo. Behalve wat klein onderhoudswerk heeft – behalve de coördinator - niemand tijd en creativiteit in het pand geïnvesteerd. Hoewel het beheer wel altijd in handen is geweest van de vrijwilligers, inclusief het schoonmaken en de alarm-achterwacht, merkten we geen energie om het pand toe te eigenen. De verwachting was dat de medewerkers van RadarWmo zich mede verantwoordelijk zouden voelen voor het pand, maar ze stellen zich – tot ergernis van coördinator en vrijwilligers - als huurder/klant op. Daarnaast bezet RadarWmo meer ruimte dan voorzien. Door deze irritaties komen bij sommige vrijwilligers verhuisgedachten op. Behalve lijkt niemand echt aan het pand gehecht, wel aan de locatie.

Is er wel een pand nodig om de Prachthuisidealen te realiseren?

Ja, maar...

Het simpele antwoord is ja. Voor wat in het Prachthuis gebeurt en nagestreefd wordt, is een plek met een dak erboven, verwarming en een deur nodig. Dat pand kan gedeeld worden met anderen, dat is vanaf het begin zelfs het principe; zowel om financiële als om inhoudelijke redenen. Er moest aan de oostkant van Overschie een plek komen waar mensen met vragen naar toe konden en waar mensen en organisaties elkaar konden ontmoeten en samen initiatieven konden nemen. Door deelname aan de welzijnsaanbesteding is het Prachthuis echter onderdeel geworden van het welzijnsbeleid, inclusief het prachtplukkenbeleid, van heel Overschie, zonder dat duidelijk is wat het Prachthuis als pand op zichzelf nog is. Er staat sinds mei 'Huis van de Wijk' op de gevel, maar het is voor vrijwilligers onduidelijk wat dat betekent. Is zo'n aparte plek in Oost echt nodig of kunnen ze – zoals Frank bijvoorbeeld zou willen – beter in een 'echt verzamelgebouw' gaan zitten? Wel net aan de andere kant, maar 'naast het park, lap grond erbij, sportveld, gymzaal, alles in huis, echt ideaal.' En misschien wel een stuk goedkoper.

3. De organisatie

Het Prachthuis als publieke plek is de voorkant. Dan nu de achterkant: de praktische/dagelijkse, financieel/administratieve, inhoudelijk/programmatische en personele organisatie. Hoe is dat geregeld? Hoe werkt het? En wat zijn voor de toekomstbestendigheid sterke en zwakke punten?

Het Prachthuis draait op circa 30 vrijwilligers¹⁶ + een coördinator. De meeste vrijwilligers zijn een aantal dagdelen balie-medewerker of gastheer/vrouw. Er zijn ook klusjesmensen en een pr-medewerker. Vrijwilliger Frank staat niet op het rooster, maar hij is er veel, doet veel en bedenkt veel. We zagen hem geregeld (achter/voor de balie en samen turend naar een beeldscherm) overleggen met de coördinator over allerlei organisatorische zaken. Daarnaast zijn er nog de vrijwillige bestuursleden.

Praktisch/dagelijkse organisatie

¹⁵ Tegelijkertijd zijn dat wel (huur)inkomsten. De wethouder heeft echter besloten om bewonersorganisaties per 1-1-2017 geen subsidie meer te verlenen voor huisvesting en professionele ondersteuning.

¹⁶ Volgens Barbra zijn het er 52, maar vrijwilligers kwamen op veel lagere aantallen. Erna kwam bijvoorbeeld op 15. Met het bestuur en misschien nog een paar mensen op afstand ga ik er tussen zitten: 30.

Vastgelegde routine

Op het gebied van beheer en huishoudelijke organisatie zit in het Prachthuis veel vastgelegde routine. Voor openen en sluiten van het gebouw, voorraadbeheer, inkopen (coördinator), onderhoud, verhuringen (coördinator), reserveringen, roosteren en schoonmaken. Over de details hebben met name Frank en Barbra wel eens discussie. Dat eindigt er volgens eigen zeggen vaak mee dat ze het allebei op hun eigen manier doen.

Het rooster staat van maandag t/m vrijdag overdag min of meer vast. Tot voor kort waren Erna en Frank, zijnde centrale figuren van 'Overschie voor elkaar', aanwezig voor de avond- en weekendverhuringen. 'Wij kregen gratis spreekuurruimte, en zorgden er met de avond- en weekendverhuringen voor dat het Prachthuis het noodzakelijke geld binnen kreeg.' Op woensdagavond combineren ze dat met een avondmaaltijd ter plekke, samen met voormalige vrijwilliger/wijkgenoot Erwin. Sinds een paar maanden zijn alle vrijwilligers verplicht om avond- en weekenddiensten op zich te nemen.

Wie ruimt de papiersnippers op?

Door de helderheid en de overzichtelijkheid van het organisatiesysteem kunnen nieuwe vrijwilligers hierin snel ingewerkt worden, als ze niet al te digibeet zijn. Desondanks hadden RadarWmo-medewerkers gelijk klachten, niet alleen over schoonmaken en hygiëne, ook over onderhoudskwesties en voorraadbeheer. Na twee maanden schreven de vrijwilligers – samen met de coördinator - een brandbrief naar het bestuur. Ze waren het geklaag, gemopper en gecommandeer zat en wilden duidelijkheid over hun facilitaire taken en verantwoordelijkheden. Het bestuur heeft toen gelijk een bijeenkomst belegd. Een half jaar later is dit nog niet naar ieders tevredenheid opgelost. Een takenlijstje zal dit vermoedelijk niet oplossen. Het probleem zit hem in de verschillende verwachtingen over verantwoordelijkheid voor het pand. Vrijwilligers vinden dat de RadarWmo-medewerkers die te veel bij hen neerleggen en vrijwilligers als 'facilitaire medewerkers' behandelen. Als illustratie wezen ze na de uitgelopen terugkoppelingsbijeenkomst op een vrijdagmiddag op een bende papiersnippers op de grond rondom een bureau in het RadarWmo-kantoor en achtergelaten gebruikt servies in een vergaderzaal.

Deze ongenoegens hebben ook te maken met de zorgzame/relatiele kant van de praktisch/dagelijkse organisatie: de aandacht voor de mensen die het werk doen. Dat is altijd nodig om een organisatie goed te laten lopen, maar zeker als het om vrijwilligers gaat. Als mensen niet gezien en gewaardeerd worden, dan gaan ze uiteindelijk hun taken plichtmatig uitvoeren. En er ontstaat een moppersfeer. Eigenlijk is het een geluk dat de vrijwilligers zo snel, gezamenlijk actief gereageerd hebben op de ontstane situatie.

'Echte en onechte vrijwilligers'

Binnen het team van het Prachthuis zelf is de onderwaardering van de tegenprestatievrijwilligers als 'niet-echte' vrijwilligers een onhandig weerhaakje. Voor de continuïteit van het Prachthuis is de tegenprestatieregeling voor uitkeringsgerechtigden in zekere zin een uitkomst. Hij zorgt voor een constant reservoir van nieuwe vrijwilligers, die in het geval van het Prachthuis tamelijk makkelijk in te schakelen zijn. Vanwege de vastgelegde routine en omdat ze als uitkeringsgerechtigden bekend zijn met een hoop vragen waar mensen mee komen. Daar komt bij dat deze vrijwilligers de etnische

diversiteit (inclusief de talenkennis) in het medewerkersteam van het Prachthuis inbrengen. Natuurlijk is niet iedereen hetzelfde, en sommigen moeten misschien nog uit hun bijstandslethargie loskomen, maar dat is een extra reden om ze niet allemaal op één hoop te gooien als zijnde mensen die daar verplicht en dus minder gemotiveerd en geïnteresseerd zouden zitten. Als we doorvroegen, dan werden die verschillen door de 'kerngroep' wel erkend, maar dat leek net zo iets als: ja met mijn Turkse buurvrouw kan ik goed opschieten, maar Turken.... Tegen dat algemene negatieve oordeel blijft iedere Turk c.q. tegenprestatievrijwilliger dan aan lopen. Zo werd baliemedewerker JinWo in eerste instantie niet uitgenodigd voor de terugkoppelingsbijeenkomst. Wij zagen hem functioneren als een betrokken, vriendelijke en intelligente baliemedewerker. Dat ziet iedereen eigenlijk ook wel. Hij krijgt meer taken, zoals roosters maken en nieuwe vrijwilligers aannemen. Maar toch wordt hij als tegenprestatievrijwilliger niet als 'echte' vrijwilliger gezien en hoorde hij dus niet thuis bij een bijeenkomst over de toekomst van het Prachthuis. Zo'n gedachte werkt uiteindelijk als een zichzelf verwerkeliijkende voorspelling. Als je niet aangesproken wordt op een bredere verantwoordelijkheid of op nadenken over het Prachthuis, dan laat je dat makkelijker liggen. Zeker als je zelf niet in Overschie woont. Voor de toekomstbestendigheid van het Prachthuis is dit geen onbelangrijk punt, want de kerngroep van 'Overschie voor elkaar', tevens Overschiese kerngroep van het Prachthuis, is klein (6) en breidde zich de laatste jaren minder uit dan de andere groep.

Hoe lang mag JinWo blijven?

Een continuïteitsprobleem met de tegenprestatievrijwilligers is wel, dat ze elk moment door de Sociale Dienst overgeplaatst kunnen worden naar een andere vrijwilligersplek of naar een ander traject. Van opzegtermijnen is geen sprake. Vandaag brief of telefoontje, volgende week weg. Hoewel het Prachthuis tegenwoordig via onderaannemer Wilskracht Werkt zelf in de participatiebusiness zit, lijkt zij daar weinig aan te kunnen doen. Op een vergadering over het participatiebeleid in Overschie die in het Prachthuis plaatsvond, werd door de verantwoordelijke gemeenteambtenaren juist geopperd om deze vrijwilligers voortdurend te laten rouleren langs verschillende vrijwilligersplekken om hen de kans te geven om verschillende soorten ervaringen op te doen. Om die reden werd JinWo na een jaar overgeplaatst van het Fietspunt in Alexanderpolder (waar hij het volgens eigen zeggen erg naar zijn zin had) naar het Prachthuis in Overschie (waar hij het gelukkig weer naar zijn zin heeft).

Financieel/administratieve organisatie

Daar kunnen we kort over zijn. De dagelijkse kant is in handen van de coördinator. Zij heeft de pinpas, doet op basis van de voorraadoverzichten de boodschappen, stelt de prijs vast van nieuwe verhuringen, bepaalt hoe onderhoudskwesties worden opgelost. Zij heeft (mede)onderhandeld met Woonstad Rotterdam over de huurprijs van het pand en ze zal ook wel het contract met de energieleveranciers hebben geregeld. Hoe zij deze administratie overdraagt aan de penningmeester weten we niet. De verhouding tussen haar en het bestuur was in 2016 slecht.

Inhoudelijk/programmatische organisatie

'Huis van de Wijk'?

Barbra werd in 2009 gevraagd om het concept voor het Prachthuis te bedenken. Van haar is het 'marktplaats'-idee. Haar succes-verhaal gaat over een vrouw die van haar ruimte kreeg om te beginnen met een massagesalon en die nu een bedrijf met diverse vestigingen heeft. Later heeft Barbra zich inhoudelijk verbonden met het Prachtplekken-idee waarmee zij – samen met RadarWmo – de welzijnsaanbesteding gewonnen heeft. Sindsdien praat/schrijft ze meer over 'verbinden' en over het faciliteren van bewonersinitiatieven. Daarvoor zijn plekken nodig, want mensen moeten elkaar ergens tegen kunnen komen en hebben plekken nodig om iets te doen, zich te laten zien. Maar het Prachthuis zelf is volgens deze nieuwe visie van ondergeschikt belang, hoewel daar nou juist 'Huis van de Wijk' op de gevel staat. Dat maakt dit verhaal enigszins moeilijk te bevatten. Ook omdat je dat bredere verhaal niet in het Prachthuis kunt zien én omdat onduidelijk is wat de rol van de vrijwilligers in dit verhaal is.

Een plek waar je met een vraag binnenkomt en met een antwoord vertrekt.

Het dienst- en hulpverleningsverhaal is eenvoudiger en dat zie je dagelijks concreet gebeuren. Mensen die binnenkomen met een vraag en er met een antwoord uitkomen, vrijwilligers die er een eer en plezier in scheppen om dat zo goed mogelijk te doen. Dat typeert de sfeer van het Prachthuis. Deze programmatische kern sluit aan bij de ambities en betrokkenheid van diverse actieve groepen en mensen in het Prachthuis. Om te beginnen bij het idee van de toenmalige voorzitter van Deelgemeente Overschie Kees van der Meer, die zich heeft ingezet voor het Prachthuis als een plek in oost waar je vragen beantwoord worden. En die zich nog steeds betrokken toont bij het Prachthuis. Ten tweede bij 'Overschie voor Elkaar'. Uit hun enquête onder uitkeringsgerechtigden in 2010 kwam naar voren dat mensen behoefte hebben aan computerlessen, taallessen en budgethulp. Dat zijn ze allemaal in het Prachthuis gaan organiseren. Ten derde kwam na sluiting van Thermiek onder andere een aantal vrijwilligers naar het Prachthuis die daar budgethulp gaven. Waaronder het huidige bestuurslid Peter Koerten, die als lid van de bewonersorganisatie en van diverse ouderenorganisaties jarenlang dit type werk heeft gedaan. Tenslotte sluit deze insteek aan bij de ambitie van de coördinator (en RadarWmo?) om van het Prachthuis een 'Huis van de Wijk Plus' te maken, dus een centrum van allerlei soorten zorg-, hulp- en dienstverlening.

Een vrouw van in de vijftig komt als 'tolk' voor een iets jongere mevrouw met financiële problemen. Erwin verwijst haar naar E. de budgetcoach. Die is in gesprek. Hij biedt de dames koffie aan. Een half uur later komt de mevrouw vragen of er nog wat van komt. Volgens Erwin is E. nog steeds in gesprek. Mevrouw legt uit dat de andere mevrouw een Bulgaarse is. Ze heeft nu één tas met papieren bij zich, maar ze heeft er nog wel drie. Schulden, onbegrijpelijke dingen. Ze blijkt te wonen in het tuinhuisje van haar. Met toestemming, zegt ze. (van de tuinhuisjesvereniging?). Ze vertelt ook dat men 270 euro van de uitkering van die mevrouw aftrekt voor huur, maar dat zij die niet krijgt. Ze heeft vanochtend al twee uur zitten wachten in de spreekkamer van de Vraagwijzer. Die heeft haar doorgestuurd naar de budgetcoach in het Prachthuis. Vraagwijzer doet zelf niks, legt Erwin me uit, die verwijst alleen door. En de budgetcoach gaat die papieren ook niet uitzoeken, legt hij uit aan de begeleidende mevrouw. Ze gaat haar alleen begeleiden bij het uitzoeken. (hoe die Bulgaarse dat moet doen terwijl ze geen woord Nederlands lijkt te kennen...?). De twee dames vertrekken met het telefoonnummer van de budgetcoach.

Concurrentie tussen beroepskrachten en vrijwilligers

De beleidsmatige, professionele inkadering kan het Prachthuis als vraagbaak verzwakken. De vrijwillige budgethulpverleners die van Thermiek kwamen, konden bijvoorbeeld niet uit de voeten met de regels en protocollen die hen in het Prachthuis door de RadarWmo-medewerkers werden opgelegd en zijn – ‘met pijn in het hart’, maar ook boos, zagen we – met dit vrijwilligerswerk gestopt. De vrijwilligers van ‘Overschie voor Elkaar’ voelen zich in dit werk door de ‘streepjescultuur’ opzij geschoven. Het welzijnswerk moet op dit terrein ‘prestaties’ leveren en organiseert daarom eigen budgethulpverlening met MBO-stageaires. Volgens eigen principes: ‘Ze hoeven niet veel te weten, als ze maar niet bevooroordeeld zijn, sociale vaardigheden hebben en dingen kunnen opzoeken’, zegt de welzijnswerker. Dat is een andere benadering dan spreekt uit de trotse verhalen van vrijwilligers over de vertrouwensband, de ervaringskennis en wetenschappelijke kennis en het zonnig dwars door de regels heen een huisuitzetting voorkomen of een ontheffing van een taaltoets voor elkaar krijgen. Maar die discussie is nooit gevoerd. En dan is er nog het handenbindende idee dat mensen met hun hulpvraag eigenlijk eerst naar de Vraagwijzer moeten worden doorverwezen. Kortom, er dreigt iets ernstigs mis te gaan met het programmatisch hart van het Prachthuis. ‘We zijn facilitair bedrijf’ geworden, hoorden we, en daar gaat bij niemand het hart snel van kloppen. Het laatste nieuws (februari 2017) is dat de Vraagwijzer en RadarWmo een brief hebben gestuurd naar het bestuur van het Prachthuis met het verzoek om de balie uit de hal weg te halen; om daarmee de vraagbaakfunctie bij de vrijwilligers van het Prachthuis ook in fysieke zin weg te halen.

De ontbrekende traditie: samen over programma nadenken

Wat daarnaast de continuïteit van het Prachthuis bedreigt, is het ontbreken van een traditie om met elkaar na te denken over het programma van het Prachthuis; of om bij bewoners rondom het Prachthuis of andere potentiële doelgroepen ideeën daarover op te halen. Op de maandelijkse vrijwilligersvergaderingen gaat het enkel over praktisch-organisatorische zaken. Bestuurslid Geertien heeft goede herinneringen aan de open dag van het Prachthuis in mei 2016, waarop zij met deze insteek met allerlei bezoekers heeft gepraat. Daar kwamen volgens haar nieuwe ideeën en doelgroepen uit naar voren. Zij zou dat geregeld willen doen en daar dan gericht mensen voor willen uitnodigen, zoals bijvoorbeeld nieuwkomers/vluchtelingen. Dat idee roept bij Peter Coerten goede herinneringen op aan de (verloren gegane) gewoonte van de Bewonersorganisatie Overschie om bewoners per straat of blok bij elkaar te roepen. Feitelijk is ‘Overschie voor Elkaar’ ook zo begonnen met zijn enquête. Het is een kans om het netwerk en draagvlak van het Prachthuis wat diverser van samenstelling te maken. De coördinator liep niet gelijk warm voor het idee, misschien moet het bestuur dit – samen met een programmawerkgroep van vrijwilligers – oppakken. Dat betekent wel dat de coördinator afstand zou moeten doen van haar rol als centrale programmeur.

Matige pr

De website is weinig inspirerend. De facebookpagina wordt minimaal bijgehouden door een vrijwilliger die bijna nooit ter plekke is. Om te weten te komen wat er in het Prachthuis gebeurt, kan je beter op de website van Overschie 010, en in mindere mate van Route 33 kijken. In de onderzoeksperiode hebben wij diverse evenementen in het Prachthuis gemist, omdat we daarover geen informatie vonden binnen het pand. Geen folders, affiches of aankondigingen op de narrowcast. Afgaande op de foto's was het druk; dus blijkbaar werkt de mond-op-mond reclame en het gericht informeren van een paar sleutelfiguren nog goed in het dorp Overschie. Daar zit ook een andere kant aan. In de terugkoppelingsgesprekken werd geklaagd over de negatieve beeldvorming van het Prachthuis binnen Overschie. We weten niet hoe ernstig en wijdverspreid dat is, maar het geroddel stimuleert niet

natuurlijk. Daar komt bij dat de informatie over het Prachthuis door de matige externe communicatie toch te veel binnen een vaste kring van mensen blijft; en dat andere bezoekers en nieuwe bewoners daardoor weinig te weten komen van wat er in het Prachthuis gebeurt of zou kunnen gebeuren, en wat ze er dus aan zouden kunnen bijdragen. Dat kan ook een ideeën- en mensenopdrogend effect hebben.

Human Resource Management

Wel woorden, geen daden

Twee vrijwilligers zijn verantwoordelijk voor de aanname, plaatsing en het inwerken van nieuwe vrijwilligers. Pas daarna voert de coördinator een gesprek met de nieuwe vrijwilliger. Er is een maandelijkse vrijwilligersvergadering waarvoor alle vrijwilligers punten kunnen aandragen. Die gaan vaak over praktisch/organisatorische zaken. Het is wel de bedoeling dat er reguliere functioneringsgesprekken worden gehouden, maar het gebeurt niet. Vrijwilligers kunnen in hun werk wel groeien van gastheer/vrouw naar baliemedewerker, maar verder wordt er niet per persoon gekeken hoe mensen zich verder kunnen ontwikkelen; om de kwaliteit van hun werk in het Prachthuis te verbeteren, of om hun kansen richting opleiding en werk te vergroten. De vrijwilligers van 'Overschie voor Elkaar' hebben daar zelf wel een traditie in. Ze hebben bijvoorbeeld trainingen gevolgd voor budgethulpverlening. Erna en Frank zoeken altijd weer mogelijkheden om zichzelf verder te ontwikkelen, maar voor het Prachthuis in het geheel is het geen aandachtspunt. Om zich verder te ontwikkelen, moeten vrijwilligers daar eigenlijk weer weg gaan.

Formele organisatiestructuur

Bestuurlijke turbulenties

Het Prachthuis is een stichting. Er is dus een bestuur met vijf leden/vrijwilligers van wie er drie uit Overschie komen. Er is een (in principe betaalde) coördinator tevens bedenker van het concept Prachthuis die de dagelijkse leiding heeft en een belangrijke stem heeft in het uitzetten van de praktische, administratieve en inhoudelijke organisatorische lijnen. Ze is voor RadarWmo de eerste aanspreekpersoon van het Prachthuis. De coördinator nam altijd deel aan de bestuursvergaderingen. In de onderzoeksperiode was dat niet het geval. 'Ik was voor het bestuur persona non grata', zei ze erover. Wat haar precies verweten werd of wordt, weten we niet. Wel dat het bestuur daar onderling verdeeld over is en dat er veel bestuurlijke turbulentie is, crisis werd het ook wel genoemd.¹⁷ Het komt de werksfeer in het Prachthuis niet ten goede komt, omdat beslissingen blijven liggen en de kerngroep van de vrijwilligers niet goed weet waar ze aan toe is.

Samenvattend: de sterke en zwakke organisatorische punten

Sterke organisatorische punten met betrekking tot de toekomstbestendigheid van het Prachthuis zijn de heldere praktische/dagelijkse organisatie en de gemeenschappelijke passie voor goede hulp- en dienstverlening. Daardoor is de verantwoordelijkheid voor het dagelijkse reilen en zeilen redelijk goed verspreid onder de vrijwilligers; en kunnen ook de tegenprestatie-vrijwilligers, die een belangrijk

¹⁷ Op de website (januari 2017) worden maar drie bestuursleden voorgesteld: Manuel, Peter Koerten en Geertien Pols. Zij zijn weer on speaking terms met Barbra en waren aanwezig bij de terugkoppelingsgesprekken. Hoe het komt dat de andere twee leden niet op de website staan, is ons niet duidelijk.

reservoir voor nieuwe vrijwilligers zijn, makkelijk hun plek vinden en kwaliteit leveren in het Prachthuis. Het zou deze vrijwilligers én het Prachthuis helpen als dat laatste door anderen meer gezien en erkend zou worden.

Zwakke organisatorische punten zijn de demotiverende beleidsmatige en professionele inkadering van de hulp- en dienstverlening door de vrijwilligers, het ontbreken van een traditie om met elkaar en met geïnteresseerde buitenstaanders programmatische zaken te bespreken, een matige externe communicatie en onvoldoende aandacht voor ontwikkelingswensen en –mogelijkheden van de vrijwilligers. Tenslotte is de afhankelijkheid van tegenprestatievrijwilligers voor de continuïteit een kwetsbaar punt. Niet omdat zij niet zouden voldoen, maar omdat zij in principe voor korte tijd op een vrijwilligersplek gestationeerd worden. Dan is er natuurlijk nog de bestuurscrisis, die inmiddels wel in iets rustiger vaarwater terecht is gekomen, maar nog niet helemaal opgelost lijkt. Alles bij elkaar kunnen deze zwakke punten leiden tot het opdrogen van de bron van mensen, kennis en ideeën.

4. Institutionele context

Met welke professionele instellingen en gemeentelijk beleid heeft het Prachthuis direct en indirect te maken? Hoe gaan ze ermee om? En wat voor effect heeft dat op het zelforganiserend vermogen op de korte en lange termijn?

Geen bewonersinitiatief

Hiervoor is de institutionele inkadering van het Prachthuis al een paar keer aan de orde geweest. Dat kan haast niet anders, want hoewel het Prachthuis voor bijna 100% op vrijwilligerswerk draait, hebben (deel)gemeentelijk beleid en professionele instellingen een zware stempel gezet op ontstaan en ontwikkeling van het Prachthuis. Simpel gezegd: het Prachthuis is geen bewonersinitiatief. Voor een deel geldt dat trouwens ook voor ‘Overschie voor Elkaar’, de bewoners-vrijwilligerskerngroep van het Prachthuis. Het concept van een peer-to-peer-hulp van uitkeringsgerechtigden is ontwikkeld door een van de landelijke directeuren van RadarWmo, die het weer verkocht heeft aan de Sociale Dienst van Rotterdam. De groep in Overschie heeft daar maximaal gebruik van gemaakt om via een enquête de wensen en behoeften van uitkeringsgerechtigden in Overschie te achterhalen. Vervolgens hebben ze daar – deels in samenwerking met professionele instellingen – activiteiten op georganiseerd. Dat betekende wel dat zij ook ‘targets’ moesten halen en dus bijvoorbeeld achter lakse taalcuristen aan moesten gaan.

Subsidie-afhankelijkheid

Het idee van het Prachthuis, een vraagbaakplek in Overschie Oost, kwam uit de deelgemeentelijke koker. De deelgemeente betaalde (en bepaalde mede) de verbouwing van het pand. In de daaropvolgende jaren bleef het Prachthuis afhankelijk van de (deel)gemeente. Aan de ene kant zorgden bezuinigingen bij gemeente en deelgemeente voor het wegtrekken van professionele instellingen uit het pand, en daarmee voor derving van de huurinkomsten van het Prachthuis; aan de andere kant vulden ze – ondanks kritische opmerkingen van raadsleden - met subsidies de gaten in de begroting aan. Toen de subsidiepotten opdroogden en de begrotingsproblemen onoplosbaar leken, stimuleerde de gemeente het Prachthuis om mee te doen aan de welzijnsaanbesteding. Dat heeft het Prachthuis na enige aarzeling gedaan, samen met RadarWmo, en Wilskracht Werkt en SOL als onderaannemers. Dat is gelukt, waardoor Prachthuis nu twee jaar (2016/17) mede gebonden is aan de

taakstelling van het welzijnswerk van Overschie. Daardoor hebben de vrijwilligers te maken met professionele instellingen die hen als (ongekwalificeerde) concurrenten zien, omdat zij op hetzelfde terrein (hulp- en dienstverlening) hun targets moeten halen.

Het Prachthuis werd officieel Huis van de Wijk, en daarmee onderdeel van de verzameling 'prachtplekken' in Overschie. Wat dat laatste concreet voor het Prachthuis betekent, is niet helemaal duidelijk. Is de plek en locatie nog van belang en voor wat dan? Het Prachthuis is in ieder geval kantoor en vergaderplek van RadarWmo en haar professionele partners geworden. Daardoor is er minder ruimte voor externe verhuringen en bewonersgroepen.

Geen geld voor activiteiten

Als welzijnsaanbieder heeft het Prachthuis nog steeds nauwelijks activiteitengeld. Dat moet sinds 2014 per activiteit via het systeem van 'Bewonersinitiatieven' bij de gebiedscommissie van Overschie worden aangevraagd. Uit het overzicht van gehonoreerde initiatieven in 2016 op de site van de Gebiedscommissie blijkt dat RadarWmo daar veelvuldig gebruik van maakt, bijvoorbeeld om kinderen jongerenactiviteiten te financieren, maar het Prachthuis zelf niet. Behalve Erna voor haar truckersrun.

Aanbieder en ontvanger van tegenprestatievrijwilligers

Het Prachthuis heeft op twee manieren te maken met het gemeentelijk participatiebeleid. Als welzijnsaanbieder is ze via onderaannemer Wilskracht Werkt verantwoordelijk voor de plaatsing van circa 140 Overschiese bijstandsgerechtigden op een vrijwilligersplek in Rotterdam. Als vrijwilligersorganisatie krijgt zij van participatiemedewerkers uit de hele stad kandidaat-vrijwilligers voor de eigen organisatie aangeboden. Inmiddels vormen die een kleine meerderheid in het Prachthuisteam. Ze kunnen over het algemeen goed hun plek vinden in het Prachthuis, maar zij en het Prachthuis kunnen zelf niet bepalen hoe lang ze blijven.

Discipline van de Vraagwijzer-protocollen

Tenslotte heeft het Prachthuis al een aantal jaren te maken met de Vraagwijzer, een gesubsidieerd professioneel digitaal en fysiek loket voor vragen op allerlei gebied. Over spreekuren in het Prachthuis is overleg geweest, maar uiteindelijk heeft de Vraagwijzer gekozen voor 4 ochtenden op één centrale locatie aan de westzijde van Overschie. Feitelijk is de Vraagwijzer een soort schifting- en doorverwijsloket voor de andere instellingen. Vandaar de onderlinge afspraak dat mensen met een vraag altijd eerst langs de Vraagwijzer moeten. Binnen het Prachthuis is het idee ontstaan dat zij zich daar als vrijwillige hulp- en dienstverleners ook aan moeten houden. Daarmee laten zij zich meer institutioneel inkapselen dan nodig is; en dan goed is voor de mensen in Overschie en voor het gevoel van eigenwaarde van de vrijwilligers. Daarom is het extra spannend hoe ze gaan reageren op de eis van Vraagwijzer/RadarWmo om de balie in de hal te verwijderen.

Autonomie (terug)veroveren

De institutionele inkadering van het Prachthuis is een gevolg van haar ontstaansgeschiedenis en financiële overlevingstrategie. In de terugkoppelingsgesprekken bleek dat er intern geen volledige consensus is over de status van het vrijwilligerswerk. Volgens de coördinator is Het Prachthuis nooit een vrijwilligersorganisatie geweest, maar een professionele organisatie waarin vrijwilligers meehelpen de doelstellingen te realiseren. Dat zou kunnen betekenen dat ze zich moeten houden aan

de afspraken die de welzijnsinstellingen over de organisatie van de hulp- en dienstverlening. Bijvoorbeeld voor bepaalde categorieën vragen eerst iedereen doorsturen naar de Vraagwijzer. De Overschiese vrijwilligers, die vaak een flinke staat van dienst hebben in allerlei zelforganisaties, stellen zich niet bij voorbaat op tegenover de instellingen, maar hechten wel aan hun handelingsvrijheid. Ze missen bij de huidige professionals en werkafspraken waardering voor hun ervaringskennis en serieuze betrokkenheid en inzet. Om niet alleen financieel maar ook motivationeel en inhoudelijk/programmatisch te overleven, zal het Prachthuis meer autonomie moeten verwerven. Dus veel meer zelf, dus met vrijwilligers en bewoners, bedenken waarvoor ze zijn, waar ze zich als vrijwilligersorganisatie op willen richten en hoe ze dat willen doen. 'We moeten onszelf opnieuw uitvinden' was de conclusie in de terugkoppelingsbijeenkomst van dit onderzoek. Gezien de geschiedenis van het Prachthuis, zou je 'opnieuw' tussen haakjes kunnen zetten. Onafhankelijk en gezamenlijk een programma maken is geen traditie in het Prachthuis. In de kerngroep van vrijwilligers en bestuur van het Prachthuis zitten echter voldoende zelfbewuste vrijwilligers/bewoners om dat uitvinden waar te maken.

Andere beleidskaders zoeken

Het resultaat zou kunnen zijn dat het Prachthuis de volgende keer niet samen met RadarWmo meedoet met de aanbesteding welzijn, maar bijvoorbeeld gebruik maakt van de recent gecreëerde extra beleidsruimte voor initiatieven van bewoners en kleinere sociale ondernemingen op het gebied van zorg en welzijn.¹⁸ Uitgaande van andere inhoudelijke accenten als resultaat van besprekingen met bewoners en nieuwe doelgroepen is het misschien ook mogelijk om buiten het domein van welzijn en zorg programmatische en financiële aanknopingspunten te vinden; bv bij Right to Challenge en/of Resilient City van gemeente Rdam. Een betrokken en goed geïnformeerde externe sparringpartner zou bij zo'n inhoudelijk en organisatorisch ontwikkelingsproces kunnen helpen.

5 De financiële logica van het Prachthuis

In de financiële logica van een vrijwilligersorganisatie zitten naast pragmatische, tactische ook politieke en ideologische keuzes. Hoe onafhankelijk wil je zijn van de overheid, hoe financieel laagdrempelig wil je zijn voor potentiële gebruikers, hoe vermijd je geldgestuurd beslissingen nemen, hoeveel financiële risico's durf je te nemen, in welke termen praat je over de zakelijke kant van de organisatie?

De spanning van de zware vaste lasten

Hoe staat het Prachthuis hierin? Om te beginnen wordt de begroting van het Prachthuis gedomineerd door zware vaste lasten. Op de begroting van 2015 staat voor huisvesting € 75.000 (inclusief 50.000 uur) en voor organisatiekosten € 103.000 (inclusief de vergoedingen van zzp-er Barbra). Daarnaast staat er nog € 6.500 voor activiteiten en een restpostje van € 500. Totaal: € 185.000. Het idee dat deze kosten grotendeels gedekt zouden kunnen worden met verhuringen is noodgedwongen verlaten; verhuringen staan in 2015 ingeboekt voor 30% van dekking van de kosten. De rest moet uit subsidies en fondsen komen. De hoogte van de huur is irrelevant, zei de coördinator in het terugkoppelingsgesprek. Onze conclusie is eerder dat de zware vaste lasten niet alleen van grote invloed zijn geweest op de inhoudelijke keuzes die het Prachthuis gemaakt heeft, maar ook voor een hoop spanningen hebben gezorgd. Hiervoor zijn er al een aantal de revue gepasseerd. Nog niet

¹⁸ Bekend onder de naam 'motie Sies' (CU, SGP en SP), die in oktober 2016 met algemene stemmen is aangenomen.

genoemd is dat het nieuwe bestuur eind 2015/begin 2016 vooral bezig is geweest het schuldenprobleem op te lossen en daardoor misschien wel heeft laten passeren dat een van de bestuursleden ook opdrachtnemer in de welzijnsaanbesteding is geworden. Een nieuwe bron van spanning. En dan hebben we het nog niet over het feit dat de coördinator in 2016, het eerste jaar van de samenwerking met RadarWmo, nauwelijks salaris heeft ontvangen.

Op de kleintjes letten

Er wordt in het Prachthuis goed op de kleintjes gelet. Krijgen de koffietafelmannen 1 of 2 keer gratis koffie? Aan een bewonersgroep wordt 70 euro voor 2 uur vergaderruimte gevraagd. (Ze zijn ergens anders gaan zitten) Om overdadig printen te voorkomen moeten bezoekers aan de balie en voor iedereen zichtbaar persoonlijke bank- en inkomenszaken uitzoeken. Zetten we voor de computercursisten een potje voor vrijwillige bijdrages neer of vragen we 2 euro per keer? Achterkanten van geprinte A4tjes kunnen ook gebruikt worden. Voor een deel worden deze financiële maatregelen door vrijwilligers bedacht. Zij hebben oog voor kleine kosten, en tevens voor deelnamedrempels door prijskaartjes voor activiteiten. Dat ze helemaal geen vergoeding krijgen, ook niet voor extra avond- en weekenddiensten, zit niet helemaal lekker. Ook in combinatie met de geringe aandacht voor hun persoonlijke ontwikkeling, denken wij daar dan bij.

Minder kosten of meer inkomsten?

Het probleem van de hoge vaste lasten is door mee te doen aan de welzijnsaanbesteding voor twee jaar 'opgelost', maar wat na 2017? Nog een keer meedoen, en dan als onderaannemer zoals RadarWmo heeft bedacht? Een eigen weg gaan, wel in het pand blijven zitten en RadarWmo geld laten betalen voor het gebruik van de ruimtes? Een goedkoper pand zoeken? Er is in Overschie West nog genoeg vrij en er komt nog meer vrij, zo bleek uit een snelle inventarisatie tijdens een terugkoppelingsgesprek. Met dat perspectief kan er misschien nog een keer, maar nu beter met Woonstad onderhandeld worden. Als het Prachthuis kan duidelijk maken dat ze een pand nodig hebben om haar sociale en maatschappelijke doelen te realiseren, is er dan een partij die de kosten voor huisvesting kan/wil betalen? De huisbaas zelf mag van minister Blok niets anders meer doen dan goedkope woningen verhuren, zeggen ze. De gemeenteraad investeert sinds 1-1-17 geen geld meer in de huisvesting van bewonersorganisaties. Prachtplekken allemaal mooi, maar niet op kosten van de gemeente, één Huis van de Wijk moet genoeg zijn. Het 'businessplan' voldeed niet en met fondsenwerving heeft het Prachthuis weinig ervaring. Voor acties als crowdfunding en financieel aandeelhoudersschap is het Prachthuis te weinig een echt huis van de wijk.

6. Toekomstideeën en mogelijkheden

Hoe zien de vrijwilligers de toekomst van het Prachthuis (a) en wat zegt onze analyse over de toekomstbestendigheid van het Prachthuis (b)?

a. Hoe willen de vrijwilligers met het Prachthuis verder gaan?

De twee terugkoppelingsgesprekken stonden in het teken van de heruitvinding van het Prachthuis. Dat was ons voorstel, ingegeven door de problemen met het samenwerken en samenwonen met RadarWmo. De verwarring en de ongenoegens van vrijwilligers over hun taken en verantwoordelijkheden en over de identiteit van het Prachthuis. Het idee was dat meedoen aan de

welzijnsaanbesteding even twee jaar (financiële) rust zou geven. In de praktijk is weer andere onrust ontstaan. Of dat alleen te maken heeft met de relatie met RadarWmo is niet helemaal zeker, maar dat is wel een belangrijke factor, zo bleek ook weer in de terugkoppelingsgesprekken. In die gesprekken werden – na het noodzakelijke frustraties spuien - drie elkaar aanvullende toekomstwegen genoemd.

1. het opnieuw oppakken, versterken en verzelfstandigen van de individuele hulp- en dienstverlening van vrijwilligers aan bewoners. Daar zit de passie van veel mensen, plus de frustratie dat ze dat niet meer op hun eigen manier kunnen doen en dat de meerwaarde van hun brede ervaringskennis niet door de beroepskrachten erkend wordt. Daar zit ook bereidheid om zich bij te scholen.
2. het ontwikkelen van nieuwe (en in het slop geraakte oude) activiteiten en programma's, in discussie met elkaar en met andere bewoners. Het versterken van het bewoners-draagvlak van het Prachthuis, het actief opzoeken en uitnodigen van nieuwe doelgroepen, waaronder bijvoorbeeld statushouders.
3. het (onder)zoeken van een andere, zelfstandigere en minder stressvolle financiële basis, inclusief mogelijke alternatieven voor het huidige pand. Door de kosten van vaste lasten te drukken (opnieuw onderhandelen met Woonstad? goedkoper pand? In west of oost?) en/of het werven van andere inkomstenbronnen (fondsen?).

Het idee is om 2017, het tweede en laatste welzijnsaanbestedingsjaar, te gebruiken om deze drie wegen uit te proberen. 'Gewoon doen', met de nadruk op doen, en er een feestje van maken, was de vrolijke eindconclusie. Scheiding van RadarWmo is geen doel, maar kan wel de uitkomst zijn van dit heruitvindingsproces.

'Laten we gelijk beginnen met een nieuwjaarsfeestje.'

'Dan zijn we weer de plek met de zuijschuiten.'

'En dan staat het hier gelijk weer vol met (altijd dezelfde) beroepskrachten.'

'Dan organiseren we het na 17.00 uur.'

'En geen eten, anders komen ze alsnog.'

'Je kunt er ook een thema van maken dat je de vrijwilligers wilt vieren.'

'Ha ha ha, goed idee.'

b. Onderzoeksconclusies over kwetsbaarheden en ontwikkelingsmogelijkheden

De sterk gevoelde wens van de vrijwilligers om zich het programma van het Prachthuis (weer) toe te eigenen en met hun persoonlijke inzet iets voor anderen te betekenen en een sociale functie te vervullen in de wijk is een belangrijke basisvoorwaarde voor continuïteit. Te meer daar er behoorlijk wat ervaringskennis en zelfvertrouwen in deze groep zit; plus de bereidheid om zich te scholen. Samen hebben ze een flink netwerk in Overschie, al behoeft dat wel aanvulling met nieuwkomers.

Kwetsbare punten in verband met de toekomstbestendigheid van het Prachthuis zijn:

- De beeldvorming en onzekere positie van tegenprestatievrijwilligers. Ze zijn (ook getalsmatig) een belangrijke steunpilaar voor de dagelijkse organisatie. Dat wordt te weinig erkend door de participatieprofessionals (die hen het liefst snel willen laten rouleren lang diverse

vrijwilligersplekken) en door collega's en coördinator, waardoor hun kennis en betrokkenheid onvoldoende wordt benut.

- Onvoldoende aandacht voor de ontwikkelingswensen en –mogelijkheden van vrijwilligers in het algemeen.
- Het ontbreken van een traditie om met vrijwilligers en met andere bewoners over het programma te denken. Ook de geschikte vormen daarvoor moeten nog uitgevonden worden.
- Een gebouw dat niemand zich toeëigent en dus niet aangepast wordt aan het dagelijkse en gewenste gebruik. Bijvoorbeeld om ervoor te zorgen dat het een prettige verblijfs (of werk)functie krijgt. Wanneer maakt iemand een keer een keuken van de keuken?
- Een matige pr en een gebouw dat voor een dorps huis met een vaste groep gebruikers voldoet, maar dat bezoekers/buitenstaanders onvoldoende uitnodigt om met ideeën te komen en een bijdrage te leveren. Er is geen traditie om met dit soort ogen naar het gebouw en de website en facebookpagina te kijken.
- Zware vaste lasten die tot geldgestuurde programmatische keuzes leiden die ten kosten gaan van fysieke en programmatische ruimte van vrijwilligers en bewoners. Er zal een keuze gemaakt moeten worden voor kostenvermindering of alternatieve inkomstenbronnen verwerven. Of eigenlijk is misschien allebei wel nodig. En is een zzp-constructie die ook kan leiden tot bijna een jaar geen salaris handig voor een coördinator?
- Bestuurlijke turbulenties die nog niet geheel zijn opgelost.
- Het voortdurend wisselende welzijnsbeleid, het aanbestedingscircuit, de eeuwig tijdelijke professionele partners en de projectencarroussel van de fondsen.

7. Mogelijke bijdrage Verre Bergen

- Verre Bergen zou niet zomaar de huren moeten overnemen. Dat is het verkeerde signaal naar gemeente en woningcorporaties.
- Verre Bergen zou wel een aantal panden, waarvan vaststaat dat ze een belangrijke basisvoorwaarde zijn voor het realiseren van de sociale doelen van bepaalde vrijwilligersorganisaties kunnen kopen; en op een andere manier verhuren. Of het huidige pand van het Prachthuis daarbij hoort, of dat er in Overschie betere alternatieven zijn, zou onderzocht moeten worden.
- Onderdeel van een ander verhuurbeleid kan zijn: aan de gebruikers vragen om zelf in natura ook in het pand te investeren: om het aan te passen aan gewenst gebruik, maar ook bijvoorbeeld om de energiekosten te drukken.
- Verre Bergen zou als tegenprestatie voor haar investeringen in deze zelforganisaties van gemeente en woningcorporaties een ander huurbeleid voor haar maatschappelijk vastgoed kunnen vragen/eisen.
- Als alternatief of daarnaast zou Verre Bergen de kosten van een aantal juridische en financiële adviseurs kunnen betalen. Deskundigen die vrijwilligersorganisaties kunnen helpen bij onderhandelingen met huisbazen en gemeentelijke welzijnsbazen, bij het doordenken van 'verdienmodellen' en bij het vinden en aanboren van alternatieve inkomstenbronnen.
- Investerings van Verre Bergen in deze organisaties zou gepaard moeten gaan met onderzoek. Niet om het effect te meten, maar om zelfreflectie te stimuleren door geregeld spiegels voor te houden. Vergelijkbaar met dit investeringsonderzoek. Of zoals ze het zelf zeggen: 'We zouden wel een adviseur kunnen gebruiken met oog voor het specifieke van het Prachthuis en

van Overschie. Zodat het Prachthuis zich ontwikkelt tot iets eigenstandigs, iets wordt waar niemand omheen kan. En dat niet bij een volgend College van B&W weer met de vraag zit: onder welke noemer kunnen we nu weer geld binnenhalen?' Om dat nu al op gang te brengen, gaat het bestuur van het Prachthuis contact leggen met Hogeschool Rotterdam.

Epiloog: Het licht in het Prachthuis

(10 mei 2017)

'Op rustige uren valt de onaantrekkelijkheid en geslotenheid van het gebouw als een grauwsluijer over me heen.'

Deze zin heb ik uit een eerdere versie van het rapport over het Prachthuis weggehaald, vanwege opmerkingen van medewerkers van SDVB over de 'negatieve' invalshoek van het rapport over het Prachthuis. Dat vind ik niet, de vrijwilligers van het Prachthuis zeker niet, maar om geen aanleiding te geven tot dit soort gedachten, schrapte ik toch deze zin.

Maar nu is het echt hommeles in het Prachthuis. Dat was het al, ik noemde het 'bestuurlijke turbulenties' en beschreef de machtsstrijd tussen professionals en vrijwilligers over de invulling en kwaliteit van het pand en het werk. Maar nu zijn er echt klappen gevallen. Coördinator Barbra is door RadarWmo op non-actief gesteld en de drie overgebleven bestuursleden zijn opgestapt. Eén omdat ze de zoveelste door Barbra bedachte constructie om zich te handhaven tegenover RadarWmo niet meer kon volgen, ze was op, en voelt zich na twee maanden nog niet fit. En de twee laatsten zijn zo bang gemaakt door de Radar-directeur over hun hoofdelijke aansprakelijkheid dat 'ze de boel aan Radar verpatst hebben' (aldus een van de vrijwilligers). Radar is nu in een juridische procedure verwickeld met Barbra. Blijkbaar was er toch meer dan een zvp-relatie. Een van de RadarWmo-directeuren vormt tijdelijk het bestuur. En intussen is Radar ongetwijfeld bezig een plan voor de welzijnsaanbesteding te schrijven.

Maar nog even over die grauwsluijer. Belangrijk irritatiepunt tussen de Prachthuis-mensen en de ingetrokken welzijnsinstelling was de kwaliteit van het onderhoud en het voorraadbeheer (en wie daarvoor verantwoordelijk is). Vervanging van de lampen werd wel eens als voorbeeld genoemd, maar dat drong niet echt tot me door. Totdat een inmiddels ex-bestuurslid me vertelde dat ze op een bepaald moment uit eigen zak voor 500 euro lampen heeft gekocht, omdat ze van Barbra begrepen had dat het geld er niet was; en ze wilde van dit gedoe af. Toen ze de spullen op wilde bergen, ontdekte ze dat er nog een grote voorraad lampen lag. Volgens de vrijwilligers waren die niet geschikt om de kapotte lampen te vervangen. Maar die grauwsluijer bestond dus echt in fysieke zin, in de vorm van niet vervangen kapotte lampen. Als protest of obstructie tegen de ontstane machtsverhoudingen waren mensen – al of niet bewust - bezig om de plek/het pand waar ze zo trots op waren onaantrekkelijk en ondoorzichtig te maken.

De kans is groot dat binnenkort het meubilair wordt vervangen, dat was een ander voorstel van RadarWmo. En de mensen? Het dagelijkse reilen en zeilen ligt nog steeds in handen van de vrijwilligers. Daarin kunnen zij Barbra wel missen, vindt supervrijwilliger Frank. Maar wie gaat bepalen waar zij zich wel en niet mee bezig mogen/kunnen houden? Voorlopig heeft RadarWmo Elze Mergler (net vertrokken als Opzoomer-medewerker in o.a. Overschie en voor zichzelf begonnen) ingehuurd om de vrijwilligers te begeleiden.

HCF: een groeibriljant die de verplaatsbaarheid van een idee test

Auteur: Maurice Specht

(op basis van 6 bezoeken aan wedstrijdagen en trainingen en 4 lange interview)

Het verhaal van HCF leest als een jongensdroom en dat is het deels ook. Oprichter Paul Veldhuizen is actief hockeyer en werkzaam bij het Albeda College wanneer hij hoort dat er een grote 'sportarmoede' heerst in Feyenoord. De deelgemeente heeft de omvang van een stad als Roosendaal, maar heeft slechts een fractie van de sportfaciliteiten. Daardoor wordt er veel minder (in verengingsverband) gesport dan elders. Op dat moment gaat er bij hem een luik open en besluit hij dat het tijd is voor een hockeyclub op Zuid. Zijn omgeving reageert negatief. Op Zuid zou dit nooit wortel kunnen schieten 'Onzin', vindt Veldhuizen: 'Hockey is spannend en snel, en niet per definitie een kaksport. De faciliteiten ervoor ontbreken alleen nog hier.'

Door een jaar lang intensief te werken op de pleintjes in de Afrikaanderwijk en Feyenoord worden kinderen (die zijn nu eenmaal het makkelijkst te bereiken) enthousiast voor de sport en krijgt HCF steeds meer body. Er zijn reguliere speeltijden, plekken, trainers en een bestuur. Om echter een reguliere hockeyclub te worden is een eigen locatie noodzakelijk. Na veel lobbywerk mogen ze tijdelijk (5 jaar) gebruik maken van een locatie aan de Laan op Zuid. Hier wordt een veld aangelegd, vormen 2 portocabins het clubhuis en zijn 2 containers opslag voor alle spullen die je nodig hebt als hockeyclub. In 5 jaar tijd groeit de club uit tot een bloeiende vereniging met ruim 300 leden met zeer diverse etnische en economische achtergrond, worden ze een gewaardeerde hockeyclub en worden ze steeds naar voren geschoven door maatschappelijke partijen als het voorbeeld van wat sport maatschappelijk kan betekenen. Geworteld in de wijk, een sportvereniging met een duidelijk maatschappelijke functie die het wil verwerkelijken en financieel (redelijk) gezond gaat het ze voor de wind. Maar ze moeten verhuizen, ze groeien hard, ouders betrekken gaat niet vanzelf en de cultuur van bijzonder zijn heeft ook zijn keerzijden. Al met al een club op het kruispunt. Waar die kruispunten uit bestaan, wat dit betekent voor de duurzaamheid van HCF en hoe nu verder gaat dit hoofdstuk over.

De (publieke) plek

Zoals in de inleiding al duidelijk werd, is HCF niet zomaar opgericht. Sportarmoede - het gebrek aan sportmogelijkheden in Feyenoord - was de directe aanleiding voor het ontstaan van HCF. Steeds was daarbij de ambitie om niet alleen kinderen uit Feyenoord en Afrikaanderwijk aan het hockeyen te krijgen, maar om een gemixte hockeyclub te krijgen. Een hockeyclub waar 'de mensen met een hoge SES die je associeert met hockey en mensen met een lage SES gezamenlijk sporten'. De plek moet een thuis bieden, een veilige omgeving, aan iedereen uit de directe omgeving die zich wil bezighouden met hockey. Dit verhaal dragen Paul Velthuizen (initiatiefnemer, hockeyfanaat en voormalig docent) en Marianne Dekker (sportpedagoog) in alle gesprekken steeds weer uit. Maar ook in gesprekken met ouders langs de lijn over de club, is dit iets wat regelmatig benadrukt wordt.

HCF kent de typische clubcultuur: je hoort er bij, bent van de club (met eigen logo en tegen de ander in sportieve zin) en voor een deel voelt het als een familie. Samen vieren van successen (en verlies), persoonlijke hoogtepunten (verjaardagen) en drama's (overlijden van een trimlid), jaarlijkse feesten, allemaal komt het voorbij. En ook tijdens de competitie dagen is het vooral heel gezellig. Mensen zitten

aan de kant te kletsen, drinken wat en er wordt veel gelachen. Er wordt aandachtig naar het spelletje gekeken, maar overal om het clubhuis is het bij mooi weer een drukte van jawelste met kinderen die in clubjes af en aan lopen. Op de speeltoestellen, kriskras door het terras, op het beachvolleyveld wat er naast ligt, overal is beweging. HCF is een kleine club (ter vergelijking: Leonidas en Hockeyclub Rotterdam hebben zo'n 1500-2000 leden) die heel bewust haar plek heeft gecreëerd, gevonden en gemaakt. Plek doet er in het verhaal van HCF op vier manieren toe:

- 1) ze zijn heel bewust actief in een bepaald gebied en weten met hun huidige locatie die plekken 'redelijk eenvoudig' te bedienen

Aanleiding voor het opzetten van wat uiteindelijk HCF is geworden, was de constatering van de sportarmoede. Oprichter Paul is vervolgens op de veldjes in de Afrikaanderwijk – de Cruyfcourts en Richard Kraijceek-Foundation veldjes langs gegaan met een kist vol hockeysticks en ballen om kinderen enthousiast te krijgen. Door regelmatig langs te gaan, contact te maken, kinderen enthousiast te maken, ontstaat de kern van de club. Vanuit de veldjes zijn ze langzaam doorgroeid naar de huidige locatie. Gesitueerd op de grens van Feyenoord en Afrikaanderwijk bedienen ze beide kanten van de Laan op Zuid, die soms wel als een barriere functioneert, maar uit eindelijk toch voor iedereen over te steken is. Het ligt niet in één van de twee wijken, maar in een soort overgangsgebied, waardoor het van iedereen is. De leden komen voor het overgrote deel uit Afrikaanderwijk, Feyenoord en Katendrecht.

- 2) de plek is meer dan de hoofdlocatie.

Net zoals ze in het begin veel aanwezig waren in de wijken om kinderen enthousiast te maken voor de club, is dit nu nog altijd het geval. HCF is een van de aanbieders binnen de schoolsport-verenigingen van vier basisscholen verspreid over de diverse wijken. Daarnaast zijn ze nog regelmatig aanwezig op pleintjes en geven ze clinics op scholen. De schoolsportvereniging-activiteiten en clinics leveren geld en leden op; de clinics zijn vooral voor de lol en je weet maar nooit waar het toe leidt.

- 3) de plek was altijd tijdelijk, maar met hoop dat bewijs voldoende reden zou bieden om te mogen blijven

HCF is gelegen aan de Laan op Zuid. Langsrijdend kan je het niet missen. Hoge hekken eromheen, banieren van sponsors en reclame er op en tijdens het seizoen altijd wel weer mensen die actief zijn op het veld. Van een afstandje en in het voorbijrijden ziet het er netjes uit. De banieren en hekken zijn heel, er ligt geen vuil in de tussenberm, het veld is strak. Als je iets langzamer loopt, zie je wel dat het een zekere tijdelijkheid in zich heeft. De kantine is opgetrokken uit twee portocabins, de plek om de fietsen te stallen zijn betonplaten zoals je die op bouwterreinen ziet, achter het clubhuis staan 2 zeecontainers als opslag. Ze geven het gevoel dat het een tussenoplossing is. Een tussenoplossing waarin alle aandacht geschonken is aan het aanleggen van het veld en zorgen dat er zo goed mogelijk gehocked kan worden. Dit op twee-gedachten hinken klopt wel: enerzijds moet het er gewoon allemaal goed uitzien. De voorwaarden om te kunnen hockeyen moeten simpelweg goed zijn. Het gaat tenslotte om (de lol van) het spelletje. Maar tegelijkertijd is duidelijk dat ze hier slechts tijdelijk kunnen blijven. Het contract met de gemeente - uiteindelijk gesloten in 2012, loopt tot uiterlijk 1 januari 2018. Het is een crisismaatregel, een tussentijdse oplossing in de meest herkenbare zin van het woord: jullie mogen blijven om een probleem voor ons op te lossen, tot het weer beter gaat in de bouw. "Steeds is

gezegd dat de club tijdelijk gehuisvest is in Feijenoord en dat er huizen komen, zodra het economisch weer kan. En dat moment komt nu erg dichtbij" (Ter Haar, 2016b).

Het afgelopen jaar is er veel tijd gaan zitten in overleg met de gemeente. Eerst over de vraag wel of niet verhuizen. Toen hiervan duidelijk was dat het wel verhuizen zou worden, ging het gesprek over de voorwaarden waaronder men naar de nieuwe accommodatie kan en wil verhuizen. Daarbij erkennen de leden van HCF dat ze en altijd wisten dat het tijdelijk was én dat ze op de huidige locatie in de huidige staat aan de maximum capaciteit qua omvang van de club zitten. Meer teams vraagt een tweede veld, meer parkeerplaatsen, een grotere kantine en dat is er nu allemaal niet. Tegelijkertijd maken ze zich wel zorgen over de vraag of ze niet straks juist die kinderen waarvoor ze ooit begonnen zijn - die niet vanzelfsprekend sporten/hockeyen/lid worden van een club - kwijt zullen raken: omdat het verder fietsen is; dat ze zelf niet mogen komen of omdat hun ouders ze nooit brengen; omdat de nieuwe plek onbekend terrein is; omdat veel aandacht van de club ook op andere zaken gefocused zal zijn. Dat maakt dat er ook wel met een zekere spanning naar de verhuizing wordt gekeken.

4) een semi-publieke plek, die bewust transparant en omhekt is.

'Is de club eigenlijk altijd open, of is het een besloten terrein' vraag ik tijdens het eerste kennismakingsgesprek aan Paul. Het is een semi-openbaar terrein. Alleen als er iemand is/er een activiteit is, staat het hek open. Dat heeft een aantal redenen: het zorgt er voor dat de ballen niet alle kanten op schieten, maar ook dat de club überhaupt verzekerd kan zijn. En dat moet wel, merkt Paul op, want 'een afgefiikt veld kost zo een ton (is hem in eerder stadium wel eens overkomen) en dat wordt niet gedekt als er geen hek is. En om nu elke keer weer bij je leden te gaan leuren voor geld gaat ook zo ver'. Naast deze functionele redenen, gaat er ook een symbolische of communicatieve werking uit van het hek. Het signaleert: hier gelden onze regels, zo gaan we hier met elkaar om. En inderdaad, aan het hek hangt aan beide kanten een bordje met de 10 huisregels (over hoe men met elkaar omgaat, wat wel en niet mag).

Dat een hek vervolgens niet zaligmakend is, blijkt wanneer op 26 september 2016 ingebroken wordt bij de hockeyclub. Men heeft zich simpelweg een weg geknipt door het hek en heeft vervolgens binnen alles wat mee kon ingepakt en een zootje achtergelaten. Het is een behoorlijke domper voor de club - financieel is er een schade die ze deels zelf moeten ophoesten. Maar er gaat ook weer behoorlijk wat tijd en energie in zitten. Gelukkig maakt het ook iets anders duidelijk: er is een hoop goodwill zowel binnen de club als er om heen. Er wordt de volgende dag vanuit de club een rekeningnummer geopend om eventuele financiële support aan te boren. Dit stroomt zo massaal binnen dat na 24 uur de actie via Tikkie.me vastloopt (het maximum aantal donaties per dag is bereikt). Maar niet alleen geld, ook spullen van de naburige AH en andere burens werden spontaan aangeboden. In de directe en indirecte omgeving bleek dus veel sympathie en steun voor de club aanwezig te zijn: " Veel, veel mooier was wat er daarna gebeurde: reacties op Twitter, Facebook, telefoontjes van sponsors, van andere hockeyclubs en vanuit de gemeente... Hartverwarmend. Een inzamelingsactie, waar gelijk al honderden euro's op binnen kwamen, een hele schoonmaakploeg van lieve ouders. Seniorenteams die onderling collecteerden... Wat zijn we toch een leuke club. Wat hebben we een hoop lieve, aardige mensen in de club en om ons heen."(Feiten, jaargang drie, nummer 3)¹⁹.

Concluderend

¹⁹ Feiten is de clubkrant van HCF.

Fiets langs bij of breng een dag rond op HCF en je ziet hun verhaal in werking. Iedereen die wel eens bij een hockeyclub geweest is, ziet dat hier iets anders is. Het is gekleurd, de locatie is a-specifiek, het voelt aan als een tijdelijke oplossing. Aan alles merk je dat het anders is dan anders. En toch is het er ook heel normaal. De kinderen zijn druk in de weer met het spelletje, de ouders bemoeien zich soms fanatiek met het spelletje en andere keren zitten ze vooral met elkaar te kletsen. De centrale locatie doet er toe – ze zijn er verdomd trots op dat ze hun eigen veld en clubgebouw hebben – maar tegelijkertijd zijn ze niet vergeten dat ze hun basis in de wijken hebben. Ze staan er open voor (door zichtbaar aanwezig te zijn als plek, maar ook door de wijken in te trekken. Maar ze zitten nu ook aan de grenzen van de plek. Er kunnen bijna geen leden meer bij, het contract loopt af. Beide hebben hun weerslag op de organisatie, waar we nu naar gaan kijken.

De organisatie

Zoals gezegd, het veld speelt een zeer belangrijke rol. Daar zie je direct waar het hier voor de meesten om draait: het spelletje. Daar draait alles om, daar moet het gebeuren. En inderdaad een deel van de ouders is bloedfanatiek langs de lijn, geeft aanwijzingen, moedigt aan, haalt drinken, truien (ik bezoek een paar wedstrijden op een ijskoude dag in december). Maar het andere hart is het clubhuis. Daar zit iedereen na de wedstrijd op en door elkaar. Daar worden de praatjes gemaakt. Maakt men zich even los uit het spelletje en ontmoeten mensen elkaar. Deels vormt het spelletje de aanleiding, maar het gesprek gaat al snel over hele andere zaken. Werk, opvoeden, de laatste rages onder kinderen, auto's, hobby's, voorzichtig zelfs over de stad en politiek. Op competitiedagen blijven jeugdteams niet heel lang hangen (dat is vast anders als het mooi weer is), maar ouders met meer kinderen rijden steeds af en aan.

Als het een club is met een dubbel hart is het daarnaast vooral het fijne zenuwstelsel wat de club zijn kracht geeft. Dat zenuwstelsel, de organisatie en de regels, het duidelijke aanspreken en het gericht met elkaar aan een doel werken, valt me keer op keer op als ik met Paul, Marianne, Marcel of Freke praat. Ze snappen verdomd goed dat wat zij neerzetten en neergezet hebben, er niet vanzelf is. Zoals ook beschreven in het boek over de uitvinding van de Leeszaal, zelforganisatie is geen vanzelforganisatie (Specht en Van der Zwaard, 2015). Om het geamibeerde resultaat te bereiken, moet heel veel gedaan, gedacht en georganiseerd worden. Een etnisch, maar vooral ook economisch gemengde vereniging is een feit. Daar kan niemand om heen. In hun ambitie is HCF daarmee meer dan geslaagd. De vraag is wat ze daarvoor moeten doen en in hoeverre het mogelijk is dit vast te houden. Zijn Paul en Marianne (of de functie die zij vervullen) noodzakelijk voor het realiseren en vasthouden van de huidige situatie? Of kan dit lichter, met meer vrijwillige inzet georganiseerd worden? Om dat te snappen duiken we iets dieper in hoe e.e.a. georganiseerd is (de organisatie op papier) en vervolgens in hoe organiseer je een organisatie (want er was niets toen ze begonnen, een groot voordeel als je de tijd hebt om het werk bewust te verzetten).

De organisatie

De organisatie kent een klassieke clubstructuur met een bestuur en veel commissies, voor de jeugd, voor de competitie, voor de krant, de feesten, sponsoring, etc.. Daarnaast zijn er trainers en is er rond elk (jeugd)team een begeleidingsteam samengesteld: wie rijdt, wie traint, wie is scheidsrechter, en wie zorgt er voor het fruit in de pauze. Waar het ledenbestand heel divers is, zie je naarmate je hoger in de organisatie komt, dat het steeds meer de 'gebruikelijke' types zijn die de kar trekken. In het bestuur

zat tot voor kort een Surinaamse man, maar zitten nu 2 mannen en 2 vrouwen van 45+. Ook de diverse meer strategische commissies - over de locatie, over de fondsenwerving – zijn van een dergelijke samenstelling. Hoe dichter je op de teams komt, hoe diverser het wordt. Daar zie je en het resultaat van het actief vormgeven van de begeleiding rond de teams, maar ook dat een groot deel van de ouders die actief betrokken wil zijn dit zo dicht mogelijk wil doen op hun direct link met de club, de kinderen. In deze manier van zich organiseren onderscheidt HCF zich niet van andere clubs.

Het organiseren van de organisatie

Waar het verschil zit met andere clubs - de vraag is of dat komt doordat het een nieuwe club is, omdat een deel van de leden niet komt uit de hockeycultuur, of veel minder gewend is überhaupt in verenigingsverband te opereren weten we niet - is de mate waarin er aandacht besteed wordt aan het 'organiseren van de organisatie'. Dat zie je in het heel actief werven van nieuwe leden, het direct actief proberen te betrekken van de ouders van nieuwe leden. Als jij kijkt naar het werk wat Marianne en Paul verzetten, en de stappen die er de afgelopen jaren zijn gezet, dan zie je dat ze heel bewust en actief bezig zijn geweest met het organiseren van de huidige organisatie. Zo is Marianne in 2015 begonnen met het verdelen van de taken rond de teams anders te organiseren. Was zij eerst nog degene die de indeling maakte, iedereen persoonlijk vroeg en dit organiseerde, ging ze toen over op het organiseren van een avond met alle ouders. Op een whiteboard staan de verschillende taken en de data en iedereen kan zich intekenen. Zo ontstaat ter plekke een organisatie waarin iedereen zich kan vinden. Was zij het eerste jaar hier nog persoonlijk bij aanwezig in 2016 heeft ze ze slechts ingeroosterd en moesten teams dit zelf doen.

Bewust organiseren

We praten eerst over de teams en regelmatig vraag ik haar of het bijzonder is voor deze club, of dat het binnen het hockey normaal is. Maar de teamsamenstelling is uniek, de locatie bijzonder en de aandacht die ze aan kinderen geven, juist ook buiten het hockey is veel groter dan bij andere clubs 'want daar krijgen ze dat gewoon allemaal vanzelf al mee, terwijl hier de wereld vaak niet groter is dan de eigen buurt'. Om dat te doorbreken hebben ze bijvoorbeeld een project gedaan over rolmodellen, 'want ze hebben geen idee wie Naomi van As is, terwijl die gaat straks naar Rio om haar 3^e gouden medaille op te halen'. Dus daar hebben we eerst het me ze over gehad, maar kenden vaak het woord niet, dat uitgelegd en via collaga's uit tijdschriften, bezoeken etc de wereld groter gemaakt. Ze meegenomen naar hockeyclub in Wassenaar, staat daar de koning gewoon 'in het wild', maar ook een clinic van twee hockey-internationals die Freke toevallig kent, etc. Steeds proberen bijzondere dingen dichtbij te brengen, de wereld groter te maken.

(uit aantekeningen van gesprek met Marianne Dekker)

Waar Marianne bezig is met de leden en de teams, daar richt Paul zijn aandacht op de club als geheel en onderhoudt hij de vele externe contacten. Gesprekken met de diverse diensten van de gemeente, het gebied, Sport Support, maar ook onderzoekers, media, welzijnsinstellingen, scholen, allemaal staat Paul ze met evenveel openheid en enthousiasme te woord. Zijn enthousiasme werkt daarbij aanstekelijk en steeds lijkt hij weg te komen met het gevoel dat het gaat lukken. En veel komt ook van de grond, maar veel blijft ook bij intenties. Daarmee gaat er veel tijd zitten in werk wat uiteindelijk niet direct terugslaat in de club. Natuurlijk, dat hoort er voor een deel ook bij, maar deels hebben ze mogelijk ook last van het zijn van een bekend troetelproject: iedereen wil er langs komen om er van te

leren, om er door geïnspireerd te raken, maar tenzij daar iets tegenover staat, is het ook een zware belasting voor een club.

Maar daarnaast zijn ze allebei ook actief betrokken bij de dagelijkse gang van zaken op de club. Regelmatig zie ik terwijl ik daar ben Marianne coaches aansturen, dingen voordoen, of zelf een deel van een training voor haar rekening nemen. En Paul gaat niet alleen steeds achter nieuwe kansen aan en staat regelmatig achter de bar, heeft gesprekken met nieuwe stagiaires en geeft elke week zelf ook een deel van de clinics op de scholen. Kleine details, actief meewerken en de grote lijn in de gaten houden, ze doen het alle drie.

Wat helpt is dat ze uit de hockeywereld komen. Als persoon kenden ze het klappen van de zweep, maar daarnaast hebben ze ook steun aan de KNHB. Dispensatie in het begin om deel te nemen aan de competitie zonder eigen veld te hebben, cursussen en handboeken voor het opzetten van een club en het opleiden van scheidsrechters, het ledenadministratiesysteem, allemaal helpen ze een club als HCF om in korte tijd een steeds professioneler opererende organisatie neer te zetten. Het helpt om de onstuimige groei in goede banen te leiden.

Binnen het hockey moet men ook elk jaar weer de club opnieuw opstarten. De zomerstop maakt dat de club even stilligt, maar daarnaast stromen kinderen dan ook weer door naar andere teams. Dat is altijd een hels karwei, maar geeft ook steeds weer de mogelijkheid om actief aan de slag te gaan met de organisatie. Je moet mensen spreken, je hebt een reden om ze aan te spreken, om samen te kijken, hoe doen we het hier met elkaar.

Marianne is in een goede stemming als we elkaar treffen in het kleine, gezellige clubhuis. Ze heeft net twee ouders gevonden om plaats te nemen in de jeugdcommissie. Andere commissies waren al lang gevormd, maar deze was lastig. Hoe komt dat? “We delen bij HC Feijenoord op een bijzondere manier teams in. Andere clubs doen dat op leeftijd en niveau. Wij kijken bijvoorbeeld ook naar het aantal beschikbare auto’s in een team en kinderen ‘met een grote bek’ plaatsen we liever bij iets oudere kinderen. Ik ken alle kinderen en weet dit soort dingen. Voor ouders is dat bijna niet te doen.” (Ter Haar, 2016a)

Regels en regelen

De club kent een heel diverse populatie, zo hebben we al meerdere keren gezegd. Daarbij komt nog dat een deel van de kinderen binnenkomt zonder ervaring te hebben om in georganiseerd verband mee te draaien (buiten school), of met meer of minder bagage of een rugzakje verschijnt. Het vraagt dus nogal wat van de trainers die met de kinderen werken, maar ook van de ouders. Niet alleen om te zorgen dat iedereen er is (waar beste harde afspraken over zijn, maar waar met menselijke maat mee wordt omgegaan), maar ook dat het vervolgens nog een beetje gezellig en productief is op het veld en daar buiten. Het hek, zo zagen we in het begin, signaleert al dat je hier niet thuis of op straat bent; hier gelden de regels van HCF. Maar dat zijn niet gewoon regels die op een papiertje hangen of die iedereen kent, je moet hier actief mee aan de slag. In dat kader heeft Marianne vanaf 2014 bewust gewerkt aan het invoeren van een positief pedagogisch sportklimaat: kinderen en ouders wordt actief gevraagd mee te werken aan een omgeving waarin iedereen lekker kan sporten. In een gesprek met Marianne legt ze uit wat het inhoud en hoe ze daaraan werken:

“Met de trainers en de trainingsmethoden zijn ze ook hard bezig. Ze vraagt me wat ik er tot nu toe van vindt en wat me opvalt (zie ook hierboven) is hoe duidelijk de regels zijn en hoe goed de samenwerking tussen kinderen en trainers gaat. Dat klopt inderdaad stelt ze, maar het is wel iets waar ze aan moesten wennen. In het begin liep het nog wel eens uit de hand, werd er met sticks gegooid, liep iemand kwaad weg of weigerde verder te spelen. Tja waar lag dat dan aan. Vooral een samenspel. Hun oplossing ligt er in te kiezen voor duidelijke regels (en hou je je daar aan mag je mee doen, zo niet dwingt niemand je verder om te komen (maar als je dan toch weer wil van harte welkom) en een positieve bejegening van de kinderen. Dat was hard werken, maar inmiddels is dat er bij de trainers (eigenlijk allemaal jongens, blank, echte hockeytypes uit heren 1) ingestampt en ingesleten. Ze krijgen daarin ook ondersteuning van Freke (dat is een van haar belangrijkste taken) die als een soort coach van de trainers fungeert: zowel qua trainingsmethoden, maar ook de groepsdynamiek wordt geanalyseerd” (uit interview met Marianne Dekker).

Het effect van duidelijke regels?

Drankpauze – en de kinderen komen het veld af gestormd. Dorstig schieten ze naar binnen en komen luid even later weer naar buiten met 2 karaffen rode en gele limonade en bekers. Allemaal verzamelen ze zich rond te tafel en allemaal roepen ze natuurlijk ‘mag ik drinken’ en ‘ik wil gele/rode’. De trainer is heel rustig en zegt heel kalm dat ze even moeten wachten tot ze klaar zijn met inschenken, dat ze zo gaan kijken hoeveel er zijn. Als er een toch al wil pakken, zegt hij streng ‘even wachten’ en als het toch geprobeerd wordt ‘je hoort me toch wel’. Maar nooit met enige stemverheffing, heel rustig, heel duidelijk. Ze tellen gezamenlijk of er genoeg zijn, er is er nog een te weinig. Deze wordt ingeschonken en waar je verwacht dat ze er bovenop zullen duiken, kan de trainer heel rustig zeggen: als je ik je aanwijs pak je er een. Als iedereen er een heeft ‘ik zeg proost’ en dan drinkt iedereen pas. Als ik denk aan de kinderen in de Leeszaal valt de rust en structuur van dit moment me enorm op. Dat blijkt later als ik spreek met Freke ook wel een van de dingen te zijn waar ze op inzetten: door een duidelijke structuur neer te zetten en voor iedereen leuk te maken om hier deel van uit te maken. Als ze dat niet doen, loopt het gewoonweg uit de hand.

Hier zie je hoe het opstellen van een duidelijk set van regels, zorgen dat deze bij mensen tussen de oren komen en er ook nog naar systematisch naar gehandeld wordt, kan helpen een prettige omgeving voor iedereen te creëren. Juist de herhaling, het feit dat je ten minste een heel seizoen aan elkaar vast zit, maakt dat dit onderling regelen en regels afspreken goed functioneert.

Marcel is zelf coach van de C1 en daarin moet je ook aan het begin van het seizoen duidelijk maken wat je met elkaar aangaat. Welke regels spreek je af, welke doelen heb je, waar gaat het om. Is het voor de gezelligheid of de winst, wat doen we als je te laat komt, etc. Daar moet je duidelijk over zijn, want anders wordt het gezeur onderling en kan je nergens op terugvallen. Het team wat hij nu heeft bestaat voor deel uit nieuwe C-tjes en deel van C team van vorig jaar. Die hadden jaar ervoor een rotjaar. Onderling ruzie, coach die er heel strak bovenop zat qua winst, maar verder niet echt lekker samen werkte met de kinderen en ouders. Dat doet hij anders. Maar ook onderling hebben ze het daar over. Zo is er aan het begin van het jaar altijd een aantal avonden voor coaches. Dan gaat het om 3 dingen: de regels van het spel, het technisch coachen en het pedagogische aspect van het coachen. En daar hebben ze het onderling dan ook over, een soort intervisie. Samen dus op zoek naar wat werkt en niet. (uit interview met Marcel dela Haije)

Zichtbare spullen en stille krachten

Een club als HCF draait op de inzet van vrijwilligers (en 2 betaalde krachten: Paul en Marianne). Deze spilfiguren zijn in hun doen en laten essentieel voor het functioneren van een club. Daarbij zijn er de heel zichtbare spullen, Paul, Marianne. Maar in de tijd dat we onderzoek doen bijvoorbeeld ook Freke (die een deel van de trainers begeleidt en bezig is het met pedagogisch klimaat), Marcel (die als trainer uiteindelijk toetreed tot het bestuur) en de trainers van de diverse team. Daarnaast zijn er natuurlijk ook heel veel meer stille krachten, de voor buitenstaander minder zichtbare spullen, de trainers die net iets harder lopen (want anders houdt je het hier niet vol, stelt Marianne een paar keer. Je moet er bovenop zitten), Kees (die allerlei dagelijks klusjes doet, inkopen doet, opruimt, veegt²⁰) en opa Chris die allerhande kleine dagelijkse klusjes oppakken.

De interviewster vraagt hem welke ouder ze nu echt even moet spreken en hij verwijst direct naar 'Opa Chris'. Heb hem net zien binnenkomen en is inderdaad een markant type. Samen met 2 kinderen en zijn vrouw en je merkt dat dit niet de kak-kant van het hockey is. Luide stem, korte broek en hemd aan, vrolijk en aanwezig. En inderdaad, Paul omschrijft hem als 'hardcore Zuid', niet bang om een potje met je te knokken, verbaal meestal. Zegt waar het op staat en kan er niet tegen als mensen moeilijk doen. Zo hebben ze voor het komen op het terrein een afspraak met het Albeda College over het recht van overpad. Maar ja, dat betekent dat hij niet met zijn motor dichtbij kon komen en dat vind opa Chris onzin en dus heeft hij net weer het hek geopend en de sensor afgeplakt met tape, zodat het open blijft staan. Kan ik straks weer gaan uitleggen bij Albeda, omdat die binnen een signaal krijgen. En zo is er altijd wel weer wat, wat je moet regelen, gladstrijken, vrienden moet blijven. Een typisch voorbeeld van Paul volgens mij: altijd bezig om relaties te leggen en te onderhouden. (Uit veldnotities)

Concluderend

In korte tijd is de club enorm gegroeid. Van 80 leden in 2015, naar 250 eind 2015 en in 2016 door naar ruim 300. Dat vraagt een meegroeierende organisatie met de nodige aandacht. Aandacht voor zowel de organisatie achter de schermen, maar ook rond de teams, het administratiesysteem (daar hebben ze nu dankbaar gebruik gemaakt van LISA, een systeem van de KNHB), de verschillende commissies. Daar hebben ze steeds stappen ingezet en Marianne is in 2016 ook bewust bezig geweest dingen van zich af te organiseren.

Tegelijkertijd vraagt het ook veel aandacht voor de mensen die het doen. De trainers moeten begeleid worden; de ouders van de verschillende lijnen moeten ondersteund en aangestuurd; het netwerk rond elk team moet gevormd; de kinderen moeten structuur, techniek en plezier hebben.

Al met al een flinke operatie, waarbij je merkt dat ze op de toppen van hun kunnen lopen als organisatie. Zonder Paul en Marianna zou dit überhaupt niet gaan, maar ook met hen erbij is het maar net vol te houden. De kracht van het geheel is dat het verhaal en de praktijk nauw bij elkaar aansluiten. Je ziet ze simpelweg doen wat ze vertellen en beloven. Dat maakt dat je wil instappen, dat je wil aansluiten. Maar daarmee houden ze zelf ook de motor draaiend van steeds maar doorgroeien (iets wat zowel voor een stabiele financiële huishouding en een grote poule van leden waaruit vrijwilligers geworven kan worden volgens sommigen ook nodig is), van voorwaarts en vooral doen. Dat

²⁰ Wat wel bijzonder is aan Kees, is dat hij geen lid is, nog kinderen heeft die lid zijn. Hij is vrijwilliger geworden doordat hij een kraampje van HCF op een vrijwilligersmarkt zag staan. Hij was lange tijd 6 dagen in de week op de club aanwezig, maar bouwt het nu af naar 3 dagen in de week.

voorwaarts en door wordt nog eens opgestuwd door een institutionele context die enerzijds steeds meer verwacht en tegelijkertijd knaagt aan sommige van de voorwaarden die HCF (op deze locatie) tot een succes maken.

Institutionele context

HCF is op allerlei manieren aangehaakt bij de institutionele context waarin het zich bevindt. Of het nu wijkoverleggen en structuren zijn, scholen, welzijnsinstellingen, allemaal weten ze HCF te vinden. En ook de sportkant is goed ontwikkeld: Sportsupport en de Koninklijke Nederlandse Hockeybond zijn groot fan. Bestuurlijk zit het ook wel goed: er zijn goede contacten op het stadhuis en leden weten bestuurders en beleidsmakers persoonlijk te vinden en zo te kijken of ze wat kunnen betekenen voor HCF. En toch wringt het ook aan allerlei kanten. In deze paragraaf kijken we achtereenvolgens naar wat er vanuit de institutionele context eigenlijk gevraagd wordt van sportclubs in algemene zin en HCF in het bijzonder. Tegelijkertijd zien we dat de ambities van anderen en HCF en hun handelen soms niet met elkaar strookt. Keuzes van buiten zetten HCF onder druk. Anderen zien hun taak er vooral in rust te brengen in organisaties. Sportsupport ziet haar rol in ieder geval zo. En dan is er nog de kwestie hoe je jezelf ziet. Want is het nu wel zo handig om een maatschappelijke sportclub te zijn? Hadden ze niet beter een maatschappelijke vereniging kunnen zijn die sport als middel inzet? Waren daarmee in ieder geval niet meer middelen vanuit het institutionele domein beschikbaar geweest. Langs deze lijnen krijgen we zicht op hoe je bewegen in een institutionele context vorm krijgt.

Institutionele verwachtingen

In onderzoek naar de vitaliteit van voetbalclubs in en rond Utrecht stelt onderzoeker Stijn Verhagen "Politici en beleidsmakers verwachten bijvoorbeeld in toenemende mate van verenigingen dat zij een rol spelen bij het oplossen van maatschappelijke problemen zoals schooluitval, jeugdoverlast, integratieconflicten of obesitas. (Verhagen, 2014, 13). Dit wordt aangeduid als de vermaatschappelijking van de sport. En even verderop "de belangrijkste reden voor mensen om zich erbij (bij sportverenigingen, ms) aan te sluiten was (en is) de passie voor de sport en zaken als teamgevoel en bijbehorende gezelligheid. Naast deze oorspronkelijke invalshoek, gericht op het organiseren van het spel met en onder 'soortgenoten', hebben sportverenigingen steeds vaker met een nieuwe invalshoek te maken. Daarbij gaat het niet zozeer om de sport als sport, maar eerder om sport als middel waarmee maatschappelijke doelen te realiseren zijn". Dit zie je niet alleen terug in het voetbal en rond Utrecht, maar ook op nationaal niveau vanuit het ministerie, in andere gemeenten en rond andere sporten. Sterker nog het NOC*NSF en de gelieerde sportbonden zijn hier voorlopers in. Ook in Rotterdam zien we deze beweging al langer. Zo lezen we in de recent verschenen Sportnota: "Sport is een goede basis voor een kansrijker en gezonder leven en heeft positieve effecten op onderwijsresultaten, welzijn, economie en meedoen in de samenleving. Het draagt bij aan de ontwikkeling van talenten van kinderen en vergroot hun kansen in de samenleving. Bij mensen die voldoende bewegen, nemen risico's op chronische aandoeningen af (Uit sportnota samenvatting). Er is veel aandacht voor sport naar de buurten brengen, laagdrempelig toegankelijk maken en kinderen lid laten worden van verenigingen. Sportfaciliteiten in buurten, buurtsportverenigingen, buurtsportcoaches, Lekker Fit scholen, sportpedagogen, we kennen het allemaal in Rotterdam.

HCF past naadloos in dit beeld. Ze zijn in de buurt gevestigd en actief, proberen juist daar sport aan te bieden waar het niet vanzelfsprekend is aan kinderen voor wie het niet vanzelfsprekend is. HCF organiseert niet allerlei maatschappelijke activiteiten naast het sporten, maar meent dat door het

koppelen van kinderen en hun ouders aan verenigingen, dat er een belangrijke maatschappelijke rol gespeeld kan worden door de club in de buurten waar ze actief zijn.

Over de maatschappelijke rol van sport:

Maatschappelijke inzet zit hem voor Marcel vooral in het een sportclub zijn die voor iedereen open staat (dat zeggen ze allemaal), maar hier ook bewust en actief mee aan de slag te gaan. Een sportclub is voor hem belangrijk, omdat het toch een soort microsamenleving is. Je bent er onderdeel van een team, mensen rekenen op je, je bent afhankelijk van elkaar als team om te presteren, maar ook van je omgeving om het mogelijk te maken. Daarnaast leert het je om gaan met winst en verlies, met oefenen en trainen om iets te bereiken. Het aan de slag gaan met kinderen, het creëren van een pedagogische omgeving, gaat wel verder. Het is ook voor een deel met de ouders, ze duidelijk maken dat er van hen ook een rol gevraagd wordt, dat contributie betaald moet worden, etc.. Ze moeten ook meegenomen worden in dat samenwerken. Dat dit werkt, blijkt wel uit de anekdote die Marcel graag vertelt. Een van de meisjes die via de clinics in de wijken lid was geworden deed het echt heel goed, zat in de Meisjes B en binnen de club was men echt trots op haar. Maar haar moeder kwam nooit kijken. Dat vond Marianne zo jammer, dat ze langs is gegaan. Aangebeld en uitgelegd wie ze was en dat ze het heel leuk zouden vinden als ze toch een keer op zaterdag kwam kijken hoe goed haar dochter het deed. Ze is komen kijken en de moeder voelde zich trots en thuis. Ze bleef komen en al snel stond ze achter de bar. Later is ze ook nog coach geworden van het team (terwijl ze helemaal niet uit de hockey komt, maar intern wordt je opgeleid). Wat niemand wist, en wat ze later pas hoorden, is dat de moeder pleinvrees had en haar wereld heel klein was geworden. Via de hockey was haar wereld simpelweg weer veel groter geworden. Voor Marcel bijna een te mooi voorbeeld, maar het vergroten van de wereld van mensen. Vergroten wat kinderen zich voor kunnen stellen, zorgen dat je in aanraking komt met andere werelden, netwerken, dat is voor hem een belangrijke maatschappelijke functie.

Uit het interview met Marcel de la Haije, bestuurslid van HCF

Dus geen huiswerkbegeleiding of andere directe maatschappelijke dienstverlening, maar door het opnemen in een verenigingsleven, -netwerk, en –cultuur draagt HCF bij aan de positieve ontwikkeling van kinderen, hun ouders en de buurt, zo is het idee. HCF is voor bijvoorbeeld de gemeente Rotterdam, maar ook voor Rotterdam Sportsupport, daarmee een graag gebruikt voorbeeld van wat sport vermag in Rotterdam, juist ook als maatschappelijke speler.

Institutioneel aangehaakt zijn

Niet alleen op beleidsmatig niveau is HCF goed aangehaakt bij huidige ontwikkelingen (zonder dat ze daar nu uit voort komen, ze passen eerder in een ontwikkeling), maar het levert ze ook veel connecties en contacten op. Door het netwerk waarin HCF zich beweegt, de manier waarop het zich presenteert en de rol die het wil spelen is het een geliefde plek voor stagiaires en onderzoekers. In de periode dat ik onderzoek doe is er iemand van de radio die opnames maakt, staan ze op het stadsmakerscongres (waar ze de hoofdprijs winnen), verschijnt er een feuilleton en is er een stagiaire. En dat gaat eigenlijk steeds zo. Afstudeerders, promovendi, beleidsambtenaren, sportcontact-functionarissen, welzijnswerkers, allemaal zien ze meerwaarde of ten minste iets bijzonders gebeuren. Dat heeft enerzijds veel voordelen: er is aandacht, mensen willen steunen met raad (en soms ook daad), er wordt gezocht naar uitzonderingen, bijzondere potjes en meer van dat soort zaken. Maar tegelijkertijd vraagt het veel tijd en inzet die niet per definitie direct iets oplevert voor het voortbestaan van de club. Er is veel goodwill en aandacht rond de club, maar het verzilveren daarvan in klinkende munt danwel stabiliteit is nog niet eenvoudig.

Ook op persoonlijk niveau zijn ze goed aangehaakt. Door de leden die bijvoorbeeld wonen op de Laan op Zuid (waar een wethouder blijkt te wonen) en Katendrecht (waar diverse sponsors en contacten vandaan komen); maar ook door de banen die mensen hebben (bij een grote verzekeraar, een websitebouwersbedrijf, en het Rotterdamse Fondsenoverleg) hebben ze niet alleen kennis van handige netwerken, maar heeft de club er ook persoonlijk toegang toe. Anders gezegd, het institutioneel kapitaal is dus groot in zowel bestuurlijk als bedrijfsmatig Rotterdam.

Daarnaast zijn ze goed aangekoppeld. Paradepaardje voor de recente sportbrochure van de gemeente Rotterdam, diverse onderzoeken onder andere van de Hogeschool Rotterdam en het NSIB, prominent figurerend in publicaties van Sportknowhow, NSIB, Sport, ondersteuning van de KNHB en Rotterdam Sportsupport, allemaal sportgerelateerde onderzoeks- en ondersteuningsorganisaties staan met raad, daad en geld klaar voor de club.

Geliefd en toch wringt het

Aan alle kanten merk je dus dat HCF geliefd is. Mensen komen graag langs, koketteren er mee, willen er mee geafficheerd worden, zetten het in het zonnetje en plaatsen het op een voetstuk. En toch worden ze nu bedreigd doordat meerdere van de randvoorwaarden die ze laat functioneren (de plek en de intensieve bemoeienis van Paul en Marianne) onder druk staan. Daar zo meer over. Maar het wringt ook op kleinere schaal.

De last van het buitenbeentje zijn

Tijdens een gesprek met Paul over diverse externe trajecten waar ze mee samen werkten, geeft hij aan dat veel daarvan slechts tijdelijk is. Soms omdat projecten – zoals het traject van Werk en Inkomen (waarbij sport wordt ingezet als middel om groep werkzoekenden mede te activeren, ritme op te laten doen, etc.) – niet meer voortgezet worden. Maar een ander traject - met het Ministerie van Justitie 'Alleen jij bepaalt' - is om een heel andere reden stopgezet. In dit traject worden preventief potentiële high impact veel-plegers opgenomen. Ze hebben dan nog niets gedaan, zijn nog niet in aanraking met justitie, maar preventief werden ze in zo'n project opgenomen op basis van persoonskenmerken. Ethisch kan je daar zo je bedenkingen bij hebben, maar dat is niet de reden waarom de samenwerking is geëindigd. Hoewel het succesvol verlopen was bij HCF (vanuit sommige leden in het begin wel wat angst om deze groep binnen te halen, maar een paar deelnemers zijn nu nog lid) is het gestopt, omdat het niet schaalbaar was binnen de hockeywereld. Andere hockeyclubs zien dit soort projecten helemaal niet zitten. 'Het past niet bij hun leden en ze hebben het ook niet nodig, want ja' bij Leonidas hebben ze een wachtlijst, dus waarom zouden ze dit soort jongens die er helemaal niet bij passen er bij gaan halen'. In plaats van dat andere clubs ook aangesproken worden op hun maatschappelijke taak en potentie, wordt er in dit kader voor gekozen om te kiezen voor de makkelijke weg en gaat men enkel nog in zee met voetbalclubs.

In dit voorbeeld zie je dat je wel heel precies moet passen binnen de doelstelling van de ander, wil je er ook langdurig profijt van hebben. Met het grootste gemak – omdat beleidsdoelstellingen wijzigen, of omdat het toch niet lekker past – gaan partijen weer door naar de volgende aanbieder. Daarmee biedt dit soort samenwerking niet perse de stevige basis die je ervan mag verwachten (ik kom daar in de volgende paragraaf over de financiën nog op terug).

De verhuizing en het personeel

Zoals we al eerder schreven, was de huidige locatie in principe een tijdelijke locatie. Iedereen was hiervan op de hoogte; men is er vol overtuiging in gestapt. En toch merk je in korte gesprekken met leden – bijvoorbeeld tijdens de ALV of tijdens de wedstrijddagen – dat men toch stiekem gehoopt heeft dat ze mochten blijven. Simpelweg omdat ze zich bewezen hebben als meerwaarde op deze plek en de omliggende buurten. Dat lees je bijvoorbeeld ook in een interview met de voorzitter:

“Ik heb vertrouwen en geloof in de bijdrage van sport aan de wijk. Dat vind ik heel belangrijk, of andere partijen voldoende intrinsiek beseffen wat dat betekent vraag ik me soms af. Soms proef ik iets dubbels. Bij de diensten, de wethouder en bij de Burgemeester al helemaal ervaar je enthousiasme, zeker als ze bij ons komen. Ze ervaren de fantastische energie. Tegelijkertijd zie ik dat er ook echt iets aan de hand is met het moment. Dat we beleidsmatig in een paradoxaal moment zitten, enigszins tussen de beleidsmatige raderen. Vijftien jaar geleden is gekozen voor een Campus met prachtige potentie. Maar is de keuze voor de campus van vijftien jaar geleden het antwoord op de vragen van nu? Het werkt tegen wat we nu weten en dat weten we. Sport laagdrempelig, dicht op de leefomgeving dat is wat maatschappelijke waarde creëert, ik geloof ook niet dat dat hard tegengesproken wordt, tegelijkertijd hebben we met een realiteit te maken die niet te keren is.” (Ter Haar, 2016c)

Bij veel leden van de club leeft dit gevoel. Ze hebben hier toch een geweldige impact op de buurten, waarom moeten ze dan verhuizen? En dan ook nog verhuizen naar een sportcampus met verder alleen maar voetbalclubs? Uit het zicht van voorbijgangers? En weg uit de buurten waar ze nu geworteld zijn? Gaan ze niet enorm veel leden verliezen door het Varkenoordviaduct? De locatie is niet alleen verder weg, maar is ook duurder. In de prognose van een paar jaar terug zat HCF nu op zo'n 500 leden en dan had dit niet gekund. Alleen paste dit nooit op de huidige locatie. Daarmee zitten ze nu wel met een begrotingstekort.

Omdat de gemeente echter heeft ingezet op een multisport accommodatie bij Varkenoord is er voor HCF geen ontsnappen aan. Sterker nog, straks zijn zij de enige niet-voetbalclub op Varkenoord. Ze legitimeren daarmee dus het beleid van de gemeente. En natuurlijk, ze gaan er op vooruit qua accommodatie: er zijn straks kleedkamers met douches, een grote kantine en meerdere (water)velden. Hockeytechnisch wordt het dus stukken beter. Maar of het maatschappelijke karakter letterlijk en figuurlijk meeverhuisd is de vraag. In ieder geval vraagt dit meer werk. Dit laatste is gelukkig door alle betrokken partijen gezien. Waar Paul en Marianne hun werkzaamheden in 2017 eigenlijk zouden terugschroeven en overdragen aan anderen, is er nu voor gekozen om in ieder geval in dit overgangsjaar nog hun volledige inzet te financieren vanuit de gemeente. Daarmee geeft het hen in ieder geval de kans om hard te werken aan het behoud van het bijzondere maatschappelijke karakter van HCF.

Sportsupport

Het dubbele geluid vanuit de institutionele context – in theorie heel enthousiast en ondersteunend, in de praktijk soms wat minder – zie je ook terug bij een andere belangrijke partner in de sport: Rotterdam Sport Support en het Sportplus programma wat zij aanbieden.

Van de website: Rotterdam Sportsupport staat voor de kracht van sportverenigingen en hun bijdrage aan een beter Rotterdam. Wij gaan voor een stad waar iedereen sportief en maatschappelijk kan meedoen. Rotterdam Sportsupport kent de lokale situaties en ondersteunt, stimuleert en faciliteert de Rotterdamse breedtesport met experts en toonaangevende programma's. Rotterdam Sportsupport spant zich in voor vitale sportverenigingen. Met onze programma's zetten we de sport(verenigingen)

in om een direct aantoonbare bijdrage te leveren op vele maatschappelijke terreinen. Programma's als de Schoolsportvereniging, Challenge010, Sportplus en Bewegen naar Werk zorgen niet alleen voor meer bewegende Rotterdammers, maar leveren ook een positieve bijdrage aan sociale vraagstukken op het gebied van bijvoorbeeld gezondheid, welzijn, integratie en veiligheid. (<https://www.rotterdamsportsupport.nl/over-ons/>)

Hier zie je gelijk een dubbelheid terugkomen. Enerzijds zijn er ze voor vitale sportverenigingen, het gaat om het ondersteunen van de Rotterdamse breedtesport. Maar tegelijkertijd willen ze ook wel meer bereiken. Alleen sporten is niet voldoende, het gaat ook om het leveren van een positieve bijdrage aan sociale vraagstukken. Daarmee stimuleren – of dwingen ze, dat ligt aan je waardering – sportverenigingen meer te doen dan waar ze oorspronkelijk veelal om begonnen zijn. Dit krijgt vanuit RSS het meeste vorm in het Sportplus programma. Dit is een programma bovenop de reguliere ondersteuning bedoeld voor sportverenigingen die een direct aantoonbare bijdrage willen leveren op vele maatschappelijke terreinen. Zoals Yusuf van Sportsupport uitlegt in een interview: 'Eigenlijk gaat s+ om datgene wat verenigingen doen boven het reguliere, dus niet de trainingen verzorgen en het deelnemen aan de competitie, maar alle maatschappelijke extra inspanning die ze doen, het bewust bezig zijn met versterken pedagogisch klimaat en ouderbetrokkenheid. Dat vraagt meer dan uit de reguliere begroting kan, maar ook meer kennis en vaardigheden dan soms aanwezig zijn. Daar ondersteunen we ze in'. Dankzij het 'Sportplus' predicaat weten maatschappelijke organisaties welke clubs een maatschappelijke meerwaarde -, kwaliteit – en continuïteit willen bieden. Het predicaat maakt duidelijk welke verenigingen mogelijk interessant zijn om mee samen te werken. Tegelijkertijd geeft het predicaat de verenigingen de kans om zichzelf te promoten bij huidige en potentiële leden, partners, bedrijven en de gemeente. Je wordt onderdeel van een zichtbaar netwerk, er is meer en gerichte ondersteuning vanuit Sportsupport beschikbaar en er zijn ook bescheiden extra middelen aan gekoppeld. Daarmee is het dus aantrekkelijk voor clubs om hiertoe te behoren. Alleen mag niet iedere club zich zo noemen. Je wordt door een onafhankelijke commissie elk jaar weer getoetst of je wel voldoet aan de gestelde normen. Er is dus een bepaalde bewijslast. Het brengt extra werk met zich mee. En zo zie je het steeds. Enerzijds biedt Rotterdam Sportsupport ondersteuning, maar anderzijds vragen ze je daarvoor wel van alles te doen. Ze zijn de enige, specifiek aan een thema (in dit geval sport) verbonden ondersteuningsorganisatie met enige omvang en steun vanuit de gemeente, ze proberen heel vraaggericht te werken, stellen extra budgetten en expertise ter beschikking. Zoals Yusuf zegt, ze zijn expert in vereniging zijn, een lokaal beschikbare kennisinstelling en partner die clubs helpt stabiel te worden en verder te komen. Maar in dat stabiel maken komt via de achterdeur ook van alles mee. Het verkrijgen van het predicaat sportplus vraagt extra werk, ze dragen actief beleid uit van meer maatschappelijke taken voor sportclubs. Al pratend met sportsupport krijg je het idee dat ze vooral proberen te helpen rust te organiseren bij sportclubs. Door ze te gericht te ondersteunen, daar bij te springen waar zaken niet goed lopen en te verknopen en verbinden kunnen sportclubs zich richten op waar ze goed in zijn: sport faciliteren. Maar daar de meekomende taken, leidt het soms tot meer onrust.

Vanuit de institutionele omgeving wordt gewaardeerd wat HCF heeft bewerkstelligd. De gemengde sportclub wordt regelmatig naar voren geschoven als voorbeeld en voorloper. Allerhande instellingen komen dan ook graag kennis halen, zoeken samenwerking en willen zich er mee verbinden. Dat is fijn – hoewel er soms ook veel tijd mee verloren gaat – maar tegelijkertijd zien we hoe vanuit diezelfde omgeving soms gehandeld wordt op een manier die extra druk legt op de vereniging. De verhuizing,

de discontinuïteit in samenwerkingsverbanden, de extra druk om maatschappelijk betrokken te acteren, het vraagt ook weer extra werk en zet de voorwaarden voor het zijn van een 'reguliere bijzondere vereniging' onnodig onder druk.

Financiële logica

In de basis is de financiering van elke sportclub heel simpel aan de inkomstenkant en bestaat die uit drie elementen: contributie, inkomsten uit de bar en sponsoring. Bij HCF zie je al dat dit vaak iets ingewikkelder ligt. Door de onbenutte tijd van de velden beschikbaar te stellen aan scholen uit de buurt of maatschappelijke projecten (zoals de hierboven aan gerefereerde projecten van justitie en de gemeente Rotterdam rond werkloosheid) wordt het verdienpotentieel van de plek vergroot. Daarnaast zetten ze hun expertise 'hockeyen voor iedereen' in door een gericht aanbod te doen aan scholen verspreid over Rotterdam om clinics te doen en actief te zijn binnen de schoolsportverenigingen. Dat levert deels inkomsten op voor de trainers die deze clinics verzorgen (HCF fungeert dan als intermediair en als label waaronder zij kunnen opereren) en een deel van de inkomsten vloeien terug naar de club (ook indirect doordat kinderen lid worden).

Maar zo eenvoudig als het op papier klinkt, zo ingewikkeld is het in de praktijk om geld te laten rollen. Voor het verzorgen van sportclinics op plekken moet nauw samengewerkt worden met Sportsupport, maar ook zelf actief gezocht worden naar locaties. Daar gaat al snel veel tijd in zitten. De verhuur aan externe partijen komt ook niet vanzelf van de grond, en is al helemaal niet iets waar je op kan bouwen. Zo stopten de maatschappelijke projecten al snel weer, kan gym buiten zomaar weer afgebouwd worden en heeft de korfbalvereniging die het veld ernaast gebruikte het ook moeilijk. De bar heeft maar een kleine verdiencapaciteit (omdat de prijzen niet hoog zijn) en het werven van sponsors vraagt de nodige aandacht. Hoewel veel mensen het verhaal kennen en ondersteunen, is het te gelde maken daarvan nog niet zomaar geregeld. Daar was men zich gelukkig van bewust en vandaar dat een van de bestuursleden haar plek heeft opgegeven in 2016, zodat zij zich voor dit jaar vrij kan maken om hier al haar energie aan te geven.

Contributie

Maar ook contributie komt niet zomaar binnen. Een deel van de kinderen kan alleen maar sporten omdat het financieel ondersteunt wordt door het Jeugdsportfonds. Op de website van het Jeugdsportfonds lezen we: "Het Jeugdsportfonds geeft sportkansen aan kinderen en jongeren uit gezinnen waar onvoldoende geld is om lid te worden van een sportvereniging. Voor die kinderen betaalt het Jeugdsportfonds de contributie en in bepaalde gevallen de sportattributen." En inderdaad, uiteindelijk krijgt HCF via deze weg zo'n € 2.500 binnen. Maar dit gaat niet vanzelf. Aanvragen lopen via intermediairs en leraren op scholen (die steeds wisselen en waarvan geen centraal overzicht bestaat) ouders moeten er aan herinnert worden (een deel leest formulieren niet of is er bang voor) en uitbetaling laat vaak nog wel even op zich wachten.

En dan nog blijft er een deel van het geld niet binnenkomen. Op de afgelopen jaarrekening staat een bedrag van € 12.982 aan niet-inbare contributie. Dat is zowel van jeugdleden (met en zonder bijdrage vanuit het Jeugdsportfonds) en van trimleden. Het roept tijdens de ALV de nodige wrevel op bij de aanwezigen. Men vraagt ook welke sancties er mogelijk zijn, maar vooral wat er voor beleid komt om dit te veranderen. Daar was men al aan bezig en dus lezen we in de vlak daarna verschenen Feijten:

Op de Algemene Ledenvergadering werd bezorgd gereageerd op de post 'ongeiinde contributie'. Het bestuur belooft hier nog extra achteraan te gaan, want contributie moet betaald worden. Punt. Hoe het werkt:

1. Je ontvangt een factuur (voortaan in oktober) met het te betalen bedrag en rekeningnummer en code.
 2. Wie niet betaalt krijgt na 6 weken een herinnering.
 3. Na 4 weken sturen we zo nodig een aanmaning: laatste waarschuwing, anders schakelen we een incassobureau in, dat desnoods langs juridische weg het bedrag incasseert.
 4. Hebben we na een redelijke termijn nog steeds niets ontvangen, dan nemen we persoonlijk contact met je op. Wie echt problemen heeft met betaling, laat het ons alsjeblieft snel weten, dan zoeken we samen een oplossing!
 5. Als de contributie ook na de aanmaning nog steeds niet binnen komt, dan neemt een incassobureau het van ons over. We hopen echt dat het niet zo ver hoeft te komen, maar het moet duidelijk zijn dat een vereniging alleen kan draaien als iedereen zijn bijdrage levert.
- Uit Feiten jaargang 4, no 2

Met gevoel voor de menselijke maat probeert men dus strenger geld binnen te halen. Maar er is ook nog een andere kant van het verhaal van de contributie: hoeveel kan je vragen voor wat je biedt? Toen HCF begon heeft men bewust de contributie over de hele linie laag ingezet, zodat het voor veel mensen aantrekkelijk was. Eigenlijk, zo constateert men nu, te laag en kon het er echt niet van uit. Dat is de afgelopen jaren gerepareerd en langzaam zijn alle tarieven verhoogd. Maar de vraag is hoe ver je daar in kan gaan. Tijdens de ALV vergadering vragen leden van Dames 1 zich af of de contributie – voor hetgeen geboden wordt – niet erg hoog is. Waar bij andere clubs trainers betaald worden, scheidsrechters geregeld zijn, er extra ondersteuning is voor het eerst team en de accommodatie over kleedkamers en douches beschikt – is dit er bij HCF allemaal niet. Het bedrag wat gevraagd wordt aan contributie kruipt echter wel steeds meer die kant op. Waar ligt de balans. Natuurlijk snappen ze het doel van de club en zijn ze bereid daarin te investeren door genoeg te nemen met minder. Maar hoeveel minder is wel de vraag.

Al met al zijn er duidelijk inkomstenbronnen aan te wijzen, maar zoals uit bovenstaande blijkt, vragen ze allemaal het nodige werk om daadwerkelijk binnen te halen. En dit gaat dan alleen nog maar over het runnen van de club als sportclub.

Een financiële denkexercitie

Wat gebeurt er als we een splitsing aanbrengen in de cijfers van HCF tussen het 'regulier een hockeyclub zijn' en een 'bijzondere hockeyclub' zijn? Wat als we dus de extra inzet die gedaan wordt door Paul en Marianne buiten beschouwing laten en de kale club bekijken? Laten we eerst de cijfers bekijken:

Kostensoort	Kosten	Inkomstensoort	Inkomsten
Trainers	21.248	Contributie	49814
Clubbinding	2267	Sponsoring (50%)	8524
Accommodatie en bedrijfsvoering	33530		
Totaal	57045	Totaal	58335

Bron: verlies en winstrekening 2015/2016 HCF (zie bijlage 1 voor de totale verlies en winstrekening)

Wat vertellen deze cijfers ons nu? Al met al zou je hieruit kunnen concluderen dat de club als sportclub grotendeels zichzelf bedruipend is. Het is het bijzondere karakter wat extra inzet vraagt; extra inzet die bepaalde expertise vraagt, een grote mate van tijd en flexibiliteit, en ook een hoop werkzaamheden met zich meebrengt die niet direct hockeygerelateerd zijn. Daarmee ligt het dus dicht in het verlengde van wat we veelal beschouwen als werk, of in ieder geval is het maar de vraag of je dit aan vrijwilligers kunt vragen en overlaten.

Tegelijkertijd is het juist dit bijzondere karakter – het gemixt sporten op een plek waar je het niet verwacht – wat zowel de club maakt, maar haar ook voor veel partijen een interessant partner maakt. Het helpt hen doelstellingen te realiseren die ze zelf hebben. Het onderhandelingspotentieel van HCF als partner in de buurt is daarmee veel groter dan ze misschien zelf realiseert. Daar zou het structureel gebruik van kunnen maken. (nee we hebben jullie niet nodig om te bestaan, maar wel om bijzonder te blijven en gezamenlijk doelstelling te bereiken).

Toekomstideeën en mogelijkheden

Zoals al een paar keer gememoreerd gaat HCF aan het einde van dit seizoen verhuizen naar de sportcampus op Varkenoord. Daar zijn intern altijd grote vraagtekens bij geplaatst, er is tegen gelobbyd, er is onderhandeld over de voorwaarden. Maar de beslissing is nu genomen en men probeert er het beste van te maken. Er is goed nagedacht het afgelopen jaar wat nu toch de cultuur is van de club, en wat het doel is over 5/10 jaar. Op die dagen is met ouders, systematisch nagedacht over de toekomst.

Centraal daarin staat enerzijds het een gezonde club zijn: dat betekent voor hen meer leden, meer jeugdleden zodat kinderen na hun 12e ook kunnen blijven en al met al een meer reguliere sportclub worden. Maar tegelijkertijd wil men vasthouden aan het maatschappelijke profiel. Daarvoor gaan ze in IJselmonde deels weer terug naar hoe men ooit begonnen is: wortel schieten in de wijk door op pleintjes en scholen actief contact te zoeken, kinderen te verleiden en zo leden uit de wijk aan je te binden. De ambitie om dus een bijzondere maatschappelijke (aan)trekkersfunctie te blijven vervullen is er nog altijd. De vraag is wel hoe dit organisatorisch en financieel ook te borgen. Er wordt gekeken naar een splitsing tussen het sportieve en het maatschappelijke tak, maar ook gekeken of er niet aangesloten moet worden bij andere domeinen (zoals Paul wel eens verzucht, we hadden beter een welzijnsorganisatie kunnen zijn, als ik zie wat voor budgetten daar beschikbaar zijn per bereikt kind).

Waarom niet gewoon een welzijnsinstelling?

Zoals gezegd zit HCF goed in de netwerken. Zeker ook in de sportieve netwerken. Dat is een enorme kracht. Maar toch kijkt Paul wel eens beteuterd naar de gelden die in de welzijns- en onderwijswereld beschikbaar zijn. Als het hem nu te doen is aan het bieden van kansen uit kinderen uit de wijken van Feyenoord en Afrikaanderwijk, zo vraagt hij zich dan af, zou het dan niet beter zijn geweest om een maatschappelijke instelling te worden die sport als een van de middelen inzet. Omdat ze, om kinderen binnen te krijgen en binnenboord te houden al een hoop extra bieden, kinderen veel meer structuur en ondersteuning bieden dan gebruikelijk is, doen ze deels waar welzijnsinstellingen op worden afgerekend. En natuurlijk zijn er wel relaties met welzijnswerk, maar als er uit die gesprekken al iets volgt, is dat steeds projectengeld, bijzondere, eenmalige zaken. Toch is het maar de vraag of zo'n andere positionering of identiteit nu echt wenselijk is, of dat dit gewoon verzuchting is over het harde werk dat HCF nu eenmaal is. Want zo stelt Marcel de la Haije over dit punt in een interview:

Ja we werken aan hetzelfde doel, maar we zouden het als welzijnsclub nooit kunnen bereiken. Enerzijds is het hier de sport, de gezelligheid die mensen verleidt om deel te nemen, niet een maatschappelijk doel. Veel mensen hebben daar ook deels een afkeer van. Mensen willen geen achterstandsvoorziening. Zowel niet mensen uit zwakkere gezinnen waar het dan voor zou zijn, maar ook niet de ouders van Katendrecht, die zouden hun kinderen er niet heen sturen. Dan zou het voor beiden niet zijn. Beetje zoals wij ook over de Leeszaal zeggen, het is een voorstandsvoorziening. Mensen willen er bij horen. Dat is van waarde. Wat je dan bijvoorbeeld niet zou hebben, is het netwerk wat ze nu hebben. Nu iemand die grafisch ontwerper is die het logo maakt, iemand met een grote auto die chauffeur is, iemand die architect is, wethouders, raad, institutioneel en praktisch, ze zijn nu goed aangekoppeld. Daarmee maakt het ze sterk, ze hebben veel zelf in huis. En dat is belangrijk.

De verhuizing en het opnieuw wortel moeten schieten wat voor externe partijen voldoende aanleiding om budget beschikbaar te stellen voor het handhaven van Marianne en Paul als betaalde krachten. Ze zagen in dat het anders te kwetsbaar zou worden. Maar de vraag is, of hun rol slechts een tijdelijk is, of dat de functie die zij vervullen, voor een club met een dergelijke profiel/ambitie noodzakelijk is. Hoeveel kan je vragen van vrijwilligersorganisaties/organisaties die met een heel ander hoofddoel of stijlmiddel zijn opgericht. Waar licht de grens van wat je kan vragen aan een sportvereniging als maatschappelijke partner. We hebben gezien hoe er beleidsmatig steeds meer verwacht wordt van dergelijke plekken, maar HCF laat zien dat dit niet vanzelf en zonder geld gaat.

Kijken we naar de club zoals die nu functioneert, dan is er in de basis eigenlijk niet veel aan de hand met HCF. Als sportclub draait het goed. Ze groeien hard en moeten hooguit werken aan een betere opbouw qua leeftijd (zodat oudere jeugd meer mogelijkheden heeft en volwassenen ook als actieve leden deel zijn), maar dat is misschien wel inherent aan een sportclub beginnen. De nieuwe locatie biedt straks de ruimte (letterlijk) en faciliteiten om deze groei door te maken. Maar daarmee ligt ook het gevaar op de loer dat ze een reguliere sportclub worden (te groot om iedereen te kennen; verborgen tussen allerlei andere sportclubs; niet zichtbaar voor buitenstaanders; minder goede inbedding in directe omgeving). Tegelijkertijd wil je geen bijzondere club blijven, want bijzonder zijn maakt je kwetsbaar.

Het gevaar van bijzonder zijn

We (Freke en ik, ms) raken vervolgens verwickeld in een gesprek over gekken, gunnen, reguliere club zijn en toch ook bijzonder blijven. Want ja, voor het beginnen van zoiets als HCF heb je mensen als Paul nodig, die ergens in geloven, voor gaan tegen alle verwachtingen en ideeën van mensen in. Maar dan ben je ook afhankelijk van de gunfactor van anderen, voor de locatie, maar ook bij de Hockeybond dat ze er in mee gaan. Want je moet van alles regelen en doen. Bij oudere clubs is die know-how gewoon in de club aanwezig en dan loopt het, maar hier is dat niet het geval. Dus dan bel je weer op naar de Bond voor uitleg. En al snel werd er dan gezegd, oh van HCF, ja joh wat jullie doen zo bijzonder gaan we regelen. Het werd ons dus gegund. We waren een bijzonder project.

Maar wil je dat blijven, zo'n bijzondere club, of maakt dat je ook niet heel kwetsbaar, is mijn vraag. Daar zijn ze zich bewust van en ze proberen dan ook wel een reguliere club te zijn. Dus veel tijd in allerlei procesbeschrijvingen binnen de club, alles organiseren, maar ook stug doorgaan waardoor de knowhow steeds meer in de club komt. Daarmee wordt je minder afhankelijk van de gunfactor, terwijl ze wel graag bijzondere willen blijven. Een reguliere club moet het nooit worden.

En dat is wel een gevaar wat Freke ziet. Niet zozeer hier en op korte termijn, maar het gesprek verschuift naar haar eerdere werk (bij de Voorleesexpres), waar ze het gevoel had dat het in de loop van de tijd vooral subsidie en target-gedreven werd, in plaats van doelgedreven. Groei was noodzakelijk, omdat dit van buiten gevraagd werd. Terwijl toen zij er werkte kende ze elk gezin, elke docent en wist ze hoe dingen liepen. Op een gegeven moment is dat niet meer te doen. En dan bestaat het gevaar dat dat wat op zich goed werkt, door de schaal aan kracht verliest. Dat het persoonlijke, het precies doen verdwijnt, waardoor de werkzame bestandsdelen ook verdwijnen.

Dat ziet ze ook wel terug als gevaar bij de club. Hoe groot kan je worden, voordat je niet meer iedereen kent? Nu lukt dat nog, maar er komt een moment dat dit niet meer het geval is. Dat precies kijken naar de samenstelling is iets wat ze nu bijvoorbeeld nog doen, door soms ook teams gewoon maar bij elkaar te houden, terwijl eigenlijk mensen moeten doorgroeien, of dat iemand niet mee kan. Maar dan werkt het als groep gewoon zo goed, dat je daar maar in meegaat. (Uit veldnotities)

Als we dus kijken naar HCF, dan zien we 4 belangrijke opgaven voor de toekomst:

- Hoe het bijzondere mee te verhuizen: hoe te zorgen dat je je leden niet kwijt raakt;
- Hoe het bijzondere over meer mensen te verdelen: hoe je als organisatie minder afhankelijk te maken van de personen Marianne en Paul, terwijl duidelijk is dat hun rollen essentieel zijn;
- Hoe het bijzondere steviger financieel (en organisatorisch) te verankeren: hoe te zorgen dat juist dat outreachende, bewust sturen en organiseren, structureel gedaan kan worden. Daar raken we aan de grenzen van wat je van ouders bij clubs mag verwachten als vrijwilliger en dus waar betaalde krachten noodzakelijk zijn;
- Hoe het bijzondere heel normaal te maken. Als die laatste conclusie gedeeld wordt, dan staat daar eigenlijk dat wat nu bijzonder is en met projectgelden uit innovatiepotjes en experimentengelden betaald wordt, regulier gemaakt moet worden. Daarmee wordt het een beleidsmatige of politieke kwestie waar serieus naar gekeken moet worden wanneer van sportclubs meer maatschappelijke bijdrage verwacht wordt. Sportsupport kan daarin een ondersteunende rol spelen, maar kan die rol nooit overnemen.

Bijlage 1: Verlies en winstrekening HCF

Verlies & Winstrekening				Verlies & Winstrekening			
uitgaven				Inkomsten			
	15/16	15/16	16/17		15/16	15/16	16/17
kosten inzet Buurt Sport Coach	91.881	87.412	87.412	bijdrage BSC (Dienst S&R)	34.400	34.400	28.400
declaratie kosten BSC en trainers	4.283	2.983	1.626	bijdrage BSC (SRSS)	15.833	15.833	7.917
kosten inzet trainers	31.937	21.248	29.000	SSV trainersvergoeding (SRSS)	3.875	3.125	3.000
inzet trainers en coaches: -13%	128.071	111.643	114.038	dekking inzet trainers en coaches: -1%	54.108	53.358	39.317
kosten club binding	4.450	2.267	1.950	Contributie Inkomsten niet inbare contributie	48.126	49.814	51.611
Club binding / viering -49%	4.450	2.267	1.950	bijdrage Jeugd sport (SRSS)	4.813	12.982	5.161
uur verdienen	12.032	12.284	13.789	contributies: -13%	2.050	2.420	2.500
catering	2.090	2.439	2.500	projecten (wijklincs: AUB): +171%	45.363	39.252	48.950
materiaalkosten	1.000	720	1.000	projecten	6.101	16.563	-
toernooigeld	750	650	750	projecten (wijklincs: AUB): +171%	6.101	16.563	-
opleidingskosten	1.000	2.640	1.000	sponsorbijdragen	12.300	17.048	21.500
kosten vervoer	-	916	4.116	Rabobank, STC Groep, F Deelen: +39%	12.300	17.048	21.500
contributie KNHB (voorschot)	5.600	10.344	11.000	aanwending reservering vorig boekjaar	42.670	42.670	28.848
automatisering	1.000	1.419	1.500	overige bijdragen	-	-	17.000
kosten marketing en promotie	1.000	556	1.000	Over bijdragen (KNHB, R'dam, GC F'N/d): +0%	42.670	42.670	45.848
overige kosten	4.299	1.663	2.972				
Accommodatie & Deelrijfvoering +17%	28.772	33.530	39.626				
subtotaal	161.293	147.440	155.615				
vrijval reserveringen eind 14/15		7.396					
saldo verschil (resultaat)	750	28.548	0				
Totaal	160.542	168.992	155.615	Totaal	160.542	168.992	155.615
Balans activa				Balans passiva			
bank	53.384	44.650		overlopende passiva	12.122	-	
overlopende activa	23.808	11.741		nog te betalen gelden	60.312	22.783	
nog te ontvangen gelden				vooruitloftv bedragen	4.759	4.759	
				eigen vermogen (vóór res)	-	27.248	
				reservering resultaat voor 16/17		1.800	
				beslemmingsreserve (club v 100: Heren1)	4.759	33.607	
				eigen vermogen (na res)			
Totaal activa	77.193	56.390		Totaal passiva	77.193	56.390	

Boekjaar loopt van 1-6-2015 t/m 31-5-2016

Abdelkwan – een sportclub met steeds grotere maatschappelijke ambities en mogelijkheden

Auteur: Maurice Specht

(Op basis van 1 observatiebezoek, 2 interviews en 1 beleidsplan)

Een disclaimer vooraf: In de zoektocht naar de juiste sportclub voor ons onderzoek werd consequent door verschillende partijen gewezen op 2 plekken: Hockey Club Feyenoord en Abdelkwan. Na oriënterende gesprekken hebben we besloten om als ‘volledige casus’ HCF ter hand te nemen. Tegelijkertijd waren we zo geïntrigeerd door Abdelkwan – en zagen we ook gelijk dat het een ander soort club was dan HCF – dat we besloten in ieder geval met een aantal betrokken mensen te praten. Wat we vonden, proberen we hier kort uit de doeken te doen.

Thuis komen

Midden in het hart van Rotterdam-Zuid bevindt zich sinds 1998 de taekwondo-vereniging Abdelkwan. Een sportvereniging die op één locatie begon met circa 20 leden is uitgegroeid tot een sportvereniging met meer dan 400 leden verspreid over 5 sportlocaties. In de oude situatie zat men in gehuurde gymzalen. Daar was geen eigen plek waar men de eigen spullen kwijt kon; alles moest steeds meegesleept worden. Maar belangrijker, ook de sociale uitwisseling was veel minder. Natuurlijk, mensen zaten op de bankjes, tussen het materiaal en in de kleedkamer te praten, maar je kon minder goed je praatje kwijt. Als je nu binnenkomt bij de hoofdlocatie loop je eerst langs de keuken (waar de keren dat ik er was altijd meerdere mensen druk bezig waren), langs een grote tafel waar ouders en kinderen aan zitten en door de gang. De banken zitten steevast vol; er wordt veel gepraat, maar ook serieus naar de training gekeken. Door vaders, moeders, opa’s, tantes en kinderen van allerlei leeftijden en nationaliteiten. Je kunt niet om de sport heen, je kijkt altijd uit op de volledig opnieuw ingericht sportzaal. Afgeschermd met een glazen wand en volledig bedekt met matten is het totaal ingericht als taekwondovereniging. Hier is men sportief én sociaal thuis.

Een huis van ontwikkeling

Thuiskomen is een belangrijk gegeven voor Abdelkwan, zowel in hun eigen belevenis, maar ook naar buiten toe. De eerste keer wanneer ik met hoofdmeester Abdel heb afgesproken, zit hij aan een van de jongens wiskunde bijles te geven en ook de tweede keer zitten sommige kinderen achter huiswerk te maken. Abdelkwan is niet alleen een sportclub, maar fungeert zo ook als een verlengde huiskamer. Hoe belangrijk het thuisgevoel is, blijkt ook wel als ik met ‘de beleidsmakers van de club praat’: de Chebakia groep. Deze groep bestaat uit 6 dames die elkaar juist door het hebben van de eigen locatie, veel beter leren kennen en met elkaar aan de slag zijn gegaan.

Uitgangspunt voor hen is het versterken van het gevoel wat voor hen de club kenmerkt: het is er veilig, een grote familie waar iedereen zich thuis voelt, waar men welkom is. Om dat te versterken hebben ze de afgelopen 2 jaar vooral veel sociale evenementen georganiseerd: etentjes, een vrouwendag, iftar, en een meiden meidenavond. Steeds proberen ze mensen bij elkaar te brengen, waarbij ze er goed op letten dat iedereen komt, of beter gezegd dat niet alleen de gebruikelijke mensen komen. Dus bij de iftar heel bewust zorgen dat er ook veel vrouwen komen, en hetzelfde bij de open dag, georganiseerd als vrouwendag:

Bewust werken aan emancipatie

Ze merken dat op een open dag vooral mannen af komen. Dat heeft te maken met de cultuur lijkt het, maar zij vinden dat onzin. En dat willen ze langzaam doorbreken. 'We hebben niet de illussie dat we het in een keer uit de wereld helpen, maar langzaam zetten we kleine stapjes', zegt een van hen. 'We willen dat alle ouders zien waar hun kinderen heen gaan. Dat ze hen niet alleen droppen of hier naartoe laten lopen, want een deel komt uit de directe omgeving, maar dat ze binding hebben met de club. Dus een open dag speciaal voor vrouwen. En toen kwamen er zo'n 90 dames opdagen. Niet alleen de moeders, maar ook tantes en zo.'

Uit: aantekening naar aanleiding van interview met Chebakia-groep

Na 2 jaar zijn ze nu toe aan de volgende stap. Tot nu toe was het geheel activiteit georiënteerd en ging het stuk voor stuk. Nu hebben ze een jaarkalender gemaakt, vergaderen ze elke 6-8 weken en zijn ze dingen op papier aan het zetten om straks een bewonersinitiatief-aanvraag in te kunnen dienen. Wat begon als een los sportverband rond de meesters, heeft zich de laatste jaren zo steeds meer ontwikkeld tot een sportief en maatschappelijk thuis.

Leden hebben diverse afkomsten en vinden de club veelal via mond-op-mond reclame. Mensen weten wat voor club het is en wat er bij komt kijken. Als ze dat niet willen, komen ze niet. De schoffies, de ruziezoekers, die komen er niet op af en niet in, daar let men scherp op. Niet alleen sportief zetten ze grote stappen – zo organiseren ze steeds grotere en beter bekend staande toernooien voor binnen- en buitenlandse teams – maar ook organisatorisch en maatschappelijk zetten ze stappen.

Je huis moet wel je thuis blijven

De organisatie is professioneler geworden. Abdel doet niet meer al het werk alleen, de trainers met de zwarte band hebben meer verantwoordelijkheid gekregen. Een van hen - Zohar – is een (en de enige) betaalde kracht geworden. De overige taken worden allemaal door vrijwilligers gedaan naast hun werk. Zo is Abdel docent op een middelbare school, is een van de dames van Chebakia werkzaam bij de gemeente en ook de andere twee dames waar ik mee sprak hadden naast hun betrokkenheid bij Abdelkwan een baan en meerdere kinderen waar ze voor zorgden. De club vraagt, juist ook omdat hij groeit, steeds meer tijd en aandacht van de betrokken vrijwilligers. Dat de groei niet vanzelf gaat en ook met bedreigingen komt laat zich als volgt illustreren.

Eerst het niet vanzelf. Bij groei speelt externe ondersteuning op maat vaak een belangrijke rol. Want een grotere club qua leden vraagt meer van de organisatie. Net als bij HCF de hulp van de KNHB belangrijk was. Abdel is niet van de papieren (zo zegt hij zelf) en de aanvraag voor een sportplus-certificaat werd in eerste instantie als onvoldoende beoordeeld²¹. Er was wel een beleidsplan, waarin in abstracto geschetst werd waar het heen moet. Het ontbrak echter naar een doorvertaling van deze ambities naar een begroting, een actieplan en een commissie of vrijwilliger die zich hiermee bezig zou houden. Vanuit Sportsupport is Yusuf daarom met Abdel en iemand van het bestuur aan de slag gegaan. Bij de herbeoordeling van de aanvraag in oktober 2016 is het werk (h)erkend. Men zag een substantiële verbetering, waarmee het predicaat behouden bleef.

Groei komt ook met bedreigingen, realiseerde ik me toen ik een beleidsplan las wat opgesteld was door de club. Het betrof een concept en of het ooit is ingediend is en/of gehonoreerd is weten we niet.

²¹ Zie voor uitleg over sportplus-certificaat het hoofdstuk over HCF.

Maar dat maakt het niet minder relevant, omdat het inzicht verschaft in een intern denkproces. Vanuit de wens om naar een eigen pand toe te groeien was het idee ontstaan om niet alleen informeel meer te zijn dan een sportclub, maar ook formeel en expliciet die rol (in de buurt) te willen vervullen. In plaats van een sportclub met een maatschappelijk profiel, hadden ze zich voorgenomen om, voordat hier echt over gesproken werd, een soort 'huis van de wijk' te worden. In het plan wat toen geschreven werd staat: "De missie van Huis op Zuid vloeit voort uit de vraag van de inwoners: het bieden van begeleiding aan kwetsbare groepen en het stimuleren van bewoners om maatschappelijk actief te zijn en elkaar te helpen wanneer dit nodig is." (Huis op Zuid p. 1). Werken aan zelfredzaamheid, meedoen en verbindingen leggen; effecten bereiken op gebied van eenzaamheid, overgewicht en preventie; targets bereiken rond de fysieke -, sociale - en veiligheidsindex. We lezen het allemaal terug. De taal van de gemeente slaat je om de oren en het slaat je koud om het hart. Want hadden we het hier niet over een maatschappelijk betrokken sportclub? Of betreft het hier ineens een maatschappelijke instelling, waar sport een van de methoden voor was? Als ze deze route op gaan, verliezen ze zichzelf dan niet?

Nu is niet te bepalen of het een door henzelf ingeslagen weg was, of dat van buiten bedacht was dat dit de juiste of enige route was. Tevens kunnen we niet bepalen of Abdelkwan deze positie inmiddels formeel of effectief in de wijk heeft. Veel belangrijker voor haar huidige positie lijkt het informele, persoonlijke karakter van de club, de diepe geworteldheid in de wijk, de goede naam die het heeft in de buurt (zo vertelt een van dames me dat er in de buurt nog een buurthuis is, het Ravensnest, maar dat zij een veel betere reputatie hebben) en de maatschappelijke, sociale en educatieve steun die het – op vraag en noodzaak – biedt aan haar leden. Daarmee zijn ze veel dichterbij zichzelf gebleven, zonder zich te verliezen in beleidsdoelen en subsidie/prestatie-afspraken.

Bewust werken aan een thuisgevoel

Dat ze dicht bij zichzelf gebleven zijn, gaf ook de ruimte om bewust te blijven werken aan een eigen thuisgevoel. Want net zoals bij HCF trainer zijn net wat meer vraagt, weten ze bij Abdelkwan ook dat er meer nodig is om mensen aan je club te binden. Daar speelt Abdel een belangrijk rol in. Zijn pedagogische achtergrond als meester geeft hij aan en door in de club. Hij is de hoofdmeester voor de leerlingen, maar ook een mentor voor de andere trainers. Beide elementen – hoofdmeester en pedagoog- vertalen zich door in de organisatie. De organisatie is in de basis heel hiërarchisch, wat voortvloeit uit de aard en traditie van de sport. Dus de hoofdmeester heeft de hoogste band en daaronder, de zwarte banden moeten ook les geven etc. Dat is hoe het werkt, maar waar ze het verschil in maken, is dat trainers niet alleen taekwondolessen geven, maar dat ze ook pedagogisch bezig zijn. En daar is Abdel, samen met een sportpedagoog vanuit Sportsupport bewust mee bezig. Het trainer zijn is meer dan alleen de sport goed kunnen beoefenen, maar ook kunnen overdragen en ook hebben voor het kind en zijn omgeving. Dat helpt allemaal om een gastvrije cultuur te creëren binnen de club, die maakt dat kinderen ook blijven hangen: als lid en gewoon gedurende de dag op de club.

Ruimte binnen regels

“Binnen de club kan heel veel. De kaders zijn helder en scherp, deels door de hiërarchische structuur van de sport. Meester Abdel is de baas, maar Zohar (de belangrijkste leraar en enige die betaald wordt) is ook heel belangrijk. Voor Abdel heeft iedereen respect en dat is de meester, maar Zohar is trainer, broeder en mattie. Alles ineen. Dus de jongens vertrouwen hem, luisteren naar hem en nemen veel van hem aan. Want we letten op elkaar. Als je je huiswerk niet doet, word je daar op aangesproken. Streng, maar ook met aanbod om je te helpen. Het is wat dat aangaat ook een soort buurthuis en tweede huis. Kinderen voelen dat het ook hun plek is, een tweede huis. Ze willen er zijn. Het is dus meer dan alleen een sportclub, maar een verlengde, zorgzame familie.”

Uit: verslag van gesprek met Chebakia groep

Tot slot

In de gesprekken met de mensen van Abdelkwan kwam keer op keer naar voren dat ze een sportief en maatschappelijk huis willen vormen. Hierboven hebben geprobeerd te vatten hoe dit ontstaan is, wat dit betekent en hoe ze hieraan bewust vorm proberen te geven. Daarnaast zien we ook hier weer hoe ‘hulp van buiten’ zowel positief (sportsupport) als bedreigend kan zijn (de taalfuik van de gemeente).

Afri-Cultuur

Auteur: Joke van der Zwaard

De zoek- en denktocht vooraf

We wilden ook een onderzoekscasus uit de cultuurwereld, omdat daar een lange traditie van zelforganisatie bestaat, al zit dat vaak dicht tegen zelfstandige beroepsuitoefening aan. We zochten naar kunstenaars en/of cultureel ondernemers die op eigen initiatief een plek met een programma maken. Een publieke plek, dus niet een ateliergebouw dat eens per jaar voor bezoekers wordt opengesteld. We dachten bijvoorbeeld aan Studio Bakkerij (een podium) in het Oude Noorden en Verhalenhuis Belvédère op Katendrecht; schoolvoorbeelden van stevige culturele zelforganisaties. Beide waren echter bezig een aanvraag te schrijven voor het vierjarenkunstplan van de Gemeente. Als het lukt, dan is de financiering van programmeurs en programma voor die periode gegarandeerd. Wat de consequenties zijn voor de positie van vrijwilligers staat niet vast, maar deze planfase was niet het handigste moment om dat te onderzoeken.

Kleinere, minder geïnstitutionaliseerde plekken/initiatieven draaien vaak om één centrale persoon. Zoals Zoë Cochia van Niffo Galerie/Recycle Studio op de Pretorialaan in de Afrikaanderwijk. Het vraagstuk van de continuering valt in zo'n geval bijna samen met het organisatievermogen en het motivatie-, energie- en inkomensniveau van die ene persoon. Dat zou het lastig maken om algemenere conclusies te trekken. Niffo bleek echter onderdeel te zijn van een losvast netwerk van kunstenaars/cultureel ondernemers in Afrikaanderwijk. Initiatieven/mensen die stevig verankerd zijn in de wijk en die samen een belangrijke culturele voorziening zijn in de Afrikaanderwijk. Tegelijkertijd is de bestaanssituatie van de afzonderlijke initiatiefnemers en plekken allesbehalve stevig en stabiel: onzeker inkomen, onzekere huisvesting en onzekere financiering van activiteiten en programma's. Die onzekerheid komen we ook elders tegen, maar het is hier extra zichtbaar omdat het ook om de inkomens- en werksituatie van personen gaat.²² Vanwege die dubbelheid is Afri-cultuur, zoals wij dat netwerk als werktitel hebben gegeven, de ideale – zij het complexe – onderzoekscasus.

Niet toevallig in de Afrikaanderwijk

De Afrikaanderwijk is een van de zeven focuswijken van het Nationaal Programma Rotterdam Zuid, dat achterstanden wil wegwerken door investeringen in onderwijs, werktoeleiding, gezinsondersteuning en de vervanging van goedkope door duurdere woningen. Maar de Afrikaanderwijk (ca 8.000 inwoners) is meer dan een achterstandswijk met een hoog percentage huishoudens met een laag inkomen (76%) en bewoners met een immigratieachtergrond (80%). De Afrikaanderwijk viel de afgelopen decennia meer dan omliggende wijken op door drama en spektakel.²³ In de jaren 70 van de vorige eeuw ontstonden in alle arme oude wijken spanningen rondom gastarbeiderspensions, maar in de Afrikaanderwijk ging de vlam in de pan. Tegelijkertijd was het Afrikaanderplein de centrale manifestatieplek tijdens havenstakingen. Toen tien jaar geleden na de opstanden/rellen in de Franse 'banlieues' een NRC-journaliste op zoek ging naar een Nederlandse 'kruitvatwijk' ging zij in de Afrikaanderwijk rondlopen; in eerste instantie onder begeleiding van politie-agenten (!). Op de omslag van de eerste editie van haar boek 'Afri, leven in een migrantenwijk' staan vage figuren die grote

²² Illustratief zijn de recente veranderingen in de werkpositie van diverse initiatiefnemers, die tijdens de afronding van het rapport in voetnoten zijn toegevoegd.

²³ Even afgezien van Katendrecht met haar geheel eigen geschiedenis als red light district van Rotterdam.

spullen in een hoog vuur gooien. Op latere edities staat een foto van bezoekers van de Afrikaandermarkt van Otto Snoek, de Rotterdamse fotograaf die graag het spektakel van het alledaagse laat zien. Uit dezelfde tijd dateert de film 2KM2, Twee vierkante kilometer, waarin Carel van Hees de Kop van Zuid en de Afrikaanderwijk in vette cliché's tegen elkaar afzet. Strakke mantelpakken en dito kantoren versus stevige meningen en dito bitterballen en klandizie in een bruine kroeg. Kortom, de Afrikaanderwijk spreekt tot de verbeelding. Tegelijkertijd zorgt de markt ervoor dat mensen van buiten de wijk er iets te zoeken hebben. Niet alleen kopers met een kleine portemonnaie. Door de markt kwam de internationaal gerenommeerde Rotterdamse kunstenares Jeanne van Heeswijk negen jaar geleden met haar project Freehouse in de Afrikaanderwijk terecht.

In de beleidsplannen voor de Afrikaanderwijk ontbreekt de verbeelding van wat er in deze wijk aanwezig is, en domineert het idee dat de creativiteit en vooruitgang van de Afrikaanderwijk van buiten moet komen: door naar zuid gelokte 'creatieve jonge mensen' of door de 'overloop van' of 'mee te liften met' de Kop van Zuid, het hipper wordende Katendrecht, en de – al vijftien jaar op papier bestaande - nieuwe wijk Parkstad. Die input van buiten moet ervoor zorgen dat de Afrikaanderwijk een wijk wordt 'waar mensen trots op zijn, waar ze bewust voor kiezen'. Zo'n wijk is de Afrikaanderwijk misschien toch al meer dan die notaschrijvers zien. In de nieuwe koopwoningen in de Bloemfonteinbuurt gaan voornamelijk buurtbewoners wonen; veel Turkse Rotterdammers, want die vormen 50% van de bevolking van de Afrikaanderwijk. In het winkelstripje van de Pretorialaan hebben zich ook nieuwe (culturele) ondernemers uit de wijk zelf gevestigd. Ook de cultuurinitiatieven die hieronder beschreven worden, draaien op al langer bestaand enthousiasme voor en betrokkenheid bij (de bewoners van) de Afrikaanderwijk, inclusief de rauwe kantjes ervan. Achterstandsbestrijding, talentontwikkeling, leefwereldverbreding, trots op de wijk en je eigen culturele roots, het zit allemaal in deze culturele programma's; plus kunstzinnig en sociaal gepolijst drama en spektakel. De benadering is niet radicaal anders dan het dominante achterstandsvertoog, het verschil is gradueel en mensen/initiatieven nemen verschillende posities en standpunten in.

Het culturele netwerk in de Afrikaanderwijk

17 observatiebezoeken, 13 langere interviews, 2 groepsgesprekken, april – december 2016

Voor de vorming van een compleet beeld van het culturele aanbod in Afrikaanderwijk was de beschikbare tijd te kort. Sommige plekken laten we bovendien bewust buiten beschouwing omdat ze wel in de Afrikaanderwijk gevestigd zijn maar programmatisch niet geworteld zijn in en gericht zijn op deze wijk. Zoals de Maassilo/Creative Factory en de Player, centraal stedelijke ondernemingen die kunnen rekenen op ruime commerciële inkomsten en/of flinke gemeentelijke subsidies (Nijkamp 2016). Het verhaal over Afri-Cultuur als netwerk van lokale zelforganisaties is gebaseerd op observaties en interviews in:

Niffo Galerie/Recycle Studio/Zoë Cochia

(www.niffo.nl + facebook)

Een initiatief van Zoë Cochia. Zij is in Roemenië opgeleid als werktuigbouwkundige en in Nederland als beeldend kunstenaar en leerkracht/mentor. Toen twee/drie jaar geleden haar baan en school (Wijkschool) ophielden te bestaan, startte zij een galerie/recycle studio in de Pretorialaan en zette daar – onbetaald - haar werk als stagebeleider van deze laagopgeleide jongeren voort. Niffo (= neef in straattaal) organiseert naast snel wisselende exposities tal van andere culturele evenementen met muziek, poëzie, film, spoken word, theater etc. Beter gezegd: Zoë stelt haar ruimte én deskundigheid én netwerk én digitale vaardigheden daarvoor beschikbaar. Zoë is zeer actief op facebook, maakt opvallende flyers en veel foto's van de evenementen. Met haar brede programmering is zij behalve een leerwerkplek voor jongeren een belangrijk ontmoetingsplek en springplank voor mensen die iets, of juist niets met kunst hebben in de Afrikaanderwijk. Desondanks wilde Vestia Niffo verplaatsen naar een achterafstraatje toen de Pretorialaan even hip leek te worden. Hoewel Niffo niet de volle 'marktconforme' huur betaalt, zijn de vaste lasten zwaar. De huur voor de galerie plus kleine opslagplaats is € 1100. Daar staan beperkte, losse inkomsten tegenover, die dus geheel opgaan aan het open houden en programmeren van Niffo. Zoë had van haar vorige baan tijdelijk een uitkering, maar moest die van het UWV later terugbetalen, omdat ze zich – om met Niffo te kunnen beginnen – bij de Kamer van Koophandel als zzp-er had ingeschreven. Ze woont in de Afrikaanderwijk, ze heeft een lokaal/internationaal netwerk, ze denkt erover om in Roemenië een plek te creëren voor artists in residence en uitwisselingen met jongeren.

Stichting Afri/Trefpunt Tweebos/Sarhan Hacene en Dorina Fortes Ramos

Stichting Afri is in 2007 opgericht door een groepje jongeren uit de Afrikaanderwijk dat zich ergerde aan het negatieve imago van de wijk en aan het feit dat de 10% overlastgevende jongeren alle aandacht én geld kreeg. Ze maakten een film (over de Rdamse 'banlieus') en organiseerden in de jaren daarna allerlei educatieve en culturele activiteiten, zoals een muziekfestival en een voorlichtingstheaterstuk over lover boys. Ze wonnen met een door hen getrainde dansgroep prijzen in de landelijke Kunstbende. Hun pand in Hillekop (noordelijke buurt van Afrikaanderwijk) moesten ze verlaten omdat Vestia er een 'echte' huurder voor had gevonden. In 2015 hebben ze Trefpunt Tweebos ingericht, een miniclubhuisje in een hoekpand van woningcorporatie Vestia in een achterafbuurtje van de Afrikaanderwijk. Sarhan Hacene kreeg als zzp-er een half jaar 6 uur per week betaald om dat praktisch en programmatisch in te vullen. Het meubilair komt van een opgedoekt kantoor van Vestia en van de opgeheven bewonersorganisatie. Ze begonnen met kinderactiviteiten, daarna kwamen de vrouwen en

de mannen. Sinds Sarhan zomer 2016 bij de Gemeente is aangesteld als activeringscoach voor heel Feijenoord doet Dorina Fortes Ramos meer organisatiewerk. Zij is ook iemand van stichting Afri van het eerste uur en de danslerares. Trefpunt Tweebos betaalde tot voor kort geen huur voor het pand, dat vinden ze logisch, wel gas en licht, en ze hebben verder een minimale begroting. Sinds 2017 wordt wel huur gerekend. Sarhan heeft met familieleden ook nog een ijs/taartsalon met ijskar (Zoet op Zuid) in de Pretoriaaan. Hij woont sinds kort niet meer in de Afrikaanderwijk maar in Charlois. Dorina woont met haar 3 kinderen nog wel in de buurt. Trefpunt Tweebos kan je niet vinden op internet. Sarhan en Dorina en stichting Afri zijn bekend binnen Afri Cultuur, het buurthuisje niet bij iedereen.

Ster op Zuid/Openluchttheater Afrikaandertuin/Frank Boerboom/Janine Wegman

(facebook en youtube: ster op zuid)

Frank Boerboom/Janine Wegman (hij/zij vindt allebei goed) was 55 jaar toen hij na een wisseling van welzijnsorganisatie in deelgemeente Charlois ontslagen werd als opbouwwerker. Hij werd daarna – met behoud van uitkering - op vrijwillige basis twee dagen in de week tuinman bij Creatief Beheer, die de opdracht had om van een luguber sloogebied op de grens van de wijk een collectieve wijktuin te maken. Het zijn de burens van Rotterdamse Munt, alleen ligt er een flinke dijk tussen. Maar Frank is ook muzikant, you-tube-filmmaker ('mijn discussietechniek') en hij ging meedoen met de Ster op Zuidprogramma's die acteur/theatermaker Peter Klein Gunnewiek (uit Rijswijk) in LCC (Lokaal Cultuur Centrum) 't Klooster organiseerde. Zo'n tien keer per jaar werd in vier weken een voorstelling uit de grond gestampt waarin iemand de ster mocht zijn. Later bedachten ze 'FF Aanschuiven', een theaterdiner voor ouderen, en weer later het 'Puntje van de Weekshow'. Toen de belangstelling daarvoor een dieptepunt bereikte, besloten ze voortaan cultuurprogramma's buiten te organiseren, met financiële steun uit het cultuurbudget van 't Klooster. Dat werd het Openluchtpodium in de Afrikaandertuin met tot nu toe vier zomerprogramma's van 8 zondagmiddagvoorstellingen. Elke voorstelling wordt door een 'cultuurmakelaar' van een bepaalde cultuur/land of muziekstijl georganiseerd. Frank (en het laatste jaar ook Inge Schippers) zetten de grote lijnen uit, vragen aanvullend geld aan bij fondsen en de gebiedscommissie, vragen en begeleiden de cultuurmakelaars en zorgen voor de faciliteiten. In de toekomst zouden ze met het programma willen gaan zwerven langs verschillende pleinen in de deelgemeente Feijenoord. Maar dan liefst binnen een groter – samen met anderen afgesproken - cultureel programma voor de Afrikaanderwijk (of de hele deelgemeente). Frank woont trouwens op Goeree Overflakkee.²⁴

Inge ('sax') Schippers/muzikant en festivalorganisator

Inge woont in de Landbouwbuurt in Bloemhof, ze speelt saxofoon en is al tientallen jaren bekend als muzikant, organisator van muziek evenementen en culturele workshops voor kinderen en volwassenen in deelgemeente Feijenoord, en daarbuiten. Vanwege haar grote culturele netwerk en organisatorische en cultuurpedagogische kwaliteiten werd ze in 1997 aangenomen bij een welzijnsorganisatie in Feijenoord. In 2008 werd ze brede school-coördinator bij een basisschool, waar ze o.a. was belast met het inhuren van kunstenaars voor het verzorgen van creatieve/kunstzinnige binnen/buitenschoolse activiteiten. Daarnaast organiseerde ze pleinactiviteiten, waarvoor ze ook weer

²⁴ Frank Boerboom is per 1-1-2017 na vier jaar gestopt als tuinman. Even later ontving Creatief Beheer het bericht dat de Afrikaandertuin per 1 mei leeg opgeleverd moet worden, hoewel er nog geen projectontwikkelaar is gevonden voor dit terrein. Ster op Zuid is gevraagd om het openluchttheaterprogramma van zomer 2018 in het Afrikaanderpark uit te voeren. De financiering daarvan was half mei nog niet rond. Frank gaat het terrein verkennen met een mobiel theeterras op woensdagmiddag.

kunstenaars en culturele verenigingen in de buurt kon inschakelen. Vervolgens werkte ze een tijdje bij de BSW (steunorganisatie van speeltuinen) en een andere welzijnsorganisatie. Door de bezuinigingen, andere invullingen van onderwijsachterstandsprogramma's en een andere welzijnsaanbieder raakte Inge haar baan kwijt. Ze was naast haar baan zzp-er gebleven en wordt nog steeds gevraagd mee te helpen bij de organisatie van muziek evenementen. Zoals het driedaagse FestiRotterdam van stichting Regenboog op het Afrikaanderplein (meeschrijven aan het projectplan en contracteren van muziekgroepen), en het openluchtpodium in de Afrikaandertuin. In 2015 en 2016 heeft ze in opdracht van de Gebiedscommissie het muzikale/creatieve deel van de jaarlijkse Doe-Mee-Dag in Feijenoord georganiseerd. Daarnaast organiseert ze met een paar andere zzp-ers/ex-welzijnswerkers geregeld sportieve en culturele kinderactiviteiten. Daar vragen ze geld voor aan bij de gebiedscommissie Feijenoord via de bewonersinitiatievenregeling. Alles bij elkaar leveren die opdrachten en eigen initiatieven niet voldoende inkomen op om van te leven, dus dat wordt een probleem als haar ww-uitkering afloopt. Inge heeft geen eigen vaste plek, wel een snel brommertje en ze is een echte netwerker. Ze heeft een plan ('Zuidtopia') geschreven voor een programmatisch en praktisch samenwerkingsverband van kleine cultureel ondernemers in Afrikaanderwijk (of heel Feijenoord). Daarover is eind 2016 een eerste overleg geweest met 12 mensen.²⁵

Kunststichting Regenboog/Sezer Han

(facebook: kunststichting regenboog kstr + Gokkusagi Sanat Merkezi)

Kunststichting Regenboog is in 1996 als theatergroep gestart door een groepje jongeren van gemiddeld 15 jaar van verschillende komaf, en begeleid door een Turkse regisseur. Het aanbod groeide met diverse kunst disciplines: muziek, soefiedansgroep, beeldend. Ze treden op bij festiviteiten, verzorgen muzieklessen, ook voor scholen. Sezer zit er vanaf het begin bij. Hij heeft een MBO diploma sociaal cultureel werk, begon met HBO maar maakte door zijn werk voor KS Regenboog zijn opleiding niet af. In 2015 moest Regenboog uit zijn (gratis) slooppand in Bloemhof. Alternatieven waren te duur. Dus liet Sezer de muziekdocenten met de adressenlijst van hun leerlingen vertrekken. Zelf is hij nu festivalorganisator, en impresario voor Turks cultureel aanbod: soefiedansers met begeleidende muziekgroep, een traditioneel militair orkest, klassieke comediefiguren en verhalen. Op de facebookpagina's staan videofilmmpjes van optredens op grote Turkse bruiloften, en af en toe een multicultifeestje. Stichting Regenboog heeft een foto & Videoteam; en ze bieden bredeschoolactiviteiten aan zoals: spoken word, rap, karikatuur, striptekenen, theater/drama en darboeka.

Festiroterdam op het Afrikaanderplein duurde 3 dagen en was groot en goed bezocht. Voornamelijk Turkse eet- en verkoopkramen uit Nederland en Duitsland, Turks cultureel aanbod, traditioneel maar ook hedendaags (zoals presentatie Turkse vloggers). Inge Schippers schreef mee aan het projectplan en heeft voor Surinaamse, Marokkaanse en reggaebands gezorgd. Sezer was in mei nog wel op zoek naar een ruimte, in zuid of in west (waar hij nu woont). O.a. om hun spullen op te slaan, maar ook om weer zichtbaar te zijn, en daarmee meer opdrachten binnen te halen. Inge had hem uitgenodigd voor het overleg over Zuidtopia, maar op zaterdag heeft hij het druk met feesten en partijen.

²⁵ Inge Schippers is begin 2017 gevraagd om in het kader van een social return project (bedoeld voor mensen met een relatief grote afstand tot de arbeidsmarkt!) een jaar lang voor welzijnsinstelling Dock vrijwilligers en stageaires creatief en cultuurpedagogisch te ondersteunen en al doende bij te scholen. Dat gaat ze doen, voor zeven maanden, en maximaal drie dagen in de week, want ze wil door dit tijdelijke contract haar werk als zelfstandige niet kwijtraken.

Art Zegelaar/Muziek Experience

(www.muziekexperience.nl)

Art Zegelaar was ICT-er, ging in 1994 naar Engeland, deed daar een muziekleiding, emigreerde naar Nieuw Zeeland, kwam in 2011 terug naar Nederland. Hij vond snel werk als ICTer, maar aangezien zijn hart toch bij de muziek ligt, vestigde hij in 2014 zijn muziekschool in een winkelhoekpand in de Bloemfonteinbuurt in de Afrikaanderwijk. Het leerlingenaantal groeide gestaag. Met veel flyeren en mond-op-mondreclame kreeg hij er elke maand gemiddeld twee bij. Inmiddels zijn er ook docenten met andere instrumenten en hij wil er een coöperatie van maken. De Bloemfonteinbuurt is een geherstructureerd buurtje met koophuizen met een gemixte bevolking. Zijn jonge leerlingen komen veelal uit deze buurt en de rest van Feijenoord, de volwassenen komen uit de hele stad. 'Dit is geen achterstandsbuurt, maar niet iedereen wil zijn geld aan muzieklessen besteden.' Ouders met weinig inkomen kunnen gebruik maken van het jeugd en cultuurfonds en hij geeft ook wel gezinskortingen. Hij drukt de kosten door alles zelf te doen, behalve het schoonmaken. Het liefst zou hij het deelnameprobleem oplossen door een apart fonds waar je een beroep op kunt doen op basis van inkomen en bepaalde tegenprestaties voor de buurt. Zoals het net ter ziele gegane Zuiderlingensysteem. Art verzorgt voorstellingen in 't Klooster (Café Classique) en hij werkt 2x per jaar aan een musical, verzorgt schoolconcerten en speelt voor ouderen in verzorgingshuizen.

Muziek Experience heeft in 2015 een voorstelling verzorgd op het Openlucht Podium in de Afrikaandertuin. Omdat hij in 2016 betrokken was bij een evenement met het Rotterdams Blaas Orkest in het Afrikaanderpark was hij er in 2016 niet bij, maar voor 2017 staat hij weer op de rol. Ook de samenwerking met Niffo is weer terug van even weg geweest. In de musical die in december 2016 in 't Klooster werd uitgevoerd, zorgde hij voor het muzikale achtergrondtrio, was hij mede-organisator en fondsenwerver, en hoofdrolspeler. Voor 2017 zijn er plannen voor een productie met vrouwen uit de straat. Art woont in de wijk, maar zou graag in het huis boven zijn muziekschool wonen.

LCC 't Klooster/Willem Rijnberk

LCC 't Klooster is een immens gebouw aan het Afrikaanderplein en toch valt het nauwelijks op. Een bescheiden entree aan de voorkant en verwaarloosde dichte zijkant en achterkant. Digitaal is het onzichtbaar, via google vind je enkel een gemeentelijke pagina met algemene en deels verouderde zakelijke informatie. 'Alle informatie met betrekking tot gemeentelijke diensten en organisaties moet lopen via de Rotterdam portal' zegt bedrijfsleider Willem Rijnberk daarover. Willem (56) is al 37 jaar in dienst van de gemeente bij de afdeling "Sport & Cultuur". Hij werd in de Klimmende Bever (Lombardije) ooit tot 'toneelmeester' gebombardeerd omdat hij de enige was met een electrotechnische opleiding. Zo heeft hij kennis en een netwerk in het theaterwezen (met één jaar stage in het Zuidpleintheater) opgebouwd. Als leidinggevende in een Rotterdamse wijkvoorziening moest hij café en restaurant I diploma halen, wat hem nog steeds goed van pas komt bij het organiseren van grote lunches en buffetten tijdens symposia en presentaties. Op latere leeftijd deed hij de HBO opleiding Vrijetijdskunde, differentiatie Marketing, management en organisatiekunde. Na leidinggevende functies op diverse locaties werd hij als algemeen bedrijfsleider in 't Klooster aangenomen met als opdracht om vooral te gaan netwerken. Het tot dan toe als pilot gedraaide LCC concept moest een gedegen lokale functie krijgen, met aandacht voor lokale cultuur, plus per jaar 60 voorstellingen met landelijk bekende namen. Hij sloot zijn kenningsmakingsronde in de wijk af met een percussiefestival verspreid over 10 locaties met 't Klooster en het Afrikaanderpark als centrale plek. Vanaf dat moment was LCC 't Klooster de facilitaire dienstverlener aan de bijna 40 festivals in de wijk werden

georganiseerd. Hij zette een stagebureau op voor (20) mbo- en hbo-studenten, die op aanvraag en op eigen initiatief activiteiten van organisaties en groepen uit de wijk ondersteunden. Het plan om dit succesvolle project gemeentebreed uit te rollen liep vast op de eerste gemeentelijke bezuinigingsronde in 2011. Voor de programmering van kindertheater formeerde hij in overleg met Ruud Breteler van de dienst "Kunst & Cultuur" een pilot "Kindertheaterjury". Een uniek project met landelijke potentie dat struikelde omdat het nergens organisatorisch ondergebracht kon worden. De afgelopen jaren sloot de gemeente 30 van de 35 wijkgebouwen. Het aantal medewerkers van 't Klooster kromp in van 11 naar 5 (allemaal 60+). Naast programmeringsgeld had 't Klooster altijd een potje om groepen uit de wijk gratis ruimte te bieden. Daarvan profiteerden een Marokkaanse vrouwengroep, Kaapverdise dansles en wijktheaterinitiatieven zoals "Ster op Zuid", "Bellenstorm", Stichting Afri & Stichting Helderheid. Dat potje is er niet meer, maar de groepen en het theater zijn er nog steeds. Nu het concept Lokaal Cultuur Centrum weer in de prullenbak gaat en 't Klooster 'Huis van de Wijk' moet worden, is onduidelijk hoeveel ruimte er voor dit soort zaken blijft. De afdeling Cultuur van het Gemeentelijk Cluster Maatschappelijke Ontwikkeling gaat zich dit jaar beraden over het cultuurbeleid in de Rotterdamse wijken. Omdat opdrachtnemer RadarWmo vooralsnog geen concreet plan voor dit immense gebouw heeft, kreeg Willem in december 2016 alsnog 30.000 euro programmeringsbudget voor 2017. Voor zolang het duurt kunnen Art Zegelaar, Trefpunt Tweebos, Maria Barros, Anna Maria Carbonaro, Frank Boerboom en Inge Schippers gebruik (blijven) maken van 't Klooster voor voorstellingen en publieksevenementen.

Alacritas/Anna-Maria Carbonaro

(www.alacritas.nl)

Alacritas had in 2016 geen vaste stek, maar je kunt Anna-Maria Carbonaro (40) niet missen als je in de Afrikaanderwijk onderzoek doet. Omdat ze er woont (en geboren en getogen is op Zuid), omdat ze een actieve netwerker (en facebooker) is en omdat ze als zzp-er op allerlei plekken en met anderen initiatieven neemt en activiteiten organiseert. Ze begon in 2006 als opbouwwerker bij Bewonersondersteuning Feijenoord, werd daarna pleinmanager en ging daarna zelfstandig welzijnswerk doen. Een paar jaar geleden was ze coördinator van Proeftuin Feijenoord, een experiment om het clubhuis en de sporthal van de wijk Feijenoord financieel-organisatorisch te laten draaien op ruimtegebruik/deelname van een combi van sociale en culturele ondernemingen, gesubsidieerde projecten en bewonersgroepen. Een idee van stadsontwerpers We love the City. Na 2 jaar haalde de gemeente de stekker eruit. Tegenwoordig doet Anna-Maria in Geluk. Ze geeft gelukslessen op scholen, ze zat een tijdje voor 2 dagen in de week in Trefpunt Tweebos waar ze kinderactiviteiten deed. 'Ik ben vooral bezig met verbindingen: jong – oud, verschillende religies, verschillende culturen; en ik gebruik daar soms activiteiten voor.' Anna-Maria vormt sinds een jaar een netwerkje met een paar (deels voormalige) welzijnswerkers in Afri, die kinderfestiviteiten organiseren en dat financieren via aanvragen voor bewonersinitiatieven. Zo organiseerden ze: de Olympische spelen (2016 3e jaar), het Internationaal Kinderfeest (10e jaar) en het Kinderboekenfeest (1e jaar). Dat netwerkje bestaat behalve Anna-Maria uit: Paul v/d Laan (betaald door BSW voor Duimdrop), Inge Schippers en Omer Hunkar Ilik (van DSB). 'We zijn heel erg op elkaar ingespeeld en kunnen daardoor met heel weinig inzet veel bereiken. We bepalen elke keer wie als 'trekker' de coördinerende uren uitbetaald krijgt. Je mag daarvoor 25 euro per uur rekenen. Maar feitelijk werk je voor een veel kleiner uurloon en alles bij elkaar is het niet veel.'

Vereniging DSB/Omer Hunkar Ilik

(facebook: DSB-vereniging)

De (Turkse) vereniging DSB (1987) is gevestigd in 't Klooster, ze hebben daar kantoor en repetitieruimtes en studio's voor AktuelTV, zo nodig een podium en een plek voor grotere bijeenkomsten, en een eigen herkenbaar entree aan de pleinkant. Ik heb Omer (filmmaker, initiatiefnemer, organisator) niet gesproken. Ik hoorde van iedereen dat hij het na de zoveelste subsidiekorting, nu weer door een nieuwe welzijnsorganisatie, opgegeven had. De vereniging had eerder financiële klappen gehad en reputatieschade opgelopen toen de Turkse portefeuillehouders van deelgemeente Feijenoord vanwege beschuldigingen van cliëntelisme moesten aftreden. De collega's van Afri-Cultuur waarderen DSB en Omer vanwege zijn betrokkenheid bij de mensen in Afrikaanderwijk, en omdat DSB rondom thema's die in de Turkse gemeenschap ingewikkeld liggen (medicijngebruik, euthanasie, radicalisering, de coup in Turkije) bijeenkomsten, films en theaterstukken organiseert. Daarnaast organiseren ze ook 'gewone' muzieklessen: saz, gitaar, ud, koor. Uit hun facebookpagina blijkt dat DSB na de zomervakantie de muzieklessen, vrouwengroepen, kinderactiviteiten en voorlichtingsbijeenkomsten toch weer heeft opgepakt. En AktuelTV, die op hun site bij 'nieuws' nog steeds uitzendingen van 2015 heeft staan, heeft ook weer gedraaid. In Charlois en IJsselmonde. Omer heeft als filmmaker/kunstenaar een internationaal artistiek netwerk. Hij woont in Den Haag.

Wijkcoöperatie Afrikaanderwijk/Annet van Otterloo

(www.wijkcooperatie.org, facebook: afrikaanderwijk coöperatie)

Wijkcoöperatie Afrikaanderwijk wil 'lokale duurzame productie, culturele ontwikkeling en kennisontwikkeling binnen de Afrikaanderwijk stimuleren' (freehouse.nl). De coöperatie is een voortzetting van de projecten van Freehouse/Jeanne van Heeswijk op en om het Afrikaanderplein. Ze begon 9 jaar geleden met De Markt van Morgen, waarin kunstenaars en ontwerpers gekoppeld werden aan marktkoopliden om tot nieuwe producten, functies en beelden van de markt te komen. Hierin werd de basis gelegd voor twee coöperatieve werkplaatsen (Wijkkeuken en Wijkatelier) waarin bewoners gestimuleerd en gefaciliteerd worden om te produceren voor opdrachtgevers. Daarna kwam Fast, een tijdelijke boodschappenbrengservice vanaf de markt/winkels naar huis. Het Gemaal werd het Wijkwaardenhuis, de plek waar producties getoond en besproken kunnen worden. De bedoeling is om mensen een inkomen te laten verwerven uit deze projecten, via scholing, een betaalde baan en ondernemerschap; zoals in de Wijkkeuken (catering vanuit het Gemaal) en het Wijkatelier (kleding, kussens etc.). In 2013 gingen de activiteiten van Freehouse op in de Afrikaanderwijk Coöperatie. Samen met Vestia werd een schoonmaakbedrijf gestart en met Wijkpastoraat Bloemhof werd tweedekanskledingwinkel Brillante opgezet. Daarnaast probeert men van de Wijkcoöperatie een productief netwerk van ondernemers te maken, o.a. door hulp aan te bieden in de zelfpresentatie en netwerkbijeenkomsten te organiseren. Het Gemaal heeft geen standaard openingstijden, maar er gebeurt wel geregeld wat en mensen kunnen de ruimte huren, in het weekend voor feesten en partijen, de hele week voor presentaties en bijeenkomsten. In zomer 2016 was er o.a. een expositie, speeltuin en conferentie over water. Sinds een klein jaar is Damage Playground (design, mode, kunstliteratuur) in het gemaal betrokken. Migranten ontwikkelingsorganisatie MDA West-Afrika heeft er een vast kantoor. De kosten van het Gemaal (€ 1000 huur per maand en hoge energielasten) en de activiteiten worden vooral gedekt door verhuur. Activiteiten door subsidies en fondsen uit de Kunstsector.

Uit de gesprekken met andere initiatiefnemers kwam Wijkcoöperatie Afrikaanderwijk naar voren als een buitenbeentje. Er zijn formele relaties, Niffo staat bv wel in het lijstje van deelnemers van de Wijkcoöperatie, maar inhoudelijk is er nauwelijks uitwisseling. Dat heeft o.a. te maken met hoe de Wijkcoöperatie kunst en cultuur inzet. Er worden in evenementen en presentaties mooie koppelingen tussen de productie van dagelijkse benodigdheden en kunst gemaakt, maar dan komt het dagelijkse uit de Afrikaanderwijk en de kunst en de kunstenaars ergens anders vandaan. Zoals de fotograaf die ondernemers portretteerde en de cultuurprogrammeur van het Gemaal. En zo wordt de boekenkast met gedoneerde boeken in het gemaal 'Leeszaal Zuid' genoemd, terwijl er al twee jaar een zeer actieve en veel grotere zelfstandige Leeszaal dichtbij op zuid (Vreewijk) bestaat. Als het over kunst en cultuur gaat, opereert het Wijkwaardenhuis via Jeanne van Heeswijk in andere netwerken dan de hiervoor beschreven mensen en organisaties van Afri Cultuur. Zo presenteerde de Wijkcoöperatie zichzelf en de wijk in 2016 op de Internationale Architectuuriënnale. Ze sleepte daar een opdracht voor het Schoonmaakbedrijf uit, producten van lokale ondernemers worden verkocht in de museumwinkel, maar de cultureel ondernemers voelden zich tentoonstellingsobjecten in plaats van collega's met ideeën en eigen producties.

Het laatste nieuws is dat er een gesprek is geweest over toekomstige samenwerking met Zoë van Niffo en dat Frank Boerboom/Janine Wegman in het Gemaal D66-voorman publiekelijk heeft ondervraagd. Kortom, de verhoudingen liggen ook in dit geval minder vast dan soms uit interviews blijkt.

Bestaat Afri-Cultuur?

Op papier kan je van alles een netwerk maken. Omdat we op zoek zijn naar een soort gezamenlijkheid waarmee Verre Bergen een ondersteuningsrelatie aan zou kunnen gaan, is bovendien bewust gezocht en gevraagd naar praktische en inhoudelijke samenwerking en kregen we daarmee in één moeite door informatie over beleefde (geest)verwantschap. Daarnaast kon de samenwerking en het elkaar opzoeken ook worden waargenomen. Deze beschrijving draagt natuurlijk ook bij aan het ontstaan/bestaan en de zichtbaarheid van het netwerk. Daarom kregen we in twee (weekend)dagen van iedereen reacties op het eerste concept. Maar uiteindelijk hangt de stevigheid en zichtbaarheid af van het belang dat de afzonderlijke leden eraan hechten; en hoe ze dat laten zien. Er zijn diverse plannen om het netwerk meer handen en voeten te geven: Ster op Zuid, Zuidtopia, tijdelijke huisvesting in LCC 't Klooster. Daar komen we nog op terug.

De plekken

Voor wie: de publieken

Afri-Cultuur vormt behalve een netwerk van personen en organisaties/ondernemingen ook een netwerk van plekken in de Afrikaanderwijk, en net erbuiten.

- ***Plekken waar een specifieke groep komt voor een specifiek doel:*** Trefpunt Tweebos trekt kinderen en volwassenen uit de directe omgeving en dat is ook de bedoeling. Naar Muziek experience komen kinderen uit de buurt en volwassenen uit de hele stad om muzikles te krijgen. Op het culturele en voorlichtingsaanbod van DSB komen voornamelijk Afrikaanderwijkers met Turkse roots af.

- **Open-inloopruintes en plekken met een breed publiek.** De foyer van 't Klooster is op alle werkdagen/tijden open en daar wordt met mate gebruik van gemaakt.

De open deur van Niffo

Zoë is elke dag aanwezig in Niffo, ook als er geen stageaires zijn. Dan zit ze boven te werken en zet ze een bankje en een bord buiten en de deur op een kier. Van buitenaf zie je een galerie met kunst aan de muur, in vitrines en op de vloer. Als je binnenstapt, roept Zoë van bovenaf een groet, om te laten weten dat er iemand is en om te horen wie er naar binnen stapt en voor wat of wie die komt. Ze krijgt op gewone weekdays veel aanloop van ex-stageaires en voormalige exposanten en deelnemers/bezoekers van evenementen. En mensen met een nieuw plan of behoefte aan een praatje. Een zeer divers publiek, want de exposities en evenementen in Niffo worden ingevuld en bezocht door mensen van verschillende leeftijden, etnische achtergronden en opleidingsniveaus. Soms zijn al die soorten mensen er allemaal tegelijk, soms komt er één specifieke groep bijvoorbeeld jonge spokenwordtypes, of zwarte vrouwen; dat is afhankelijk van het programma en van wie het georganiseerd heeft.

Het publiek verplaatst zich bij voorstellingen en evenementen vaak naar buiten. Vanwege de rokers natuurlijk (dat zijn Zoë en haar maatje Ivana ook), maar ook omdat Niffo klein is. Dan kan het voorkomen dat de voorstelling zich ook naar buiten verplaatst, zoals een expressieve performance van een schaars gekleed beschilderd dansduo op leeftijd. Een marktbezoeker rijdt met haar scootmobiel dwars door de voorstelling heen, een gezin met jonge kinderen die het op tijd in de gaten heeft, loopt er juist met een grote boog omheen. Een kleuter van een terras verderop komt niet meer bij van het lachen. Niffo is een van de drijvende krachten van de straatevenementen van dit stukje Pretoriaaan. Zoë verzint er altijd wel wat voor, een schoonmaak- of autoverfaktie van de stageaires, of portrettekenaars, een aquarelworkshop en de presentatie van een styliste met je eigen klerenkast. Als Maria van stichting Abrassa, een Afrikaanse organisatie, tussen de portretten en theeglazen haar Kaapverdische toeristische verkoopspulletjes wil neerleggen, mag dat ook.

Maar een officieel terras met koffie voor € 2,50, zoals een straatmanager voor de Pretoriaaan haar probeerde aan te praten, daar begint Zoë niet aan. Dat is niet haar publiek en de paar terraszaken in het rijtje hebben het al moeilijk genoeg.

- **Plekken met een pop-up-karakter**, binnen- en buitenplekken die af en toe ingericht worden voor een evenement of voorstelling.

Zoals het programma Ster op Zuid in het Openluchttheater Afrikaandertuin, in 2016 goed voor 7 culturele zomerzondagen; met elke keer een andere culturele groep, muziekstijl of kunstvorm als uitgangspunt: Dominicanen, Kaapverdianen, Turken, Rasta's, dichters... Naast bekenden/liefhebbers/landgenoten zitten er op de middagen nieuwsgierige mensen en mensen die op de gezellige, rommelige en mooie groene plek of het lekkere eten afkomen. Uiteraard is de opkomst mede afhankelijk van het weer. De programmeurs Frank Boerboom/Janine Wegman en Inge Schippers houden van een beetje mixen. Op de Turkse middag was er ook een praatgrage imker met bijenkast uit Goeree Overflakkee. De rasta's werden gecombineerd met Rotterdamse dichters.

Kunststichting Regenboog nam met FestiRotterdam drie dagen lang een groot deel van het Afrikaanderplein in beslag. Het was druk, in meerderheid (maar niet alleen) bezoekers met Turkse roots uit heel Rotterdam (en omgeving?).

De kinderactiviteiten die door het clubje (ex)welzijnswerkers wordt georganiseerd, vinden ook merendeels in de buitenruimte plaats.

De buitenactiviteiten zijn ook netwerkmomenten. Dan komt Inge er met haar kralensieraden bij zitten, loopt Anna Maria de verschillende terrassen en workshoptafels af en komt Sarhan van Trefpunt Tweebos met de ijskar van Zoet op Zuid langs. Ze zorgen voor levendigheid, onverwachte ontmoetingen, uitwisselingen en culturele confrontaties op straat, met bekenden en onbekenden. Een enkele keer zijn dat ongemakkelijke situaties. Bijvoorbeeld als de ene groep zich door de andere groep bekeken voelt, zoals tijdens de al genoemde door de Wijkcoöperatie georganiseerde IABR-excursie. Dat is althans het verhaal erover van een aantal anderen. Op de netwerkborrel van de Wijkcoöperatie waar ik geweest ben, waren 7 bezoekers en 3 optredende artiesten (een tekenaar, een dichter en een singersongwriter). Dat was binnen – in het Gemaal - en door die rare verhouding publiek – artiesten in die grote ruimte ook ongemakkelijk natuurlijk. Maar ongemak, irritaties en naar elkaar gluren horen ook bij publieke plekken.

Van wie: eigenaarschap

Alle plekken zijn formeel eigendom van een woningcorporatie (Vestia) of de gemeente. Ze worden tijdelijk omniert gebruikt of er wordt een (gereduceerde) huur voor betaald. Bijna niemand is zeker van zijn plek, vanwege een tijdelijk gebruikerscontract of omdat er geregeld moet worden uitgerekend of de huur nog wel betaald kan worden. Dat geeft stress en mensen/organisaties raken soms hun plek kwijt; met gevolgen voor hun activiteiten in de buurt, en soms (tijdelijk) voor hun motivatie om zich nog voor deze buurt in te zetten. Door de activiteiten en doordat de initiatiefnemers duidelijke ideeën hebben van wat ze met die plek willen doen, maken ze zich de plek ondanks deze onzekerheid toch eigen. Er wordt misschien niet zo veel geld, maar wel tijd, energie en creativiteit gestopt in de inrichting; men wil een bepaalde sfeer creëren. Trefpunt Tweebos moest eerst kinderactiviteiten organiseren, want het mocht geen jongerenhangplek worden. Daarna kwamen de vrouwen en daarna de mannen. Na een jaar kan het pand 'aan de buurt' gegeven worden. Art Zegelaar zou het liefst in de etage boven Muziekexperience gaan wonen. Zelfs in dat immense Klooster zijn bepaalde plekken waar speciaal zorg aan besteed wordt: een gang met schilderijen, een minipodiumpje dichtbij de werkruimte van de Marokkaanse vrouwengroep, de professionele keuken, de bokshal.

Informele eigenaars

De Afrikaandertuin moest veroverd worden op de jongeren/mannen, drugskoeriers die daar rondhingen, dat was de reden dat Creatief Beheer de opdracht kreeg om hier een collectieve tuin te maken. Verder moest ze zich verdedigen tegen gefrustreerde jongeren die hun clubhuis waren kwijtgeraakt. Daarom heeft het opberghuisje in de tuin een metalen voorkant. 'Dan duurt het een kwartier voordat het hele huisje vlam vat en dat is precies de tijd die de brandweer erover doet om hier te komen.'

Hoewel bv. Ster op Zuid ervoor gekozen heeft uit 't Klooster te vertrekken en buitenvoorstellingen te gaan organiseren, en er nu plannen zijn om te gaan zwerven over de pleinen in Feijenoord doet de plek er wel toe. Men wil op die pleinen iets creëren, mensen uit de omliggende straten bij elkaar brengen. En dan heb je nog steeds een eigen vaste plek nodig, vindt Inge Schippers. Want het is niet altijd goed buitenweer in Nederland, en je hebt ruimte nodig om je spullen te stallen en om vindbaar te zijn. Of

ze die plek zullen kunnen vinden in het nieuwe Huis van de Wijk ('t gereorganiseerde Klooster) zal afhangen van het businessmodel dat RadarWmo daarvoor gaat bedenken.

Organisatie

Praktisch

Praktisch-organisatorisch functioneert Afri Cultuur als een verzameling een- en soms tweemanszaken. Mensen die hun eigen (betaalde en onbetaalde) werk organiseren, cultuurbewaker en aanspreekpersoon zijn, de dagelijkse en langere termijn beslissingen nemen over de plek. Bijvoorbeeld over het stoppen of verhuizen van hun werkplek. Er zitten veel duizendpoten tussen; ze kunnen organiseren, hebben een brede cultuurkennis, zijn digitaal vaardig, goede netwerkers. Er wordt veel geïmproviseerd, ingespeeld op wat er zich voordoet. Het is roeien met de riemen die je hebt: de beperkte ruimte, het weer, het geld, de mensen. Per project worden soms samenwerkingsafspraken maken met collega-eenmanszaken. Vooral voor de mensen die een eigen plek hebben, kan het behoorlijk zwaar zijn. De plek inrichten, onderhouden, het programma, de publiciteit, achter geld aangaan. 'Ik doe alles zelf, behalve het schoonmaken', zegt Art Zegelaar. Daardoor kan hij de leskosten relatief laag houden, maar hij kan niet ziek worden. Wat Zoë in Niffo programmeert en laat gebeuren, en dan ook nog die bewerkelijke jongeren erbij, is ongelooflijk. Maar voor één mens te veel, dacht ik wel eens als ik haar vermoeide gezicht zag. Hoe kan zij een tandje terugschakelen? Wat als zij dat niet meer volhoudt?

Een eigen plek biedt mensen de mogelijkheid om een eigen programma en sfeer op te bouwen. Tegelijkertijd is een plek dwingend. Je moet werken aan een gezicht naar buiten, je kunt niet zomaar een paar weken niets programmeren, er moeten allerlei praktische dingen aan geregeld worden waar je misschien helemaal niet goed in bent. Door die veelheid hollen mensen soms achter zichzelf aan en komen ze er niet aan toe om zaken te delegeren en beschikbare mensen een duidelijke rol te geven.

Formeel

Formeel hebben de meesten het minimaal geregeld. Er zijn wel plannen om er een coöperatie van te maken (Muziekexperience) of een stichting op te richten (Ster op Zuid, Niffo, Inge Schippers), maar dat komt er alsmaar niet van. Wat daarbij meespeelt, is het idee dat er onder de bewoners van de Afrikaanderwijk te weinig geschikte bestuursleden te vinden zouden zijn. Dan blijkt toch ineens het beeld van Afrikaanderwijk als achterstandswijk in de weg te zitten. Overigens is Art Zegelaar het daar helemaal niet mee eens. Hij vindt Afrikaanderwijk geen achterstandswijk en het vinden van bestuursleden voor Muziek Experience zou dan ook geen probleem zijn. Daarnaast kan het voor mensen die gewend zijn om zelf hun zaken te regelen extra moeilijk zijn om 'vertrouwde' of 'betrouwbare' personen te vinden.

Uit het verhaal over 't Klooster blijkt dat een degelijke formele organisatie ook in de weg kan zitten. Slecht onderhoud en nauwelijks publiciteit, omdat dat centraal via de gemeente moet lopen. Mooie op wijkmaat gesneden initiatieven zoals een stagebureau en een kinderjury die bureaucratisch om zeep geholpen worden. Als zakelijk leider niet zelf aanwezig mogen zijn bij gesprekken over de toekomst van het gebouw. Niet zelf je eigen team met benodigde vakmensen mogen vormen. Willem Rijnberk is het al zo gewend dat ik er naar moest vragen. Daarnaast is hij gewend om binnen deze strakke en onhandige structuur nog gaatjes te vinden voor de ondersteuning van wijkinitiatieven en wijkgroepen.

Financieel

Wat ook meespeelt is dat mensen hun handen vol hebben met de financiële touwtjes aan elkaar te knopen. Als de huur en de vaste kosten betaald zijn, dan is er nog steeds geen inkomen. Dat moet ook met stukjes en beetjes bij elkaar gesprokkeld worden. Diverse mensen zouden het zonder hun ww-uitkering niet redden. Dat is eigenlijk een goede reden om de formaliteiten juist wel een keer goed te regelen, want bv voor fondsenwerving is een rechtspersoon nodig. Voor Niffo ligt al bijna een jaar een fiks bedrag bij St. Doen op de plank. Zolang zij geen degelijk stichtingsbestuur heeft (bv een waar zij niet zelf in zit) en een nette aanvraag opstuurt, kan zij daar niet over beschikken. Frank Boerboom had zich aangemeld voor een programmaontwikkelingscursus van het Oranjefonds, maar 'lag er in de eerste selectieronde al uit.' De subsidieaanvraag voor het programma van 2018 werd te laat opgestuurd. 'De meesten van ons zijn gewoon niet goed in die administratieve zaken en achter geld aangaan. We hebben er in ieder geval geen plezier in, we zijn mensen van de inhoud. Het mooiste zou zijn als we dat zouden kunnen uitbesteden', zegt Anna Maria Carbonaro. Met meerderen één stichtingsbestuur vormen zou wel kunnen, maar iemand aantrekken die met fondsenwerving voor Afri Cultuur zijn/haar eigen salaris bij elkaar verdient, lijkt geen haalbare kaart. Tenzij zo iemand tevreden is met hetzelfde onzekere en magere inkomen dat deze mensen allemaal hebben.

Programmatisch

De mensen/organisaties van Afri-Cultuur hebben uitgesproken ideeën over wat zij willen creëren, aanbieden en teweegbrengen. Dat wil niet zeggen dat ze een strak jaarprogramma hebben. Er is vast les- of activiteitsaanbod, maar ook veel improvisatie. Ze spelen in op wat of wie zich aanbiedt (Niffo) of wat ze hebben gevonden (Ster op Zuid). Ze zijn de cultuurbewaker van een bepaalde plek of project, maar ze beslissen niet allemaal even veel over de inhoud van het programma. Sommigen zien zichzelf meer als curator dan als programmeur (Niffo). Ze zetten grote lijnen uit, zoeken programmeurs maar bemoeien zich zo weinig mogelijk met de inhoudelijke keuzes (Ster op Zuid). Ze stellen randvoorwaarden, zoals 'alleen samen koffie drinken, daar zijn we niet voor' (Trefpunt Tweebos). Ze geven bepaalde wijkgroepen ruimte ('t Klooster) of een podium (Niffo, Ster op Zuid, KS Regenboog). Je kunt op bijna alles wat ze doen het label 'talentontwikkeling' plakken, maar in het ene geval is het stimuleren of faciliteren, en in het andere geval is er meer sturing, kunsteducatief aanbod en regie. In alle gevallen wordt over de maatschappelijke context nagedacht: wie wonen hier? Wat is hun sociaal, cultureel en economisch kapitaal? Met welke maatschappelijke en sociale vraagstukken hebben mensen te maken? Welk ander aanbod is er? Welke deelnamedrempels zijn er? Wat kunnen mensen zelf en wat kan ik doen om dat mogelijk te maken? Hoe kan ik ze iets laten doen/zien wat ze nog nooit gedaan/gezien hebben, misschien eng vinden? Wat zijn inspirerende uitwisselingen en combinaties?

Ze vinden elkaar op inhoud en vakmanschap. Inge Schippers is vanwege haar culturele netwerk en haar organisatie-ervaring zowel voor Ster op Zuid als voor FestiRotterdam gevraagd. 't Klooster stelt geld ter beschikking aan het openluchttheater door het tot haar buitenprogramma te bestempelen. Er is een goed op elkaar ingespeelde kinderactiviteitenprogrammagroep. De dansgroep van Dorina van Trefpunt Tweebos treedt in Ster op Zuid op. Enz.enz. Naast erkenning van elkaars vakmanschap is er een gedeelde betrokkenheid op de (mensen in de) buurt en nieuwsgierigheid en openheid naar de culturele tradities van de verschillende bevolkingsgroepen en subculturen. Ondanks verschillende ideeën over het achterstandskarakter van de Afrikaanderwijk, is er een gedeelde opvatting dat voor veel mensen door de dagelijkse zorgen over rond- en vooruitkomen aandacht voor kunst en cultuur

vaak op de tweede plaats komt. En tenslotte ook niet onbelangrijk: men gunt elkaar successen en heeft belangstelling voor elkaars werk.

Al deze gemeenschappelijkheden plus de erkenning van elkaars vakmanschap en de gunfactor zou een vruchtbare grond moeten zijn voor ideeën van Frank Boerboom en van Inge Schippers om samen een soort jaarprogramma te maken.

Werken met stageaires en vrijwilligers

Stageaires en vrijwilligers zijn extra handen (en hoofden), maar voor de soms al overbelaste eenmans/vrouwszaak is het ook een taak erbij. Voor mensen zonder een eigen vaste plek is het moeilijk om stageaires aan te nemen. Daarom was het stagebureau van 't Klooster met een dienstenaanbod voor wijkgroepen en –instellingen een perfecte voorziening voor de Afrikaanderwijk. Voor Niffo zijn stageaires in de eerste plaats leerlingen. Wat Zoë hen laat doen, is voornamelijk op hun eigen ontwikkeling gericht. Gezien de tijd die zij daaraan besteedt, zou het logisch zijn dat ze daarvoor betaald zou worden door de betreffende scholen, maar dat zit niet in hun systeem.

Daarnaast wordt er veel gewerkt met vrijwilligers. Mensen die komen aanwaaien, zichzelf aanbieden, mensen uit het bestand van Wilskracht Werkt of de Vrijwilligersbank, en mensen die voor hun uitkering een tegenprestatie moeten leveren. Er zijn heel trouwe vrijwilligers, bijna collega's, sommigen kom je op verschillende plekken tegen. Op de ene plek als bestuurslid, en op de andere plek als presentator of als speelster. Maar vrijwilligers kunnen ook komen en gaan. Je moet taken uit handen durven geven en soepel zijn met formele vereisten. Dat kan in 't Klooster niet, zegt Willem Rijnberk. 'Mensen die zich hier aanbieden, willen achter de bar staan, maar daarvoor heb je een sociale hygiëne diploma nodig. Als gemeente-instelling moeten we daar het goede voorbeeld in geven en dus streng zijn.'

Wisselende kwaliteiten en discipline

Vrijwilligers moeten ingewerkt en begeleid worden, ze willen niet zomaar taken uitvoeren, maar ook persoonlijke aandacht en dat komt niet altijd uit, want bij publieke evenementen heb je te maken met harde deadlines. Mensen met een welzijns- of onderwijsachtergrond lijken daar net iets makkelijker mee om te kunnen gaan dan mensen met een kunstvakachtergrond. De eerste groep is meer gericht op begeleiding en het proces, de tweede groep is net iets meer gericht op het product.

De een zegt: 'We kunnen nog niet weg. R. is er niet. Even bellen (...) Ze komt, ze heeft door de ramadam slecht geslapen, ze is wel echt goed met de jongeren hoor.'

De ander zegt: 'Werken met vrijwilligers, ik vind dat niet altijd makkelijk. Ik krijg vaak mensen met een goede opleiding. Als die geen baan hebben, dan is er meestal toch iets aan de hand en daar heb je dan ook mee te maken.'

Na afloop van de laatste voorstelling van de musical van Siekman en Music Experience werden er drie prijzen uitgereikt, waaronder een prijs voor de speler die het meest aanwezig was geweest tijdens repetities.

Dominicaanse (amateur)muzikanten lieten het publiek van het Openlucht Theater anderhalf uur op zich wachten. Ze lopen gewoon over de aardige cultuurmakelaar heen, stellen Frank en Inge vast. Inge zou graag de ingeschakelde cultuurmakelaars scholen, zodat de kwaliteit van hun programma-aanbod verbetert en zij zich zelf verder ontwikkelen. Maar dat vindt zij geen vrijwilligerswerk. Dat moet ergens uit betaald worden.

Beperkte ruimte voor persoonlijke ontwikkeling

De mensen met een kunstvakopleiding zijn in de minderheid binnen Afri-Cultuur. Er zitten veel artistieke self-made-mannen en –vrouwen tussen. Het cultureel ondernemerschap wordt door iedereen al doende geleerd, soms aangevuld met cursussen en professionele uitwisselingen. De drukke praktijk en de stress van financieel overleven laat weinig ruimte voor vakmatig bijspijkeren. Afgaande op waar mensen nu staan, is er individueel veel ontwikkelcapaciteit. Maar komt dat er ook uit? Een zzp-er kan alleen door zichzelf naar een bijscholing worden gestuurd, en moet daar zelf dubbel voor betalen. Cursussen, workshops, intervisiedagen kosten geld en in die tijd wordt er niets verdiend.

Samenvattend zijn de sterke organisatorische punten het improvisatievermogen, de betrokkenheid bij de (mensen van de) buurt, de netwerken in de buurt, het vermogen om op inhoud praktische samenwerking aan te gaan, het brede vakmanschap. Zwakke punten zijn het ontbreken van een degelijke formele organisatie, met name een rechtspersoon die fondsenwerving mogelijk maakt. De voortdurende financiële stress. En de dreigende overbelasting. Gezien wat de mensen en organisaties van Afri Cultuur doen, de activiteiten die ze organiseren, het brede publiek dat ze daarmee bereiken, de plekken en de levendigheid die zij creëren lijkt het logisch dat de wijkcultuursector net zo'n stedelijke facilitaire dienst zou krijgen als de speeltuinen. Mensen die hen helpen met fondsenwerving, aanvragen en formaliteiten. Maar speeltuinen zijn 100% vrijwilligerswerk. Zouden deze hele en halve zzp-er/ondernemers daar zelf ook in moeten investeren?

Institutionele context

Nauwelijks aansluiting op grote programma's

Je zou verwachten dat Afri Cultuur omarmd zou worden door het Nationaal Programma voor Zuid. Ze zijn in een van de focuswijken bezig met talentontwikkeling, ze kennen de wijk, zowel professioneel als informeel, ze bereiken een brede doelgroep van kinderen en volwassenen, ze kennen hun vak, ze zijn geneigd tot samenwerken; en ze werken zonder managementlagen en andere dure overhead, dus goedkoop. De uitvoering van dit miljoenenprogramma komt echter via aanbestedingen bij de grote instellingen terecht. Dan zou bv SKVR of de welzijnsinstelling hen nog kunnen aannemen of opdrachten verlenen; maar ook dat is niet het geval. SKVR neemt zijn eigen zzp-ers mee. 'Ze vonden me te oud.' Niffo verhuurt nog wel eens haar plek voor workshops van de SKVR. De welzijnsinstellingen nemen weinig medewerkers van hun voorgangers over, of ze ontslaan hen later omdat ze niet in hun stramen passen. Het voortbestaan van DSB hangt af van Forza! (zo heet de combinatie van Dock en RadarWmo in Feijenoord echt). Hetzelfde geldt voor 't Klooster. Er staat nog LCC op de gevel, maar het moet Huis van de Wijk worden. Voor het eerste overleg daarover was niet Willem Rijnberk, maar iemand van twee gemeentelijke hiërarchielagen hoger uitgenodigd. Hij hoorde dat voor het (drastisch ingekrompen) oude personeel van 't Klooster zal worden gezorgd. Door de inkrimping van het Brede School aanbod en het wegvallen van een deelgemeentebrede coördinatie zijn er minder lesklussen te vergeven. Inge Schippers is begin 2017 in het kader van 'social return' door Dock gevraagd om een jaar voor hen te komen werken.

De huisvesting

Ook als het om huisvesting gaat, ondervindt Afri-Cultuur weinig erkenning voor de waarde van hun activiteiten, behalve als antikraak- of antiverloedingsmiddel (Regenboog, Siekman, Afrikaandertuin/Openluchttheater). De gemeente vraagt de hoofdprijs voor hun leegstaande

gebouwen. De vastgoedafdeling van Woningcorporatie Vestia doet dat ook, maar daar was meer onderhandelingsruimte, want daar is ook nog een afdeling 'wonen' of 'sociaal' die meer oog heeft voor de maatschappelijke waarde van wat er in zo'n pand gebeurt en voor wat redelijk en haalbaar is. Of dat in de toekomst ook nog zo is, nu Vestia haar wijkkantoor heeft opgeheven, en er 'daar geen mensen meer zijn met wie je zou kunnen of willen koffiedrinken' is de vraag. Om te voorkomen dat je met de zogenaamde de 'marktconforme' huur wordt opgezadeld (zoals Niffo begin 2016 overkwam) moeten deze zzp-ers/zelforganisaties behoorlijk zelfbewust zijn en het risico durven te nemen dat het mis gaat en ze hun pand (of in ieder geval hun huurcontract) kwijt raken. Trefpunt Tweebos betaalde geen huur, dat vonden ze vanzelfsprekend, maar dat is sinds 1 januari dit jaar veranderd. Niffo kreeg later een huurverlaging van 200 euro. Welk businessmodel RadarWmo voor het Huis van de Wijk gaat hanteren, is officieel nog niet bekend. Er circuleren hoge m2prijzen.²⁶

Beleidsmatige aanhaakpunten

Gemeentelijk beleid waar deze zzp-ers op kunnen aanhaken zijn bewonersinitiatieven, die tegenwoordig ook door sociale ondernemers kunnen worden aangevraagd. Daar heeft de gebiedscommissie een potje voor; dat zijn kleine bedragen. Je mag wel vaker terugkomen, maar geen huisvestingskosten en professionele ondersteuning vragen. Daarnaast is er Couleur Locale, een gemeentelijk welzijnspotje voor bijzondere plekken buiten het Huis van de Wijk. In de toekomst zou de motie Sies nog enige uitkomst kunnen bieden. Die werd november 2016 in de gemeenteraad met algemene stemmen aangenomen vanwege onvrede over de monopolisering van de uitvoering van het welzijnsbeleid door een paar grote welzijnsaanbieders. Besloten is dat in het gemeentelijk aanbestedingsbeleid ruimte moet komen voor kleinere aanbieders en initiatieven. Inhoudelijk gezien past het aanbod van Afri Cultuur goed binnen het programma Recilient City, maar hoe je daarbij moet aanhaken, is onduidelijk. Van buitenaf lijkt het een coöptatiesysteem van hippe projecten. Verder is er bij Cultuurzaken natuurlijk nog het vierjarenplanbeleid, maar dat is echt een heel andere tak van sport. Dan moet je om te beginnen echt een vierjarenplan hebben of in ieder geval kunnen formuleren. Tenslotte passen deze mensen en projecten niet in het beeld dat beleidsmakers hebben van de jonge creatievelingen die zij naar zuid willen lokken. De creatievelingen van Afri Cultuur woonden en/of werkten er al, ze zijn over het algemeen niet jong, en niet hip; en ze lijken zelf ook weinig verwantschap te voelen met die wereld. Ook de inter/nationale beleids- en cultuurwereld waar Wijkcoöperatie Afrikaanderwijk op aangesloten is, ligt ver van hen af.

Tactieken en temperamenten

Hoe mensen met deze onverschillige en voor een deel onwillige en onbekende institutionele omgeving omgaan, is mede afhankelijk van hun politieke standpunten en persoonlijke temperament.

- 'We moeten in de eerste plaats geloven in eigen kracht'.
- 'Ik wil geen strijd voeren, niet anti zijn, dat is zonde van de energie'.
- 'Ik wil wel graag "luis in de pels" blijven, ontnem me dat plezier niet svp.'
- 'Ik wil klein blijven, dat is mijn manier van overleven.'
- 'Laten we krachten bundelen; we kunnen samen fondsen werven, maar ook een tegenstem laten horen.'

²⁶ Leden van de Gebiedscommissie Feijenoord wezen erop dat zich relatief weinig Turkse groepen voor ruimte in de Huizen van de Wijk melden. Een paar grote Turkse religieuze/culturele organisaties hebben een eigen pand gekocht, zoals de Kocatepe Moskee en Birlik. Nida, de Islamitische partij, heeft het voormalige clubhuis Stereo gekocht. Blijkbaar weten deze organisaties bij hun achterban voldoende middelen te vergaren.

- 'Dat klinkt leuk, maar die fondsen halen er gewoon de dingen uit die passen in hun programma.'
- 'We moeten oppassen dat we niet een soort Radar in het klein worden.'
- 'Elders is de sociale destructie al veel verder. Er is hier blijkbaar nog onvoldoende noodzaak om de krachten te bundelen. Je kunt hier nog denken: zonder samenwerking red ik het ook wel.'

Wat ook nog kan meespelen is dat Afri Cultuur voor een deel bestaat uit ontslagen welzijnswerkers en onderwijzers. Ze verloren hun baan doordat hun welzijnsorganisatie de aanbesteding niet won of het onderwijs gereorganiseerd werd. Of ze gingen voor zichzelf werken na de zoveelste korte projectbaan. Ze zijn gepakt en gemazeld in het systeem van inspelen op het zoveelste nieuwe welzijns/onderwijsbeleid, en misschien minder gewend of geneigd om buiten de wereld van de overheid naar partners te zoeken. Ook vanuit kritiek op de overheveling van de verantwoordelijkheid voor maatschappelijke taken naar (ondemocratische) fondsen. 'Met die fondsen krijg je ja of nee en over de uitslag kan niet gecorrespondeerd worden. In het overheidsbeleid zit in ieder geval nog een element van democratische besluitvorming in. Daar kan je tenminste nog over in discussie gaan.'

Het komt er samenvattend op neer dat een aanzienlijk deel van Afri-Cultuur aan de zijlijn van de institutionele wereld opereert.²⁷ Terwijl hun aanbod daar goed in past, zijn ze niet stevig aangehaakt aan bestaand welzijns/cultuurbeleid, omdat de (gemeentelijke) overheid alleen met grote instellingen werkt. Programmatisch moeten ze voortdurend zoeken naar kleine aanhaakpunten, terwijl het materieel (ruimte en inkomen) overleven ook onzeker is.

Kan het ook anders? Er ontstaat in Rotterdam meer besef dat het Nationaal Programma op Zuid erg weinig aan cultuur doet; en dat ze met hun beperkte aanbod niet de jongeren in deze wijken bereiken, onder andere omdat via het onderwijs gewerkt wordt. SKVR mist kennis van het sociale en culturele netwerk in hun werkgebied op zuid. WmoRadar doet lang over de invulling van het Huis van de Wijk in 't Klooster. De corporaties merken dat het van buitenaf importeren van de gewenste ontwikkeling lang niet altijd werkt. Hoe kijken deze instellingen en de gemeente eigenlijk tegen dit culturele netwerk aan? Zien ze hen eigenlijk wel? En zo niet, hoe kan Afri-Cultuur zich zichtbaar en kenbaar maken als partij die een aantal zaken kan helpen oplossen? Hoe kunnen zij beter hun waardecreatie laten zien en aanhaken bij bestaande geldstromen, zonder opgeslokt te worden door de gemeentelijke en institutionele systematiek? Anders gezegd: is er ruimte voor Afri-Cultuur als extra, maar onafhankelijke partij, of hoe kunnen zij die ruimte mede maken?

Financiële logica

Kosten drukken en de begroting zo laag mogelijk houden. Met weinig middelen zoveel mogelijk doen. Dat is – voor een deel noodgedwongen – de financiële logica van de mensen van Afri Cultuur. Als Ster op Zuid niet de hele begroting binnenhaalt, gaat het programma toch door. Trefpunt Tweebos wil in de toekomst met verkoop van snoep en limonade de energiekosten betalen. Art Zegelaar van Muziek Experience 'doet alles zelf' en kan daardoor het lesgeld laag houden. Kunststichting Regenboog ging in een gratis pand zitten en namen de tijdelijkheid voor lief. Inge Schippers en Anne Maria Carbonaro werken vanuit huis. Willem Rijnberk van 't Klooster moet het doen met een derde van het personeel dat hij ooit had en met minder programmeringsgeld, maar hij blijft zoeken naar financiële gaatjes om

²⁷ Uitzondering zijn 't Klooster, die gebonden is aan het gemeentelijk wijkaccomodatiebeleid, en Wijkcoöperatie Afrikaanderwijk, die geregeld programmatisch aanhaakt bij stedelijke en landelijke cultuurprogramma's.

wijkgroepen faciliteiten te bieden en een eigen theatergroep te houden. De kinderprogrammagroep weet ook wel dat ze veel meer uren werken dan ze begroot hebben, maar ze doen het ermee. En de begroting van Zuidtopia, het voorstel voor een gezamenlijk programma van Inge Schippers, is zeer bescheiden in vergelijking met wat er programmatisch en organisatorisch mee beoogd wordt. Iedereen hoopt wel een inkomen te halen uit de activiteiten, dat zou ook eigenlijk moeten als ze het vol willen houden, maar de verwachtingen zijn wat dat betreft niet hooggespannen.

Volgens Art Zegelaar en Anne Maria Carbonaro zou het – onlangs ter ziele gegane – systeem van Zuiderlingen een manier kunnen zijn om het aanbod van kleine culturele ondernemingen toegankelijk én produceerbaar te maken. Bewoners kunnen die zuiderlingen (bij)verdienen door ‘iets’ voor de wijk te doen, dus daarmee zouden ook nieuwe culturele en sociale initiatieven kunnen ontstaan. Tevens kunnen ze daarmee duidelijk maken voor wie of wat ze belangstelling hebben. Daarmee ontstaat er een cultureel aanbod dat het midden houdt tussen aanbodgestuurd en vraaggestuurd. Je kunt ook denken aan het Woutjes-systeem waarmee woningcorporatie Woonstad zijn leefbaarheidsbudget over wijkinitiatieven in het Oude Westen verdeelt, maar dan aangevuld met andere budgetten.²⁸ Dit is echter geen oplossing voor de vaste lasten van de organisaties die een eigen pand hebben.

Toekomstideeën en mogelijkheden

Ideeën over de toekomst variëren van individueel overleven door klein te blijven via doorgaan met incidenteel en pragmatisch samenwerken tot samen een programma maken en een plek claimen. Mensen met een eigen plek neigen naar de eerste twee opties, mensen zonder eigen vaste plek lopen warmer voor meer als collectief opereren.

Zuidtopia

Het conceptplan van Inge Schippers past in de laatste optie. Zuidtopia wil:

- Cultuurgelden naar Feijenoord halen en hier enkele gemeenschappelijke projecten verspreid door het gebied mee organiseren.
- Een stichting oprichten waar mensen/plekken gebruik van kunnen maken.
- Naar buiten toe de al bestaande samenwerking tussen de lokale initiatiefnemers zichtbaarder maken.
- Een gezamenlijke opslagruimte claimen.
- Gezamenlijke publiciteit organiseren.
- Een denktank vormen.
- En werkgelegenheid creëren.

Voorwaarde voor deelname is dat mensen niet in loondienst zijn bij een culturele instelling en dat ze zelf een kunstvakberoepsuitoefenaar zijn, in de brede zin van het woord.

Een deel van het verworven geld zou naar collectieve zaken gaan (zoals organisatie en publiciteit) en de rest wordt gelijk over de deelnemers verdeeld. Organisatorische taken zouden ook kunnen rouleren.

Op een eerste bijeenkomst hierover verschenen bijna alle (10) organisaties. Ze hadden allemaal sympathie voor het initiatief, ze zagen er het praktische nut van in, maar waren enigszins huiverig voor

²⁸ Woonstad Rotterdam verspreidt in het Oude Westen 6x per jaar deur aan deur 5 euro woutjes, die bewoners kunnen verzamelen om een bepaalde activiteit te realiseren.

formalisering van de samenwerking. Een stichting waar iedereen gebruik van kan maken, is wel handig, maar zou dat ook de beste samenwerkingsvorm zijn? Bouw je daarmee niet een vertragende beslissingslaag in? Kun je niet beter als zzpers op projectbasis samenwerken? Samen iets opzetten, ieder vanuit zijn/haar eigen expertise, daarin (financiële) risico's durven nemen.

Een andere aarzeling betrof het idee van een collectieve tegenstem, sommigen hechten eraan, anderen wilden het liever pragmatisch houden en uitgaan van eigen kracht.

Frank Boerboom zag overeenkomsten met zijn Ster op Zuid idee: het bijeenvegen van activiteiten van diverse mensen/plekken in een jaarprogramma. Hij ging een eerste poging daartoe doen op een feestelijk evenement in 't Klooster in januari 2017.²⁹

Afgesproken werd dat iedereen informatie over zijn/haar eigen organisatie zou opsturen en dat voor een tweede overleg breder zou worden uitgenodigd.³⁰

Rijkdom: kennis en aanbod

Wat dit initiatief van Inge Schippers nog eens extra duidelijk maakt, is hoe rijk het netwerk van kleine culturele ondernemers in Afrikaanderwijk (Feijenoord) is. Rijk aan 1) vakmanschap en werkervaring 2) kennis van en contacten in het gebied en 3) (potentieel) aanbod. Hieronder een overzicht, gebaseerd op mijn beperkte kennis van de 22 in Zuidtopia genoemde organisaties:

- muzieklessen (instrumenten, zang) voor kinderen en volwassenen: Muziek Experience, DSB, Kunststichting Regenboog, Kardelen.
- Coaching jonge talenten: idem + ExtRa, St. Helderheid
- Danslessen: Trefpunt Tweebos/St.Afri
- Theatergroep/lessen: Droomtheater
- Scholing beeldende vorming/ontwerpen: Niffo
- Coaching/scholing cultuurmakelaars/aspirant-programmeurs: Ster op Zuid, Niffo.
- Projectmatige kinderactiviteiten: Inge Schippers, Anne Maria Carbonaro
- Podium bieden: Niffo, Ster op Zuid, Tentakel, KS Regenboog, Theater Werklicht, Podium Vreewijk, Tante Nino Noordereiland ('t Klooster)
- Tentoonstellingsruimte: Niffo, ('t Klooster)
- Culturele evenementen organiseren: idem + Inge Schippers, Anna Maria Carbonaro, st. Abrassa, Muziek Experience, Aysel Tan Vrouwenthemahuis.

Aanknopingspunten voor ondersteuning door Verre Bergen

Door een samenwerkingsvorm te zoeken, ontstaan voor de Verre Bergen diverse mogelijkheden om Afri-Cultuur (en vergelijkbare culturele wijknetwerken i.o.) te ondersteunen en daarmee voorwaarden te scheppen voor de continuïteit en programmatische ontwikkeling van een geheel van kleinere culturele ondernemingen en verenigingen in een gebied.

²⁹ Dat heeft inmiddels plaatsgevonden. Op het filmverslag miste ik diverse mensen uit dit overleg, maar waren wel weer andere mensen/plekken aanwezig. Inge Schippers was er in ieder geval ook. De inhoudelijke uitkomsten konden niet uit deze film gehaald worden.

³⁰ Twee maanden later hebben nog weinig gespreksdeelnemers dat gedaan, mailde Inge Schippers naar iedereen.

1. Juridische expertise voor het vinden van de meest geschikte formele samenwerkingsvorm. Een wijknetwerk hoeft dus nog geen definitieve samenwerkingsvorm te hebben om bij de Verre Bergen aan te kloppen.
2. De vorming van een bank van potentiële bestuursleden, of het versterken van de bestaande bank: www.deboard.nl, die speciaal gericht is op vergroting van diversiteit in besturen. En/of de betaling van scholing van potentiële/nieuwe bestuursleden uit de wijk.
3. Financiële expertise en praktische ondersteuning voor de werving van fondsen en andere inkomstenbronnen. Onderdeel daarvan kan zijn het opnieuw optuigen van en experimenteren met een alternatief betalings/dienstenuitwisselingssysteem (zoals de Zuiderlingen) speciaal gericht op cultureel (en sociaal?) aanbod.
4. Organisatie- en programmaged op basis van gezamenlijke projectplannen of een op elkaar afgestemd jaarprogramma, te verdelen onder de diverse aanbieders. Onderdeel daarvan zou moeten zijn: het bieden van een inhoudelijk klankbord en constructieve tegenspraak. Ook om te zoeken naar verbindingen met de grote programma's.
5. Mogelijk kan dit gekoppeld worden aan inhoudelijke coaching/scholing van deze inpitters en de ingeschakelde vrijwilligers.
6. Financiering van een stagebureau, in overleg met (v)mbo- en hbo-opleidingen, die studenten van diverse opleidingen (audiotechniek, vormgeving, sociaal-cultureel werk, theater, bedrijfseconomie...) kan plaatsen en coachen. Daarmee zijn de huidige culturele ondernemers geholpen, en worden mensen opgeleid die buiten de door de aanbestedingsroutine gebaande welzijns- en cultuurpaden kunnen opereren. Daarbij zou ook gekeken moeten worden welke financiële tegenprestatie de opleidingen kunnen leveren; bijvoorbeeld aan organisaties als Niffo die veel werkuren besteden aan de begeleiding van leerlingen.
7. Helpen bij de oplossing van het probleem van de vaste lasten van de organisaties met een eigen plek. Verre Bergen kan dat op drie manieren doen. 1. een bijdrage leveren aan de huur; 2. haar positie in de stad gebruiken om gemeente en woningcorporaties tot een ander vastgoedbeleid voor maatschappelijke en culturele projecten te bewegen; 3. door panden aan te kopen, in een fonds te stoppen, en met gebruikers een investerings- en gebruikersplan te maken, op basis van een analyse van het sociale, culturele en educatieve aanbod in het betreffende gebied.

Leeszaal Rotterdam West

Auteur: Kees Fortuin

Gebaseerd op 17 observaties in de Leeszaal. Ook de meeste reguliere onderzoeksoverleggen vonden plaats in de Leeszaal, zodat het totaal aantal bezoeken op 35 staat. Verder drie terugkoppelingen en twee groeps gesprekken. Er is ook deelgenomen aan vier overleggen van programmagroepen en de werkgroep Ontwikkelingskansen vrijwilligers.

Het ontstaan van de Leeszaal³¹: een idee en een visie, geen plan

De Leeszaal is in 2013 opgericht als reactie op de sluiting van een groot aantal bibliotheken in Rotterdam. De initiatiefnemers³² bouwden voort op de historie van Het Oude Westen, de langdurige collectieve leerprocessen en de rijke sociale en organisatorische verbanden die daarin zijn ontstaan³³. In krap een jaar tijd hebben zij allerlei hulpbronnen georganiseerd rond hun centrale idee: *“We wilden activiteiten een plek geven die op een of andere manier te maken hebben met taal, cultuur, verbeelding en participatie”* (p. 14). Het moest een plek worden die voor veel verschillende publieken interessant zou zijn, met een laagdrempelige en open uitstraling. Gerund door alleen maar vrijwilligers en onafhankelijk van de gemeente. Met autonomie, maar wel ingebed in relaties met anderen (p. 55).

Aan de ontwikkeling van de Leeszaal lag geen uitgewerkt plan ten grondslag. In een periode van ongeveer een jaar zijn allerlei mensen uit het uitgebreide netwerk in het Oude Westen benaderd met de vraag wat hun beeld was bij het idee van de Leeszaal, wat daar dan zou kunnen gebeuren en hoe zij daaraan zouden willen bijdragen. Zo ontstond werkenderweg een invulling om mee te starten, samen met een groep mensen die de ideeën wilden helpen realiseren. Aan het einde van 2012 is tijdens een festival gezamenlijk een ‘model op schaal’ van de Leeszaal ontwikkeld. Het verband van mensen die zich aangesproken voelden door het idee en die er een kans in zagen om er de dingen te doen die zij belangrijk vonden vormde een stevig en vruchtbaar uitgangspunt voor de verdere ontwikkeling. Samen met de activiteiten die zij ontwikkelden, de publieken die zij trokken en de weerklank die het initiatief in de ‘buitenwereld’ ondervond. Met veel – spontane en georganiseerde - activiteiten en een groot cultureel programma, met een grote collectie gratis boeken met een grote doorstroming, zeer veel al dan niet georganiseerde initiatieven die er een plek vinden, een groot bestand aan vrijwilligers en met een heel levendige uitstraling.

De Leeszaal werkt vanuit een duidelijke visie. Daarin spelen de laagdrempeligheid, het brede aanbod, de openheid en de diversiteit een grote rol. Er wordt met beperkte middelen gewerkt, maar wel met een scherp oog op de vormgeving. Niet voor niets noemen de initiatiefnemers zichzelf ook wel ‘cultuurbewakers’. Huisstijl³⁴ en omgangsvormen horen daar allemaal bij, zonder dat alles dichtgetimmerd wordt.

³¹ Waar niet anders vermeld is deze beschrijving gebaseerd op M. Specht & J. van der Zwaard (2015)

³² Joke van der Zwaard en Maurice Specht.

³³ Voor het verband tussen actiegeschiedenis en bewonersinitiatieven zie V.d. Zwaard en Specht 2013, p. 32. Op de pagina's 27 en 30-31 presenteren de auteurs overzichten van bewonersinitiatieven en sociale verbanden, met name in het Oude Westen. Recentelijk wordt – onder andere in de Buurkrant van december 2016/januari 2017, p. 3 – gesproken over 22 ontmoetingsplekken in het Oude Westen.

³⁴ De huisstijl van de Leeszaal is ontwikkeld door Karin ter Laak.

Heel specifiek is de manier waarop de exploitatie wordt gevoerd. De beperkte financiële middelen zijn geen tweede keus. Ze zorgen voor eigenaarschap en autonomie. En het inschakelen van alle beschikbare hulpbronnen versterkt weer het netwerk en het sociaal kapitaal. Die hulpbronnen bestaan uit spullen en menskracht, maar ook uit netwerken, uit goodwill en sympathie van mensen en instanties. Dure oplossingen invliegen en door externe partijen laten financieren brengt vaak regels en voorwaarden met zich mee die belemmerend werken. Maar het maakt ook het sociaal kapitaal in de buurt overbodig, zet het buiten spel en draagt zo niet bij aan de ontwikkeling ervan.

‘Financiering’ wordt breed opgevat. Daarin spelen niet alleen bekostiging, subsidie of andere financiële middelen een rol, maar ook het sociale kapitaal. Als je mensen met hun ideeën, hun mogelijkheden en hulpbronnen betreft dan houd je de behoefte aan geld beperkt. Door deze inzet en met veel creativiteit en improvisatie worden de kosten zeer laag gehouden. Het financiële kapitaal komt uit uiteenlopende bronnen: publieke gelden, particuliere giften (inclusief fooien), programmasubsidies van fondsen en overheden en inkomsten uit verhuur. Een subsidie van de Stichting Doen van € 44.000 uit 2013, bedoeld voor een jaar, wordt ingezet als sluitstuk van de exploitatie. Daarvan wordt zo weinig benut dat de verwachting is dat de Leeszaal met dit bedrag ongeveer acht jaar toe zal kunnen.

Veel van de elementen van de visie van de Leeszaal zullen vanuit het gangbare beleidsdenken onnatuurlijk en contra-intuïtief aanvoelen. Zo’n ‘contra-intuïtie’ is het werken zonder plan. Een andere is dat lage kosten je leren je eigen hulpbronnen maximaal te benutten – en dus sterker te maken. Een derde is de onafhankelijkheid van externe partijen (gemeente) die vaak extra voorwaarden en regels met zich mee brengen.

Twee jaar later, ten tijde van de publicatie van ‘De uitvinding van de Leeszaal’ (2015), is er een ruimte van 350 vierkante meter, een collectie boeken, 90 vrijwilligers, 24.000 bezoekers en 150 publieke evenementen. Gedurende de eerste twee jaar is de Leeszaal 97 keer verhuurd. De inkomsten daaruit bedroegen € 9.952,33. De Leeszaal trekt ook veel publieke belangstelling. Het aantal presentaties, interviews, workshops en dergelijke is aanzienlijk (153 in de eerste twee jaar).

Eind 2016 is er een uitgebreid cultureel programma. Er worden ongeveer 1000 boeken per week ingebracht, waarvan er ongeveer 700 meegenomen worden door bezoekers. Dat komt neer op ongeveer 28.000 per jaar. Verder zijn er eind 2016 113 vrijwilligers die zich met elkaar naar schatting per jaar 20.000 uur inzetten. De inkomsten uit verhuur aan externe partijen bedragen ruim € 12.000. Dat samen met de barinkomsten, donaties etcetera zorgt dat in 2016 op de subsidie van de Stichting Doen slechts voor ongeveer € 4.000 een beroep gedaan hoefde te worden.

Een publieke plek

Cultuur, taal en ontmoeting

De Leeszaal is een publieke plek waar activiteiten plaatsvinden die te maken hebben met taal, cultuur en ontmoeting. Voor veel verschillende publieken interessant. Uitsluitend gedragen door vrijwilligers, en onafhankelijk van de gemeente of andere externe instanties. Voortbouwend op de geschiedenis en de sociale verbanden die er binnen het Oude Westen bestaan. Laagdrempelig en open, ook in de vormgeving. De spullen en materialen zijn veelal tweedehands, maar aan de vormgeving is ondertussen wel veel zorg besteed.

Er is een uitgebreid en levendig cultureel aanbod, met onder andere een aantal programma's die meerdere bijeenkomsten per jaar organiseren. Daarnaast zijn er incidentele activiteiten en samenwerkingen met andere culturele programma's in de gemeente. Een drukbezochte en levendige activiteit is Café NL, waar nieuwkomers in een informele sfeer hun Nederlands kunnen oefenen met hulp van vrijwilligers.

Je kunt er niet omheen dat de boeken een belangrijke plaats innemen. Veel mensen lopen langs de boekenkasten en nemen boeken mee die hen interesseren.

Je ziet vanaf het plein buiten wat er binnen gebeurt, de naam van de Leeszaal staat met grote opvallende rode letters op de gevel.

Als je binnen komt beland je meteen tussen twee zitjes, twee tafels waaraan je met een klein groepje kunt zitten en twee lange tafels. Langs de ramen staan kastjes met onder andere folders en tijdschriften. Kijk je verder het pand in dan zie je vooral de boekenkasten. Rechts staan langs de muur een aantal computers. Links achterin is een bar waar bijna altijd wel gastvrouwen, -heren of andere vrijwilligers te vinden zijn. Achter de bar ligt ook de toegang naar de kamer waar de boeken worden verzameld en gesorteerd. Naast de bar zijn er open kastjes waarin speelgoed en spelletjes bewaard worden. Wat verder het gebouw in is er een verdiepte ruimte. Logisch, aangezien het voorheen een hamam is geweest. Rechts van deze 'kuil' is er nog een zitje en enkele boekenkasten. Je zit er tamelijk beschut in vergelijking met de andere zitjes, die allemaal vanaf de straat goed zichtbaar zijn. Achter de kuil tenslotte is er nog een ruimte waar je wat grotere bijeenkomsten of vergaderingen kunt hebben. Met ook hier weer boekenkasten langs de wanden. De ruimte kan afgesloten worden met gordijnen. Dat gebeurt ook regelmatig, vooral wanneer welzijnsorganisatie Radar er zijn taallessen geeft.

De Leeszaal is stembureau voor het Woonreferendum. Rechts in de kuil zitten twee dames met formulieren, links een tafeltje met een dame, ook met formulieren, zo te zien om de tel bij te houden. Tegen de gordijnen achterin zijn drie stemhokjes geplaatst. Er zijn geen stemmers op dit moment. Ik maak een praatje met de mevrouw. Weet ze hoe dat komt, dat de gemeente de Leeszaal uitkiest als stembureau? Nee, dat weet ze niet. Ik zeg dat ik het me afvraag, want de Leeszaal heeft geen subsidie van de gemeente, kennelijk beleeft die het toch als een publieke plek. Ze is stomverbaasd: "Geen subsidie? Maar de koffie kost toch geld, en de verlichting, en de verwarming?". Hoe betalen ze dat dan? Ik noem de vrijwilligers, de baropbrengsten, de donaties, de lage kosten en de subsidie van een fonds waar heel zuinig mee wordt omgesprongen. Ze vindt het heel bijzonder. En een hele leuke plek. Ze komt terug op de gemeente, want "de gemeente moet het wel weten, dat dit hier is. Dit is hartstikke belangrijk". "O, maar dat weten ze wel", zeg ik. Ze vraagt hoe al die boeken hier komen en ik vertel het haar. "O, maar ik moet hier ook boeken brengen, ik heb er thuis zo veel".

De Leeszaal is ook een ontmoetingsplek. Als je binnenkomt als vreemde is er even een moment dat je je afvraagt hoe je moet aanhaken. De boekenkasten zijn dan een prima aanleiding om op je gemak de kat uit de boom te kijken. En anders kun je een kopje koffie vragen bij de bar, een praatje maken of ergens gaan zitten. Landen is dus niet moeilijk. Je kunt anoniem blijven en gewoon doen waarvoor je kwam. Je wordt niet op je nek gezeten door de gastvrouwen of -heren. Van de andere kant, als je

‘opgevangen’ wilt worden dan is het weer minder makkelijk. De gastheren en –vrouwen hebben ieder hun eigen stijl maar de meeste spreken je niet uit zichzelf aan. De sfeer is dus ‘leven en laten leven’.

De Leeszaal wordt door bezoekers op allerlei manieren gebruikt. Je kunt er boeken halen of brengen, je kunt er rustig in je eentje zitten koffiedrinken, werken achter je laptop, een krant lezen, sommige mensen laden hun mobieltje op of zoeken iets op op de computer. Of je spreekt er af met andere mensen voor zomaar een ontmoeting, voor een werkbespreking, voor een cursus om een taal te leren. Kinderen doen er spelletjes, zitten achter de computer, maken huiswerk, leren er dammen. Of je komt er voor een bijeenkomst of een workshop, al of niet georganiseerd vanuit de Leeszaal. Veel mensen hebben ook vaste afspraken met elkaar, bijvoorbeeld om Nederlands of een andere taal te oefenen. Een voorbeeld is de gepensioneerde leraar die iedere woensdag bijles geeft aan het zoontje van een buurvrouw. Daarmee verdient hij ook een kleinigheid. Hij doet dat in de Leeszaal omdat hij dat een hele geschikte ambiance vindt om les te geven. Je kunt er goed een gesprek voeren zonder dat je iemand stoort, en toch is het er rustig. Of de man die een Chinese vrouw Nederlands leert en over Nederlandse gewoonten vertelt, terwijl zij hem Chinees leert. Of er komen mensen die werkafspraken hebben, zoals de twee vrouwen uit Delfshaven die hier afspreken omdat ze dit zo’n fijne plek vinden.

Door sommige groepen wordt er ontbeten of geluncht, al is het niet de bedoeling dat iedereen dat gaat doen. Een voorbeeld is de ICT-ploeg van Pameijer. Die kom elke werkdag lunchen. Dat is een afspraak met de chefs. Als tegenprestatie, die gewoonte is toevallig ontstaan, brengen ze de geluidsapparatuur van de Aktiegroep naar de Leeszaal en omgekeerd. Ook de Wereldvrouwen komen op vaste tijden bij elkaar in de Leeszaal en daarbij ook hapjes en eten mee. De Wereldvrouwen hebben een aparte positie omdat ze ook vaak het eten bij evenementen als de Literaire Maaltijden verzorgen. Enkele van hen zijn bovendien als gastvrouw actief binnen de Leeszaal.

Uiteraard maken veel mensen onaangekondigd gebruik van de Leeszaal, het is tenslotte een publieke plek. Het gebeurt regelmatig dat er groepen in de Leeszaal aanwezig zijn van wie niemand weet wie het zijn of wat ze er doen.

‘Geen idee’

Als ik binnenkom zie een groepje jonge mensen in een kring op de vloer in de kuil zitten. In hun midden ligt een kleed met daarop allerlei voorwerpen die ik moeilijk kan plaatsen. Behalve dan een boek. Het lijkt een soort spel of een soort ritueel. Ze gaan er helemaal in op, de sfeer is heel geconcentreerd, verstild bijna. Er is een traagheid, de bewegingen zijn langzaam, het gaat om beurten lijkt het. Iemand scheurt langzaam een pagina uit een boek. En een laatste groepslid maakt video-opnamen. Wat gebeurt hier, vraag ik me af. Ik vraag het aan twee gastvrouwen, ze hebben geen idee. Na enkele uren gaan ze weg, jammer genoeg op een moment dat ik ergens anders bezig was, ik kan het ze niet vragen.

De informele en open sfeer stuit ook wel op grenzen. Wanneer kinderen aan het eind van de dag druk worden en met elkaar gaan ketsen dan kan dat de andere bezoekers storen. Wanneer er een zwerver of een zogeheten ‘verward persoon’ binnenkomt dan valt dat de gemiddelde bezoeker van de Leeszaal niet zo op. Maar wanneer het gaat om meerdere mensen tegelijk dan kan dat voor een onaangename sfeer zorgen. En soms zijn ook individuele personen intimiderend of bedreigend.

Veel activiteit in een krappe ruimte

De Leeszaal beschikt over 350 vierkante meter. Er moeten dus veel functies op een beperkt oppervlak een plek vinden. Als Radar ‘achter het gordijn’ een cursus geeft moeten de gastheren en –vrouwen zich bij de bar een beetje inhouden om niet te storen. En het omgekeerde is ook het geval, want als de ruimte achter het gordijn gebruikt wordt kunnen mensen daar geen boeken uitzoeken. Als de ruimte verhuurd is kunnen bezoekers in die ruimte geen boeken uitzoeken. Kinderen die met elkaar gaan stoeien en herrie maken veroorzaken al snel overlast en moeten tot de orde geroepen worden. Dat is interessant, want dat bevordert de interactie. Het ‘gedoe’ over het gebruik van de beperkte ruimte draagt bij tot een voortdurende communicatie. Dat gaat gepaard met reflectie en er kunnen verbindingen ontstaan tussen verschillende groepen gebruikers van de ruimte.

Een vrijwilliger: “Die verhuringen zijn af en toe storend. Soms gaan dan de gordijnen dicht en dat is mij een doorn in het oog. Niemand kan hier dan meer boeken lenen”. Een ander: “En als ik mijn Spaanse les wil geven dan moet ik maar ergens gaan zitten, zonder bord of wat dan ook. Dat is niet altijd leuk. Dan zit je maar wat rond een tafeltje en dan klets je een beetje. Eigenlijk moeten we iets bedenken daarvoor. Maar ja, het is ook een stukje inkomen”. Over kinderen: “Vorige week heb ik nog alle kinderen eruit gegooid, ook dinsdag om een uur of half vijf. Dat is een bekend tijdstip. Dan zijn ze brutaal, gillen naar elkaar, dat stoort heel erg”. Een derde vrijwilliger: “Ik ben er alleen op de meest rumoerige momenten, dinsdag als er Café NL is. Dan is het heel lastig om de kinderen rustig te houden, ook omdat er dan al zoveel lawaai is. Dan gaan de kinderen ook meer lawaai maken.”

Hoe functioneert de Leeszaal?

De Leeszaal is vijf dagen per week open, hoewel soms ook op zondag. En ook dit wordt naar de menselijke maat gehanteerd. Als er een vergadering is terwijl de Leeszaal gesloten is en er willen mensen naar binnen om alleen maar een paar boeken uit te kiezen, dan wordt er vaak toch open gedaan. In de vakantie is de Leeszaal gesloten, maar daar bestaan nogal wat uitzonderingen op. Vrijdags wordt er dan schoongemaakt en worden er klussen gedaan. Ook bestaan er aparte afspraken voor specifieke activiteiten.

De initiatiefnemers van de Leeszaal mikten op een divers publiek. Vandaar dat er ruimte bestaat voor heel diverse activiteiten en dat er allerlei groepen bezoekers, gebruikers en vrijwilligers te onderscheiden zijn. Een opsomming:

- De ruim 110 vrijwilligers, inclusief de initiatiefnemers
- Onder wie de gastvrouwen en –heren
- Programma’s en programmawerkgroepen (Puntkomma Muziek, Literaire Maaltijden bijvoorbeeld)
- Bezoekers met allerlei verschillende activiteiten
- Gebruikers. Er komen in de Leeszaal vaak mensen die met elkaar afspreken voor bepaalde doelen. Of ze komen om alleen te werken, te lezen, koffie te drinken, een praatje te maken of alleen maar te zitten.
- Bezoekers ‘waar wat mee is’.
- Verhuringen/huurders/bijeenkomsten (Radar bijvoorbeeld)
- Spontane bijeenkomsten

Joke, Maurice en ik spreken af in de Leeszaal voor een overleg over het onderzoek. Vlak van tevoren sms't Joke aan Maurice: 'Er zit een grote groep van de Hogeschool in de Leeszaal, weet jij daar iets van?' Antwoord: 'Geen idee, weet ik niets van'. We besluiten dus maar bij Joke thuis te vergaderen.

Het beoogde gemengde publiek is er gekomen. Hoog en laag opgeleid, veel verschillende etnische groepen, mensen die komen om elkaar te ontmoeten, om boeken uit te zoeken, voor het culturele aanbod, voor werkafspraken.

Er zijn binnen de Leeszaal alleen maar vrijwilligers en geen professionals. Dit is uitdrukkelijk deel van het concept. *"Op het moment dat er één iemand betaald wordt veranderen de verhoudingen"* (Specht & v.d. Zwaard, 2015: 13). Iedereen binnen de Leeszaal neemt deel als individu, niet als representant van een instelling of beroepsgroep. Ook de initiatiefnemers worden niet betaald en hebben geen formele positie. Ze doen echter wel andere dingen dan de andere vrijwilligers. *"Waar de meeste vrijwilligers zich voor hun deel verantwoordelijk voelen en daaraan naar beste vermogen invulling geven, voelen wij ons als initiatiefnemers verantwoordelijk voor het geheel, zetten wij lijnen uit en zorgen we voor de samenhang tussen de verschillende onderdelen (de mensen, de inrichting, de programmering etc.)"* (idem, p. 39). Ook treden ze op als beslissers en cultuurbewakers.

Uitgebreidere gesprekken en reflectie op de gang van zaken in de Leeszaal vinden uiteraard vooral plaats tussen vrijwilligers onderling en met bezoekers die zij al langer kennen, niet zozeer met willekeurige bezoekers. Sommige van die bezoekers zijn er voor het eerst. Zo is er de mevrouw die vroeger lange tijd in de buurt gewoond heeft en die nog regelmatig terugkomt om weer eens terug te zijn, de sfeer te proeven en te winkelen. De Leeszaal kent ze niet, maar ze vond het er uitnodigend uitzien en loopt er dus binnen. *"En ik moet zeggen, het stelt me niet teleur, ik vind het heel verrassend"*. Het komt ook vaak voor dat iemand voor het eerst binnenkomt en vraagt of de boeken gewoon meegenomen kunnen worden. Veel mensen zijn trouwens ook absoluut niet uit op een praatje, die vrijblijvendheid hoort bij het publieke van de plek.

De sfeer in de Leeszaal wordt gemaakt door de mensen. De vrijwilligers zetten daarin de toon. Zij zijn ook de dragers van het streven naar diversiteit. *"Uitgaan van verschillen betekent uitgaan van een bovengemiddelde onvoorspelbaarheid"*, staat te lezen in 'De uitvinding van de Leeszaal' (p. 68). Dat is ook een motief voor veel vrijwilligers, ze willen anderen buiten de eigen kring leren kennen en ze willen leren hoe je met elkaar omgaat, hoe je tot een 'wij' komt. Ze vinden dat al doende met elkaar uit. Dan gaat het over huishoudelijke taken als de manier van (af)wassen, thee klaar zetten, schoonmaken, de begroeting van binnenkomers, het aanspreken van lawaaijige kinderen, het op tijd komen, de ordening van de boekenkasten, afspraken maken (idem). Dit is een van de aspecten die bij de samenstelling van de teams van gastvrouwen en -heren een rol spelen. Veel daarvan zijn zeer divers samengesteld.

De Leeszaal functioneert 'in het moment', altijd inspeland op het onverwachte. Er is een structuur die houvast en herkenbaarheid geeft, maar die legt niet alles vast. Integendeel, improvisatie speelt een hoofdrol.

Locatie en inhoudelijke positionering in de buurt.

De Leeszaal ligt in de wijk het Oude Westen. Die wijk telt 9.500 inwoners. Het is een zeer afwisselende wijk, met twee grote en veelkleurige winkelstraten, de Nieuwe Binnenweg en de West Kruiskade. Een hele levendige en afwisselende wijk met een relatief sterke 'subjectieve binding' aan de wijk (Sociale Index). Het Oude Westen herbergt tegen de 70 bewonersinitiatieven³⁵ en 22 ontmoetingsplekken. Het is ook een wijk met een rijke geschiedenis. De Aktiegroep Het Oude Westen is ontstaan in de jaren '70 in de strijd van bewoners tegen sloopplannen van de gemeente. De Aktiegroep speelt nog steeds een centrale rol in de wijk, maar wordt bedreigd door plannen van de gemeente om de subsidie in te trekken. In deze geschiedenis is er een sterk netwerk – wat niet hetzelfde is als een netwerk met sterke onderlinge banden - in de wijk ontstaan met veel ervaring, deskundigheid en onderlinge betrokkenheid. Een aantal mensen die betrokken zijn bij de Leeszaal – naar schatting 15 - kennen elkaar vanuit deze geschiedenis en de lijnen in de wijk zijn nog steeds kort³⁶.

De Leeszaal heeft een plek gevonden op het Rijnhoutplein, in een voormalige hamam³⁷. Volgens alle berichten was dit voorheen een verloederd plein, dat sinds de Leeszaal er kwam sterk is verbeterd. De Leeszaal neemt op het plein een prominente plek in, en door de open gevel is de drempel om binnen te stappen niet hoog. Het plein ziet er schoon en opgeruimd uit. Dat komt mede doordat de Leeszaal zich ook verantwoordelijk voelt voor de buitenruimte en voor de relatie met de burens. Mensen die op het plein even op het bankje zitten lopen vaak ook nog de Leeszaal in, en vrijwilligers gaan vaak naar buiten om een praatje te maken of om een sigaret te roken.

Voor de jongens die ik spreek bij Thuis op Straat is het Rijnhoutplein niet een centraal punt in de wijk. Het ligt voor jongeren niet op een logische route, zeggen ze. Voor hen ligt het Gerrit Sterkmanplein veel centraler.

Met de dichtheid van de wijk zijn er veel relaties met andere publieke plekken. Als er een afsluitende bijeenkomst voor de zomer wordt gehouden wordt de borrel en het eten georganiseerd in de tuin De Bajonet, en de kinderactiviteiten vinden vaak plaats in de Wijktuin.

Van wie is de Leeszaal?

Formeel valt de Leeszaal onder de Stichting E3D. Het bestuur daarvan bemoeit zich weinig met de inhoudelijke gang van zaken, maar is wel beschikbaar om de eigen netwerken en deskundigheid in te zetten. Het is niet alleen formeel, maar ook informeel deel van het netwerk. In die zin is het weer geen bestuur 'op afstand'.

Eigenaar van het pand is de woningcorporatie Woonstad. De Leeszaal huurt tegen een gereduceerd tarief. Dat gaat niet altijd zonder slag of stoot. In de tijd dat het onderzoek plaatsvond kondigde de

³⁵ Zie V.d. Zwaard en Specht 2013, p. 30-31 voor een opsomming.

³⁶ Over het belang van de buurt als biotoop voor bewonersbetrokkenheid: V.d. Zwaard & Specht verwijzen op p. 40 naar een grote studie van Sampson et al. (2005) naar verschillen in 'public civic events': *"Gevonden buurtverschillen werden niet verklaard door klassenverschillen, bewonersdichtheid, criminaliteitscijfers en interacties tussen de bewoners, maar door de organisatiedichtheid c.q. sociale ecologie of infrastructuur van de buurt: de institutionele programma's en de zelforganisaties, inclusief de gebouwen en plekken die daarin een functie vervullen"*.

³⁷ Volgens een mededeling van Joke van der Zwaard was de oorspronkelijke bedoeling dat de Leeszaal in een doorgaande straat zou komen en niet midden in een wijk, wat een soort verborgenheid met zich mee zou brengen. "We heten ook niet Leeszaal Oude Westen", voegt ze er aan toe.

verhuurder aan dat zij de huur flink wilde verhogen, omdat de waarde van het vastgoed in de omgeving van de Leeszaal was gestegen. Uiteindelijk is een beperkte stijging afgesproken.

In de discussie over de huurverhoging speelde de beperkte speelruimte voor woningcorporaties om sociaal te investeren een belangrijke rol. Dat hoefde volgens de corporatie niet zo'n probleem te zijn, want voor de hogere kosten zou de Leeszaal toch wel een beroep op de subsidie van de gemeente kunnen doen. Daarin ging de Leeszaal niet mee omdat dat zou neerkomen op het rondpompen van geld, waarbij geld van de gemeente dat bedoeld is voor sociale bestemmingen wordt gebruikt ten goede van vastgoedafdelingen van corporaties en van de gemeente zelf. Met bovendien als negatief effect dat de afhankelijkheid van de Leeszaal van externe financiers zou toenemen.

Joke en Maurice noemen zichzelf ook wel eens 'cultuurbewakers'. Ze hebben een grote invloed op hoe de Leeszaal er fysiek uit ziet. Ze 'bewaken' de huisstijl, de inrichting, de vormgeving van de publiciteit, de website en de Facebookpagina. Wanneer vrijwilligers bijvoorbeeld aanbieden om de stoelen te verven dan beslist Joke dat daar geen sprake van kan zijn. Daarmee blijft de uitstraling van de Leeszaal helder en eenduidig, zonder het natuurlijke en open karakter te verliezen.

De meeste vrijwilligers voelen zich eigenaar van de Leeszaal. Ze zijn er trots op dat ze deel uitmaken van dit fenomeen en ze hebben op de sfeer en de cultuur natuurlijk een grote invloed. Er is in dit opzicht overigens wel verschil tussen de ene en de andere vrijwilliger. Er is alle ruimte voor verschillen in temperament. Je kunt er voor kiezen om je taak uit te voeren en het daarbij te houden of je kunt je verantwoordelijk voelen voor de Leeszaal in haar geheel. Je kunt ook meedoen in een programmawerkgroep en het daarbij houden. De meeste leden van de programmagroepen echter voelen zich verbonden met de Leeszaal in haar geheel, en vaak hebben ze ook andere taken. Dat geldt ook voor andere groepen vrijwilligers. Er zijn dan ook vrijwilligers die over ongeveer alles wat in de Leeszaal gebeurt hun licht laten schijnen, wat soms tot een levendig mailverkeer met Joke en Maurice leidt. Er zijn mensen die graag meedoen aan het gesprek over het reilen en zeilen van de Leeszaal, zoals dat bijvoorbeeld bij de seizoensafsluitingen plaatsvindt of tijdens het Open Agenda-overleg. En er zijn mensen die graag deelnemen aan het eten en de borrel. Of mensen die hun klus doen en het daarbij houden. Daarbij komt overigens wel regelmatig van het een het ander. Juist de vrijheid om zelf je inzet te bepalen zorgt er voor dat je jezelf kunt ontwikkelen en ook weer stappen verder kunt zetten (zie ook V.d. Zwaard & Specht, 2013: 46).

Vrijwilliger zijn bij de Leeszaal kan veel tijd kosten. De Leeszaal betaalt echter geen vrijwilligersvergoedingen (tenzij voor avondwerkzaamheden als de ruimte verhuurd is). Daar staat een grote bevrediging tegenover, en de betekenis in hun leven is vaak groot. "Ik denk dat ik wel in een sociaal isolement terechtgekomen zou zijn als de Leeszaal er niet geweest was", zegt een vrijwilligster. Het is ondertussen wel tweerichtingsverkeer. Vanuit de Leeszaal kunnen vrijwilligers ook gebruik maken van een aanbod aan cursussen en trainingen. Een aparte werkgroep houdt zich bezig met ontwikkelingswensen van vrijwilligers.

De organisatie³⁸

a. Praktische dagelijkse organisatie

De organisatie van de Leeszaal is tot op grote hoogte informeel. Het bestuur van de Stichting E3D is in feite meteen de meest formele instantie in de Leeszaal. Daarmee wil niet gezegd zijn dat er maar wat aangerommeld wordt. Er hebben zich in de loop van de tijd heel veel procedures uitgekristalliseerd die weliswaar niet in beton gegoten zijn maar die toch stevig gehandhaafd worden. Een vrijwilligster die uit Maleisië komt opent iedere dag de Leeszaal. Als ze de deur heeft geopend blijft ze vaak hangen om met de gastheren en –vrouwen van dienst een praatje te maken. Ze controleert ook de keukenkast en doet boodschappen, met een goed gevoel voor de aanbiedingen bij de winkels. Het kasgeld wordt geteld door een van de gastheren. Met geld wordt zeer zorgvuldig omgesprongen.

“Elke avond, bij het sluiten van de Leeszaal, wordt de sleutel samen met de dagomzet bij Sat Chen in de brievenbus gegooid. Elke zaterdag legt zij de totale omzet minus de aankopen, met bonnen en berekening, voor Joke in het keukenkastje.” (Specht & v.d. Zwaard 2015: 35)

De Leeszaal draait zoals gezegd uitsluitend op vrijwilligers. In het eerste jaar van haar bestaan ging het om 50 mensen, van wie 15 mannen en 35 vrouwen, uit 11 geboortelanden. De leeftijd varieerde van 15 tot 85 jaar. Het opleidingsniveau liep van basisonderwijs tot gepromoveerde wetenschappers. Twee jaar later waren er 88 vrijwilligers, van wie 33 mannen en 55 vrouwen. Ze kwamen uit 16 geboortelanden en hun leeftijd varieerde van 15 jaar tot 55 plus. Inmiddels zijn er (einde 2016) 113 vrijwilligers. Er is weinig aanleiding om te verwachten dat de verdeling over mannen en vrouwen, geboortelanden of leeftijdscategorieën sterk veranderd zal zijn.

In het schooljaar 2013-2014 hebben er nog 13 leerlingen van VMBO tot gymnasium stage gelopen. Twaalf van hen hadden een migratie-achtergrond. Daarmee is de Leeszaal gestopt omdat, zoals een van de vrijwilligers zegt, zij het werk van de vrijwilligers oppakten en hen daarmee van hun positie verdrongen.

De gastvrouwen en –heren werken in teams van ongeveer 3 tot 7 mensen. De omvang van de teams varieert omdat niet iedereen even betrouwbare afspraken kan maken. Dat is een van de redenen dat de samenstelling van de teams nauw luistert, maar er moet ook rekening gehouden worden met de verschillende temperamenten en persoonlijke omstandigheden. Een eenvoudige wijziging van het rooster bestaat dan ook bijna niet. Als er een persoon van team wisselt zijn er vaak tegelijk ook andere wisselingen nodig.

In de Leeszaal wordt een aantal culturele programma's uitgevoerd, waarover later meer. Deze worden bedacht en voorbereid door groepjes vrijwilligers. Voor enkele van deze programma's is subsidie beschikbaar. Er is ook lange tijd een kinderwerkgroep geweest die iedere woensdag activiteiten voor kinderen organiseerde. Uiteindelijk is deze gestopt omdat de animo van de kinderen terugliep. Momenteel vinden er echter nog wel incidentele activiteiten voor kinderen plaats, er is een cursus dammen die verzorgd wordt door 'Grootmeester Kees'.

³⁸ Voor een beschrijving van de organisatie van de Leeszaal en hun eigen rol daarin door de initiatiefnemers, zie Specht & v.d. Zwaard 2015, pp. 34-43.

De boekencollectie wordt door een aantal geschoolde vrijwilligers – de ‘collectiegroep’ - beheerd. Zij selecteren de boeken waar mogelijk belangstelling voor bestaat en ordenen ze naar de verschillende boekenkasten. De boeken die naar verwachting niet zullen worden meegenomen door bezoekers worden als oud papier verkocht. Ook dit is een inkomstenbron voor de Leeszaal. En de collectiemedewerkers beheren ook een aantal ‘filialen’ elders in de stad, zoals dat op het Centraal Station.

De verhuur van de ruimte en de facturering die daarbij hoort werd lange tijd door Joke waargenomen. Momenteel zorgt een van de vrijwilligers daarvoor.

Uiteraard zijn er ook mensen die reparatiewerkzaamheden verrichten of het beheer van de computers verzorgen. Een belangrijke vrijwilliger die hieraan bijdraagt is Martin. Hij heeft indertijd het systeem voor de computers opgezet en beheert het nog steeds. Ook klussen en reparaties zijn bij hem in goede handen.

Meer buiten het zicht als je in de Leeszaal zelf bent, maar erg belangrijk naar het publiek toe is de website (leeszaalrotterdamwest.nl) en de facebookpagina ([leeszaalrotterdamwest](https://www.facebook.com/leeszaalrotterdamwest)).

Joke van der Zwaard en Maurice Specht spelen als initiatiefnemers en ‘regelaars’ een belangrijke rol in de Leeszaal. Hun takenpakket ziet er als volgt uit:

Joke:

- ‘Human resource management’ en alles wat daaraan vast zit
- Een aantal programma’s (Doorvertellen en PuntKomma Muziek, Literaire Maaltijden; contact met Internationaal Filmfestival; poëzie-activiteiten; Café NL)
- Opruimen en inrichten
- Bonnetjes/rekeningen en internetbankieren
- Verbinding met de wijk

Maurice:

- Het programma Alles behalve de inhoud
- Contact met de oude filmprogrammeur
- Website/facebook
- Het digitale regelen (materialen uitzoeken en bestellen, kranten etc)
- Verwarming repareren
- Contacten met instanties, opleidingen, ambtenarij

Joke en Maurice gezamenlijk:

- Doorpraten over hoe het (verder) gaat, reflectieve en strategische gesprekken, en wat daaruit volgt zoals gesprek over ‘verwarde personen’
- Elkaar helpen als het nodig is
- Schrijven en spreken

Improvisatie is belangrijk in de Leeszaal. Die is niet absoluut, veel ligt vast of is op de een of andere manier geregeld. Maar de beperkte middelen en het uitgangspunt dat iedereen met zijn specifieke

talenten – en beperkingen – er terecht kan doen een beroep op ieders vindingrijkheid. Een vrijwilliger: “Toen we tijdens de uitverkochte Toon Tellegen-middag zagen dat er veel mensen in de zaal zaten die wel wat meer konden betalen, hebben we vlak voor de pauze gezegd dat dit concert een jaar eerder 15 euro kostte in een hip zaaltje in Katendrecht. En dat er een donatiepot op de bar staat. Dat leverde bijna een verdubbeling van de entree-inkomsten op”.

Improvisatie als metafoor

We hebben het al gezegd, improvisatie speelt een grote rol in de Leeszaal. Specht & v.d. Zwaard (2015:34) verwijzen in hun bespreking van de Leeszaal naar Boutellier (2011), die zijn boek ‘De improvisatiemaatschappij’ noemt. Een andere auteur die de metafoor van de improvisatie gebruikt is Karl Weick, in zijn artikel ‘Improvisation as a Mindset for Organizational Analysis’ (1998). Weick noemt 13 kenmerken van ‘groepen die goed zijn in improvisatie’. Het is leerzaam om er een aantal van te vermelden:

- *“Willingness to forego planning and rehearsing in favor of acting in real time;*
- *Well developed understanding of internal resources and the materials that are at hand;*
- *Proficient without blueprints and diagnosis;*

(...)

- *Open to reassembly of and departures from routines;*
- *Rich and meaningful set of themes, fragments, or phrases on which to draw for ongoing lines of action;*

(...)

- *Presence of associates similarly committed to and competent at impromptu making to;*
- *Skillful at paying attention to performance of others and building on it in order to keep the interaction going and to set up interesting possibilities for one another;*

(...)

- *Focused on coordination here and now and not distracted by memories or anticipation;*
- *Preference for and comfort with process rather than structure, which makes it easier to work with ongoing development, restructuring, and realization of outcomes (...)*. (Weick 1998, p. 552).

We herkennen veel van deze elementen in de manier waarop de Leeszaal functioneert. Weick bespreekt daarnaast ook de beperkingen van de improvisatiemetafoor in de context van organisaties. Als een organisatie improviseert ontstaat er een constante stroom van steeds nieuwe ‘producten’. Het gevolg is dat de afzet van steeds andere producten een probleem wordt. Dit geldt voor de commerciële, bedrijfsmatige organisaties waar Weick mee te maken heeft, maar bij de Leeszaal ligt dat uiteraard anders. Daar is die continue stroom van nieuwe ‘producten’ of producties juist een voordeel.

Een ander probleem aan een improviserende organisatie is dat continue vernieuwing voor de omgeving – toeleveranciers bijvoorbeeld - ook steeds nieuwe opgaven oplevert, omdat die daar steeds weer op moet afstemmen. Bij de Leeszaal is dat opgelost door de autonomie ten opzichte van de institutionele omgeving zo groot mogelijk te maken. En de verwevenheid met de wijk, die er natuurlijk wel in grote mate is, maakt deel uit van het sociale leven en zelfs van de vitaliteit van de buurt. Er ontstaan zo steeds nieuwe impulsen voor de omgeving. Dat kan ook omgekeerd, als de omgeving voor de Leeszaal problemen oproept, bijvoorbeeld in het geval van ‘lastige’ kinderen of ‘verwarde personen’ die binnenlopen.

De informele en zorgzame manier om met elkaar contact te houden en beslissingen te nemen is wijdverbreid binnen de Leeszaal. Joke en Maurice spelen daarin een belangrijke rol. De complexiteit – en de kracht – van de Leeszaal zit hem mede in de diversiteit van de mensen die er aan verbonden zijn, ieder met zijn of haar eigenaardigheden, in de talloze verbindingen met de sociale omgeving, en trouwens ook de institutionele omgeving. Dat maakt het human resource management erg ingewikkeld. Joke is er dan ook praktisch iedere dag. Haar mening is van grote invloed, hoewel niet allesbeslissend. Er wordt al heel lang door vrijwilligers gevraagd om een plakkaat aan de muur met huisregels. Joke is daar – dat weet iedereen binnen de Leeszaal – geen voorstander van. Dus wie het wil regelen is welkom, maar zichzelf zal er niet aan trekken, dat is zo'n beetje de boodschap. Het heeft lang geduurd, maar inmiddels hangen ze er. Zoals Maurice zegt, “het moet gewoon ook een keer afgelopen zijn. Op deze manier staat er een punt achter”.

Wat zou er gebeuren als Joke en Maurice er mee op zouden houden?

Voorafgaand aan een overleg over Puntkomma Muziek zit ik met Martin en Klaas te praten. Klaas zegt dat de Leeszaal niet volledig onafhankelijk is van geld. Wat als de subsidie uiteindelijk toch op is? Maar zo heb je er wel meer. Wat als Joke en Maurice stoppen?” Nou ja”, vraag ik, “wat dan?”. Martin vertelt dat er daarover een bijeenkomst is geweest. Uit zijn antwoord maak ik op dat de vraag opgeworpen is maar toch behoorlijk abstract bleef. Een echte oplossing kwam er dus ook niet. Klaas zegt dat ze het gewoon een tijdje zouden moeten proberen. Joke zou moeten zeggen dat ze stopt voor een jaar of zo. En dan kijken wat er gebeurt. Ik vraag wat ze denken dat er dan gebeurt. Martin denkt in eerste instantie dat het dan stopt. “Of we moeten het zelf doen”, zegt Klaas. Ik: “En de weg van de minste weerstand: een betaalde coördinator aantrekken en daarvoor subsidie aanvragen?” Ik ben benieuwd hoe dat voelt voor ze. Ze zeggen het niet direct, maar ik zie dat ze het niks vinden. Want daar komt meteen een heel circus van aansturing, verantwoording en controle bij kijken. Martin zegt dat het hem niet zo ingewikkeld lijkt. Het rooster van de gastheren en – vrouwen bijvoorbeeld. Nou, dat kun je van Joke wel overnemen. Klaas aarzelt, dat heeft toch meer om het lijf dan je denkt. Hij vraagt of dat iets voor Martin zou zijn. Nou nee, hij kan wel dingen regelen, maar dat gaat bij vlagen. Dan stort hij zich een week lang in iets heftigs wat hij organiseert, maar dan moet het daarna ook wel afgelopen zijn. En dat werkt bij het rooster niet zo. Daar moet je constant bovenop zitten.

De besluitvorming is informeel. Er zijn nauwelijks ‘vergaderingen’. Wel is er grofweg eens in de zes tot acht weken een ‘open agenda-overleg’. Daarop kunnen zaken die spelen worden ingebracht. Daarnaast zijn er voorafgaand aan de zomervakantie en de kerstvakantie afsluitende bijeenkomsten waarop ook een overzicht wordt gegeven van de ontwikkelingen van de afgelopen tijd. Ter plekke is er ruime gelegenheid om zaken toe te lichten of met elkaar in gesprek te gaan. Er wordt afgesloten met eten en een informeel samenzijn.

De mensen waar iets mee is

Wanneer er een zwerver of een zogeheten ‘verward persoon’ binnenkomt om van de WC gebruik te maken of om even bij te komen dan is dat in eerste instantie geen probleem. Zo is er een tijd lang een vaste bezoeker die rondtrekt door Europa en die de Leeszaal vooral gebruikt om te slapen en af en toe iets op de computer op te zoeken. Het valt de gemiddelde bezoeker van de Leeszaal niet zo op. Zelfs als er aan het zelfde tafeltje twee vrouwen zitten te werken zit hij te slapen. Hij wordt

wakker, maar blijkbaar niet helemaal, want hij pakt zijn kop koffie en loopt er mee de WC in. Hij komt er meteen weer uit, gaat zitten en slaapt verder. De vrouwen lijken zich er niet aan te storen. Maar wanneer het gaat om meerdere mensen tegelijk dan kan dat voor een onaangename sfeer zorgen. En soms zijn ook individuele personen intimiderend en bedreigend. Als een man regelmatig komt om te eten is daar veel over te doen. Joke spreekt hem er op aan en wordt vervolgens agressief bejegend. Sommige anderen denken 'waarom zou dat eigenlijk niet kunnen?', maar Joke heeft over de situatie al vier keer overleg gehad met de politie. Ze blijkt een punt te hebben. Na verloop van tijd komt ze er achter dat hij een tbs-verleden heeft en dat hij een mes op zak heeft.

Er volgt een overleg met mensen van Zorgvrijstaat uit Delfshaven. Daarbij wordt er ook breder over de kwestie gesproken. In beginsel zoeken de vrijwilligers altijd naar oplossingen die voor alle partijen werken, ook al wordt er vanuit de omgeving soms gezegd dat die mensen niet het probleem van de Leeszaal zijn en dat je ze gewoon buiten de deur moet zetten. Maar zo zitten de meeste mensen van de Leeszaal niet in elkaar. Als mensen nergens anders naartoe kunnen zet je ze niet zomaar buiten, dat lijkt een gedeelde code te zijn. Er wordt afgesproken dat de vrijwilligers een training krijgen om hiermee om te gaan. Maar zonder de verschillen tussen de vrijwilligers weg te poetsen. Bovendien wordt vastgesteld dat het zorgnetwerk in de wijk weinig steun biedt. Wel is er inmiddels een nieuwe wijkagent die handelend optreedt.

Tijdens een overleg met de groep die het programma Puntkomma Muziek voorbereidt komt er een vrouw binnen die wat verdwaasd rondkijkt, tussen de boeken rondscharrelt en dan de deur van de voorraadkast naast de WC openmaakt. De gastvrouw die het ziet reageert verbolgen, ze heeft daar immers niets te zoeken. Maar ze krijgt een grote mond terug. Het dreigt al snel op een handgemeen uit te lopen, iets waarvoor de gastvrouw absoluut niet terugdeinst, integendeel. De vrouw bindt dan in en gaat achter een computer zitten om iets op te zoeken. De gastvrouw neemt daar geen genoegen mee en de ruzie dreigt weer op te lopen. Maar na een tijdje wordt het weer rustiger.

Een tijdje later zit ik met enkele vrijwilligers te praten. Een van hen vertelt dat iedereen eigenlijk zijn eigen manier heeft om met dit soort situaties om te gaan. Met lastige kinderen gaat het ook zo, sommigen geven hen een grote mond terwijl dat niet de beste manier is om met zo'n situatie om te gaan, zegt hij. Ik vraag of ze het daar weleens over hebben met elkaar. "Nee", zegt hij, "het zijn golven die op en neer gaan. Iedereen gaat er op zijn eigen manier mee om maar er wordt eigenlijk nooit over gepraat".

Heel veel werk en zorg zit in de dagelijkse regelklussen binnen de Leeszaal. Een verslag van een dag van Joke voor de Leeszaal laat bijna twintig meer of minder gecompliceerde kwesties zien. Sommige mensen moet je niet bij elkaar in een team zetten, of op een ander moment maar nu niet vanwege gedoe met kinderen, de sociale dienst of thuis. Of gezondheid beperkt de inzetbaarheid. Voor het oog doet een bepaalde vrijwilliger dan niet zo veel maar Joke weet dat hij de kas natelt. Vrijwilligers vallen soms weg omdat er psychiatrische problemen opspelen. Sommigen moet je niet op een dag inzetten dat er veel kinderen zijn, want daar krijgen ze de kriebels van. En anderen moet je er dan juist wél bij hebben. Vaak genoeg spelen er meerdere dingen tegelijk. Er zit heel veel kennis van persoonlijke omstandigheden en verhoudingen tussen mensen in. Joke weet van veel mensen hoe hun leven er – ongeveer - uit ziet.

De vrijwilligster die de Leeszaal opent “geeft me het bonnetje van de glazenwasser. Een andere Chinese vrijwilligster heeft hem betaald. Kost elke maand 18,15 euro, maar ik weet nooit precies wanneer hij komt en wil dat geld niet zomaar ergens leggen. Ik loop snel nog even langs huis om haar het geld terug te betalen. Doe ik uit mijn eigen portemonnee, want de kassa-opbrengst van de eerste week (inkomsten minus uitgaven) is daarvoor te weinig. Leg het bonnetje in mijn kassa thuis zodat ik hem later alsnog kan inwisselen.” (memo van Joke).

Als we kijken vanuit de vragen van ons onderzoek worstelt de Leeszaal met een aantal kwesties. Er is een grote afhankelijkheid van de inzet van Joke en Maurice. Daarover is wel gesproken op een heidag op het Eiland van Brienoord, maar dat heeft nog niet tot praktische gevolgen geleid. Ondertussen is de inzet die Joke en Maurice leveren erg hoog. Het lijkt alsof er een ‘zwermachtige’ eerste paar jaar zijn geweest, waarin iedereen met iedereen dingen regelde en waarin voor een groot aantal kwesties het wiel moest worden uitgevonden. In de loop van de tijd lijkt het of er meer op Joke en Maurice neer is gekomen in plaats van minder. Ze spelen een centrale rol in de dagelijkse organisatie, in een aantal programma’s, in het contact met het stedelijke en het wijknetwerk. Zo hebben ze anderhalf jaar geleden mede het initiatief genomen voor een netwerk van ontmoetingsplekken in de wijk.

Een tweede kwestie is de omgang met ‘personen waar iets mee is’. Het overleg daarover met de buitenwereld ligt ook weer op het bordje van Maurice en Joke. Zeker, je zou in de wijk moeten werken aan een netwerk, een soort ring om voorzieningen als de Leeszaal heen, maar zij gaan daaraan niet trekken. Ondertussen is intern en onderling de communicatie over hoe je de lastige personen ervaart, hoe je daarmee omgaat en wat je daarbij aan elkaar kunt hebben beperkt. “We hebben het er niet over”, zegt een van de vrijwilligers als ik er in een groepje naar vraag. Maar dat is niet het hele verhaal. Anderen hebben het er juist wel heel veel over. Dit alles levert een plaatje op. Ieder lost dit soort dingen voor zichzelf op, afhankelijk van eigen inzicht en temperament. Sommigen praten er nauwelijks over, anderen juist wel. Er komt een ‘heidag’ waarop er over gesproken wordt. Dat leidt niet tot een oplossing die als oplossing beleefd wordt. Joke en Maurice gaan het gesprek aan met onder andere Zorgvrijstaat Delfshaven. Ook daarin wordt de ernst van het probleem afgewogen tegenover de ‘eigenheid’ van de Leeszaal. Mensen zomaar buiten zetten doe je niet snel. Wel wordt er gewerkt aan een training voor vrijwilligers waarin ook hun persoonlijke beleving en aanpak een plek krijgt.

We zien een soortgelijk proces rond de ‘lastige kinderen’. Ook hier mis je het onderlinge gesprek waarin mensen van elkaar in een ‘peer-to-peer’ situatie leren. De talenten zijn er voor aanwezig. De vraag is vooral ‘hoe maak je ze effectief zonder dat je de organisatie van haar levendigheid berooft?’.

b. Financieel/administratieve organisatie

Op het dagelijkse niveau speelt een aantal vrijwilligers de hoofdrol bij het doen van de boodschappen, het natellen van de kas en het afdragen van het kasgeld. Sinds kort verstuurt niet meer Joke, maar een van de vrijwilligers de facturen voor verhuringen. Maar zij beheert nog wel het (kas-)geld, de bonnetjes en ze regelt het internetbankieren. Wanneer vrijwilligers geld nodig hebben, bijvoorbeeld om een workshop verhalen vertellen voor de vrijwilligers te betalen, dan kijkt zij of het passend is en of er geld voor is en neemt een beslissing. De financiële administratie wordt bijgehouden door de penningmeester van de Stichting E3D.

c. Inhoudelijk/programmatisch

Essentieel in het idee van de Leeszaal is dat het netwerk rondom de Leeszaal – dat verder reikt dan het Oude Westen – een bron is van initiatieven en inzet. Als je een dergelijk netwerk gebruikt verrijk je het ook. Zo heeft de Leeszaal collectief haar gedaante gekregen. Het is van alle mensen die er aan bijgedragen hebben en dat nog doen. Ook verhuringen zijn geen autonoom belang, ze worden alleen gedaan als ze de Leeszaal versterken.

De initiatiefnemers zijn tot op de dag van vandaag ook de hoeder van de kroonjuwelen als het gaat over het concept van de Leeszaal, inclusief de sfeer en de cultuur. Maar de vrijwilligers hebben op dat punt ook een grote inbreng. Velen kijken verder dan alleen hun eigen taak en denken mee over de Leeszaal als geheel.

Programma's in de Leeszaal zijn onder andere de volgende:

- PuntKomma Muziek, met muziek, literatuur en beeld. Met subsidie van Kunstzaken van de gemeente
- Alles Behalve de Inhoud, over alles wat er verder bij boeken komt kijken (typografie, drukken, papier, binden). Met subsidie van Kunstzaken
- Literaire Maaltijden, een maaltijd van de Wereldvrouwen gevolgd door een literair programma
- Doorvertellen, met verhalen van afkomst en van aankomst
- Kinderprogramma. Met subsidie van de Rotary en van het Laurensfonds. Inmiddels afgesloten
- Films. Een filmprogramma dat momenteel wordt afgesloten is Japanse Meesters, een drieluik van Japanse films in samenwerking met Cinema West.
- Er wordt meegedaan aan verschillende culturele initiatieven in de stad. Zo heeft de Leeszaal in samenwerking met andere culturele initiatieven het Amazigh/Berber Festival georganiseerd.

Een belangrijke activiteit is ook Café NL, een heel informele en levendige ontmoetingsmogelijkheid voor mensen die zich willen bekwamen in de Nederlandse taal. Café NL wordt twee maal per week georganiseerd. Je schuift aan aan een tafeltje en gaat in gesprek met elkaar en met vrijwilligers. Ondertussen werk je aan je Nederlands. Maar niet in een cursussetting en met meer taal dan je nodig hebt bij het boodschappen doen.

De initiatiefnemers, de vrijwilligers, de bezoekers en het netwerk van de Leeszaal zijn de bron van waaruit de culturele programma's en de andere activiteiten ontstaan. De programma's van de Leeszaal hebben een hoog niveau. Ze worden voorbereid door programmagroepen waarin vaak ook mensen zitten die professioneel met het onderwerp bezig zijn. Tegelijkertijd is de context van het Oude Westen nooit ver weg. Het thema van een evenement uit de huidige serie van Puntkomma Muziek is bijvoorbeeld 3014, de postcode van het Oude Westen. Het potentieel in het Oude Westen is daarvoor ruim aanwezig.

De boekencollectie, ook die in de 'filialen' van de Leeszaal, wordt beheerd door een collectiegroep.

d. 'Human resource management'

Het sociale kapitaal in de Leeszaal is de basis voor de plek. Het lijkt ook dat dat voor een belangrijk deel de behoefte aan financiering ondervangt. Vandaar dat zowel het onderlinge verband van de vrijwilligers als hun ontwikkelingskansen en –wensen veel aandacht krijgen. Momenteel richten die laatste zich vooral op coaching, zo mogelijk richting de arbeidsmarkt, en taal.

In een oudere inventarisatie van ontwikkelingswensen van vrijwilligers (juni 2014) komt een lange lijst van wensen voorbij: onderwerpen op het gebied computers, taal, verhalen vertellen, meer betrokkenheid bij de Leeszaalorganisatie, voorlezen, piano spelen, presenteren, organiseren van dingen met weinig middelen, fotograferen, PR, naaien, schilderen, huiswerkklas, solliciteren, film maken, dansen/bewegen op muziek, yoga, gezonde voeding, techniek, projectmatig werken, zingen, tekenen, breien, nee leren zeggen, tips geven bij moeilijke situaties/ rondkomen, tentoonstellingen, creatief schrijven.

Cursussen worden vaak onderling gratis of voor een zacht prijsje gegeven. “We hebben workshops verhalen vertellen. De mevrouw die dat kwam geven vroeg € 250 voor tien bijeenkomsten. Dat heb ik aan Joke voorgelegd, en het resultaat was dat we het deden. Let wel, dat zijn vriendenprijsjes hè? Het is natuurlijk niks. We zoeken mensen die enthousiast zijn voor de Leeszaal of voor die activiteit. Dat geldt ook voor yoga, of Spaans, of de muzikanten die hier spelen. Dat komt ook omdat je als Leeszaal een enorme goodwill hebt”.

Een inventarisatie van ontwikkelingswensen uit 2014 levert een groot aantal wensen op van vrijwilligers al het gaat om hun persoonlijke ontwikkeling. En tegelijk daarmee een groot aantal mensen dat bereid is om daar vanuit de eigen deskundigheid een bijdrage aan te leveren. Als het nodig is kunnen daarvoor ook externe betaalde krachten worden ingehuurd. Zo is er voor de gastheren en – vrouwen een speciale training georganiseerd. Een werkgroep ontwikkelingswensen houdt zich met de ontwikkelingskansen van de vrijwilligers bezig. De werkgroep komt bijeen in december 2016. Zij is wat in het slop geraakt en de bijeenkomst is bedoeld om weer een frisse start te maken. Daarom zit Joke er deze keer bij, het is niet dat zij nu deel uitmaakt van de groep. Er is budget voor beschikbaar vanuit de Stichting Volkskracht. Een van de vrijwilligers wil graag coaching richting de arbeidsmarkt doen en zit er dus bij. De hele lijst met vrijwilligers wordt doorgenomen. Het is opvallend hoe veel iedereen weet van een groot deel van de vrijwilligers. Gezondheid, persoonlijke omstandigheden, ervaringen met uitkeringsinstanties of arbeidsmarkt, het speelt allemaal een rol. Soms wordt ook gezegd van mensen dat die in hun leven wel een zetje kunnen gebruiken omdat ze anders teveel indutten. Anderen moet je nu even met rust laten omdat ze echt wel genoeg aan hun hoofd hebben. In de inventarisatie worden vooral de kansen op het gebied van taal en arbeid meegenomen.

Vergeleken met de inventarisatie uit 2014 lijkt het de inventarisatie en het aanbod dat op grond daarvan tot stand komt meer gestroomlijnd. Het aantal een-op-een afspraken tussen vrijwilligers onderling is meer gebundeld. Ook de wederkerigheid binnen de groep vrijwilligers lijkt minder. Het lijkt alsof de Leeszaal in de fase van haar ontstaan meer het karakter van een ‘zwerm’ had, met relatief weinig structuur en veel onderlinge interactie. Daarbinnen ontstonden veel koppelingen tussen individuen en groepjes, afhankelijk van wie iets voor wie kon betekenen of wie met elkaar iets wilde organiseren. Dat zwermachtige karakter is iets wat je gemakkelijk kunt kwijtraken als ‘ergens van zijn’ zodat de rest achterover leunt als zij ‘er niet van zijn’. Op het punt van de ontwikkelingskansen van vrijwilligers zou zo iets aan de orde kunnen zijn.

e. Gemeenschappelijke zaak

De vrijwilligers van de Leeszaal zijn trots op de voorziening die zij met elkaar iedere dag weer neerzetten. Ze vinden het vaak stoer om daar bij te horen en de goodwill die die geniet straalt ook op hun af. Hun toewijding is groot en dat maakt de Leeszaal ook tot een heel betrouwbare voorziening.

Weliswaar kan niet ieder individu altijd alle verwachtingen waarmaken, er zijn te veel omstandigheden die dat kunnen bemoeilijken. Maar met elkaar kun je dat steeds weer opvangen. Met elkaar leren improviseren, iets moois en hoogwaardigs maken met wat er voorhanden is, maximaal gebruik maken van de mogelijkheden die je hebt, je autonomie koesteren en tegelijkertijd het verband opzoeken, het waarderen van diversiteit, openheid en ruimte, dat draagt allemaal bij aan wat de Leeszaal is. Daarmee wordt het centrale idee gestalte gegeven: een publieke plek voor activiteiten die te maken hebben met taal, cultuur, verbeelding en participatie/ontmoeting. Wie als bezoeker bij de Leeszaal binnenkomt ervaart al snel de rijkdom van deze ontmoetingsplek. Veel gesprekje met mensen die voor het eerst de Leeszaal bezoeken bevestigen dat.

Resumerend

De Leeszaal heeft als organisatie twee kenmerken die we hier nog apart willen aanstippen.

De zwerm. De Leeszaal is als publieke plek een collectieve prestatie van de initiatiefnemers, de vrijwilligers en de bezoekers. Heel letterlijk omdat in de beginfase in het netwerk van de initiatiefnemers is gezocht naar mensen die er een rol in wilden spelen. En er is aangesloten bij wat die mensen aan ideeën en vermogens inbrachten. Dat idee was voor veel mensen inspirerend, ze wilden er graag bijhoren en laten zien wat ze in hun mars hadden. Daarin is ook het gevoel van eigenaarschap en van trots dat ze hier deel van uitmaken ontstaan. In dit proces is ook de verbondenheid ontstaan die er voor zorgt dat mensen zich verantwoordelijk voelen voor het geheel.

Voordeel van een zwerm is dat het een heel robuuste organisatievorm is. Er kunnen individuele leden uitvallen maar er zijn altijd anderen die hun plaats innemen. Die anderen nemen vaak ook hun eigen talenten, passies, netwerken en activiteiten mee. Een zwerm heeft ook een grote flexibiliteit. Als de omstandigheden veranderen kan de zwerm goed meebewegen en nieuw 'gedrag' ontwikkelen.

In het geval van de Leeszaal is de metafoer van de zwerm maar beperkt toepasbaar, omdat er wel degelijk veel organisatie bestaat die ook niet zomaar ongedaan kan worden gemaakt. Maar toch is er een plaats voor iedereen en iedereen is van waarde. De organisatie voegt zich naar de mensen en niet andersom. Juist het zwermachtige karakter kan een bijdrage leveren aan de duurzaamheid. Er is plaats voor nieuwe oplossingen die niet worden ontleend aan de bestaande situatie en iedereen kan daaraan een bijdrage leveren.

Improviseren. Er wordt in de Leeszaal veel geïmproviseerd. We hebben gezien dat dat past bij veel kenmerken die we in de beschrijvingen zien passeren: de afwezigheid van een plan, de diepgaande kennis van persoonlijke omstandigheden, het werken binnen de eigen mogelijkheden van het collectief en zo die mogelijkheden vergroten en de zorgzaamheid – Weick noemt dat 'heedful interrelating' – waarmee het human resource management wordt uitgevoerd. Het is een kwaliteit die in het moment gestalte krijgt. Je kunt het niet bouwen want dan is het gestold. Er zijn dus ook geen garanties op blijvendheid. Van de andere kant kun je het wel leren en je kunt er met elkaar op oefenen. Dat is precies wat er in de Leeszaal onder de vrijwilligers gebeurt.

Beide kenmerken zijn uiteraard niet in een absolute zin van toepassing. Integendeel, er zit juist heel veel organisatie in de Leeszaal. De programmagroepen, het beheer van de financiën, de manier waarop de collectie beheerd wordt, de vormgeving en inrichting, dat zijn allemaal vormen van behoorlijk vergaande organisatie. Maar juist het zwermachtige geeft iedereen een plaats in de activiteiten en in

de mengingsvorming die daaraan vast zit. De balans tussen de souplesse en het bewegen aan de ene kant en de structuur en de vastigheid aan de andere is gevoelig, en vraagt ieder moment om aandacht.

Sterke kanten

Sterke kant van de Leeszaal is het publieke karakter ervan. Uiteraard voor zover het te maken heeft met cultuur, taal en verbeelding. Wie een initiatief wil nemen en mogelijkheden zoekt en mensen om dat samen mee te doen kan hier terecht. Dat geldt ook voor de boekenliefhebber of degene die een bijeenkomst wil bijwonen. Of voor mensen die iets achter de computer willen doen. Of een taal willen leren. Kinderen kunnen er boeken vinden, spelletjes doen, meedoen aan activiteiten. Maar je kunt er ook gaan zitten werken, koffie drinken, een krantje lezen, een praatje maken. De ontmoeting met anderen is mogelijk, maar hoeft niet per se. En voor vrijwilligers liggen er mogelijkheden om zich te ontwikkelen en contacten op te bouwen, ook met mensen uit andere sociale groepen.

Sterk bovendien is de verwevenheid van de Leeszaal met haar fysieke en sociale omgeving. De mogelijkheden en sterke kanten van het Oude Westen worden uitstekend benut, en omgekeerd voegt de Leeszaal daar ook veel aan toe.

Tenslotte biedt de Leeszaal ook ruimte en mogelijkheden voor mensen met minder opleiding, wat wel bijzonder mag heten voor een initiatief dat zozeer met cultuur en met boeken te maken heeft.

Kwetsbaarheden

In 'De uitvinding van de Leeszaal' staat op bladzijde 66 nog te lezen "Terwijl het programma van de Leeszaal rijker en gevarieerder is geworden, hoeven we als initiatiefnemers minder tijd te steken in de dagelijkse organisatie". Toch lijkt het er op dat in de loop van de ontwikkeling juist steeds meer processen via de initiatiefnemers lopen. Voor de personele organisatie is dan ook een halve werkweek nodig. Hoewel er veel vrijwilligers zijn wordt de belasting van de initiatiefnemers eerder groter dan kleiner. Dat heeft zeker ook te maken met een persoonlijk temperament: ze zijn conceptueel sterk, reflecteren voortdurend op wat zich voordoet, maar ze zijn ook van snel beslissen en aanpakken. Dat is een temperament dat helpt om een snelle start mogelijk te maken. Je vermijdt valkuilen maar ondertussen zet je wel positieve stappen. Zo bouw je ook een groot gezag en vertrouwen op. En tegelijkertijd 'onmisbaarheid'.

Het past misschien bij een proces van zelforganisatie dat er ongemerkt een zekere functiescheiding en formalisering ontstaat, of dat ook het netwerk rondom de Leeszaal zich gaat zetten rondom de initiatiefnemers en dat andere vrijwilligers steeds minder kans zien om dat over te nemen. Aan kwaliteiten bij de vrijwilligers ligt het niet, er zijn er genoeg die het in principe zouden kunnen overnemen. Maar de sleutel ligt misschien eerder bij het terugbrengen van wat we het 'zwermachtige' hebben genoemd, het collectief gedeelde gevoel van eigenaarschap en het 'zich decentraal organiserende samenspel' van een groter aantal betrokkenen dat daarbij hoort. De kwetsbaarheid wordt door veel mensen gevoeld, maar tot nu toe wordt er niet veel over gesproken. En waar dat wel gebeurde heeft het nog niet tot resultaten geleid.

De afgelopen periode is de kwestie van de continuïteit, maar vooral die van de 'verwarde personen' een hot issue geweest binnen de Leeszaal. Het is een worsteling hoe je daarmee moet omgaan. De persoonlijke eigenschappen van degene die met de situatie moet omgaan spelen daar een grote rol in. De Leeszaal streeft naar een minimum aan vastgelegde regels – of liever gezegd, de initiatiefnemers doen dat, soms wil het collectief toch de andere kant op. Dus hoe maak je de Leeszaal sterker om

hiermee om te gaan zonder de spontaniteit te verliezen of terug te vallen op repressieve oplossingen? Wetend dat bevredigende en definitieve oplossingen soms niet bestaan? Momenteel wordt het collectief van de vrijwilligers daarbij betrokken met een bijeenkomst. Er is overleg gevoerd met andere partijen in de stad die hiermee te maken hebben. Er wordt onderkend dat een beter netwerk van professionele instellingen rond de Leeszaal in de wijk zou kunnen helpen, hoewel de Leeszaal niet de eerste zal zijn die daar aan gaat trekken. De vrijwilligers kunnen over dit thema veel van elkaar leren en het ziet er naar uit dat dat leren nu ook gemobiliseerd gaat worden. Al werkende is ook hier het bewaken van het 'zwermachtige' karakter van de Leeszaal belangrijk. Mogelijk liggen hier ook kansrijke verbindingen met de ontwikkelingswensen van de vrijwilligers.

'De manier waarop je er bent'

Ik praat met Maurice over de netelige kwestie van de 'mensen waar iets mee is'. Mensen die zich afwijkend gedragen, soms beangstigend, soms verstorend, maar vaak ook niet. Het wordt ongemakkelijk als de Leeszaal een soort vaste hangplek wordt voor een grotere groep van deze mensen. De ongedwongen sfeer, het 'leven en laten leven' dat de Leeszaal uitstraalt, nodigen daartoe uit. Als de groep groter wordt of hun uitstraling dreigender voegt het zich niet meer in de ongedwongen sfeer maar maakt het de sfeer, en die wordt daarmee ook onaangener. Ik praat met Maurice over de manieren waarop je daarmee om kunt gaan. Hij zegt dat intensieve gesprekken, het er heel veel over hebben, tips uitwisselen, analyses van het probleem, uiteindelijk niet het hele verhaal hoeven te zijn. Hij zegt: "Ik betrap me er zelf op dat ik steeds meer er gewoon ben op mijn manier. Ik doe zo ook iets met de sfeer, en dat helpt denk ik wel. Je hoeft niet alles uitdrukkelijk te bespreken".

Ik moet denken aan een voorval. Ik haal koffie aan de bar en er staat daar ook een oudere Chinese meneer. We stellen ons aan elkaar voor, hij heet meneer L. Ik word getroffen door zijn zachte uitstraling. Meer interactie is er niet. Hij loopt wat rond, rommelt hier en daar wat. Een tijdje later zit ik aan een tafel als hij met zijn vrouw vertrekt. Hij komt naar me toe en wenst me gelukkig nieuwjaar. Ik vertel het later aan Joke en zij zegt dat hij dit bijzondere effect op heel veel mensen heeft. Als hij binnenkomt verzacht dat altijd de sfeer. Niet alleen 'zacht' dus, realiseer ik me, maar ook 'zachtmakend'. Neutraler gezegd zou het misschien ontwapenend kunnen zijn. Je kunt blijkbaar met je aanwezigheid of de manier waarop je aanwezig bent iets doen met de sfeer. Als ik me afvraag of dit niet heel wollig klinkt realiseer ik me dat het bij 'verwarde personen' veel vanzelfsprekender wordt gevonden om het te hebben over de - negatieve - invloed die ze op de sfeer hebben. Daarmee zijn we wel heel ver weg van de wereld van plannen, stevige aanpakken, 'helderheid', doelen en middelen. En dat is natuurlijk wel relevant in de context van de 'mensen waar iets mee is'.

Institutionele context

De Leeszaal heeft van meet af aan er voor gekozen om haar afhankelijkheid van gemeente en professionele instellingen zo laag mogelijk te houden. Tegelijkertijd streeft zij wel naar goede relaties en eventueel samenwerking. Die samenwerking komt bijvoorbeeld tot stand rondom de culturele programma's en rond evenementen. Op andere vlakken is het moeizamer. De Leeszaal vervult wel functies waar bijvoorbeeld zorginstellingen belang bij hebben, maar als het gaat om ondersteuning door die instellingen om een goede omgang met 'verwarde personen' mogelijk te maken dan geven die vaak niet thuis. Samenwerking met verwante organisaties als bijvoorbeeld Zorgvrijstaat – dat deels in de Leeszaal is ontstaan – komt dan makkelijker van de grond.

Afhankelijkheid van gemeente en instellingen is in zoverre een risicofactor in die zin dat die de neiging hebben om hun eigen agenda op de Leeszaal te projecteren. De Leeszaal zou dan uitvoerder van gemeentelijk beleid worden bijvoorbeeld, en dat zou de omgekeerde wereld zijn bij een initiatief van en voor bewoners. De ontwikkeling van de Leeszaal heeft laten zien hoe succesvol die strategie van onafhankelijkheid kan zijn.

Financiële logica

De Leeszaal verricht wonderen met een zeer klein budget. Haar financiële strategie is er op gericht om de kosten zo laag mogelijk te houden. Dat heeft er niet mee te maken dat zij niet aan meer middelen zou kunnen komen. Integendeel, er zijn fondsen die met plezier grotere bedragen zouden willen overmaken. Maar hogere budgetten maken ook dat je meer inkomsten moet hebben, bijvoorbeeld uit verhuur. Tot nu toe verhuurt de Leeszaal alleen voor activiteiten die haar concept ondersteunen. Grotere financiële afhankelijkheid maakt dat de druk om voor allerlei 'branchevreemde' activiteiten te verhuren groter wordt, wat weer de eigenlijke functie in het gedrang zou kunnen brengen. Bovendien, met geld komen voorwaarden en criteria, wat de eigen beslissingsruimte van de Leeszaal weer zou beperken. In de discussie met de huisbaas over de huurverhoging speelde ook nog een principiële kwestie mee. De woningcorporatie opperde dat de Leeszaal voor de huurverhoging ook subsidie zou kunnen aanvragen. Maar daarbij zou er geld vanuit het sociale domein, bedoeld voor de bescherming of de positieverbetering van inwoners, gestopt worden in vastgoed zonder dat daar iets van bescherming of positieverbetering tegenover stond.

Er is aan de strategie van de lage kosten nog iets anders verbonden. De Leeszaal kan die lage kosten realiseren door de grote inzet van de vrijwilligers (naar schatting 15.000 uur op jaarbasis) en hun kwaliteiten, haar enorme netwerk, haar goodwill, de goede relaties binnen en buiten de wijk. Kortom, door haar sociale kapitaal. Tot op zekere hoogte is dus sociaal kapitaal en financieel kapitaal inwisselbaar. Meer en slimmere sociale inzet verlaagt de financieringsbehoefte.

Een ander voordeel is dat de vrijwilligers niet financieel boven hun macht hoeven te reiken. De risico's die de Leeszaal loopt kan zij ook aan. Het gevolg is dat vrijwilligers op dit niveau kunnen 'oefenen' en zich ontwikkelen. Daarmee ontstaan ook de competenties en de organisatorische voorwaarden om uiteindelijk ook grotere bedragen te hanteren. Van klein naar groot komen wordt zo een geleidelijk groeiproces dat veel makkelijker te doorlopen is dan één gigantische sprong.

Blijft staan dat er altijd een behoefte zal bestaan aan budget om de gaten te dichten. Het publieke belang van de Leeszaal vraagt daarom. Dat is eigen aan het culturele aanbod en de ontmoetingsfunctie, anders dan wanneer bewoners bijvoorbeeld rechtstreeks geld inverdiene door zorgtaken over te nemen. Gezien de omvang van de bedragen die jaarlijks nodig zijn om de exploitatie rond te krijgen – pakweg € 8.000 – moet het mogelijk zijn om een levensvatbaar businessmodel te ontwikkelen. Bijvoorbeeld door de waarde die je realiseert op het gebied van arbeidsmarkttoeleiding of zorg te verzilveren. Daarvoor liggen mogelijkheden binnen de Leeszaal, en het zou de ervaring kunnen opleveren waarmee uiteindelijk ook andere kosten gedekt zouden kunnen worden. Het zou de duurzaamheid van de Leeszaal kunnen versterken.

We zien drie soorten waarde die in de Leeszaal gecreëerd worden. Om daarover zinvol te kunnen praten is een opmerking belangrijk. Waarde is niet het zelfde als geld. Zeker op een laag schaalniveau

is het bijna willekeurig of je geld vraagt voor een bepaalde dienst of dat je je al beloond voelt als je de ander een plezier doet bijvoorbeeld. Een vrouw verzorgt de katten van haar vriendin in de vakantie. Dat doet ze als vanzelfsprekend. Dan komt de vrouw in de schuldhulpverlening en heeft het financieel erg krap. Ze krijgt nu per kat per dag van haar vriendin een euro. Dan is er ineens geld in het geding, maar de waarde is het zelfde. Of als ze de drie euro van de katten gebruikt om haar vriendin een keer voor haar te laten koken, dan heeft haar vriendin haar drie euro weer terug. Terwijl er maar één keer drie euro in de interactie is gestopt komt er twee keer drie euro aan waarde uit. Er ontstaat een multiplier, zolang ze vriendinnen blijven natuurlijk, want als ze het elkaar niet gunnen is het afgelopen.

Er is binnen de Leeszaal op drie manieren waardeontwikkeling aan de orde:

1. Micro-transacties. Kleine een-op-een transacties tussen afzonderlijke personen, die niet noodzakelijkerwijs terug hoeven te komen binnen de administratie. Sterker, de Leeszaal hoeft er lang niet altijd vanaf te weten. Dat kunnen bezoekers zijn of vrijwilligers. Stel je bijvoorbeeld twee vrijwilligers voor, de ene wil verhuizen en vraagt de andere of hij diens auto mag leven. Of de docent die zijn buurjongetje tegen een kleine vergoeding bijles geeft in de Leeszaal. Dit is een waarde die je wel in kaart kunt brengen maar niet meten, enerzijds omdat hij vaak niet in geld uitgedrukt wordt en anderzijds omdat je lang niet alle transacties kunt kennen als Leeszaal. Je kunt wel de veronderstelling wagen dat hoe beter het publieke karakter van de plek gestalte krijgt, hoe hoger deze waarde zal zijn.
2. De kosten en baten van activiteiten en programma's. Deze worden onder andere gedekt uit toegangsprijzen of subsidies, en soms ook vanuit de middelen van de Leeszaal.
3. De exploitatie van de Leeszaal als zodanig en haar effecten op de waardeontwikkeling in de omgeving: stijgende waarde van het vastgoed bijvoorbeeld, of dalende kosten voor hulpverlening.

Tussen deze drie vormen van waarde bestaat geen hiërarchische relatie. Het ene niveau is niet bovengeschiedt aan het andere. Zo kunnen mensen elkaar ontmoeten bij een avond van Doorvertellen en afspraken maken om elkaar te helpen met boodschappen en schoonmaken. Net zo goed kan de Leeszaal gebruik maken van de diensten van de Wereldvrouwen die op hun beurt weer van de Leeszaal gebruik maken om elkaar te ontmoeten. Je zou wel kunnen verwachten dat juist de micro-transacties helpen om een soort humuslaag in stand te houden die op haar beurt weer helpt om activiteiten mogelijk te maken, die vervolgens weer helpen om de Leeszaal op de kaart te zetten. En ondertussen gebeurt het omgekeerde ook: de activiteiten in de Leeszaal leiden ook tot meer contactmogelijkheden tussen bezoekers/vrijwilligers. De drie niveaus van waardecreatie werken dus volledig verweven met elkaar. De Leeszaal vormt zo een soort ecosysteem van waardecreatie.

Financiën en een andere waardebeoordeling

Zie daarvoor deel C. van dit onderzoeksrapport, waarin de Leeszaal is gebruikt om de waardebeoordeling van een vrijwilligersorganisatie uit te proberen.

Toekomstideeën en mogelijkheden

- a. **Hoe kijken de betrokkenen daar zelf tegen aan? Wat zeggen ze en wat doen ze wat betrekking heeft op een langere termijn perspectief?**

De Leeszaal heeft zoals gezegd geen plan maar wel een idee en een visie. De ontwikkelingsrichting wordt bepaald door de mensen die de Leeszaal van dag tot dag gestalte geven. Tegelijkertijd hebben we gezien dat de reflectie op wat zich allemaal voordoet veel heeft bijgedragen aan het succes en aan de toekomstbestendigheid. Het nadenken over ontwikkelingen zou met meer vrijwilligers gedeeld kunnen worden. Dat maakt ook de Leeszaal duurzamer.

b. Wat zijn de conclusies uit de analyse? (2 t/m 6)

De analyse laat zien dat de 'contra-intuïtieve inzichten' waarmee begonnen is stand houden:

- Je kunt tot een kwalitatief hoogstaande voorziening komen als je met elkaar, in een collectief proces, aan de slag gaat met de kansen die de deelnemers voor zichzelf en voor anderen zien. Met een idee en een visie, maar zonder een plan, stap voor stap maar zonder dat je weet waar het gaat eindigen. Improvisatie en het 'zwermachtige' karakter van de Leeszaal zijn daarin kernbegrippen. Ze maken bovendien duidelijk waarom de leeszaal niet beantwoordt aan traditionele standaarden voor organisaties.
- De visie is belangrijk omdat daarin de sfeer en de manier waarop je met jezelf en je omgeving omgaat ingekleurd wordt. In het geval van de Leeszaal het open en publieke karakter, het belang dat gehecht wordt aan diversiteit, aan betrokkenheid op elkaar, het uitgaan van ieders omstandigheden.
- De kwaliteit wordt gemaakt in het dagelijkse functioneren. Daarin komen de 'zorgzame' manier van omgaan met elkaar en de doordachte visie samen.
- Het helpt als je je afhankelijkheden van externe partijen zo beperkt mogelijk houdt, zowel beleidsmatig als financieel, en als je ondertussen werkt aan je collectieve ervaring en competenties.
- De voortdurende reflectie zorgt niet dat je weet waar je over een aantal jaren bent, maar behoedt je wel voor een aantal valkuilen (zij het niet voor alle).

De relatie tussen 'binnen' en 'buiten'. De hulpbronnen, het sociale kapitaal, waarover je met elkaar op wijkniveau en daarboven beschikt, kun je inzetten om het initiatief haar vorm te laten krijgen en zich te laten ontwikkelen. Net als bij financieel kapitaal geldt: in de mate waarin je het voor je laat werken versterk je het. En bewijs je dus ook het wijknetwerk een dienst.

Het zwermachtige, het experimenteren, het zoekende is een kracht die je zoveel mogelijk vast moet houden. Het blijft een open vraag of dat op langere termijn kán. Maar de poging is van belang.

Mogelijke rollen/bijdragen/ondersteuning van de Verre Bergen

Het past niet bij de visie en de strategie van de Leeszaal om haar alle financiële zorgen uit handen te nemen. Toch zijn er verschillende soorten bijdragen die de Verre Bergen zou kunnen leveren.

- De Leeszaal is een initiatief van bewoners dat ook een resultaat is van een collectief leerproces in het Oude Westen. Het laat zien dat er veel wijsheid en expertise zit in bewoners die zich organiseren. De Verre Bergen zou die ontwikkeling kunnen ondersteunen en stimuleren door zich op te stellen als een geïnteresseerde en betrokken partner, niet als 'degene die de ontwikkeling maakt'. Dat doen namelijk de bewoners. De Verre Bergen zou kunnen investeren in het verder op begrip brengen van wat er in de Leeszaal gebeurt. Daarmee kunnen valkuilen voor nieuwe initiatieven die voortkomen uit het vanzelfsprekende kopiëren van bestaande aanpakken en organisatievormen vermeden worden.

- Bewoners kunnen veel van elkaar leren, ook als ze in verschillende domeinen actief zijn. De lessen kunnen afhankelijk van het domein verschillend zijn, wat het leren van elkaar en de onderlinge uitwisseling alleen maar productiever maakt. Ook dat is een vorm van diversiteit. De Verre Bergen kan deze uitwisseling en dit leren faciliteren. In het geval van de Leeszaal zou bijvoorbeeld ondersteuning van belang zijn bij het omgaan met 'verwarde personen'.
- Er liggen vele studie- en onderzoeksvragen besloten in ontwikkelingen als de Leeszaal. Kun je sociaal en financieel kapitaal 'uitruilen', en wat zijn de gevolgen als je dat doet? Hoe kun je circulaire waarde praktisch hanteerbaar maken? Wat zijn levensvatbare verdienmodellen voor de Leeszaal, die bovendien passen bij haar visie? Wat voor veranderingen zijn er nodig bij overheid en instellingen om die verdienmodellen kansrijker te maken? Welke valkuilen zijn er in de ontwikkeling van initiatieven als de Leeszaal en hoe kun je ze vermijden op een manier die past bij de visie?
- De Verre Bergen beschikt over de power om bewoners te ondersteunen in de relatie met instituties. Daarmee zou een gelijkere speelveld worden gecreëerd. Dat vraagt om inzet van expertise die past bij de eigen aard van bewonersinitiatieven. Bijvoorbeeld een aantal van de contra-intuïtieve uitgangspunten van de Leeszaal. Die uitgangspunten zouden nader kunnen worden onderzocht en doorontwikkeld.
- De Verre Bergen kan een programma ontwikkelen waarin actieve bewoners hun horizon kunnen verbreden (aansluitend bij de ontwikkelingskansen van vrijwilligers in de Leeszaal). Bijvoorbeeld door stages en traineeschappen bij het bedrijfsleven. Over en weer met elkaar kennismaken zodat de kwaliteiten beter zichtbaar worden en kansen in het bedrijfsleven binnen bereik komen. En ondertussen de wereld van bewoners, maar ook die van bedrijven, groter maken.

Katinka vertelt een verhaal: “Wat ik het allerleukste vind is dat op een gegeven moment meisjes vertelden dat zij hier niet echt een boek konden vinden. Toen had ik een oproep gedaan op facebook, naar mijn eigen vrienden. Die hadden allemaal kinderen die net op kamers gingen, dus dat was hét moment om je meisjesboeken op te ruimen. En toen kwam er iemand met een hele rugzak vol boeken. Die meiden stonden meteen om me heen, dus ik gaf ze een paar boeken. Ik zei tegen een van die meiden ‘wat ga je nu doen? Als je ze uit hebt, breng je ze dan ook weer terug?’. Toen zei ze ‘Dat is een hele moeilijke vraag. Eigenlijk zou dat wel moeten’.

En ze vertelde dat ze een keer bij een meisje uit de klas thuis was geweest, en daar was een hele boekenwand. Zoiets had ze nog nóóit gezien! En dat wilde ze ook zo graag.

Maar wat gebeurde er nu? Er zat daar een meneer de krant te lezen en die had dat gehoord. Een week later kwam hij bij mijn werk, mensen hadden hem verteld waar ik werkte. En die had zo’n klein model boekenkastje van Ikea bij zich, Billy of zo, zo’n half kastje. En hij zei, ‘Als we die nou eens aan dat meisje geven’. Dus wij gingen naar de Leeszaal toe en zij was hier en we zeiden ‘Als we die nou eens bij jou thuis neerzetten en we zeggen, die kast mag vol, en wat dan over is dat breng je weer terug?’. Hij is ook nog met haar mee naar huis gegaan, heeft dat kastje bij haar neergezet. Dit is alweer een jaar of drie, vier geleden, maar ik vond het geweldig”.

Speeltuinenvereniging Jeugdveld

Auteur: Harrie Vendeloo

Deze rapportage is een neerslag van 4 interviews, talloze informele gesprekken en regelmatig bezoek of actieve deelname aan activiteiten en evenementen

Ontstaansgeschiedenis van casus in context

Speeltuinenvereniging Jeugdveld beheert een van de 60 speeltuin accommodaties in Rotterdam. De speeltuin is opgericht in 1961 aan de rand van de Veldenbuurt in Zuidwijk.

De eerste speeltuinen in Nederland zijn ontstaan op initiatief van de gegoede burgerij aan het eind van de 19de eeuw. Met de bouw van de nieuwe arbeiderswijken waarin grote grote gezinnen woonden ontstond ook het verschijnsel straatkinderen die voor galg en rad opgroeiden.

Naast een repressieve aanpak groeide ook een visie vanuit individuen zoals die Jan Ulke Klaren en vanuit de vakbeweging dat kinderen veilige speelruimte moest worden geboden. Zo kwamen er vanaf 1902 speeltuinen in zelfbeheer van ouders. Amsterdam liep hierin destijds voorop.

In Rotterdam kwamen de eerste speeltuinen in zelfbeheer pas op gang in de crisisjaren. Vreewijk, Kralingen en Crooswijk waren de voorlopers. Rotterdamse werklozen werden vrijgesteld van stempelen en kregen een pakje shag als zij zich inzetten voor de nieuwe speeltuin. Er was steun voor deze ontwikkeling vanuit de sociaal bewogen burgerij en het onderwijs. Ook de Rotterdamse werkgevers in de scheepsbouw en veel later uit de nieuwe Botlek gaven ruimte aan personeel om op de fabriek speeltoestellen te maken. Van oud ijzer werden schommels en glijbanen gemaakt en in mooie kleuren gelakt. De generatie vrijwilligers die hieraan heeft meegewerkt heeft dit als pronkstukken van toegepaste kunst beschouwd. Aan deze inzet kwam pas een eind met het *Attractiebesluit* in 1997 die strenge veiligheidseisen stelde aan constructie en montage van speeltoestellen. Zo zijn alle bij de meisjes geliefde *Chinese schommels* verdwenen van de speeltuinen.

Na de Tweede Wereldoorlog kwam de bloei van speeltuinen in Rotterdam pas echt op gang. Niet alleen het beheer van de veilige speelruimte was een belang maar ook buurtactiviteiten voor ouders zoals bingo, kaarten en sjoelen trokken veel belangstelling. Opmerkelijk was dat bijna alle speeltuinen in zelfbeheer zijn voortgegaan en dat zij niet geannexeerd zijn door het gesubsidieerde en verkokerde welzijnswerk. In termen van subsidies profiteerden de speeltuinen op een bescheiden basis. Tot 2014 was de gemiddelde exploitatiesubsidie per speeltuin rond de €10.000. De subsidieaanvragen werden door BSW voor de speeltuinen gedaan met een copy-paste techniek. In de praktijk waren deze subsidies dekkend voor energiekosten, OZB, verzekeringen, alarminstallaties. Speeltuinen die een bloeiende baromzet konden volhouden dankzij kaartclubjes of sjoelen konden sparen voor vervanging van toestellen. Speeltuinen die zich alleen op de kinderen richtten slaagden erin om met zeer weinig middelen activiteiten te organiseren. De cultuur van elk dubbeltje 3x omdraaien is altijd aanwezig gebleven tot vandaag.

De Veldenbuurt in Zuidwijk

Voor de nieuwe wijken op de zuidoever van Rotterdam lag er na de Tweede Wereldoorlog een ambtelijke visie op een betere kwaliteit van wonen. Niet alleen ruimere woningen, veel voorzieningen op loopafstand en veel groen maar ook een wijk [... die] haar betekenis verkrijgt door het bevorderen

van een veelzijdig sociaal contact binnen de wijk, van een sterk gemeenschapsleven en van persoonlijke medeverantwoordelijkheid der wijkbewoners'.³⁹

De Veldenbuurt was klaar rond 1960. Er was ruimte voor een speeltuin aan de Smitshoekseweg, grenzend op enkele meters van een havenspoorlijn. Aan de andere kant van het oude spoor ligt op 100 meter de gemeente Barendrecht met een dure villawijk. Beiden liggen aan de Smitshoekseweg maar de weg is op de grens geblokkeerd voor auto's.

Als casus voor een onderzoek naar duurzaamheid van lokale initiatieven heeft speeltuin Jeugdveld dus niet alleen een huidige praktijk maar zeker ook een verleden. In de geschiedenis van speeltuin Jeugdveld is het altijd een autonome vereniging geweest en werden het dagelijks beheer en activiteiten door vrijwilligers gedaan. Voor een aantal zaken zoals gedetacheerd toezichtpersoneel, bijscholing en ondersteuning bij het financiële beheer werd een beroep gedaan op de BSW. Tot 2010 werd er door het bestuur van Jeugdveld geen gebruik gemaakt van gedetacheerd personeel voor dagelijks toezicht⁴⁰.

Tot 2010 was speeltuin Jeugdveld wel ruimtelijk aanwezig, maar met de werkzaamheid was het in een crisis geraakt. Er was nog een voorzitter die de dagelijkse taken behartigde en activiteiten programmeerde. Die activiteiten werden regelmatig afgeblazen vanwege tekort aan belangstelling. Nooit opgeven kan een belemmering worden. Duurzaamheid kan ook tegen zich keren.

De Vrouwen van de Velden

De Veldenbuurt was inmiddels een Herstructureringswijk geworden. Door de aanstaande sloop verhuisden vele gezinnen en was het een troosteloze toestand. Ouderen en huishoudens met een minimaal inkomen konden niet makkelijk weg naar een nieuwe woning elders. In deze periode ontstond een vrouwenorganisatie, de Vrouwen van de Velden. Zij kregen ruimte in een slooppand van Vestia aan het Hijkveld en organiseerden kinderactiviteiten met hulp van TOS en deden mee aan *Opzoomeren*. Het *Halloweenfeest* was de topper.

De betrokken bestuurlijke partijen zagen in dat de Vrouwen van de Velden in staat waren om positiviteit onder bewoners te genereren en dat was nodig om de sloop van de wijk te overleven en de nieuwe bewoners van de toekomst een netwerk te bieden die open stond voor initiatieven van bewoners. Een enkele bestuurlijke partij ging ervan uit dat zij toch wel aan de touwtjes konden blijven trekken door financiële injecties onder voorwaarden⁴¹.

In 2010 moesten de Vrouwen van de Velden het pand aan het Hijkveld verlaten. Het moest worden gesloopt. Het succes van de vrouwen stond in groot contrast met het beeld op Speeltuin Jeugdveld, waar de luiken nog nauwelijks geopend werden. Er werd druk op de laatste voorzitter uitgeoefend om samen te wonen met de Vrouwen van de Velden op de speeltuin. Maar plotseling gooide deze laatste vrijwilliger de handdoek in de ring en vertrok in 2010. Vanaf dat moment waren de Vrouwen van de Velden werkzaam vanuit de speeltuin en namen ook de bestuursposities van de speeltuin in.

39 <http://www.rotterdam.nl/DSV/Document/Monumenten/zuidwijk-1.pdf>

40 De kosten die voor een betaalde beheerder kon worden aangevraagd en werd betaald aan BSW kon ook uitgekeerd worden aan vrijwilligers. In dit geval was het de voorzitter zelf.

41 Overeenkomst tussen Vestia en de Speeltuin over investering in renovatie van het clubhuis.

De komst van de Vrouwen van de Velden in de speeltuin was een verademing. Er kwamen weer kinderen in de speeltuin en activiteiten voor ouderen en vrouwen. Met het Sinterklaasfeest en Kerstfeest konden niet alle kinderen toegelaten worden in verband met veiligheidseisen. TOS bracht tieneractiviteiten binnen en de *Tussen-de-middag* opvang van basisschool de *Toermalijn* kwam elke dag op de speeltuin de lunchpauze doorbrengen. Koffieochtenden, voorlichtingsactiviteiten, disco's, ouderenmaaltijden, bingo en buurtvergaderingen vonden op de speeltuin plaats. Bijzondere projecten van het *Rotterdams Wijktheater en Museum Rotterdam* mondden uit in een *glossy Every Woman*⁴² en de toneelvoorstelling *Huisraad*⁴³. De roem van de Vrouwen van de Velden en de speeltuin als huiskamer van de buurt oversteeg de Veldenbuurt. Zij werden een voorbeeld voor bestuurders en in studies.

De Vrouwen zijn nog steeds 100% als vrijwilliger werkzaam. Er staat geen enkel materieel perspectief tegenover. Geen geld, geen carrière en geen vervulling van politiek geladen idealisme. Wel plezier met elkaar, saamhorigheid, persoonlijke groei en zelfvertrouwen. En van onvoorzien veel vertrouwen van en verantwoordelijkheid voor de buurt. Voor alle vrouwen was dit werk een persoonlijke en emotionele keuze, waaraan elke materiële en politieke berekening vreemd was. Dit kenmerkte ook de teleurstellingen en meningsverschillen die emotioneel waren en niet altijd gecontroleerd en zakelijk. Het volgt uit persoonlijke betrokkenheid. Joyce zegt wel eens: *vrijwilligerswerk doe je met je hart. Als je dat niet kan moet je het niet doen*". Het mag als een cliché klinken, maar ze kijk erbij alsof ze gaat opvreten.

Institutionalisering

De toenmalige deelgemeente Charlois vond in het belang van het proces in Zuidwijk dat de vrouwen op de speeltuin professionele ondersteuning nodig hadden. De deelgemeente deed een voordracht waarin een van de vrouwen de kans kreeg 16 uur werkzaam te zijn op de speeltuin.

Er kwam ook een gedetacheerde toezichthouder vanuit de BSW die vooral het dagelijks onderhoud behartigde. Dat moest vooral een man zijn die handig zou zijn. Op deze manier konden de Vrouwen doorgaan met activiteiten en projecten op de speeltuin.

De steun van *Vestia* kreeg zijn beslag in een investering van € 100.000,- in de renovatie van het clubhuis. Hiervoor werd een door *Vestia* opgestelde overeenkomst met het bestuur van de speeltuin gesloten die de autonomie van de speeltuin op papier teniet deed. *Vestia* zou het verantwoordingskader moeten worden van de speeltuin. Het bestuur tekende deze overeenkomst zonder alle addertjes onder het gras te zien. Of ze zagen ze misschien wel, maar wisten dat ze er nooit meer uit te krijgen waren.

Een ander succes was de aanleg van het trapveld, geopend op 12 november 2012⁴⁴ door *Kostas Lamprou*. Hij verving Feyenoord-collega *Bruno Martins Indi*⁴⁵. Bruno, opgegroeid in Zuidwijk, lag met hoge koorts op bed. Toen Bruno beter was, kwam hij met vrouw en dochtertje in een glimmende VW Golf GTI langs om met eigen ogen te zien dat zijn naam op het trapveld prijkte.

42

https://issuu.com/museumrotterdam/docs/every_woman?layout=http%3A%2F%2Fskin.issuu.com%2Fv%2Fflight%2Flayout.xml&showFlipBtn=true

43 <http://www.rotterdamswijktheater.nl/voorstelling/huisraad/62>

44 <https://youtu.be/l2iohekNPIc>

45 Kostas Lamprou speelt nu bij Willem II en Bruno Martins Indi bij Sporting Lissabon

In de afgelopen zeven jaren daarna is er veel gebeurd.

- Een aantal vrouwen zijn niet meer betrokken. Verhuisd of een nieuwe baan of een andere leefstijl gekozen. Er zijn ook conflicten geweest. Veel verdriet voor de mensen die vertrokken, maar ook die achterbleven. Dit zijn de nachtmerries.
- De professionele ondersteuning is gestopt. De betreffende beroepskracht, voortgekomen uit de Vrouwen, is op staande voet ontslagen na fraudegedrag. Samen met haar werkgever *BSW* heeft ze de speeltuin schadeloos gesteld.
- De Vrouwen wilden absoluut nooit meer een professional meer als coördinator of andere leidinggevende positie.
- De partners in het welzijnswerk in de wijk zijn gedecimeerd en de nabije school komt het eigen gebouw niet meer uit en probeert leegstaande klaslokalen gefinancierd te krijgen met TSO en naschoolse activiteiten. Financiering is leidend.
- De deelgemeente is opgeheven en daarmee zijn ambtelijke contacten verder weg komen te staan, al zijn er nog steeds.
- Vestia is uit de Veldenbuurt verdwenen en de wurgovereenkomst is in een la geraakt.
- Er komen soms klachten uit de buurt vanwege het trapveld.

Maar de speeltuin is er nog. Er zijn nog steeds vrijwilligers die de speeltuin besturen en de speeltuin open houden en de duurzaamheid van de speeltuin heeft de ontwikkelingen doorstaan. Welke factoren hierin een rol spelen en welke bepalend zijn voor een vitale, open, doelmatige en effectieve speeltuin worden in de volgende hoofdstukken geanalyseerd.



De Publieke Plek

Speeltuin Jeugdveld is een omheind speelterrein met clubhuis. Samen ongeveer 5000m². Daarnaast is een openbaar trapveld aangelegd van 800m². Het is gratis toegankelijk.⁴⁶ Speeltuin Jeugdveld is een traditionele speeltuin en wijkt in principe niet af van vele andere speeltuinen in Rotterdam. Primair is het een veilige buitenspeelruimte voor kinderen.

Daarnaast biedt het ruimte aan ontmoetingsactiviteiten in het clubhuis voor vrouwen, tieners en ouderen. Dit is traditie omdat het reeds vanaf de ontstaansgeschiedenis van speeltuinen er voor alle generaties een rol beschikbaar was.

Het concept

De filosofie van de speeltuin is simpel. Kinderen moeten vrij en veilig buiten kunnen spelen. Zelf kiezen met wie je wil spelen en wat je wil spelen. Er is geen leiding, geen structuur en geen verborgen agenda. Aan georganiseerde activiteiten meedoen mag, maar hoeft niet. Opvoeders spelen een rol op de achtergrond, kletsen op het terras met elkaar. Dat is een dagelijks beeld op een zonnige middag. *What you see is what you get*. De kinderen komen meestal rennend door de poort en behoeven geen uitleg. Iedereen kent elkaar.

Speeltuinen zijn in Rotterdam bedacht als buurtvoorziening op loopafstand. In de oude homogene buurten waarin grote families met alle generaties lang bij elkaar in dezelfde buurt woonden was het een middel om samen te komen en vertier te zoeken met familie, burens en vrienden. Dat ging niet in een klein huis in een periode van woningnood en een smalle beurs. Hoogtepunten waren de kampen in een kamphuis vol met stapelbedden. Daar leefde iedereen naar toe. Maar het bleef een kleine wereld die soms gedomineerd werd door een paar families. Der schaal van een speeltuin reikte niet verder dan de directe omgeving. Op een aantal uitzonderingen na, zoals de *Bouwspeeltuin Maeterlinck*, *Speeldernis* en *Speelcentrum Weena* is dat nog steeds het geval in Rotterdam.

Met de grote doorstroming van vertrekkende en nieuwe bewoners in de Veldenbuurt is het de kunst om een nieuw netwerk op te bouwen rond de speeltuin waarin mensen elkaar leren kennen en plezier hebben om bij elkaar te zijn op een publieke plek. Veel ouderen en alleenstaande moeders die weinig te besteden hebben proberen goedkoop samen vrije tijd door te brengen op de speeltuin. Wifi beschikbaar.

Bestuurders van professionele van welzijnsinstellingen claimen de opdracht om isolement te doorbreken soms exclusief voor zichzelf op basis van een professionele deskundigheid. De geschiedenis van de Vrouwen van de Velden en hun komst naar de speeltuin laat zien dat every women tot veel in staat is gebleken. Professionals van TOS zijn juist erg nuttig op de achtergrond gebleken in

46 De identiteit of imago van de speeltuin wordt bepaald door vele factoren.

- Herkenbaar als verworvenheid van de wijk
- Vindbaar en aanspreekbaar voor vragen en behoeften van bewoners
- De locatie in samenhang met de woonomgeving en overige voorzieningen
- De aantrekkelijkheid van de toestellen en/of inrichting terrein.
- Het toezicht en onderhoud
- De pedagogische visie en handelingsrepertoire
- Continuïteit in de interne structuur
- Handhaving van orde, veiligheid en hygiëne, toegankelijkheid en activiteiten.

een ondersteunende rol bij activiteiten, zonder de vrouwen te willen vertegenwoordigen. Dat hebben ze zelf gedaan. De vrouwen hebben genoeg zelfvertrouwen en bewegingstoestand om deze opdracht zelfstandig aan te gaan zonder opdracht.

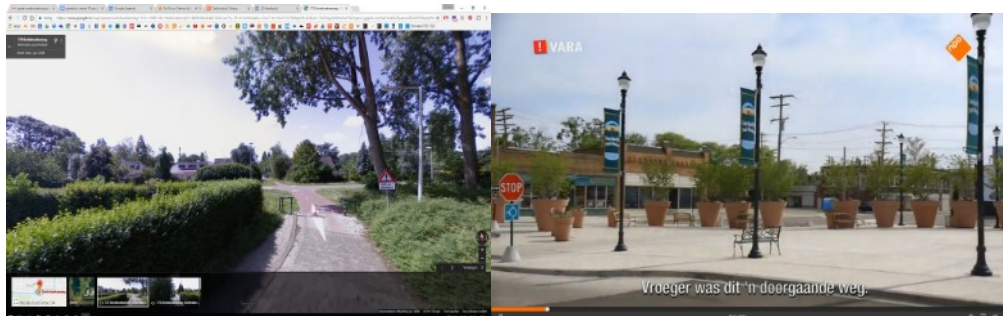
In een beperkt aantal Rotterdamse speeltuinen is geprofessionaliseerd, nadat een speeltuin bestuur zichzelf ophief en er geen opvolgers waren. Deze ontwikkeling heeft vooral de prioriteit van speeltuinen bij kinderen tot 10-12 jaar gelegd. De keuze van de ware pedagogische professional.

Speeltuinen die in aanmerking kwamen voor herinrichting zijn vaak gevoelig gebleken voor de invloed ontwerpers en deskundigen van speeltoestellen die een vooral voor kinderen tot 10 jaar bestemd waren. De keuze van professionals voor zand en water, toestellen van acaciahout, kleurige torens en zonnige terrasjes voor ouders van jonge kinderen ten koste van trapveldjes hadden ook onbedoelde effecten:

De gebruikers van de speeltuin werden vooral de kinderen van 2 tot 10 die afhankelijk zijn van de agenda van hun ouders. Als ouders geen tijd hebben of het is slecht weer gaan deze kinderen niet spelen op een speeltuin. De levensfase die kinderen en ouders op de speeltuin vertoeven wordt bekort en als het koud is, is het stil op de speeltuin. Vanaf de ontstaansgeschiedenis van speeltuin accommodaties waren alle gezinsleden betrokken in activiteiten. Dat leverde continuïteit in het vrijwilligersbestand op. Tieners werden graag vrijwilliger als ze maar mee mochten op het jaarlijkse kinderkamp. Een aantal Rotterdamse speeltuinen hebben die opzet behouden: Voorbeelden Speeltuin de Waal, Speeltuin Tarwewijk en Speeltuin Millinx zijn voorbeelden in Charlois.

De Locatie

De locatie aan de Smitshoekseweg ligt aan de uiterste rand van de Veldenbuurt. Het ligt aan de gemeentegrens van Rotterdam met Barendrecht waar eens een havenspoor lag. De Smitshoekseweg kruist het Havenspoorpad en gaat in Barendrecht verder. In de serie "de Muur" van de NPO wordt een dergelijke grens tussen het arme Detroit en het welvarende *Grosse Point Park* gedocumenteerd. Alsof het een verkeersmaatregel is. Maar het scheidt feitelijk ook culturen. De Smitshoekseweg lijkt een bescheiden kopie. Met een bewoner van een in Barendrecht villa wordt overigens con amore samengewerkt tijdens het *Halloweenfeest*. Dan wordt haar tuin omgetoverd tot een echt griezelpark waar je wandelend wel een half uur spoken en lijken tegenkomt.



Decentraler kan het niet. Dit is een factor waar rekening mee moet worden gehouden als nieuwe bewoners worden uitgenodigd. Die vinden de speeltuin niet makkelijk.

Heleen woont sinds kort in de wijk met haar dochter van 18 en kleindochter van 2 maanden. Ze komt uit een Blijf van mijn Lijfhuis. Ze heeft gereageerd op een oproep voor begeleiders van

de wandelgroep. Voor een eerste afspraak halen we haar op bij het Politiebureau op de Slinge. Dat kent ze en zo is er zekerheid dat dat ze op de afspraak komt.

Voor inbrekers en vandalen is de locatie ideaal. Alle kostbare apparatuur zoals printers, computers en geluidsinstallatie is gestolen en wordt niet meer nieuw aangekocht. Er staan nu oude spulletjes. Er wordt ingebroken voor snoep en limonade. De grootste schade is het kapotte glas na elke inbraak. Dit risico is niet meer te verzekeren. Dus in de begroting die bij de aanvraag wordt ingediend wordt een flink bedrag opgevoerd voor onvoorziene uitgaven.

5 dagen open en soms meer

Speeltuinen Jeugdveld is open van dinsdag t/m zaterdag. Er is een winterrooster en zomerrooster. In de zomer blijft de speeltuin vaak open tot in de avond en is de aanloop veel groter dan 's winters. Vanaf de hoek Schoonveld is moeilijk te zien dat de speeltuin op de Smitshoekseweg open is. Daarom staat er een ijs reclamebord voor de ingang op de stoep, en deze is wel zichtbaar. Een ander signaal is de auto van Joyce, de spil van de speeltuin. Zij heeft een grote SUV op leeftijd. Als deze auto er staat, is de speeltuin zeker open. Ze heeft er al een paar gehad. Als je Joyce wil spreken loop je binnen zonder afspraak.

Joyce geniet faam in Rotterdam. Niet vanwege haar optreden op de voorgrond, maar vooral omdat ze juist op de achtergrond bepalend is voor de continuïteit van veel projecten. Een stille kracht die is opgevallen tijdens de productie van de glossy 'Every Woman' van het Rotterdam Museum. Het Rotterdam Museum koos weer Joyce als een van de bekende Rotterdammers in de tentoonstelling 'Rotterdamers en hun stad'⁴⁷

Als je door de poort binnenkomt moet je om het clubhuis heen lopen om zicht op de speeltuin te krijgen. De fietsenstalling is in de speeltuin. Je kan meteen zien welke moeders of tieners aanwezig zijn. Na een paar stappen voorbij de poort overzie je de hele speeltuin.

Dagelijks is beheerder Kees op de speeltuin. Hij staat klaar om een kopje koffie te schenken die niet altijd hoeft te worden afgerekend. Zijn hoofdtaak is het visueel inspecteren en repareren van de toestellen en het schoonhouden van de hele speeltuin en het clubhuis. Een hele klus. Vooral het groenonderhoud in het groeiseizoen is zwaar werk. Hij is aan het werk en de kinderen spelen of ze helpen mee.

Een leuke klus is het zand uit de afvoerputten scheppen. Dit zand komt uit de zandbak en na verloop van tijd spoelt de put hiermee vol. Wel leuk om de kinderen rondom de put te verzamelen en te gluren in de stinkende zandpap waar soms een vermist voorwerp wordt herkend.

Activiteiten

Vrij en veilig spelen is de belangrijkste activiteit op de speeltuin. Dat is mogelijk op dinsdag tot en met zaterdag. Op dinsdag, woensdag, donderdag zijn er altijd georganiseerde activiteiten.

Woensdagmiddag is er knutselen en voorlezen. Kees, de beheerder leest voor uit een boek van de eigen speeltuin bibliotheek. In de vakantie een uitje naar de kinderboerderij op de fiets.

47 https://museumrotterdam.nl/tentoonstellingen/rotterdamers-en-hun-stad?gclid=CjwKEAiA2OzDBRCdqlylqYaaqQoSJABeJZdiWkVbWX-e1o0KTPB1r8AmSFMXSZBR4X9eQEfaUt8LsxoC3H7w_wcB



In het weekend speelt een jongensteam onder leiding van Raquel mee in de *Feyenoord Street League* competitie op het openbare trapveld. Dat is een competitie voor straatvoetballers waarin niet alleen punten voor gewonnen wedstrijden zijn te verdienen maar ook voor maatschappelijke initiatieven. De voetballers zijn met ouderen spelletjes gaan spelen en naar het AZC in Beverwaard geweest om spullen te brengen



De volgende actie zal een collecte voor Jantje Beton zijn samen en voor de speeltuin.



In de vakanties zijn er dagelijks activiteiten. Als het zwembadje wordt geïnstalleerd op een warme dag is dat een feest. Het levert veel dankbare kinderen op. Is er morgen weer zwemmen? Vrijwilligers worden daar erg blij van en hopen dat het de volgende dag ook warm wordt. Niet te warm omdat het dan niet te harden is op het terras.

Op dinsdag en donderdag zijn er vrijwilligers vroeg in de weer om te koken of de tafels gezellig te dekken voor de ouderen of Bingo in de avond. Maar eerst altijd naar alle supermarkten voor de aanbiedingen. Tussendoor zijn er afspraken met bezoekers die het clubhuis willen huren voor een kinderverjaardag. Die verjaardagen leveren ook

weer werk en geld op. Maar ook de gezelligheid die vrijwilligers willen zien.

Maar op een herfstige dag is het stil. Dan komt er bijna niemand. Er zijn dan geen georganiseerde activiteiten en de speeltoestellen zijn allang niet meer spannend. Het zijn toestellen die oud en soms roestig en koud zijn. De grootste toestellen zijn van plastic die door de zon vershoten zijn en stroef

lopen op de glijstukken. De speelwei en het trapveld bieden grote kansen maar wie kan daar iets elke dag mee organiseren? Gelukkig dat er nu de Feyenoord Street League is onder leiding van Raquel, een moeder met een fulltime baan met een zoon die gek is van voetbal. Dat zou elke dag moeten gebeuren. Als Raquel meer tijd zou hebben zou het elke dag druk zijn met tieners. Waarom? Omdat op alle voetbalpleintjes ter wereld het recht van de sterkste geldt. De winnaars blijven staan. Als je zeker weet dat je aan de beurt komt, kom je wel.

Van tieners moet je leren houden. Ze zijn mondig, druk, brutaal, gevaarlijk voor de kleintjes en niet te verslaan in onderhandelen. Verslinden energie met soebatten. Steeds minder speeltuinen hebben hiervoor nog plaats en tieners worden weg-ontworpen bij herinrichting. Maar speeltuinen hebben wel een verleden met tieners als vrijwilliger bij disco's, kinderkamp, dans en sport. Om deze reden is het trapveldje er gekomen op deze speeltuin. De toneelvoorstelling van het Rotterdams Wijktheater 'Huisraad' met de vrouwen van de speeltuin ging over dit thema.

De dagelijks bezoekers zijn vooral de jonge kinderen, die afhankelijk zijn van de agenda van ouders. De zandbak is heel geliefd. De overige toestellen krijgen weinig aandacht. Alleen de mandschommel, speciaal voor gehandicapte kinderen ontworpen is van deze tijd. Een herinrichting van de speeltuin zou een geschenk uit de hemel zijn.

De dagelijkse aanloop van ouders met kinderen is zeer sterk van het seizoen en het weer. Op een mooie zomerse dag of avond, als het zwembad is gevuld en de parasols zijn uitgeklappt is het druk. 50 tot 100 bezoekers. Als het snikheet is, blijft de speeltuin leeg.



Tijdens feesten als Halloween, Sinterklaasfeest en Kerstfeest is er te weinig plaats voor alle aanmeldingen. Volgens de Veiligheidsverklaring van de Brandweer is er plaats voor 50 bezoekers. Ouders van niet-ingeschreven kinderen halen alles uit de kast om hun kinderen naar binnen te praten. De speeltuin is dus bekend bij de doelgroepen. De knutselclub is op woensdag met 10 a 12 kinderen ook goed bezocht evenals het voorlezen.

Maar waarom is er nog een hek nodig? Het houdt vandalen en inbrekers niet tegen. Het helpt wel om toezicht te houden op wie er binnenkomt en wie vertrekt. Peuters kunnen niet de speeltuin uit zonder gezien te worden door ouders op het terras. Dat is heel belangrijk want aan de overkant van het toegangshek is een singel.

Het hek geeft ook markering aan dat er handhaving van regels is. Er is toezicht op eerlijke onderlinge omgangsvormen en goed gebruik van de toestellen. Dat stellen ouders erg prijs. Dat betekent niet dat er nooit ruzies zijn. Die zijn er constant. Zeker in de zandbak. Maar er zijn maar weinig ouders die meteen in paniek raken. Bij een ruzie is iedereen alert, maar geven de kinderen eerst de kans om het zelf op te lossen. Een ervaren toezichthouder is in staat om elk geluid van kinderen te detecteren en te bepalen of ingrijpen nodig is.

De bezoekers van de speeltuin leveren geen problemen in de orde of veiligheid op. Of het zou het rookgedrag van volwassenen moeten zijn. Dit is voor sommige andere bezoekers hinderlijk.

En ander hinderlijk probleem is het ontbreken van schaduw. Er zijn geen bomen in de speeltuin die bescherming bieden op een warme zomerse dag. Het terras wordt dan een oven. Niet te harden. Er staat wel een metershoge conifeer bij de zandbak maar daar kun je niet onder schuilen. Er zijn wel parasols beschikbaar maar die houden het geen zomer vol. Ze waaien om en vallen kapot.

Ouders blijven niet lang hangen op de speeltuin als ze geen koele plek kunnen vinden. Dit spijtig omdat juist de zomer het topseizoen is van een speeltuin als publieke plek. Bovendien is het ook voor kinderen, ouders en medewerkers ongezond om in de brandende zon te vertoeven.

Bijna alle bezoekers zijn bekenden geworden en daarmee ook voorspelbaar. Ze zijn zeker niet altijd aardig voor elkaar. Vooral in de koffieochtenden spelen er onderhuidse tegenstellingen die erop gericht zijn bepaalde mensen uit te sluiten. De patronen zijn bekend bij de vrijwilligers en dan worden mensen in bescherming genomen of gesteund. Het is wel een belemmering voor nieuwkomers.

Sommige vrijwilligers ergeren zich regelmatig aan ouders op het terras. Ze vangen soms gefluister op die niet zo leuk is om te horen. Over dingen die niet goed genoeg zijn of over de tekortkomingen van de speeltuin of vrijwilligers. De beste stuurder staat aan wal is een spreuk die troost biedt.

Speeltuin Jeugdveld is actief op Facebook. Elke activiteit wordt aangekondigd en ook zijn er later foto's en verslagjes te lezen. Er zijn 381 mensen die de pagina met een like hebben gewaardeerd. Dit heeft tot doel om mensen aan te moedigen om mee te doen. Toch blijft de aanloop op de activiteiten voor volwassenen stilstaan. Op Facebook is te zien wie er wel komen. Dat kan ook voor sommige mensen een reden zijn om niet te komen als mensen vermoeden dat ze niet in deze groep passen.

Met het perspectief van de bezuinigingen op het sociaal-cultureel werk en wijkgebouwen zijn de speeltuinen in het Rotterdamse beleid weer in beeld geweest als huiskamer van de wijk. Het bood een oplossing voor de nieuwe schaarste aan ruimte en tegelijk was het een middel om dakloze projecten in contact te brengen met speeltuinen en hun vrijwilligers. Dat niet helemaal gelukt. Mede daarom is het concept van het Huis van de Wijk er gekomen. In Zuidwijk gaat het Huis van de Wijk er vanaf 15 februari komen.

Er zijn speeltuinen in Rotterdam die jaarlijks veel meer bezoekers contacten hebben dan Speeltuin Jeugdveld. Speeltuin Weena in het centrum van de stad en Speeltuin Levenslust in Overschie hebben tienduizenden contacten per jaar in vergelijking met Speeltuin Jeugdveld, die er misschien 6 a 7 duizend halen. Daarmee kun je wel de potentie van speeltuinen als publieke plek aantonen, maar ook de factoren die de verschillen bepalen. De locatie, aantrekkelijkheid van de toestellen, inrichting en aansluiting op andere recreatieve voorzieningen en gestabiliseerde woonomgeving zijn belangrijk. Op al deze factoren is Speeltuin Jeugdveld in het nadeel ondanks het feit dat alle speeltuinen hetzelfde doel nastreven.

De Organisatie

De toegang tot de speeltuin is gratis. Ondanks het feit dat de speeltuin een officiële vereniging is wordt er geen energie gestoken in ledenwerving. Dat is trekken aan een dood paard. Het zou heel veel energie vergen en de opbrengst te mager. Feitelijk functioneert het bestuur als een stichtingsbestuur. Zonder ledenvergaderingen.

Vaak wordt geprobeerd via contacten met ambtenaren of particulieren. fondsen te werven voor speciale gebeurtenissen. De vrouwen weten de persoonlijke ingangen in het systeem te vinden en kunnen rekenen op externe hulp. De bedrijfsleider van Albert Heijn aan de Slinge staat af en toe klaar om levensmiddelen voor het ontbijt te sponsoren en TOS trekt een blik jongerenwerkers open tijdens een evenement als het *Ispaleis*.

Het Bestuur

Formeel is het bestuur van drie vrouwen verantwoordelijk voor de speeltuin. Maar formaliteiten zijn pas een issue als er handtekeningen nodig zijn en dat is niet elke dag. Feitelijk zijn er meer mensen die zich bemoeien met besturen. De beheerder en een paar belangrijke vrijwilligers maken deel uit van een informeel kader dat grote en kleine problemen met elkaar bespreekt. Als een dergelijk probleem zich aandient, dan wordt via een aparte app-groep, die groter is dan het officiële bestuur, gecommuniceerd. Alle inkomende e-mail komt in alle postbussen van deze groep terecht.

Maar er zijn ook rangen en standen in een deze informele leiding van de speeltuin. Zo is wel Joyce onomstreden erkend als de spil in de speeltuin. Zij is de matriarch zoals het oudste vrouwtje in een kudde olifanten waarbij een iedereen een groot vertrouwen heeft in haar leiding, maar waarin zij ook vertrouwen heeft in haar volgelingen. Daaruit volgt dat Joyce bijvoorbeeld de plaats van de professionele beheerder gelijk stelt met die van alle andere vrijwilligers. Zij beoordeelt mensen in op basis van hun sterke punten met een *No-Blame Approach*.

Joyce oefent haar functie uit met veel sociale intelligentie en met gevoel voor diplomatie. Zij spreekt weinig op vergaderingen maar haar mobiel pingt voortdurend. Zij weet dat ze een kwetsbare taak heeft. Zij beheert het geld. Daarom is ze heel precies in haar afspraken en financiële verantwoording. De groep vrijwilligers is sinds 2010, het jaar van de Revolutie op de speeltuin niet gegroeid. Er zijn mensen afgehaakt vanwege verhuizing of ruzie. Sommigen kregen een baan of een gingen een ander leven leiden. Daardoor ontstonden gaten in de organisatie van activiteiten. Joyce en haar dochter hebben de koffieochtenden, de ouderenmaaltijd en de Bingo overgenomen nadat andere vrijwilligers waren vertrokken. Zij hebben dat vooraf niet geambieerd maar wilden de bezoekers niet teleurstellen. Grappig is dat dochter Lisa, een jonge vrouw met veel plezier nu de Bingo leidt met een zaaltje vol oudere dames. Een noodoplossing die mooi uitpakt omdat iedereen plezier heeft.

Maar de groep vrijwilligers is kleiner geworden er kan even weinig extra's opgezet worden. De huidige vrijwilligers vormen een soort selectie met een uniek gemeenschappelijk verleden. Er is nu een relatief rustige status-quo waarin iedereen weet wat men aan elkaar heeft. Met nieuwkomers weet je niet of dit evenwicht in stand blijft. De huidige groep vrouwen vormen samen een onzichtbare drempel. Die is niet zomaar te nemen voor nieuwkomers tenzij je daar een beleid voor hebt. Het is een soort bubble waarin onderling ook gemopperd wordt en waarin verschillen van visie zichtbaar zijn, maar waarin het gemeenschappelijk verleden vertrouwd en verbindend is. Deze emotie is voor elke nieuwkomer voelbaar. *Openheid* is wel een noodzaak om een duurzame instroom van nieuwe talentvolle

vrijwilligers te bevorderen en meer *zakelijkheid* brengt het belang van de speeltuin en de kinderen weer voorop als de emoties hoog oplopen.

Voor alle bestuursleden en vrijwilligers geldt dat zij dicht elkaar wonen en leven. Persoonlijke beslommeringen in het eigen huishouden worden met elkaar gedeeld. Er is een sterk gedeeld bewustzijn dat de groep eigen baas op de speeltuin na het debacle met de professionele ondersteuning. Autonoom en onafhankelijk is een rijkdom.

De Beheerder

Met Kees, de toezichthouder, is dagelijks contact om de prioriteiten van het werk te bepalen, zeker omdat keuken en sanitair brandschoon moeten zijn als er nieuwe activiteit aanstaande is. Hij arriveert om 10.30 en werkt tot 17.00 uur. Bezoekers ontvangt hij met koffie of thee, maar gaat zelf pas met de koffie meedoen als hij klaar is met de schoonmaak. Als hij op vakantie is, gaat de speeltuin ook gewoon open. De overige vrijwilligers nemen allemaal een dag op zich. Of meer dagen. Kees gaat in de schoolvakanties in principe zelf niet op vakantie, maar vlak erna.

Kinderfeestjes en woensdagmiddag

Het is mogelijk om het clubhuis te huren voor een kinderverjaardag. Er is veel vraag naar goedkope zaalhuur. De speeltuin zou er rijk van kunnen worden, maar doet dit niet. Het zou absoluut tot klachten van overlast opleveren door de burens en bovendien mag het niet. In de grond huurovereenkomst staat dat alleen activiteiten van sociaal-educatieve aard mogen plaatsvinden op de gehuurde locatie.

Zo'n verjaardag op zaterdagmiddag wordt tegen een vaste prijs van € 3,50,- per deelnemend kind in rekening gebracht. Deze kinderen worden verwend met limonade, patat en frikadellen. Het is een lage prijs maar op snacks en limonade zit feitelijk een hoge winstmarge. Kees of een vrijwilliger staat in de keuken. Dat lijkt extra werk, maar meestal geniet iedereen.

De wekelijkse activiteiten voor ouderen of kinderen vragen om voorbereiding. Vergaderingen en heel veel appen. Daarna moeten de crea spulletjes of boodschappen gehaald worden. Joyce doet dit vaak samen met Kees de beheerder of Gerda, en van de vrijwilligers. Berichtjes op Facebook en flyers worden voor alle activiteiten gemaakt. Alle vrijwilligers kunnen dingen op Facebook zetten. Dat gebeurt met speels gemak met de smartphone inclusief foto's. Flyers is ingewikkeld. Het kost tijd en geld en alleen Lisa kan dat. Maar die zit op een HBO opleiding voor SPW en die moet daar wel tijd voor hebben. Als het met Facebook kan, dan is dat de eerste keuze.

Goedkoop inkopen en heel zuinig met geld zijn is een opvallende vaardigheid. In de begindagen van de komst van de Vrouwen van de Velden werd subsidie op een spaarrekening gezet voor magere tijden of tegenvallers en bleef men slim uitgeven. Helaas leverde dat geen voordeel op als er subsidie verantwoord moest worden.

Geld

Bijna alles wordt bij de *Action* gekocht en aanbiedingen uit de folders worden goed bestudeerd. Daar wordt tijd voor gemaakt. Daar helpen ook bezoekers aan mee. De *SUV* van Joyce is de vrachtwagen

van de speeltuin. Deelnemers van de koffieochtenden⁴⁸ en ouderen betalen een minimaal bedrag voor de boodschappen voor de ouderenmaaltijd⁴⁹. Dat gaat in een aparte pot en daar worden de inkopen mee gedaan, maar er wordt ook gespaard. Met het spaargeld wordt bijvoorbeeld een uitstapje naar *Ikea* of een picknick in het nabije *Clarapark* gefinancierd. Dit gaat niet via de officiële boekhouding of de bank, maar via een eigen potje wat op tafel staat tijdens de activiteit. Voor deze activiteiten wordt geen subsidie aangevraagd.

Evenementen

Voor het Sinterklaasfeest, Kerstfeest en Halloween wordt veel tijd en energie gestoken in voorbereiding en communicatie met ouders en kinderen. Het zijn de topevenementen in het jaar. Vooral Halloween is een groots evenement. Er wordt vaak vergaderd. Echtgenoten, eigen tienerkinderen en vrienden van tieners worden hierbij betrokken. Ook onderling spannend, want het gaat om de details van een illusie die werkelijkheid moet worden. Iedereen moet begrijpen dat de betovering niet mag worden verstoord. Steractrice Gerda is de baas en die regeert als een strenge regisseur over de details. Het lijkt op de ouderwetse organisatie van een jeugdkamp. Veel familie en vrienden zijn tijdelijk zeer betrokken en die grote betrokkenheid legt zet de boel onderling op scherp. Het resultaat is uiteindelijk een grote opluchting al alles volbracht is. Een soort kampioensfeestje is het gevolg. Hier gaan de wens om de kinderen een onvergetelijke ervaring mee te geven en eigen ambities om een grote prestatie neer te zetten hand in hand.

De andere kant van het verhaal is dat deze grote inspanningen zoveel energie kost dat andere succesnummers uit het verleden niet herhaald zijn. Kamperen op de speeltuin, pyamaparty's en grote sport-en spel evenementen zijn voorbeelden. Nog steeds is er waardering voor die evenementen maar wie kan die kar trekken? Er liggen al jaren plannen voor *Fietslessen* en *Engelse les* voor vrouwen.

De bureaucratie die op de speeltuin afkomt is een taak van het bestuur die buikpijn oplevert. Dikke rapporten met aankondigingen van nieuw beleid of subsidievoorwaarden en uitnodigingen voor avondvergaderingen worden leveren onrustige gedachten op. Eerst maar eens checken bij belezen relaties of het halszaken betreffen en of het niet genegeerd kan worden.

Het aanvragen en verantwoorden van de jaarlijkse exploitatiesubsidie wordt via e-herkenning gedaan. Daarvoor wordt een externe relatie aangesproken die achter de computer gaat zitten, in een kring van formele en informele bestuurders die samen ter plekke een begroting maken die als complete aanvraag wordt ingediend. Vanaf het moment dat de vrouwen dit zelfstandig gingen doen, hebben ze een aanzienlijk hoger bedrag aangevraagd en gekregen⁵⁰.

De bonnetjes en bankafschriften worden door Joyce in een format ingevuld en aan de BSW geleverd. Op basis van het ingevulde format wordt een jaarlijkse Winst-en Verliesrekening en Balans opgemaakt. Hiervoor wordt jaarlijks €1200,- in rekening gebracht⁵¹. Dat is ruim 5% van de totale begroting. Om die documenten wordt door niemand meer gevraagd en ook niet om een accountantscontrole.

48 € 1,- voor onbeperkt koffie met koekje

49 € 6,- voor een driegang menu

50 Vroeger rond €10.000 en tegenwoordig € 20.000

51 Joyce had op een vergadering bij BSW begrepen dat de zorg voor de boekhouding €100,- per jaar kost. Foutje: het was € 100,- per maand.

Talent

De vrijwilligers op de speeltuin hebben weinig verwachtingen van een betere positie voor zichzelf dankzij de speeltuin. Het idee is hen vreemd. Lisa en Leonda studeren voor jeugdhulpverlening en kraamzorg, anderen hebben een baan zoals Gladys, maar de zorg voor het eigen gezin prevaleert. De speeltuin neemt een grote plaats in hun leven in maar de gedachte om daarmee zelfontplooiing te zoeken en kansen op de arbeidsmarkt te vergroten is niet zichtbaar. Gerda⁵² is een giga dramatalent⁵³ maar een carrière als actrice is voor haar net zo ver als de maan. En professionals hebben haar regelmatig nodig voor eigen producties.



Joyce zou in elk gezinsvervangende opvang voor kinderen goud waard zijn. Leonda, Christa en Gladys zijn vrolijke sfeermakers die kunnen organiseren. Lisa is de jongste en kansrijkste en zij zoekt haar toekomst in de reclassering. Is de speeltuin dan wel in staat om nieuwe mensen op te nemen die wel sociale mobiliteit nastreven? Daarvoor zijn er betere plekken. Er zijn ook geen stagiaires. Geen professionals om ze te begeleiden.

De belangrijkste vraag is waarom wordt het kringetje niet groter maar kleiner? De continuïteit wordt door minder mensen met een grote betrokkenheid volgehouden. Daarmee raakt het in proces waar veel speeltuinen reeds in zijn geraakt en soms ook als weeskind aan BSW werd overgedragen die er een professional naar toe stuurde. Dat laatste is nu geen optie meer.

Het kan heel lang duren maar uiteindelijk is het op. De persoonlijke betrokkenheid van een paar mensen is groot, maar tegelijk is er weinig instroming van nieuwe vrijwilligers.

52 De dame met het witte kapsel achter de tafel

53 Gerda hield meer dan 60 x een monoloog als *Joke van Beusekom, de koffiejuffrouw*, in Feyenoord de Opera.

Institutionele Context

De speeltuin heeft te maken met de gemeente Rotterdam als de subsidiegever voor het jaarlijkse exploitatietekort. De bureaucratie rond het aanvragen en verantwoorden werd tot 2014 door de BSW gedaan bij de deelgemeenten. Het bestuur hoefde feitelijk alleen een paar handtekeningen te zetten voor akkoord. Alle plooien werden door BSW gladgestreken. Het kostte weinig energie maar het proces was gebaseerd op afhankelijkheid van BSW die ook controle had op de hoogte van de aanvragen.

Toezicht en beheer

Met de opheffing van de deelgemeenten en de bezuinigingen op wijkvoorzieningen zijn de speeltuinen gespaard. De Rotterdamse speeltuinen behielden een kans om 0.5 fte betaald toezicht te behouden er werden extra subsidies verstrekt voor versterking van vrijwilligerswerk. Er is ook een grote investering van meer dan 1 miljoen euro gedaan in het op peil brengen van alle speeltoestellen op de de speeltuinen. Alle toestellen op alle speeltuinen zijn gekeurd, hersteld en desnoods vervangen.

Het motief voor deze investering was het feit, dat ondanks het feit dat de speeltuinverenigingen formeel eigenaar zijn van de toestellen, de juridische aansprakelijkheid in het geval van letsel bij ongevallen bij de gemeente blijft liggen. Dit was voor veel speeltuinen een zegen uit de hemel. Een aantal verarmde verenigingen zoals Neeltje Jans in Pendrecht die vol stond met afgekeurde toestellen kon daarna met nieuwe toestellen verder en deze werden werd door de kinderen opnieuw met grote liefde in gebruik genomen. Het was eigenlijk een nieuwe speeltuin geworden. De aanloop is daar enorm gestegen. Het is spijtig dat Speeltuin Jeugdveld bijna geen afgekeurde toestellen had, maar alleen oude. Daar is weinig tot niets vernieuwd. Deze twee beleidskeuzes hebben de speeltuinen is rustig vaarwater gehouden, terwijl de ene na de andere wijkvoorziening zijn deuren sloot. Maar er was er nog een bedreiging die met een sisser afliep.

De Huur

De grond die speeltuinen huren van de gemeente zijn in beheer en onderhoud bij het Rotterdams Vastgoedbedrijf. De huur voor deze grond was een jaarlijks bedrag van gemiddeld € 100,- De werkelijke kosten voor het beheer en onderhoud van deze grond was een veelvoud daarvan. In 2013 werd dit probleem door de uitvoerende diensten zichtbaar gemaakt. Er ontstond paniek bij de speeltuinen, volkstuinten en sportverenigingen. Zij zouden deze kostendekkende huur nooit kunnen ophoesten. Voor een hele grote speeltuin zoals Speeltuin Charlois in Carnisse zijn deze kosten ruim € 50.000,-. Voor speeltuin Jeugdveld zijn deze kosten € 23.891,72. Voor alle speeltuinen, volkstuinten en sportverenigingen werd voor bijna het gehele huurbedrag uiteindelijk een huurkorting toegekend. Er wordt alleen een percentage van 10% van de kapitaallasten in rekening gebracht. Voor Speeltuin Jeugdveld is dit € 94,-.

Feit blijft dat alle bestuurlijke onrust die de bezuinigingen op welzijn en gemeentelijke diensten en opheffing van de deelgemeenten de speeltuinen niet hebben geraakt. Materieel zijn zij er zelfs op vooruit gegaan. Zij hebben wel minder steun van ondersteunende organisaties en partners of moeten daarvoor betalen. De besturen dragen de verantwoording voor uitvoering van de financiële huishouding nu zelf. Er zijn geen speeltuinen in Rotterdam die om deze reden zijn opgehouden te bestaan.

Deze benadering van het Rotterdamse beleid spreekt nu de speeltuinen zelf aan en de nieuwe belangenvereniging van de speeltuinen VeRS⁵⁴. Deze vereniging onderhandelt met de gemeente over het subsidiebeleid en met BSW over de inzet van de betaalde toezichthouders.

In de periode van de deelgemeenten is de hoogte van subsidies per deelgemeente en per speeltuin sterk gaan verschillen. Een enkele speeltuin, zoals Speeltuin Weena is toegerust met professionals. In de nabije toekomst moet het totale budget voor speeltuinwerk herschikt worden naar criteria die voor alle speeltuinen gelijk zijn, ongeacht hun specifieke positie onder de oude deelgemeenten. Dit is een bedreiging voor de weinige speeltuinen die in het verleden hoge subsidies hebben verworven. Speeltuin Jeugdveld heeft sinds 2015 ook meer subsidies ontvangen dan voorheen.

Vergaderen en relaties

De betrokkenheid van het bestuur van de speeltuin bij VeRS is gering. Het probleem is het feit dat de vergaderingen in de avond zijn. Vele vrijwillige bestuurders van speeltuinen hebben een baan en kunnen alleen 's avonds vergaderen. Maar de vrijwilligers van speeltuin Jeugdveld zijn niet alleen bestuurders, maar ook de uitvoerders van dagelijkse activiteiten en moeder of oma van een gezin. Avondvergadering zijn een gruwel. Bovendien schat het bestuur van de speeltuin hun eigen invloed op het beleid minimaal in. Op de speeltuin lossen zij alles informeel op, zonder gedoe. Dat werkt beter, vinden zij. Ze wachten de ontwikkelingen af op een afstandje en sparen zo energie voor de speeltuin en hun gezin. Als het echt nodig is, komen ze.

In de afgelopen periode zijn veel partners in de omgeving van de speeltuin verdwenen en zijn daar nieuwe organisaties voor teruggekomen. De deelgemeente met vertrouwde ambtenaren evenals de contacten met Vestia en Pit 010 zijn verdwenen. *DOCK* neemt de taken over en nieuwe contacten zullen tijd vragen om te groeien. TOS, een sterke bondgenoot in alle jaren, is er nog steeds, maar heeft een reorganisatie achter de rug die uitgaat van een stedelijke organisatie en volgt daarmee de bestuurlijke veranderingen in Rotterdam.

Deze veranderingen zijn in de speeltuin beleefd als een onweersbui op afstand maar in de speeltuin bleef het droog en bleef de zon schijnen. De speeltuin is op zijn eigen plekje doorgegaan met waar het mee bezig was en heeft nooit in een isolement verkeert. Het probleem ligt meer bij de nieuwe startende organisaties die in de wijk een poot aan de grond willen krijgen. Regelmatig komen er goed geklede onbekende dames en heren zonder kinderen binnen die onhandig een aanspreekpunt zoeken. Dat is de keerzijde van het systeem van aanbestedingen.

Het nieuwe Huis van de Wijk aan de Slinge 250, naast de Shell pomp aan de Slinge opent op 15 februari een fototentoonstelling "Mijn Rotterdam-ouderen in Zuidwijk" van Rik Moonen. Ouderen kregen een polaroid camera mee naar huis om hun eigen leven in beeld te brengen. Zij kwamen ook ouderen werven op de speeltuin die van harte hebben meegewerkt. Ouderen op een speeltuin zoeken is best bijzonder en zegt iets over wie wel in een isolement verkeert.

De Gebiedscommissie Charlois biedt kansen om bewonersinitiatieven te in te dienen maar de speeltuin maakt daar sporadisch gebruik van. Op dit moment zijn twee aanvragen ingediend. Een voor een *Ijpaleis*⁵⁵ in en een voor de viering van het *55-jarig jubileum*. Dergelijke aanvragen worden met hulp

54 Vereniging Rotterdamse Speeltuinen.

55 is reeds gehonoreerd en uitgevoerd

van contacten onder ambtenaren opgesteld om afwijzingen te voorkomen. In het geval van het IJpaleis heeft de verhuurder Speels Gemak sturing geboden. Daar gaat de subsidie uiteindelijk ook naar toe.

En jammerlijk gemis is het geringe contact met de scholen in de buurt. Er is een tijd geweest dat er tussen de middag elke dag kinderen op de speeltuin hun boterham aten. Dat hield in: 3 minuten voor de boterham en dan gauw naar buiten om te spelen. Voor de kinderen een heel gezellige lunch en samen spelen en daarmee ook een meerwaarde voor de onderlinge samenwerking in Zuidwijk.

Financiële logica

Jarenlang hebben de Rotterdamse speeltuinen gemiddeld een jaarlijkse exploitatiesubsidie gehad van gemiddeld € 10.000,- . In de praktijk konden daar alleen de vaste lasten van worden betaald. De speeltuinen met een programma voor volwassenen zoals Bingo konden iets extra's doen zoals aanschaf van nieuwe toestellen en jeugdkampen organiseren. Vele speeltuinen verarmden.

De Vrouwen kregen in 2010 een verarmde tuin in handen. Een vermolmd clubhuis en oude toestellen.

Dankzij allerlei financiële injecties die de Vrouwen dankzij veel goodwill bij bestuurders en partners hebben afgedwongen is de Speeltuin uiteindelijk enorm opgeknapt. Het clubhuis is vrij van schimmel en ruikt fris, mooie rolgordijntjes en de speeltoestellen zijn allemaal op het juiste veiligheidsniveau gebracht met geld van de gemeente. De mooie geluidsinstallatie en computer en printer zijn wel weg na inbraken. De glasschade na elke inbraak was een aanslag op de kas van de speeltuin.

Naast de jaarlijkse exploitatiesubsidie wordt elk jaar een subsidie van maximaal € 2000,- gekregen van Bewonersfonds Zuidwijk. Alle organisaties in Zuidwijk komen daarvoor in aanmerking. Voorwaarde is dat er wel een aantoonbare integere boekhouding moet worden gevoerd. Dat laatste is bij speeltuin Jeugdveld het geval. De boekhouding wordt door BSW gedaan.

De aanvraag die bij het Bewonersfonds Zuidwijk wordt verkregen wordt in de aanvraag aan de gemeente verwerkt waardoor het exploitatietekort verkleind wordt en daarmee het ook het aangevraagde bedrag.

In de overgangperiode waarin de verantwoordelijkheid voor de subsidies van deelgemeente naar de centrale gemeente zijn overgedragen zijn de procedures en voorwaarden aangepast. Aanvragen verlopen nu digitaal via *e-herkenning* en voor 2015 (en 2016?) is de de subsidie meteen vastgesteld en gestort. Geen 10% regeling achteraf na levering van een financieel-en activiteitenverslag. Een grieprik halen is meer werk!

Hiermee heeft de gemeente wel een risico genomen. Elke aanvraag die de speeltuin heeft gedaan is 100% gehonoreerd. De aanvragen zijn gebaseerd op kosten en baten die de activiteiten voor de kinderen betreffen. Baten zijn er nauwelijks, alleen snoepverkoop. Dat is stuiverwerk. De activiteiten voor volwassen worden met aparte spaarpotten gefinancierd.

Met de huurkorting van ruim € 23.000 op de grondhuur die een uiteindelijke huur oplevert van €94,- is de speeltuin bevrijd van een hoge lastendruk. De energie kan besteed worden aan de kinderen en niet aan de subsidiegevers. Er is feitelijk maar één risico's die onverwachte hoge kosten kan veroorzaken: inbraakschade.

De kosten voor de beheerder worden niet in de speeltuin begroting opgenomen. De beheerder staat bij BSW op de loonlijst. BSW geeft uitvoering aan de opdracht om elke speeltuin in Rotterdam 0.5 fte ondersteuning te bieden in Betaald Toezicht. Deze 0.5 fte is ook de prestatienorm voor de exploitatiesubsidie. Elke speeltuin moet 18 uur open zijn en minimaal op woensdagmiddag en een dag in het weekend. Omdat een aantal speeltuinen Rotterdam geen gebruik maken van deze dienst van BSW, heeft speeltuin Jeugdveld een beheerder voor 1 fte.

De werkelijke kosten zijn dus vele malen hoger dan de jaarlijkse exploitatie en dat geldt voor alle Rotterdamse speeltuinen. Dat is uniek in een stad met 60 speeltuinen. Amsterdam heeft er 5 die aangesloten zijn bij een centrale organisatie.

De beperkingen om te kunnen functioneren zijn op dit moment niet van financiële aard. De echte grenzen zijn de persoonlijke grenzen in energie die een kleiner wordend groepje mensen in de speeltuin kan investeren. In de afgelopen jaren zijn meer activiteiten voorgenomen en in aanvragen verwerkt, maar die niet tot uitvoering zijn gebracht omdat er geen energie genoeg was bij een beperkte groep vrijwilligers. Die persoonlijke energie is deze situatie eerder doorslaggevend gebleken dan geld. De geschiedenis van de Vrouwen van de Velden, de cultuur van spaarzaamheid, enthousiasme en zelfvertrouwen zijn aantoonbare factoren die spontane, autonome en goedkope activiteiten mogelijk maken. De vraag is hoe het proces van een kleiner wordend groepje kan worden aangevuld met nieuwe mensen met nieuwe plannen en energie.

Financiën en andere waardebeoordeling

De speeltuin is een voorziening met een positieve waarde voor de kinderen en ouders. Ook andere bewoners komen in de speeltuin bij elkaar. Het is moeilijk om daarnaast waarden te definiëren die tastbaar zijn als bijvangst van diensten of producten. Of potenties in die richting. Maar ze zijn er misschien toch wel.

Er worden wel eens mensen op de speeltuin geplaatst die vrijwilligerswerk moeten doen als tegenprestatie voor een bijstandsuitkering. Maar dit is een uitzondering. Waarom dit niet bloeit is in de observaties onderbelicht gebleven.

De speeltuin is het wel kanaal voor bestuurders en ambtenaren om te peilen hoe het in de wijk gaat. Als er contact of overleg moet plaatsvinden met bewoners dan is de speeltuin de plek om dat tot stand te brengen. Daarmee ontwijkt de overheid het cynisme wat er tegen hen heerst en lift mee op het positieve beeld wat de speeltuin oproept. De speeltuin werkt ook altijd mee met iedere ambtenaar die binnen wandelt. Iedereen wordt beleefd ontvangen.

De speeltuin heeft een signaleringsfunctie. Problemen met kinderen komen voor en het zijn er zoveel. Men schrikt er niet van. Armoede is een gegeven in veel gezinnen maar daarvan wakker liggen levert niks op. Het hoort erbij. Er zijn echter ook kinderen die met € 50,- op zak lopen. Hoe kan dat? Geen idee..

Tijdens de observaties zijn er twee problemen gesignaleerd die interessant zijn om de speeltuin in te zetten en die een afgeleide waarde voor de bewoners kan hebben.

1. Armoede.

De speeltuin is op zichzelf een project “creatief met armoede”. Alles is goedkoop of gratis. Toegang is gratis, koffie is goedkoop evenals de ouderenmaaltijd. De vrijwilligers zijn vertrouwd met slim uitgeven. Een grote pan soep hoeft bijna niks te kosten. Een bijzondere ervaring was de activiteit “zelf je fiets repareren”. Deze activiteit liep storm na een simpele aankondiging op Facebook en flyer op het raam. Het was bovendien erg leuk om te doen. Kinderen houden van hun fiets.

Ideeën zoals een ruilwinkel, tweedehands kinderkleding of speelgoed, of repareren van elektrische apparaten dringen zich dan aan.

2. Gezondheid

De problemen die veel mensen met hun gezondheid als gevolg een leven lang hard werken, roken en drinken zijn opvallend. Er wordt onderling veel over gesproken. Hart en vaatziekten, suikerziekte, gewrichtspijnen gaan bij ouderen vaak samen met eenzaamheid. De koffietoetenden betekenen daarin onderlinge steun en gezelligheid. In de professionele gezondheidszorg wordt vaak getoetst of mensen met chronische aandoeningen een netwerk hebben. Dat is in de speeltuin voor sommige ouderen en vrouwen spontaan voorhanden. Maar je kunt er ook beleid op maken. Voorwaarde is dat dominante bubbles doorgeprikt worden.

Ouderen moeten zo lang mogelijk thuis blijven wonen met een hoger worden eigen risico op de ziektekosten, hoge drempels voor te weinig thuiszorg, Eenzame oudere alleenstaanden schieten tekort in zelfzorg. Een ontmoetingsplek voor ouderen kan activiteiten op gang brengen die de officiële

gezondheidszorg niet kan. Een verbinding met de thuiszorg dringt zich in gedachten op. Bewegingsactiviteiten en kooklessen, samen goedkoop eten. Er is geen grens aan de kansen. Maar er is nieuwe inzet nodig van nieuwe mensen die iets toevoegen wat er nog niet is.

Toekomst ideeën en mogelijkheden & Rollen en bijdragen van Verre Bergen

De vrijwilligers van de speeltuin hebben hun handen vol aan de dingen nu op de speeltuin moeten gebeuren. Er zijn plannen en kansen die op uitvoering wachten. De mogelijkheden van de speeltuin zijn aangepast aan de grenzen van een beperkte groepje onbaatzuchtige vrijwilligers.

Regelmatig is in de observatieperiode gesproken met vrijwilligers over versterking van de groep. Er is twijfel over de vraag of dat de moeite loont en of deze mensen wel vindbaar zijn. Er is twijfel over investeren in nieuwe mensen die alleen een beetje er bij hangen. Als het kleine groepje hard werkt lukt het sneller en beter. Daarbij kijkt met eerder met een schuin oog naar elkaar in plaats van naar nieuwe mensen.

Wat meer vertrouwen biedt is nieuwe mensen vinden compleet met nieuwe activiteiten. Dus toegeruste, zelfstandige mensen die een eigen vaardigheid idee en enthousiasme meenemen. Geen extra gezicht voor de ouderenmaaltijd in de keuken, of alleen een mening heeft, maar iemand die met ze wil klaverjassen of stijldansen! De rest wordt al behartigd. Dit dingen zijn niet uitgesproken maar komen al schrijvend bij me op.

In het kader van het onderzoek heb ik aangeboden om activiteiten te organiseren die aansluiten op mijn vaardigheden. Bewegen en Fietsen. Ik wilde het wandelen niet alleen op me nemen, maar samen met iemand die het zou kunnen overnemen na mijn vertrek als het onderzoek klaar is. Ik zette een

advertentie op een Rotterdamse vacaturesite. De volgende dag meldde Heleen zich en we zijn nog steeds samen elke donderdag aan het wandelen met een groepje ouderen .

Ik heb ook fietsen gerepareerd met kinderen en een fietstocht georganiseerd met deelnemers van de wandelclub. Veel respons.

De mogelijkheden voor de speeltuin zijn beyond imagination.

De eenvoud van het concept, de autonomie, geen de toegankelijkheid en oneindige behoefte en noodzaak van kinderen om te spelen en elkaar te ontmoeten is een basis om elke lege speeltuin tot een bruisende tent te wekken. Als er een speeltuin dat kan kan met min of meer dezelfde uitgangssituatie dan kan elke speeltuin dat. Maar voorwaarden zijn niet gelijk en in speeltuin Jeugdveld is de oude saaie verzameling toestellen een grote beperking. Maar elke evenement of georganiseerde activiteit slaagt alsof het gewoon Speeltuin Weena is. Waarom zou de rest dan ook niet kunnen. Geld is lang niet doorslaggevend.



Zoek de mensen met passie

Een andere belangrijke kans is het trapveld. Tieners moeten dat zelf leren runnen en de vrouwen moeten vooral aan de kant staan, maar wel betrokken zijn als moeders of oma's. In België zijn de scheidsrechters afgeschaft bij het pupillenvoetbal!

De snoepwinkel kan door kinderen zelf gerund worden. Wat is er er leuker dan een echte winkel runnen in plaats van een houten setje van de Ikea-speelgoedwinkel? Tijdens wedstrijden bij het trapveld? Waar staat dat dat niet kan? Maar ouders en oma's moeten beschermen en corrigeren als dat nodig is en vooral complimenten geven als het goed gedaan wordt. Elke aai over de bol telt,. De beste speeltuin-oma-trainer komt niet van zijn stoel, laat haar koffie brengen en zit met zonnebril en krantje op het terras. Maar zij ziet alles, kan het voordoen, leert je geheime foefjes⁵⁶ en geeft feedback.

Rollen/Bijdragen Verre Bergen

Vanuit de speeltuin bezien denk ik niet dat de geld een beslissende rol in het succes in de toekomst. Zolang er een beheerder is die 18 uur de speeltuin open houdt, is er feitelijk een speeltuin ook als er niemand binnenkomt. Die situatie was in 2010 aan de orde. Misschien was de speeltuin er meer voor de beheerder dan voor de kinderen.

De meerwaarde van de Revolutie van de Vrouwen van de Velden is geweest dat zij energie en activiteiten mee namen. En samen alles voorbereiden en uitvoerden. Dit proces is eindig zonder instroom van energie en enthousiasme van nieuwe mensen .

Wat hout snijdt is de inschakeling van nieuwe mensen met een vaardigheid die er nu niet is. Wie kan die tieners leren een toernooi te organiseren? Wie kan de foxtrot met ouderen nieuw leven inblazen. Wie wil met tieners een toneelstuk maken over pesten? Kan Verre Bergen een talentenbank opzetten met tijdelijk inzetbare deskundigheid. Wel eens naar Gareth Malone gekeken in South Oxhey in Londen?⁵⁷ Daarvan heeft heeft de speeltuin een paar nodig nodig op de schaal van de speeltuin. Hoeft niet perse een beroemdheid te zijn.

56 Voorbeeld: Als je als scheidsrechter aandacht wil van de spelers op het veld, zorg eerst dat de je bal hebt.
57 <http://www.bbc.co.uk/programmes/b00mkzvc>