Afbeelding met tekst

Automatisch gegenereerde beschrijving

*“De omgeving van de mens is de medemens.” (Jules Deelder)*

Welkom voor iedereen!?

Een verkennend onderzoek naar de betekenisgeving van diversiteit bij zelfbeheerinitiatieven en de invloed van dominante discoursen op deze betekenisgeving

Masterscriptie Winnie Ruizendaal  
Bunschoten, Juli 2021

Opleiding: Organisatie, Verandering & Management  
Instelling: Universiteit Utrecht

Begeleider: Ozan Alakavuklar  
Eerste lezer: Noortje van Amsterdam  
Tweede lezer: Kim Loyens

Student: Winnie Ruizendaal  
Studentnummer: 6169198

Bachelor scriptie Winnie Ruizendaal  
Bunschoten, Juli 2020

Opleiding: Bestuurs- en organisatiewetenschap  
Instelling: Universiteit Utrecht  
Leerkring: Organisaties in beweging

Eerste lezer: Jeroen Vermeulen  
Tweede lezer: Patricia Wijntuin

Student: Winnie Ruizendaal  
Studentnummer: 6169198

# Voorwoord

Voor u ligt het onderzoek: *“Welkom voor iedereen!? Een verkennend onderzoek naar de betekenisgeving van diversiteit bij zelfbeheerinitiatieven en de invloed van dominante discoursen op deze betekenisgeving.”* Dit onderzoek is geschreven in het kader van mijn afstuderen van de masteropleiding organisaties, verandering en management bij de Universiteit van Utrecht. Toen ik ging nadenken over het onderwerp voor mijn onderzoek, kwam ik erachter dat ik vooral iets wou bijdragen aan een organisatie. Dwarsverband sprak mij aan omdat zij een overkoepelende organisatie zijn voor zelfbeheerinitiatieven, een bijzondere vorm van organiseren, die voornamelijk leunen op vrijwilligers. Dit maakte het voor mij extra interessant om te kijken hoe daar de betekenisgeving van diversiteit vorm krijgt. Na de eerste gesprekken met Dwarsverband werd ik steeds enthousiaster om überhaupt te kijken hoe deze organisaties te werk gaan en hoe diversiteit binnen dit soort organisaties geconstrueerd wordt. Het was voor mij een uitdaging om het voor een organisatie te doen en om een discoursanalyse uit te voeren. Dit laatste viel me zwaarder dan ik aan het begin had verwacht en heeft heel wat frustraties opgeleverd. Na een hoop lezen, uitproberen en feedback verwerken, mag het resultaat er zijn. Maar dat was niet gelukt zonder de hulp en steun van een aantal mensen. Graag wil ik van deze mogelijkheid gebruik maken om hen te bedanken.

Via mijn begeleider Ozan Alakavuklar kwam ik in contact met de organisatie Dwarsverband. Vanaf half februari raakte ik in gesprek met de coördinatoren van Dwarsverband, Sarah Faber en Roos Polman, en met de bestuurder van Dwarsverband Hans Elsendoorn. Allereerst wil ik hen bedanken voor de fijne gesprekken die we hebben gehad, voor het meedenken met het uitwerken van mijn idee en voor de kans die zij mij hebben gegeven om mijn onderzoek bij hen uit te voeren. Daarnaast wil ik mijn begeleider Ozan Alakavuklar bedanken voor het in contact brengen met de organisatie en voor de gesprekken die wij hebben gehad (Thanks Ozan!). Ook wil ik Noortje van Amsterdam bedanken voor de fijne tips en het leesmateriaal rondom discoursanalyse en voor de bereidheid mij te voorzien van feedback.

Door de coronamaatregelen was het contact met medestudenten zeer beperkt. Ik ben dankbaar en blij dat ik vanaf het begin van mijn afstudeertraject onderdeel ben geworden van een online intervisiegroepje. Ik wil Lise van der Meer en Roxane Stormer bedanken omdat ik bij hen altijd terecht kon voor vragen, feedback of een kritische blik op mijn ideeën en stukken. Naast het serieuze deel wil ik hen ook bedanken voor het wekelijkse babbeltje, waarbij het niet altijd ging over afstuderen maar we elkaar ook even konden afleiden van het intensieve traject. En natuurlijk wil ik mijn gezin, vriendinnen en vriend bedanken, die mij altijd steunen en mij hielpen om ook even te ontspannen. Tot slot wil ik de deelnemers aan het onderzoek bedanken, zonder hun bereidheid om mee te werken aan mijn onderzoek had ik het nooit kunnen uitvoeren.

Veel leesplezier,

Winnie Ruizendaal  
1 juli 2021  
Bunschoten-Spakenburg

# Samenvatting

Inclusie en uitsluiting zijn belangrijke thema’s voor zelfbeheerinitiatieven (Movisie, 2018). Aan diversiteit ontbreekt het vaak omdat de zelfbeheerinitiatieven ooit zijn opgericht door een homogene groep mensen. Daarnaast hebben zelfbeheerinitiatieven in Utrecht een stoffig imago (Labyrinth, 2020). In het onderzoek van Labyrinth (2020) wordt advies gegeven aan zelfbeheerinitiatieven over het verhogen van bekendheid, interesse en het welkom zijn voor iedereen. De vereniging Dwarsverband is een Utrechtse vereniging voor bewonersinitiatieven in zelfbeheer. Dwarsverband wil met het projectplan ‘cultuur naar mensen brengen’, onder andere meer diversiteit bij de zelfbeheerinitiatieven verkrijgen. Het in kaart brengen van hoe zelfbeheerinitiatieven betekenis geven aan diversiteit is noodzakelijk om te kijken hoe de organisaties zelf aankijken tegen dit complexe begrip. Om allereerst Dwarsverband te helpen met het verder invulling geven aan het projectplan. Maar ook om meer inzicht te verkrijgen in hoe er in de vrijwilligerssector betekenis wordt gegeven aan diversiteit en door welke discoursen deze sector beïnvloed wordt. Het doel van het onderzoek is het in kaart brengen hoe zelfbeheerinitiatieven betekenis geven aan diversiteit en welke discoursen een rol spelen in deze betekenisgeving. Hiervoor is de volgende onderzoeksvraag opgesteld: Welke betekenissen geven de leden van Dwarsverband uit de ‘werkgroep cultuur’ aan diversiteit en wat is de invloed hiervan op het handelen van de leden in de organisatie?

Om antwoord te geven op de onderzoeksvraag is een kwalitatief onderzoek uitgevoerd. Vier zelfbeheerinitiatieven die lid zijn van Dwarsverband hebben meegewerkt aan het onderzoek. Er zijn veertien interviews afgenomen, aangevuld met verschillende observaties. Vervolgens is er een kritische discoursanalyse uitgevoerd om te kijken hoe zelfbeheerinitiatieven betekenis geven aan diversiteit. Discours werd in deze analyse gezien als een bepaalde manier om de wereld te zien. De focus ligt hierbij op hoe er wordt gesproken over diversiteit, wat de onderzochten zien als vanzelfsprekend en hoe deze vanzelfsprekendheden worden ondersteund of juist worden weerlegd.

Uit de data-analyse blijkt dat de onderzochten vijf verschillende discoursen gebruiken om binnen zelfbeheerinitiatieven betekenis te geven aan diversiteit: ‘het representatiediscours’, ‘het inclusiviteitsdiscours’, het neoliberale discours’, ‘zelfbeheerinitiatieven zijn voor ouderen en kwetsbaren’ en ‘diversiteit als nadeel’. Het onderzoek laat zien dat binnen zelfbeheerinitiatieven verschillenden discoursen de betekenis van diversiteit construeren en daarmee het handelen van de leden in de organisaties beïnvloeden.

Met het onderzoek heb ik geprobeerd te laten zien waarom bepaalde definities van diversiteit en bepaalde heersende normen rondom dit onderwerp problematisch kunnen zijn. Hiermee hoop ik een bewustzijn te creëren bij zelfbeheerinitiatieven, alsook andere vrijwilligersorganisaties. Het onderzoek is daarmee een verkenning van de belangrijkste discoursen die aanwezig kunnen zijn. Ik raad aan om in vervolgonderzoek naar diversiteit de context mee te nemen in het conceptualiseren van het complexe begrip. Daarnaast is vervolgonderzoek naar zelfbeheerinitiatieven van belang, zodat er gekeken kan worden hoe deze manier van organiseren het beste gerealiseerd kan worden.

Inhoud

[Voorwoord 3](#_Toc75181988)

[Samenvatting 4](#_Toc75181989)

[Inleiding 6](#_Toc75181990)

[Aanleiding 6](#_Toc75181991)

[Probleembeschrijving 8](#_Toc75181992)

[Doel- en vraagstelling 9](#_Toc75181993)

[Relevantie 10](#_Toc75181994)

[Maatschappelijk 10](#_Toc75181995)

[Wetenschappelijk 10](#_Toc75181996)

[Leeswijzer 10](#_Toc75181997)

[Theoretisch kader 11](#_Toc75181998)

[Discours 11](#_Toc75181999)

[Diversiteit 12](#_Toc75182000)

[Diversiteitsdiscours 14](#_Toc75182001)

[Discriminatie en gelijke kansen 14](#_Toc75182002)

[‘Business case’ 14](#_Toc75182003)

[‘Social justice’ 14](#_Toc75182004)

[Inclusiviteit 15](#_Toc75182005)

[Wantrouwen en weinig sociale cohesie 15](#_Toc75182006)

[Burgerinitiatief en diversiteit 15](#_Toc75182007)

[Context 17](#_Toc75182008)

[Ontwikkelingen in de Nederlandse samenleving 17](#_Toc75182009)

[Methodologie 18](#_Toc75182010)

[Onderzoeksbenadering 18](#_Toc75182011)

[Methode van data-verzameling 19](#_Toc75182012)

[Onderzoeksstrategie 19](#_Toc75182013)

[Databronnen 19](#_Toc75182014)

[Selectie deelnemers 20](#_Toc75182015)

[Analyse 20](#_Toc75182016)

[Discoursanalyse 21](#_Toc75182017)

[Waarborgen kwaliteit 22](#_Toc75182018)

[Rol onderzoekster 22](#_Toc75182019)

[Geloofwaardigheid 23](#_Toc75182020)

[Overdraagbaarheid 23](#_Toc75182021)

[Intersubjectiviteit 23](#_Toc75182022)

[Resultaten 24](#_Toc75182023)

[Het representatiediscours 25](#_Toc75182024)

[Diversiteit als vertegenwoordiging 25](#_Toc75182025)

[Weerstand respresentatiediscours 26](#_Toc75182026)

[Weerstand zorgt voor passieve houding 27](#_Toc75182027)

[Het inclusiviteitsdiscours 28](#_Toc75182028)

[Meer dan vertegenwoordiging 28](#_Toc75182029)

[Inclusiviteit & uitsluiting 29](#_Toc75182030)

[De invloed van het neoliberale discours 30](#_Toc75182031)

[Diversiteit als voordeel: The business case 30](#_Toc75182032)

[Een plek voor ouderen en kwetsbaren: Hoe het dominante discours over het imago van zelfbeheerinitiatieven in stand wordt gehouden 32](#_Toc75182033)

[Een buurthuis als bedrijf 33](#_Toc75182034)

[Buurthuis als vrijwilligersorganisatie 34](#_Toc75182035)

[Diversiteit als nadeel: Bedreiging van gevestigde orde 35](#_Toc75182036)

[Geschiedenis zorgt voor verschillen 36](#_Toc75182037)

[Discussie 37](#_Toc75182038)

[Conclusie 41](#_Toc75182039)

[Referentielijst 44](#_Toc75182040)

[Bijlagen 49](#_Toc75182041)

[Bijlage 1 topiclijst 49](#_Toc75182042)

[Bjjlage 2 observatielijst 50](#_Toc75182043)

[Bijlage 3 codeboom 52](#_Toc75182044)

# Inleiding

In dit hoofdstuk licht ik de aanleiding van het onderzoek toe. Vervolgens beschrijf ik de probleemstelling, doelstellingen, vraagstelling en de relevantie van het onderzoek. Het thema dat centraal staat in dit onderzoek is de betekenisgeving van diversiteit bij zelfbeheerinitiatieven.

## Aanleiding

Diversiteit. Een moeilijk begrip. Maar wel een begrip waar veel mensen zich mee bezig houden. Bij de verschillende lagen van de overheid, in de wetenschap en bij organisaties, overal zijn discussies gaande over diversiteit en diversiteitsbeleid. Burgerschap in een pluralistische samenleving betekent niet alleen je rechten en plichten uitoefenen, maar ook op een respectvolle en reflectieve manier omgaan met onderling verschillende mensen (Leeman & Wardekker, 2004). De alomtegenwoordigheid van diversiteit is een sterk bewijs voor de ietwat cynische titel van Glazer (1997): “We are all multi-culturalists now.” Het vele gebruik van het begrip maakt het wellicht zo ingewikkeld en zorgt ervoor dat er verschillende vertalingen in verschillende lokale contexten en organisatorische praktijken aanwezig zijn (Ostendorp & Steyaert, 2009). Nederland werd in de afgelopen decennia een immigratiesamenleving, met een enorme toename van het aantal mensen met een migratieachtergrond. Zo telt Utrecht – als één van de grootste steden van Nederland – 175 verschillende nationaliteiten. Het worden van een immigratiesamenleving zorgde voor een meer divers en complexere samenleving (Geldof, 2013).

Naast deze toename aan nationaliteiten en etnische achtergronden is er volgens Geldof (2013) ook een toename in religieuze, culturele en sociaaleconomische diversiteit. Er ontstaat diversiteit in diversiteit, waarbij het niet alleen maar gaat over verschillende groeperingen op basis van etnische identiteit. Uit een onderzoek van de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (2020) blijkt dat deze verscheidenheid het samenleven lastiger maakt, vooral als het gaat om buurten, scholen en verenigingen. Zo geven buurtbewoners aan zich minder thuis te voelen in de buurt wanneer er meer diversiteit aanwezig is (WRR, 2020). De toegenomen diversiteit heeft gevolgen voor de sociale cohesie. Mensen voelen zich, volgens het onderzoek van de WRR (2020), minder verbonden en hebben minder vertrouwen in elkaar. In deze diverse samenleving is het een uitdaging om niet uit elkaar te groeien (Gemeente Utrecht, 2019).

Naast de aandacht voor diversiteit vanuit de lokale en nationale overheid, is er aandacht voor wat Ilcan en Basok (2004) de responsabilisering van de samenleving noemen. Vanuit de politiek wordt er gesproken van een verschuiving van de verzorgingsstaat naar een participatiesamenleving:

*“Het is onmiskenbaar dat mensen in onze huidige netwerk- en informatiesamenleving mondiger en zelfstandiger zijn dan vroeger. Gecombineerd met de noodzaak om het tekort van de overheid terug te dringen, leidt dit ertoe dat de klassieke verzorgingsstaat langzaam maar zeker verandert in een participatiesamenleving. Van iedereen die dat kan, wordt gevraagd verantwoordelijkheid te nemen voor zijn of haar eigen leven en omgeving.’ (Troonrede, 17 september, 2013).’’*

De gemeente Utrecht is met het beleid Vernieuwend Welzijn een voorstander van de responsabilisering van burgers. Ze willen hiermee meer eigenaarschap en zeggenschap terugleggen bij de bewoners (Gemeente Utrecht, 2011). In Utrecht uit zich dit in verschillende bewonersinitiatieven waarbij bewoners zelf een bijdrage leveren aan het welzijn van bewoners in de buurt (Gemeente Utrecht, 2014). Dit past binnen het neoliberale discours waarbij de gezonde, zelfstandige burger zelf verantwoordelijkheid dient te nemen voor zijn/haar omgeving (Ossewaarde, 2006). Veel buurthuizen dreigden met het beleid Vernieuwend Welzijn hun onderkomen te verliezen, omdat de gemeente niet langer de accommodatie zou financieren. Deze werden wegbezuinigd omdat er gekeken werd naar hoeveel vierkante meter welzijnsaccommodatie er nodig was per gebied. De waarde van de gemeenschappen moesten worden aangetoond binnen het dominante discours van overheid en marktdenken. Dit discours construeert het objectief vaststellen van resultaten als norm. Dit is een manier van meten die volgens Huygen en Fortuin (2021) niet past bij de waarde die een gemeenschap of buurthuis oplevert. Volgen Huygen en Fortuin moeten we dit marktdenken loslaten en de sociale waarde, in plaats van de economische waarde, meer gaan erkennen. De wens om een eigen ruimte te behouden en een plek waar activiteiten en ontmoetingen plaats kunnen vinden, is voor veel buurthuizen de drijfveer geweest om over te gaan op een buurthuis in zelfbeheer (persoonlijke communicatie, 22 april 2021).

Naast voorstander van bewonersinitiatieven, beschrijft de gemeente in de cultuurnota ‘kunst kleurt de stad’ hoe ze de komende jaren willen streven naar cultuur voor iedereen. Inclusie is hierbij één van de hoofdpijlers, hetgeen inhoudt dat cultuur voor en door iedereen is. Te vaak is er volgens de cultuurnota binnen culturele instellingen sprake van één dominante cultuur en een eenzijdige benadering van het begrip kwaliteit. Daarnaast is er weinig aandacht voor de behoeften van nieuwe doelgroepen. De gemeente hoopt met de cultuurnota een meer divers publiek te bereiken en tussen de verschillende groepen verbindingen te leggen. Op deze manier wil de gemeente recht doen aan de diversiteit die de stad kenmerkt en de uitdagingen die daarmee gepaard gaan (Gemeente Utrecht, 2019).

De vereniging Dwarsverband is een Utrechtse vereniging voor bewonersinitiatieven in zelfbeheer. De vereniging bestaat uit drie bestuurders en twee coördinatoren. Daarnaast telt de vereniging drieëntwintig zelfsturende gemeenschapscentra als leden, die voornamelijk worden gerund door bewoners en vrijwilligers. Elk lid beheert een eigen locatie in Utrecht, zoals een buurthuis, een cultureel centrum of een clubhuis. De centra ondersteunen elkaar door ervaringen uit te wisselen, kennis te delen en nieuwe kennis op te doen. De activiteiten van Dwarsverband worden mogelijk gemaakt door een subsidie vanuit de gemeente. In het nieuwe projectplan ‘cultuur naar mensen brengen’, geeft Dwarsverband aan dat cultuur pas voor iedereen kan zijn als het voor iedereen toegankelijk is (Dwarsverband, 2020). Daarom zijn ze, in samenwerking met ZIMIHC, een organisatie die plek geeft aan amateurkunstenaars in de wijk, een project gestart om de zelfbeheerinitiatieven kennis te laten maken met cultuur en de buurt hierbij te betrekken. Dit zal een proces van drie jaar worden, om de initiatieven uiteindelijk zelf een cultuurprogramma op te laten stellen. Met theatervoorstellingen, verschillende optredens, maar bijvoorbeeld ook beeldende kunst. Een subdoel van dit project is het bereiken van een divers publiek: meer diversiteit bij de bezoekers van de centra. Nu wordt bij een deel van de zelfbeheerinitiatieven vooral aandacht besteed aan sociale activiteiten, door ook aandacht te geven aan kunst en cultuur hopen ze nieuwe doelgroepen te bereiken. Er is een cultuurwerkgroep opgestart, bestaande uit verschillende leden, die samen in gesprek gaan over het projectplan en hoe, zowel de leden, als de buurt hierbij te betrekken.

## Probleembeschrijving

‘Whatever the question, community is the answer’, met deze quote begint het recente onderzoek van Huygen en Fortuin (2021), in opdracht van het Landelijk Samenwerkingsverband Actieve bewoners. In het onderzoek van Huygen en Fortuin (2021) worden goed werkende buurten en buurtgemeenschappen vergeleken met ecosystemen. Ze hebben net als ecosystemen een inherent historisch en narratief karakter en bestaan uit heterogene elementen. De diversiteit in een regenwoud zorgt ervoor dat energie van de zon wordt doorgegeven van organisme op organisme via een complexe voedselketen, door deze diversiteit wordt er op een ongelofelijk efficiënte manier gebruik gemaakt van energie, veel meer dan in bijvoorbeeld woestijnen (Huygen & Fortuin, 2021, p. 24), die veel minder divers zijn. Met deze vergelijking willen ze laten zien dat diversiteit zorgt voor veerkracht en rijkdom. Het overstijgt het individu; de onderlinge wisselwerking tussen zowel de mensen binnen de gemeenschap als de omgeving zorgt voor verrijking (Huygen & Fortuin, 2021).

Echter, blijkt uit het onderzoek van Labyrinth (2020), dat buurthuizen en zelfbeheerinitiatieven in Utrecht een stoffig imago hebben. Nieuwe bewoners in de wijk, studenten en jonge gezinnen zijn ondervertegenwoordigd, voornamelijk omdat de activiteiten niet aansluiten bij de wensen en behoeften van deze bewoners. Daarnaast zien deze niet-bezoekers de initiatieven als een plek voor kwetsbaren en ouderen. Het lijkt wellicht meer op die woestijn. Het imago is voor non-profit organisaties van groot belang om een diverse doelgroep te bereiken (Van Riel, 2010). Het onderzoek van Labyrinth (2020) geeft advies over het verhogen van bekendheid, interesse en het welkom zijn voor iedereen. Dit past goed bij het inclusiediscours: op weg naar een samenleving waar iedereen welkom is. Onderdeel van dit discours is dat deelname aan verenigingen en vrijwilligerswerk zorgt voor positieve socialiserende effecten, waarbij degene die niet participeren wel gestimuleerd moeten worden om te participeren (Verschelden & Vanthuyne, 2007). De vraag is of de leden van zelfbeheerinitiatieven er zelf ook zo naar kijken.

Movisie (2018) geeft aan dat inclusie en uitsluiting belangrijke dilemma’s zijn voor bewonersinitiatieven. Aan diversiteit ontbreekt het vaak omdat de zelfbeheerinitiatieven zijn opgericht door een homogene groep mensen. Buurten veranderen daarentegen snel en de gemeenschapscentra lijken los te raken van de gemeenschap waarin ze wonen. Nieuwe bewoners in de wijk zien het vaak als een plek voor een bepaald soort mensen: kwetsbaren, ouderen, eenzamen en mensen met weinig sociale contacten en weinig geld (persoonlijke communicatie, 4 februari 2021). Dit gebrek aan diversiteit kan zorgen voor een wij-zijgevoel, waarbij geen sprake is van gelijkwaardigheid en saamhorigheid, en dus inclusiviteit. Aan de andere kant geven veel zelfbeheerinitiatieven in hun missie aan ‘voor iedereen’ te zijn of ‘voor de hele buurt.’ Hieruit zou je verwachten dat er geen processen van uitsluiting aanwezig zijn. Belangrijk voor dit onderzoek is het beter begrijpen van hoe het begrip diversiteit vorm krijgt bij de initiatieven en hoe hierover gesproken wordt. Zodat marginalisering en uitsluiting vermeden kunnen worden.

Dwarsverband denkt dat het nieuwe projectplan ‘cultuur naar mensen brengen’ kan bijdragen aan het bereiken van verschillende doelgroepen. Samenwerking en kennis met elkaar delen is hierbij van belang. Acht-en (z.d.) geeft echter aan dat om een divers publieksbereik te behalen, je dit als organisatie en onderdeel van de organisatie echt moet willen. Hoe denken de leden van Dwarsverband eigenlijk over diversiteit en welke discoursen spelen hierbij een rol? De bestuurder en coördinatoren van Dwarsverband hebben het idee dat sommige leden diversiteit als een bedreiging zien of dat leden het een spannende stap vinden om hiermee aan de slag te gaan omdat het mogelijk onbekend terrein en ‘anders’ is (Persoonlijke communicatie, 4 februari 2021). Aan de start van het projectplan ‘cultuur naar mensen brengen’, is het van belang om te kijken hoe leden kijken naar, en betekenis geven aan diversiteit en welke discoursen daar een rol in spelen, zodat Dwarsverband in latere stadia van het project op deze betekenissen van de leden kan inspelen. Dit om aan de ene kant het projectplan goed vorm te kunnen geven, en aan de andere kant uitsluiting en marginalisering tegen te gaan. Want kennis over de invulling van het concept is de basis voor goed werkend diversiteitsbeleid (Scheepers, 2008).

## Doel- en vraagstelling

De doelstelling van dit onderzoek is tweeledig. Allereerst de praktische doelstelling. Doormiddel van dit onderzoek hoop ik een bijdrage te leveren aan de verdere invulling en voortgang van het project ‘cultuur naar mensen brengen’, en dan voornamelijk het subdoel: het bereiken van diverse doelgroepen. Ik geloof zelf dat een project pas kans van slagen heeft als de leden van de organisatie ook achter het project en de doelstellingen staan. Door in kaart te brengen hoe de leden betekenis geven aan diversiteit in relatie tot bestaande discoursen, kan Dwarsverband in het driejarig projectplan inspelen op hoe diversiteit binnen de zelfbeheerinitiatieven geconstrueerd wordt. Daarnaast wil ik de leden zelf laten nadenken over wat het begrip diversiteit voor hen betekent, een begrip dat nu vaak nog ver van hen af staat (Persoonlijke communicatie, 18 februari 2021), en hoe deze betekenissen hun handelen beïnvloeden. De wijken veranderen, en wanneer de zelfbeheerinitiatieven niet mee veranderen zou dit ervoor kunnen zorgen dat over een aantal jaar de initiatieven wellicht niet meer bestaan.

Daarnaast streef ik er in dit onderzoek naar bij te dragen aan een beter begrip over diversiteit in vrijwilligersorganisaties. Mijn intellectuele doel is om inzicht te verkrijgen in betekenissen die vrijwilligers en bestuurders bij zelfbeheerinitiatieven geven aan diversiteit, welke factoren daarbij een rol spelen en hoe dit zich verhoudt tot bestaande discoursen. Geïnspireerd door de kritische diversiteitsliteratuur wil ik laten zien hoe ideeën en praktijken van diversiteit in de organisaties geproduceerd worden door verschillende discoursen. Dit mondt uit in de volgende onderzoeksvraag:

Welke betekenissen geven de leden van Dwarsverband uit de ‘werkgroep cultuur’ aan diversiteit en wat is de invloed hiervan op het handelen van de leden in de organisatie?

* Welke discoursen spelen een rol in deze betekenisgeving?
* Hoe beïnvloeden deze discoursen het handelen van de leden in de organisatie omtrent diversiteit?

## Relevantie

### Maatschappelijk

De relevantie van het onderzoek ligt voor een groot deel bij de wensen vanuit de overheid (In dit geval gemeente Utrecht) om aan de ene kant meer verantwoordelijkheid bij de burger neer te leggen, en aan de andere kant gehoor te geven aan de diversiteit die de stad kenmerkt (Gemeente Utrecht, 2019). Hoewel de zelfbeheerinitiatieven gehoor geven aan de responsabilisering van de samenleving, lijken ze los te raken van de gemeenschap waarin ze wonen. Om uitsluiting en marginalisering te voorkomen is het belangrijk om te kijken hoe de zelfbeheerinitiatieven betekenisgeven aan diversiteit en welke discoursen daar een rol in spelen. Dit omdat de overheid verwacht dat de zelfbeheerinitiatieven voor iedereen toegankelijk zijn (Labyrinth, 2020). Voor de zelfbeheerinitiatieven is het relevant omdat ze zo inzicht krijgen in de discoursen die zij zelf gebruiken omtrent diversiteit en de invloed die deze discoursen hebben op de uitvoering van hun (maatschappelijke) rol.

### Wetenschappelijk

Diversiteit en diversiteitskwesties krijgen in studies naar de non-profit en de vrijwilligerssector pas veel later aandacht dan diversiteitskwesties bij bedrijven (Weisinger, 2005). Bij de onderzoeken die zijn gedaan ligt de focus voornamelijk op hoe divers het bestuur van de organisaties is (Brown, 2002; Duca, 1996). Onderzoek naar diversiteit binnen de non-profit sector gaat voornamelijk over de representatie van bepaalde groepen, hun aanwezigheid in de organisatie en het resultaat als deze groepen meer aanwezig zouden zijn in de organisatie (Weisinger et al., 2016). Daarnaast zijn er onderzoeken gedaan naar de toegankelijkheid van voorzieningen in de wijk, maar deze zijn veelal gefocust op de toegankelijkheid voor één specifieke groep en kijken niet naar de specifiek lokale context. Discussies over diversiteit en de praktijk ontbreken, omdat de sector vaak werkt met mensen uit gemarginaliseerde posities in de samenleving (Tomlinson & Schabenland, 2010), zoals ouderen en kwetsbaren. Het onderzoek van Weisinger et al. (2016) geeft aan dat het in vervolgonderzoek van belang is om het complexe begrip diversiteit niet te vereenvoudigen tot één kenmerk van een groep. Ze raden daarbij aan om onder andere de context van de organisatie mee te nemen. Het is om die reden wetenschappelijk relevant om meer inzichten te verkrijgen in de betekenisgeving van diversiteit bij vrijwilligersorganisaties en hoe deze betekenissen zich verhouden tot verschillende discoursen. Het huidig onderzoek verkent welke discoursen een rol spelen in de betekenisgeving van diversiteit bij zelfbeheerinitiatieven. De context wordt hiermee een centraal component van wat er gebeurt in de organisatie. Het huidig onderzoek probeert hiermee wat Nkomo et al. (2019) beschrijven als relevant vervolgonderzoek, namelijk het loslaten van de individualistische benadering van diversiteitsonderzoek, waarbij diversiteit niet langer wordt benaderd als individuele verschillen, maar als sociaal fenomeen dat relationeel in een sociale context wordt opgebouwd. Bestaande theorieën over diversiteit in vrijwilligersorganisaties kunnen hiermee worden aangevuld. Dit is van belang omdat vrijwilligersorganisaties om andere redenen worden opgericht dan bedrijven (Lyons, 2001) en dus ook op een andere manier betekenis kunnen geven aan diversiteit en door andere discoursen beïnvloed kunnen worden.

### Leeswijzer

Het volgende hoofdstuk van dit onderzoek biedt een overzicht van de literatuur over de belangrijkste begrippen en de theoretische lens van dit onderzoek. Daarna wordt in de methodologie uitgelegd hoe ik het onderzoek heb uitgevoerd. Vervolgens worden in de resultatensectie de bevindingen van de data-analyse gepresenteerd. Tot slot zal ik terug gaan naar de literatuur om een kritische bespreking te geven van mijn bevindingen om te eindigen met de conclusie van het onderzoek.

# Theoretisch kader

In dit hoofdstuk bespreek ik ideeën, theorieën en modellen met betrekking tot het onderwerp. De belangrijkste begrippen zoals ‘discours’, ‘diversiteit’ en ‘zelfbeheerinitiatief’ worden verder toegelicht. Daarnaast bespreek ik de stand van zaken en voorgaande discussies uit de literatuur. Zo komt naar voren wat al bekend is over diversiteit en bestaande discoursen in zelfbeheerinitiatieven/vrijwilligersorganisaties.

## Discours

In dit onderzoek zal ik gebruik maken van de discourstheorie van Foucault. Dit is een theorie die ervan uitgaat dat taal meer is dan een abstracte structuur van tekens en regels, maar gezien kan worden als een vorm van sociaal handelen (Wetherell et al., 2001, p.3). Mensen interacteren met elkaar over betekenissen via taal en gedrag. Deze interacties zorgen ervoor dat waarheden worden gecreëerd. De uiting van taal en gedrag houden op deze manier verband met menselijke kennis. De dingen die mensen zeggen en schrijven zorgen ervoor dat menselijke kennis vorm krijgt, verandert en versterkt wordt. Tegelijkertijd komen de dingen die mensen zeggen en schrijven voort uit algemeen aanvaarde kennis in een samenleving. Wat een samenleving als waarheid beschouwt verandert dus door de tijd heen, afhankelijk van hoe de leden betekenis geven aan de waarheid en hoe ze met elkaar hierover interacteren (Schneider, 2013).

Het idee komt voort uit de werken van Foucault. Foucault stelde dat kennis en macht het gedrag van mensen bepalen en de manier waarop ze over zichzelf en anderen denken (van Amsterdam, 2014). Wanneer meerdere mensen eenzelfde idee hebben over een bepaald onderwerp of thema dan kunnen er dominante opvattingen over ontstaan. Deze opvattingen kunnen zich ontwikkelen tot discoursen die breed in de samenleving gedragen worden (van der Duim, 2020), hiermee overstijgen discoursen het individu. Het is het geheel aan opvattingen die een onderwerp in een bepaald perspectief zet en moet dus begrepen worden als opvattingen die bepalen hoe de werkelijkheid wordt waargenomen door mensen (Schneider, 2013). In andere woorden, een discours is:

Een door de mensen geformuleerd idee over de wereld waarin zij leven, die verandert in een onbetwiste waarheid en na verloop van tijd normaal wordt gevonden. Deze sociale structuren vormen de gedachten, ervaringen en handelingen van individuen.

In een discours zit macht als het gaat om wat ‘normaal’ wordt gevonden. Op deze manier functioneren discoursen als controlesystemen. Dit wil zeggen dat individueel handelen, het handelen van anderen in het systeem kan beperken of sturen. Deze macht is een structureel onderdeel van de samenleving en sociale relaties. Een voorbeeld is dat niet-bezoekers betekenis geven aan zelfbeheerinitiatieven als een plek voor kwetsbaren (Persoonlijke communicatie, 4 februari 2021). Deze mening is onderdeel van het discours over onafhankelijkheid en individualisme. Dit discours heeft vervolgens invloed op hoe individuen binnen en buiten de initiatieven handelen. Sommige personen of instanties hebben een sterkere positie in het bepalen wat als waarheid wordt gezien dan anderen. In de discourstheorie wordt macht dus niet gezien als bezitting van een individu, maar als iets dat vorm krijgt door heersende structuren. Individuen fungeren hierbij als vervoersmiddel van macht (Foucault, 1980). Macht kan, naast dominante ideeën, ook leiden tot weerstand. Het discours kan door actoren en belangengroepen worden gemanipuleerd en/of uitgedaagd worden (Foucault, 1987). Discoursen zijn geen vast gegeven. Sterker nog, vaak zijn er meerdere discoursen in een bepaalde samenleving tegelijkertijd aanwezig. Ze zijn dynamisch en context specifiek, met verschillende soorten macht in verschillende contexten. De kennis en macht drukt zich uit in taal door discoursen (Foucault, 1978).

Discours is in dit onderzoek gebruikt om te kijken hoe leden praten over diversiteit en welke opvattingen over diversiteit en zelfbeheerinitiatieven zij als normaal bestempelen, om er zo achter te komen welke discoursen rondom diversiteit van belang zijn in deze context en welke machtsrelaties en -structuren daar een rol in spelen. Ik wil erachter komen hoe de sociale realiteit wordt geconstrueerd door de leden van Dwarsverband en hoe dit handelingen, gedrag en acties in de organisaties beïnvloed. Hiervoor zal ik een kritische discourse analyse uitvoeren, hoe zal verder in het methodehoofdstuk aan bod komen.

## Dominante discoursen in de Nederlandse samenleving

Het doel van de studie is erachter komen hoe zelfbeheerinitiatieven betekenis geven aan diversiteit. Volgens Dixon & Bruening (2007, p.381) zorgt het verder kijken dan het individu voor een holistisch beeld, en geeft het een onderzoeker de beste kans om problemen te begrijpen, uit te leggen en op te lossen. Daarom is in dit onderzoek aandacht besteed aan macro- (samenleving) en meso- (organisatorisch) factoren. Om op deze manier te begrijpen hoe heersende discoursen rondom het onderwerp worden opgepakt en welke impact dit heeft op de betekenisgeving van diversiteit en het handelen van de organisaties.

#### Welvaartsstaat

De welvaartsstaat zorgde voor een toename van het aantal welzijnsorganisaties in Nederland. De kern van de welvaartstaat was het bevrijden van kansarme groepen uit nadelige posities (Ghorashi et al., 2015). Tegelijkertijd droeg deze ontwikkeling bij aan het ontstaan van een overheid afhankelijke groep van mensen die hulp nodig hadden. Volgens Lucassen (2006) heeft het streven naar gelijkheid, afkomstig van de welvaartstaat, er aan bijgedragen dat een bepaalde groep mensen wordt gecategoriseerd als ‘sociaal afhankelijken’. In zijn studie laat hij zien dat, ondanks de positieve effecten van de welvaartstaat, deze ontwikkeling ook heeft bijgedragen aan het categorisch denken over kwetsbaren groepen in de samenleving. Dit maatschappelijke discours over categorisch denken over kwetsberen groepen zou aanwezig kunnen zijn bij zelfbeheerinitiatieven. Omdat ook zij beïnvloed kunnen worden door de effecten van de welvaartsstaat in Nederland.

#### Neoliberale discours

Sinds de jaren negentig is het neoliberale denken dominant in de Nederlandse samenleving (Brok, 2016). Binnen dit discours ligt de focus op kapitalistisch denken, privatisering en het besparen van programma’s vanuit de overheid voor sociaal welzijn (Boas & Gans-Morse, 2009, p.142). Dit discours lijkt bij te hebben gedragen aan de sluiting van verschillende buurthuizen. Volgens Hofman et al (2021) heeft het dominante overheid en marktdenken ervoor gezorgd dat buurthuizen werden gewaardeerd op basis van specifieke beleidssectoren en efficiëntie. Buurthuizen zijn niet georganiseerd op de manier waarop overheden dat zijn en de opbrengsten van een buurthuis lijken zich door dit discours te onttrekken aan het zicht van de gemeente (Hofman, et al., 2021). Dit discours wordt vaak in verband gebracht met het afnemen van de welvaartsstaat, het minder verantwoordelijk zijn van de overheid en tegelijkertijd meer de verantwoordelijkheid neerleggen bij de burger.

##### Responsabilisering

Onderdeel van het neoliberale discours is de responsabilisering van de burgers. Waar in de jaren 70 en 80 van burgers werd verwacht dat ze economisch zelfstandig zijn, wordt in de eenentwintigste eeuw van burgers verwacht dat ze maatschappelijk participeren. Participatie betekent hier niet meer alleen betaalde arbeid of economisch actief zijn, maar ook vrijwilligerswerk en zorgen voor de ander. In dit discours wordt het als vanzelfsprekend gezien dat burgers de morele verantwoordelijkheid nemen voor sociale cohesie in hun eigen omgeving (Brok, 2016, p.21).

## Diversiteit

In het tweede gesprek met Dwarsverband werd door Roos (coördinator) aan mij gevraagd: “Maar wat bedoel jij met diversiteit?” (Persoonlijke communicatie, 18 februari 2021). Diversiteit is onderhand een echt containerbegrip geworden. Het gevaar van een containerbegrip is dat het tegenstrijdige betekenissen kan hebben, en uiteindelijk alles en niets betekent, met als gevolg dat het eigenlijk betekenisloos wordt. Ik wil hiervoor waken in mijn onderzoek door duidelijk aan te geven hoe er naar diversiteit gekeken kan worden en door de bestaande discoursen over diversiteit uiteen te zetten.

Er is veel onderzoek gedaan naar diversiteit en diversiteitsbeleid in organisaties. Onderzoeken naar diversiteit proberen reacties en antwoorden te geven op het beëindigen van uitsluiting en marginalisering. In deze onderzoeken wordt vaak gekeken naar de primaire dimensie van diversiteit. Hieronder vallen volgens Benschop, van den Berg & van Winden (1999) centrale kenmerken die beïnvloeden hoe mensen zichzelf en hun omgeving waarnemen: sekse, leeftijd, etniciteit, seksuele geaardheid, ras en fysieke gesteldheid. Verondersteld wordt dat de secundaire dimensie minder invloed heeft op het zelfbeeld en het beeld dat men heeft van anderen. De secundaire dimensie bestaat volgens Daft (1994) onder andere uit opleiding, religie, geografische afkomst, inkomen, burgerlijke staat en beroep. Benschop et al. (1999) geven aan dat deze hiërarchische indeling problematisch kan zijn, omdat het per individu verschilt welke dimensies van belang zijn. Een ander onderscheid dat veel wordt gemaakt, is het verschil tussen de smalle en de brede definitie van diversiteit. De smalle definitie lijkt veel op de primaire dimensie en wordt vaak gedefinieerd als zichtbare kenmerken of ‘surface-level diversity’ (Van der Duim, 2020). Gonzales en Denisi (2009, p. 22) definiëren diversiteit daarentegen veel breder: “Verschillen tussen individuen van persoonlijke kenmerken die bepalen hoe mensen elkaar waarnemen.” Deze definitie houdt rekening met alle persoonlijke kenmerken van individuen.

Het definiëren van diversiteit in termen van primair, secundair, smal of breed focust voornamelijk op heterogeniteit en representatie. Dit geeft de illusie dat individuen te identificeren en kwantificeren zijn in vooraf bepaalde categorieën. Dat wil zeggen dat objectieve persoonlijke kenmerken worden gekoppeld aan mensen die bestudeerd worden en deze vertellen ons vervolgens of ze al dan niet bijdragen aan diversiteit of representativiteit in een organisatie. Individuen worden gezien in termen van één categorie, in plaats van meerdere tegelijk (Ben ik alleen maar vrouw?). Deze benadering conceptualiseert identiteit als objectieve, duidelijke en gemakkelijk meetbare categorieën (Zanoni et al., 2010). Bovendien wordt het feit dat een organisatie complexer is dan alleen het handelen van individuen genegeerd. Aandacht voor organisatiestructuren, dominante groepen, machtsrelaties en organisatiediscoursen (op mesoniveau) zijn ook van belang, evenals aandacht voor de context (op macro niveau) (Janssens & Steyaert, 2020). Weisinger et al. (2016) voegen daaraan toe dat in de conceptualisatie van diversiteit, een grote nadruk is komen te liggen op historisch ondervertegenwoordigde groepen. Maar hoe wordt er dan rekening gehouden met andere ‘minderheden’, die niet noodzakelijk historisch ondervertegenwoordigd zijn? In dit onderzoek is het meenemen van de context relevant omdat het erop lijkt dat niet per sé historisch ondervertegenwoordigden niet bereikt worden door de leden van Dwarsverband.

Om de complexiteit van een organisatie mee te nemen moeten we volgens Nkomo et al. (2019) een andere ontologische benadering kiezen. Zoals eerder benadrukt focussen diversiteitsstudies zich op een individualistische ontologische assumptie, waarbij sociale feiten een optelsom zijn van individuele handelingen. Om een volledig verslag te verkrijgen van het sociale leven is het belangrijk om ook productiewijzen, sociale systemen, structuren, machtsrelaties en het discours van de organisatie mee te nemen (Schatzki, 2005). Daarom zal in dit onderzoek geen definitie van diversiteit gegeven worden in termen van zichtbaar of niet zichtbaar, waarin individuen gecategoriseerd kunnen worden. Cunningham (2007) geeft net als Benschop et al. (1999) aan dat deze verdelingen problematisch kunnen zijn. Hij definieert diversiteit als het aanwezig zijn van sociaal betekenisvolle verschillen tussen leden van een groep. Diversiteit krijgt pas betekenis in een bepaalde context. En in deze context zijn er verschillen tussen individuen die voor hen van betekenis zijn en die beïnvloeden hoe zij met elkaar omgaan. Deze manier van kijken naar diversiteit komt overeen met wat Procee (1991) benoemd als interactieve diversiteit. Interacties tussen individuen en groepen staan in deze opvattingen centraal, waarbij diversiteit wordt gezien als dynamisch en context gebonden. In dit onderzoek wordt diversiteit gedefinieerd door de zienswijze van Gonzales & Denisi (2009) en Cunningham (2007) met elkaar te combineren:

Alle verschillen tussen individuen, die sociaal relevant zijn en bepalen hoe mensen elkaar waarnemen, voor leden van een bepaalde groep in een bepaalde context.

Om de complexiteit van diversiteit mee te nemen zal er in dit onderzoek rekening gehouden worden met specifieke groeps- en contextfactoren. Er zal gekeken worden naar de betekenis die leden van de cultuurwerkgroep geven aan diversiteit en welke organisatorische en contextuele factoren daarbij een rol spelen. Uit de eerste gesprekken met de overkoepelende organisatie Dwarsverband en de eerste cultuurwerkgroep vergaderingen leek het erop dat in deze context leeftijd en de periode van wonen in de wijk relevant zijn (Persoonlijke communicatie, 18 februari 2021, 8 april 2021). Dit is in het onderzoek verder geëxploreerd. Er is gekeken naar wat de participanten naar voren brengen als sociaal relevant.

## Diversiteitsdiscours

Empirische studies tonen aan dat de manier waarop er betekenis wordt gegeven aan diversiteit context specifiek is (Ostendorp, & Steyaert, 2009). Net als Zanoni & Janssens (2007) wordt er in dit onderzoek vanuit gegaan dat diversiteit geen gegeven is, maar een discours dat sociaal geconstrueerd wordt door taal en onderdeel is van machtsrelaties in een samenleving. Ik zal hier kort beschrijven welke discoursen in andere studies naar organisaties naar voren komen.

### Discriminatie en gelijke kansen

De eerste onderzoeken in de diversiteitswetenschap keken naar diversiteit in termen van discriminatie en gelijke kansen. Diversiteit wordt hier gezien als verplichting om aan bepaalde wetgeving te voldoen (Weisinger, Borges-Méndez & Milofsky, 2016). Dominant hier is het anti-discriminatiediscours en gelijkheid, waarbij de focus ligt op structurele uitsluiting van minderheden en sociale rechtvaardigheid (Gilmartin, 2015). Omdat er in zelfbeheerinitiatieven vaak al aandacht wordt besteed aan historisch ondervertegenwoordigden (Tomlinson & Schwabenland, 2009), ga ik ervan uit dat dit discours weinig aanwezig is in de organisaties.

### ‘Business case’

In latere studies verandert het discours van wettelijke naleving, naar een ‘business case’ voor organisaties, waarbij diversiteit wordt gelinkt aan de verbetering van organisatieprestaties en de effectiviteit van organisaties. Hier wordt gekeken naar de waarde van diversiteit voor organisaties, hoe het kan bijdragen aan het competitieve voordeel van organisaties en hoe de organisatie dit kan realiseren (Cox & Blake, 1991). Argumenten voor de ‘business case’ zijn beter talent in huis halen, informatie verwerven om te voldoen aan diverse behoeften van klanten en betere prestaties op het gebied van problemen oplossen en creativiteit door de verschillende perspectieven die aanwezig zijn (Konrad, 2003). Vaak wordt in dit discours gesproken van diversiteit in brede zin, omdat het verschillen omvat die voor iedereen gelden (Zanoni & Janssens, 2004). Elke medewerker wordt gezien als ‘anders’ en diversiteit wordt opgenomen in een meritocratisch organisatiediscours, waarbij individuen de verantwoordelijkheid krijgen en hebben om kansen te grijpen (Liff & Wajcman, 1996). In dit discours ligt macht verscholen omdat organisaties worden gezien als arena’s waar verschillen en competenties gewaardeerd worden en individuen dezelfde kansen krijgen. Echter kan deze focus op competenties ervoor zorgen dat ‘niet bekwamen’ worden buitengesloten (Tomlinson & Schwabenland, 2010). De non-profit sector zich onderscheid van het bedrijfsleven doordat het waarden en/of missie gedreven te werk gaat, in plaats van gedreven door winst (Cheverton, 2007). Daarom verwacht ik dat dit discours niet dominant aanwezig is in de organisatie, omdat het bij zelfbeheerinitiatieven niet lijkt te gaan over competitief voordeel.

### ‘Social justice’

In de non-profitsector wordt veel vaker betekenis gegeven aan diversiteit in termen van ‘social justice’ (Tomlinson & Schwabenland, 2009). Hier gaat het over het waarborgen van gelijke kansen, eerlijkheid, sociale rechtvaardigheid en het rechtzetten van historische misstanden (Ahonen et al., 2013). In dit discours wordt gesproken over diversiteit als moreel imperatief om sociale en organisatorische ongelijkheid tegen te gaan, in plaats van te focussen op utilitaire motivaties (Weisinger et al., 2016). Binnen dit discours wordt de organisatie vaak gezien als een maatschappelijk verantwoordelijke instelling die, om die reden, wel iets moet doen met gelijkheid en diversiteit. Herkenbare activiteiten binnen deze benadering zijn dat de organisatie diversiteitsinitiatieven nastreeft zonder enig economisch voordeel, of zelfs de economische belangen in gevaar dreigen te brengen door deze initiatieven (Tomlinson & Schwabenland, 2009). Vrijwilligers zien de organisatie als een organisatie met sociale rechtvaardigheid als belangrijke waarde, waarin het respecteren van diversiteit vaak onderdeel is van de missie. De cultuur, waarden, normen, missie en visie van een organisatie zijn relevant voor de manier waarop medewerkers betekenisgeven aan diversiteit (Craig, 2009). Hoewel vrijwilligersorganisaties zich lijken te onderscheiden van de private sector door andere waarden en hun inzet voor gemeenschapsbetrokkenheid, melden verschillende onderzoeken een trend in het verlaten van voluntaristische wortels en het vervagen van de grenzen tussen vrijwillige, private en publieke sector. Vrijwilligersorganisaties voelen de druk vanuit de samenleving om te professionaliseren, een druk die voorkomt uit het neoliberale discours dat in de samenleving heerst (Chew, 2006). Ook de overheid draagt bij aan dit discours. Volgens Craig (2009) bedreigen subsidies van de overheid het ‘social justice’ discours:

“It is striking that only those organizations largely free from government funding felt similarly free to pursue what they saw as their social justice mission. ´ (Craig, 2009, p.39)

Interessant voor dit onderzoek is de vraag hoe het neoliberale discours de zelfbeheerinitiatieven beïnvloed, en wellicht het discours van sociale rechtvaardigheid tegenwerkt. De zelfbeheerinitiatieven zijn immers mede afhankelijk van subsidie van de gemeente. Dit zou de betekenisgeving van diversiteit bij zelfbeheerinitiatieven kunnen beïnvloeden.

### Inclusiviteit

Naast het wel of niet representatief zijn en de gevolgen daarvan, is er gesproken over diversiteit in termen van hoe minderheidsgroepen zich onderdeel voelen van belangrijke organisatorische processen (Brown, 2002). Dit discours over inclusie verplaatst de representatieve blik naar een pluralistische blik, waarbij diversiteit niet zozeer gaat over of groepen aanwezig zijn, maar hoe dit wordt ervaren. In dit discours wordt er aandacht gegeven aan ideeën, meningen, verantwoordelijkheden en kansen van groepen die minder gerepresenteerd worden of die minder worden meegenomen in discussies en beslissingen van organisaties. Dit discours heeft een sterk relationeel karakter (Weisinger et al., 2016). Waar in de andere discoursen nog vaak uitgegaan wordt van demografische verschillen tussen groepen, wordt binnen dit discours niet gesproken van individuele verschillen tussen mensen. Belangrijker is het verwijderen van obstakels voor de volledige participatie en bijdrage van iedereen in de organisatie (Roberson, 2006). De gemeente Utrecht lijkt met het onderzoek van Labyrinth (2020) en met de cultuurnota (2019) dit discours te gebruiken, de vraag is of de zelfbeheerinitiatieven hierdoor beïnvloed worden.

### Wantrouwen en weinig sociale cohesie

Naast positieve effecten, zijn er ook studies die laten zien dat diversiteit geassocieerd wordt met wantrouwen, lage maatschappelijke betrokkenheid en weinig sociale cohesie (Putnam, 2007). Binnen dit discours is het vanzelfsprekend dat mensen gesocialiseerde voorkeuren hebben richting een homogene groep. Daarnaast wordt ervan uitgegaan dat homogeniteit ervoor zorgt dat groepsmobilisatie makkelijker georganiseerd wordt dan wanneer er een grote mate van diversiteit aanwezig is (McPherson et al., 2001). De gevestigden-buitenstaander configuratie is kritisch op het uitgaan van betekenisgeving in termen van ‘social justice’. Deze theorie ziet verschillende groepen in een bepaalde context in termen van macht en afhankelijkheidsrelaties.Volgens deze theorie zien groepen die al langere tijd samenhang hebben, door sociale ouderdom en interne cohesie, zichzelf als superieur en beschouwen ze nieuwkomers als bedreiging voor hun positie of hun groepsidentiteit (Elias, 2005). Dit zou aan de hand kunnen zijn bij de leden van Dwarsverband. De coördinatoren en bestuurder van Dwarsverband gaven ook aan dat leden diversiteit mogelijk als bedreiging of spannende stap zien (Persoonlijke communicatie, 4 februari 2021).

## Burgerinitiatief en diversiteit

Burgerinitiatieven zijn vormen van burgerparticipatie en onderdeel van de responsabilisering in de samenleving. De responsabilisering legt eigenaarschap en verantwoordelijkheid terug bij de burger. Burgerinitiatieven zijn er in verschillende soorten en maten. Allereerst heb je het formele burgerinitiatief, waarbij burgers de mogelijkheid krijgen om onderwerpen en hun visie daarop onder aandacht te brengen van de tweede kamer of de gemeenteraad (Rijksoverheid, z.d.). Het formele burgerinitiatief is een vorm van politieke participatie en valt buiten de scope van dit onderzoek. Naast het formele burgerinitiatief, heb je het informele burgerinitiatief (zelfbeheerinitiatief). Dit gaat niet zozeer om politiek, maar meer om een maatschappelijk initiatief. Van Zuylen (2010, p. 12) definieert het als volgt:

“Een informeel burgerinitiatief is een initiatief van één of meer burgers dat onverplicht wordt opgestart ten behoeve van anderen of de samenleving.”

Kenmerkend hierbij is dat het initiatief ontstaat uit ideële bewegingen, het een meerwaarde voor de samenleving heeft en geen winstoogmerk. Daarnaast komt het initiatief tot stand uit eigen beweging en is dus niet afkomstig van de overheid, er is sprake van maatschappelijke zelfregulering (Zuylen, 2010). De gemeente kan echter wel een ondersteunende of faciliterende rol aannemen, doormiddel van tijd, geld, kennis, deskundigheid of materiele middelen (Pröpper & Steenbeek, 2001). Dit onderzoek gaat over bewonersinitiatieven zoals Van Zuylen (2010) deze definieert en de kenmerken die daarbij horen. In het verdere onderzoek zal dit begrip aangeduid worden met ‘zelfbeheerinitiatief’ of ‘buurthuis’.

Diversiteit en zelfbeheerinitiatieven, het zorgt voor uitdagingen. Er zijn redenen om te verwachten dat diversiteit een voordeel is voor dit soort groepen, vooral omdat heterogeniteit organisaties zou kunnen helpen bij collectieve dilemma’s (Walker & Stepick, 2014). Maar diversiteit wordt in deze organisaties vaak gezien als uitdaging. Dit komt doordat een homogene groep starters de vorming van nieuwe collectieve identiteiten kunnen beperken, waardoor verschillen niet overstegen worden (Walker & Stepick, 2014). Wanneer dit in een organisatie niet herkend wordt kan dit zorgen voor een breuklijn in de organisaties (Warren, 2001). Volgens Hofman et al. (2021) is het werken in zelfbeheerinitiatieven onlosmakelijk verbonden met inclusie. In hun boek beschrijven ze dat wanneer je als initiatief negeert wat er allemaal in de buurt gebeurt er automatisch stolling optreed. Er ontstaat een homogene groep waar geen nieuw zuurstof meer bijkomt. Ze beschrijven dat we als mensen niet worden opgevoed om met elkaar samen te leven, in moeilijke situaties lopen we vaak weg. In buurten waar een dominante groep aanwezig is, zijn volgens Hofman et al. (2021) vaak processen van uitsluiting gaande. Macht over de buurt wordt uitgeoefend op verschillende schaalniveaus. Allereerst heb je ‘bonding’, dit is het contact hebben met de ‘eigen’ groep binnen het lokale schaalniveau. Ten tweede ‘bridging’, dit is het contact hebben met andere individuen of groepen binnen het lokale schaalniveau. Tot slot ‘linking’, dit is het contact hebben met individuen of groepen met machtsposities op een bovenlokaal schaalniveau. Wanneer je als initiatief alleen gebruik maakt van bonding, zorgt dit ervoor dat het de omvang van het initiatief beperkt en processen van uitsluiting plaatsvinden (Hofman et al., 2021). Walker en Stepick (2014) laten in hun studie ook zien dat diversiteit en inclusie als dilemma’s kunnen worden gezien bij bewonersinitiatieven. Juist omdat dit soort organisaties een belangrijke rol spelen in het representeren van mensen die anders gemarginaliseerd worden. De studie laat zien dat organisaties moeite hebben om er aan de ene kant te zijn voor de meest kwetsbaren en aan de andere kant ook open en inclusief te zijn voor mensen uit de middenklasse of andere gemeenschappen.

Het onderzoek van Goldstein (2015) laat zien dat diversiteit in bewonersinitiatieven mogelijk is wanneer het dominante categorisatiediscours uit de samenleving genegeerd wordt. Het categorisatiediscours bestempelt mensen die afwijken van de norm als ‘anders’. Matejskova en Leitner (2011) geven aan dat gezamenlijke interesse verbindt. Dan kunnen vriendschappen ontstaan en buiten de eigen groep worden gedacht. Volgens deze onderzoeken gaat het er niet zozeer om of je diversiteit als thema op de agenda zet, belangrijker is dat je als initiatief ontmoeting onderling organiseert. In het huidig onderzoek wordt gekeken of hiervan ook sprake is bij de onderzochten zelfbeheerinitiatieven.

# Methodologie

In dit hoofdstuk ga ik in op hoe het onderzoek is uitgevoerd. Allereerst licht ik de onderzoeksbenadering toe. Vervolgens beschrijf ik hoe de data verzameld en geanalyseerd is. Tot slot besteed ik aandacht aan de manier waarop de kwaliteitscriteria van onderzoek gewaarborgd zijn bij de uitvoering van het onderzoek.

## Onderzoeksbenadering

Om te onderzoeken hoe de zelfbeheerinitiatieven uit de cultuurwerkgroep betekenis geven aan diversiteit en welke discoursen hierin te herkennen zijn is een kwalitatief onderzoek uitgevoerd. Kwalitatief onderzoek wordt gebruikt om sociale verschijnselen in hun natuurlijke context te begrijpen. Vaak wordt de nadruk gelegd op de betekenissen die de onderzochten geven aan sociale verschijnselen, vandaar dat het goed past bij de onderzoeksvraag (Boeije, 2014). Daarnaast heeft dit onderzoek een kritisch paradigma. Kenmerkend hierbij is een kritische houding tegenover machtsstructuren in de maatschappij. Het gaat ervan uit dat de werkelijkheid die de onderzochten construeren voorkomt uit historisch gegroeide structuren die, wanneer je deze niet door hebt, overkomen als ware echt (Lincoln & Guba, 2000). Een kritische discoursanalyse is uitgevoerd om te kijken hoe zelfbeheerinitiatieven betekenis geven aan diversiteit. In deze analyse is er gekeken naar hoe er wordt gesproken over diversiteit, wat de onderzochten zien als vanzelfsprekendheden en hoe deze vanzelfsprekendheden worden ondersteund of juist worden weerlegd.

Ik heb het onderzoek abductief uitgevoerd. Ik heb voorafgaand aan het onderzoek geen hypothesen geformuleerd, maar een theorie gevormd over de betekenis van diversiteit bij zelfbeheerinitiatieven en hoe dit wordt beïnvloed door discoursen op basis van de resultaten van het onderzoek (Bryman, 2016, p.23). Echter heb ik in mijn onderzoeksplan en theoretische lens wel keuzes gemaakt voor bepaalde definities en theorieën om de start van het onderzoek richting te geven. Deze zijn gebruikt als ‘sensitizing concepts’ voor de topiclijst van de interviews en de observaties (Blumer, 1954). Op basis van de data-analyse is aanvullende relevante literatuur toegevoegd aan het theoretisch kader.

## Methode van data-verzameling

### Onderzoeksstrategie

Het onderzoek is uitgevoerd voor de organisatie Dwarsverband, als reactie op hun nieuwe projectplan ‘Cultuur naar mensen brengen’. Vier deelnemende buurthuizen in zelfbeheer hebben aan het onderzoek meegewerkt. Deze vier leden zitten ook in de cultuurwerkgroep. Ik heb hiervoor gekozen omdat deze leden ervoor open stonden om mee te werken aan het onderzoek en omdat het vanwege de tijd niet mogelijk was om alle vierentwintig leden van Dwarsverband te spreken. Daarnaast was het in verband met corona makkelijk, omdat ik de vergaderingen van de cultuurwerkgroep online kon bijwonen. Dwarsverband heeft me verder geholpen met contactpersonen bij de verschillende initiatieven als startpunt van verdere observaties en interviews. Er is gebruik gemaakt van observaties en interviews om een goed beeld te krijgen van hoe heersende discoursen de betekenis van diversiteit vormgeven.

### Databronnen

Om erachter te komen hoe de leden uit de cultuurwerkgroep betekenis geven aan diversiteit is er gebruik gemaakt van verschillende databronnen. Vanaf maart ben ik begonnen met het bijwonen van de vergaderingen van de cultuurwerkgroep en ben ik langs de vier initiatieven geweest voor een eerste indruk/observatie. Bij drie van de vier was op dat moment een activiteit gaande waar ik aan mee kon doen. Hierdoor kon ik op een informele manier in gesprek met de mensen van de organisatie.

Tijdens de uitvoering van het onderzoek heb ik me meer gefocust op het afnemen van interviews dan voorafgaand aan het onderzoek gepland was. Dit omdat de startgesprekken over het projectplan met de leden, die ik zou bijwonen, zijn verplaatst. En ook omdat de coronamaatregelen ervoor zorgde dat het observeren van activiteiten bij de initiatieven nauwelijks mogelijk was. De enige activiteiten die door konden gaan waren voor ouderen, zwakkeren of buitenactiviteiten. Deze heb ik enkele keren bijgewoond maar geven geen volledig beeld van wat er zich afspeelt in de organisaties zonder de coronamaatregelen. Vandaar de keus de focus te verplaatsen naar het interviewen van mensen die betrokken zijn bij de zelfbeheerinitiatieven. In totaal heb ik veertien interviews afgelegd, waarvan zeven bestuurders, drie beheerders en vier ‘algemene’ vrijwilligers. In verband met de coronamaatregelen heb ik de keus van hoe het interview zou plaatsvinden bij de deelnemers gelaten. Omdat de kans op onduidelijkheden tussen onderzoeker en deelnemers groter is bij het gebruik van online methoden (Salmons, 2011), heb ik het als prettig ervaren dat veel deelnemers op de locatie van het initiatief wilden afspreken. Enkele interviews heb ik via videobellen of gewoon per telefoon afgenomen. De interviews zijn afgenomen van eind april tot eind mei. Er is gekozen voor semigestructureerd interviews. Op deze manier kon ik inhaken op de voorbeelden en ervaringen die deelnemers aanhaalden, maar ook antwoord geven op mijn hoofdvraag. In het theoretisch kader zijn ‘sensitizing concepts’ beschreven die richting gaven aan de interviews. Op basis hiervan is de topiclijst en observatielijst samengesteld (zie bijlage 1 & 2). Om te achterhalen welke discoursen participanten gebruiken, is er nooit naar specifieke onderwerpen rondom diversiteit gevraagd maar heb ik via de antwoorden van de participanten doorgevraagd. Het interview duurde, afhankelijk van de spraakzaamheid van de participant, tussen de dertig en vijfenzeventig minuten.

Naast de interviews heb ik gebruik gemaakt van observaties. Ik heb drie keer een vergadering van de cultuurwerkgroep bijgewoond, die eens in de maand bijeenkomt. Deze vonden telkens online plaats. Daarnaast heb ik de livestream van de cultuurproeverij bijgewoond, het evenement om de initiatieven kennis te laten maken met cultuur en het nieuwe projectplan. Tot slot heb ik bij de initiatieven activiteiten bijgewoond, zoals de ouderensoos en meehelpen in de tuin. Tijdens deze activiteiten heb ik met verschillende vrijwilligers gesproken. Daarnaast heb ik gelet op hoe ik werd ontvangen en wat de reactie van de mensen was op mijn aanwezigheid, om een beeld te krijgen van hoe de organisatie reageert op een nieuw gezicht. Dit was van belang omdat de manier waarop de leden van zelfbeheerinitiatieven iemand die normaal niet komt ontvangen, veel zegt over hoe er binnen de organisatie wordt omgegaan met nieuwe bezoekers. Deze ervaringen heb ik gedurende de observatie of bij thuiskomst uitgeschreven in mijn aantekeningen.

### Selectie deelnemers

Omdat ik niet van alle leden van Dwarsverband een compleet diepgaand beeld kan verkrijgen binnen het tijdsbestek van dit onderzoek, heb ik me gefocust op vier zelfbeheerinitiatieven die in de cultuurwerkgroep zitten. Dit zijn leden die samen actief praten over het nieuwe projectplan. Deze keuze is gemaakt in overleg met de coördinatoren en bestuurder van Dwarsverband. Deze zijn aan de ene kant gekozen omdat ze al in de cultuurwerkgroep zaten en gemakkelijk te bereiken waren, aan de andere kant zijn ze bij elkaar een goede afspiegeling van zelfbeheerinitiatieven die lid zijn van Dwarsverband. Bryman (2016, p.409) noemt dit typical case sampling, omdat ze als voorbeeld gelden voor wat er bij alle leden van Dwarsverband aan de hand zou kunnen zijn. De vier zelfbeheerinitiatieven die deelnamen aan het onderzoek zijn De Nieuwe Jutter in Rivierenwijk, De Schalm in de Meern, Burezina in Overvecht en Podium-Oost in Oudwijk. Hier is eenzelfde soort strategie toegepast als bij multicase studies, er is een selectie gemaakt op basis van verschillen (verschillende zelfbeheerinitiatieven in verschillende wijken) en op basis van overeenkomsten (allemaal lid van Dwarsverband). Naast het selecteren van de context, zijn participanten voor de interviews geselecteerd. Dwarsverband heeft mij bij elk initiatief een contactpersoon aangewezen. Vanuit daar heb ik de sneeuwbalmethode toegepast. De contactpersonen heb ik soms zelf geïnterviewd en vervolgens gevraagd of ze nog anderen in de organisatie wisten die open stonden voor een interview. Andere keren heb ik via de contactpersoon anderen deelnemers bereikt. Belangrijk hierbij was om een goede mix te krijgen van bestuurders, beheerders en ‘algemene’ vrijwilligers. Vooral de laatste groep bleek in deze tijd moeilijk te bereiken, omdat ze door de coronamaatregelen nauwelijks bij het initiatief aanwezig waren. Toch was het van belang hen ook te spreken omdat de meeste initiatieven draaien op vrijwilligers. Bij één initiatief is het niet gelukt om algemene vrijwilligers te spreken, wel heb ik daar twee observaties en dus informele gesprekken met enkele vrijwilligers gevoerd.

## Analyse

Van de observaties heb ik telkens na of tijdens de observatie gedetailleerde aantekeningen gemaakt en de interviews zijn woord voor woord getranscribeerd. Gedurende de uitvoering heb ik de aantekeningen en transcripten meerdere malen doorgelezen en tussendoor analysememo’s gemaakt met de eerste globale ideeën over relaties en categorieën. Na acht interviews ben ik begonnen met open coderen met behulp van Nvivo. Tijdens deze fase heb ik voortdurend analyse-memo’s gemaakt over wat relevante onderwerpen leken, wat herhaaldelijk terugkwam of wat te maken had met eerder gelezen theorie (Saldana, 2013). Na twaalf interviews ben ik overgegaan op axiaal coderen, waarbij ik codes heb vergeleken, samengevoegd en overkoepelende codes heb gecreëerd. Het selectief coderen heb ik gedaan met behulp van een mindmap. Vervolgens ben ik begonnen met schrijven en steeds terug gegaan naar mijn codeboom en mindmap om te kijken of mijn argumentatie klopt. Op deze manier heb ik op systemische wijze een beeld gekregen van de hoofdthema’s en resultaten die uit het onderzoek zijn gekomen (Boeje, 2005). Tijdens de analyse kwam ik erachter dat het aanduiden van de deelnemers met een nummer onpersoonlijk overkwam. Daarom heb ik tijdens het schrijven van mijn bevindingen, contact opgenomen met de deelnemers en hen een pseudoniem voor zichzelf laten kiezen.

### Discoursanalyse

In het onderzoek is gebruik gemaakt van een discoursanalyse gebaseerd op het werk van Foucault. Discoursanalyse bestudeert hoe discoursen in teksten de sociale realiteit construeren. De teksten in deze studie zijn interviewgesprekken en observaties van vergaderingen en activiteiten bij de zelfbeheerinitiatieven. Het nadeel van het werk van Foucault is dat hij vanuit filosofisch perspectief schrijft en geen concreet stappenplan biedt voor de methode van onderzoek.

Je voudrais que mes livres soient une sorte de tool-box dans lequel les autres puissent aller fouiller pour y trouver un outil avec lequel ils pouraient faire ce que bon leur semble, dans leur domaine. [...] Je n’ecris pas pour un public, j’écris pour des utilisateurs, non pas pour des lecteurs.[[1]](#footnote-2) (Foucault, 1974, 523-524)

Foucault zag zijn eigen boeken als gereedschapskist waaruit onderzoekers gereedschap kunnen pakken dat relevant is voor eigen onderzoek. Het is om die reden gebruikelijk om de discourstheorie van Foucault op eigen manier te gebruiken en de theorie als inspiratiebron te beschouwen (Siemers, 2014). Een discours produceert kennis en macht en reguleert hiermee bepaalde regels en praktijken. Ik heb me in de analyse bezig gehouden met hoe discoursen werken om betekenis te produceren. Het uitvoeren van een discoursanalyse heeft verschillende voordelen. Allereerst waardeert een discoursanalyse de complexe omgeving en de interacties in deze omgeving die heersen en invloed uitoefenen op de betekenisgeving. Hiermee gaat het een stap verder dan sociaal-constructivistisch onderzoek. Het kijkt, naast constructies van de werkelijkheid, ook naar wat de effecten zijn van deze constructies en naar de sociale context. Met dit laatste wordt onder andere bedoelt hoe de sociale realiteit op dit moment is en hoe het dominante idee tot stand is gekomen (Fairclough, 2003). De transcripten worden om die reden niet alleen individueel geanalyseerd, maar geplaatst in de context van het onderzoek. Daarnaast kan een discoursanalyse antwoord geven op hoe-vragen, wat in dit onderzoek goed van pas kwam. Met behulp van een discoursanalyse heb ik geprobeerd dominante ideeën en acties in beeld te brengen waardoor machtsrelaties en structuren rondom de betekenisgeving van diversiteit bij zelfbeheerinitiatieven inzichtelijk zijn gemaakt. Dit is vooral belangrijk voor een complex thema als diversiteit.

Door het analyseren van wat meerdere actoren over diversiteit zeggen, kan er een inschatting gemaakt worden van heersende opvattingen over het onderwerp (van der Duim, 2020). Bij het coderen heb ik vooral gelet op hoe er in de interviews en observaties werd gesproken over diversiteit en hoe dit het handelen van de organisatie beïnvloedt. De focus lag op het ontdekken waarom bepaalde discoursen worden bevoorrecht of als vanzelfsprekend worden beschouwd, terwijl andere worden gemarginaliseerd. De rol van macht was hierbij belangrijk. Tijdens het analyseren heb ik me steeds afgevraagd wie taal gebruikt, hoe, waarom, wanneer en met welk effect? (Van Dijk, 1992). Na het coderen kwamen dominante thema’s, ideeën en argumenten aan het licht. Ik heb in de laatste fase van het onderzoek geprobeerd verschillende discoursen rond een thema op het spoor te komen door samenhangende patronen af te leiden uit de ideeën en argumenten die naar voren kwamen (Hajer, 2006). De belangrijkste vragen die ik mij hierbij steeds heb gesteld zijn: Wat wordt door deelnemers gerepresenteerd als de waarheid/de norm? Wat wordt gezien als problematisch/abnormaal? Hoe is dit tot stand gekomen? Welke betekenissen of argumentaties worden genegeerd? (Die wel in de literatuur naar voren komen) Welke ideeën opvattingen worden ondersteund en welke niet? Welke identiteiten, handelingen en gebruiken worden mogelijk gemaakt of als wenselijk gezien door deze manier van praten? Wie worden er als tegenstanders gezien en waarom? Discours is in deze analyse gezien als een bepaalde manier om de wereld te zien, oftewel een betekeniskader. Met deze benadering staat discours in zekere zin los van de geanalyseerde tekst (Fairclough, 2003). Belangrijk is het herkennen van dominante discoursen uit de analyse. Naast het exploreren van dominante discoursen is er in de analyse gekeken naar hoe deze in de organisatie worden ondersteund of worden uitgedaagd.

## Waarborgen kwaliteit

In dit onderzoek is geprobeerd de kwaliteitsbedreigingen voor onderzoek te minimaliseren. Ik heb hierbij gebruik gemaakt van de kwaliteitseisen en strategieën van Guba en Lincoln (1994), in plaats van te spreken over validiteit en betrouwbaarheid, omdat dit beter past bij kwalitatief onderzoek. Maar eerst zal ik een reflectie geven op mijn rol als onderzoekster.

### Rol onderzoekster

In kwalitatief onderzoek is het belangrijk om te reflecteren op de invloed van jezelf als onderzoeker. Ik koos dit onderwerp omdat ik belangstelling heb in gemeenschappen en (onbewuste) processen van uitsluiting. Wellicht omdat ik zelf ben opgegroeid in een dorp met een hechte gemeenschap, waar naar mijn idee processen van uitsluiting plaatsvinden. Deze ervaring laat mij zien dat hechte gemeenschappen (onbewust) mensen die niet tot deze gemeenschap behoren zien als indringers. Ik merk in mijn eigen dorp dat mensen die hier niet vandaan komen worden bestempeld met de titel ‘vreemden’. Er wordt vaak met onbegrip gereageerd wanneer mensen van buiten de plek hier komen wonen. Dit heeft mijn interesse voor het onderwerp gewekt, omdat dit op kleinere schaal ook aan de hand zou kunnen zijn bij de zelfbeheerinitiatieven. Ik heb tijdens het onderzoek wel moeten waken dat ik hier niet automatisch van uitging. Het semigestructureerde interview hielp mij hierbij, zodat ik sturende vragen vermeed.

Het feit dat de deelnemers wisten dat ik het onderzoek voor Dwarsverband uitvoerde, heeft ervoor kunnen zorgen dat de participanten sociaal gewenste antwoorden gaven (Maxwell, 2013). Dit omdat Dwarsverband met het nieuwe projectplan meer diversiteit in de buurthuizen wil verkrijgen en deelnemers hierdoor probeerden Dwarsverband ‘tevreden’ te stellen. Hierbij hielp het juist dat het interview niet volledig gestructureerd was, zodat ik op sommige opmerkingen specifiek door kon vragen en echt kon proberen eruit te pikken wat de deelnemer zelf vond. In de interviews merkte ik ook dat sommige vragen voor ongemak zorgden. Ik heb geprobeerd participanten vervolgens op hun gemak te stellen door te laten weten dat ze vooral moeten vertellen wat ze willen vertellen. De vraag hoe collega’s praten over diversiteit, werd bijvoorbeeld vaak beantwoord met een lange stilte of dat het niet aan hen was om hierover te praten. Ook bij voorbeelden wanneer de respondent geconfronteerd werd met dit dilemma had ik het idee dat deelnemers moeite hadden met het nadelig praten over de organisatie. Hoewel er dus niet altijd antwoorden op de vragen zijn gekomen, neem ik het niet antwoorden op deze vragen ook mee als data in het onderzoek.

In de interviews ging het vaak over leeftijd in termen van diversiteit. Dit was lastig omdat ik zelf vaak een stuk jonger was dan degene tegenover me. Vragen als: ‘Maar de jeugd heeft hier toch geen behoefte aan?’ Werden door participanten vaak aan mij gesteld, omdat ik bij deze doelgroep hoor. Hier was het lastig om neutraal te blijven. Toch heb ik geprobeerd geen antwoord te geven op dit soort vragen omdat mijn mening de antwoorden van de participant zou kunnen beïnvloeden. Ik heb in dit soort situaties aangegeven dat het niet om mij gaat, participanten gaven meestal aan dit te begrijpen, waarna we door konden met het interview.

### Geloofwaardigheid

Interne validiteit wordt door Guba en Lincoln (1994) getransformeerd naar geloofwaardigheid. Ik heb geprobeerd de geloofwaardigheid van het onderzoek te waarborgen door al mijn data compleet en zorgvuldig te documenteren. Daarnaast heb ik gebruik gemaakt van triangulatie, ik heb observaties, informele gesprekken en interviews gebruikt om zo de verschillende databronnen elkaar te laten controleren (Maxwell, 2013, p. 128).

### Overdraagbaarheid

Externe validiteit wordt door Guba en Lincoln (1994) getransformeerd naar overdraagbaarheid. Door de specifieke context van het onderzoek zijn de bevindingen buiten de context niet te generaliseren. Elke context is uniek, daarom kunnen de bevindingen niet zomaar overgenomen worden. Wel kunnen de bevindingen als voorbeeld dienen. Ik heb in dit hoofdstuk zo expliciet mogelijk opgeschreven hoe het onderzoek uitgevoerd is om de overdraagbaarheid te waarborgen. Daarnaast is er een apart hoofdstuk gewijd aan de context van het onderzoek. Op deze manier zorg ik dat toekomstige onderzoekers een goede inschatting kunnen maken van de overdraagbaarheid van mijn bevindingen naar andere contexten.

### Intersubjectiviteit

Objectiviteit is in kwalitatief onderzoek een moeilijk begrip. Betekenisgeving van iemands sociale wereld is bij uitstek subjectief (Guba & Lincoln, 1994). Daarnaast neem ook ik, zoals net al aangegeven, mijn eigen geschiedenis en belevingswereld mee. Hoewel ik ervan uitga dat ik me nooit helemaal neutraal kan opstellen, vond ik het tijdens het onderzoek wel belangrijk om me bewust te zijn van mijn eigen invloeden. Door observaties, informele gesprekken en interviews (triangulatie) met elkaar te vergelijken kan ik de data controleren op de invloeden van de onderzoekster (Maxwell, 2013, p.128). Daarnaast ben ik bewust opzoek gegaan naar negatieve casuïstiek. Ik ging er aan de start van het onderzoek door mijn eigen ervaringen en door gesprekken met Dwarsverband voornamelijk vanuit dat diversiteit werd gezien als bedreiging of spannende stap omdat het voor zelfbeheerinitiatieven mogelijk onbekend terrein is. Ik heb mijn ogen extra opengehouden voor data die deze verwachting tegensprak. Daarnaast heb ik met zowel mijn begeleider als twee medestudenten veel gesproken over het proces en de analyse en zijn mijn concepthoofdstukken door hen van feedback voorzien.

# Resultaten

In dit hoofdstuk presenteer ik de resultaten uit mijn onderzoek. Ik beschrijf hoe er binnen de zelfbeheerinitiatieven betekenis wordt gegeven aan diversiteit en welke discoursen de betekenisgeving vormgeven. Er wordt bij zelfbeheerinitiatieven verschillend gesproken over diversiteit. Ook merkte ik dat er verschillende manieren van denken over diversiteit tegelijkertijd in de organisaties aanwezig kunnen zijn. Zelfs bij individuen was er niet altijd consensus en konden er gedurende een interview verschillende, soms elkaar tegensprekende, betekenissen van diversiteit gegeven worden.

## Het representatiediscours

### Diversiteit als vertegenwoordiging

Veel deelnemers benoemen dat diversiteit te maken heeft met de vertegenwoordiging van alle groepen in de wijk. Ik noem dit het representatiediscours. Binnen dit discours wordt er gesproken over diversiteit bij de zelfbeheerinitiatieven in termen van vertegenwoordiging van doelgroepen. Een voorbeeld hierbij is dat er vooral veel ouderen in de initiatieven aanwezig zijn en dat meer jongeren en jongvolwassenen volgens deelnemers nodig zijn. Diversiteit is volgens sommige vrijwilligers meetbaar en betekent dat je als organisatie een representatie bent van dat wat er in de wijk aanwezig is. Zo reageerde Benny op de vraag wat betekent diversiteit voor jou, het volgende: “Diversiteit is meetbaar. Het is de mate waarin verschillende achtergronden vertegenwoordigd zijn.” Problemen rondom diversiteit worden in dit discours aangeduid met een inadequate vertegenwoordiging (Pot, 2017). Binnen dit discours wordt de samenstelling van de wijk als belangrijkste motivatie gezien om iets te doen met diversiteit. Hoe de wijk er uitziet maakt volgens deelnemers uit voor wat je als organisatie met diversiteit doet en welk diversiteitskenmerk relevant is bij het zelfbeheerinitiatief. Zo is het voor diverse wijken vanzelfsprekender om iets te doen met diversiteit, dan wijken die volgens deelnemers minder divers zijn. Vrijwilligers geven aan dat wanneer je geconfronteerd wordt met diversiteit, je er als organisatie sneller iets mee doet. Het representatiediscours komt naar voren wanneer deelnemers praten over acties die tot doel hebben een divers aanbod of programma aan te bieden voor de hele wijk:

Mijn uitgangspunt is geweest: in welke wijk woon ik eigenlijk en wat zouden daar de interesses zijn? Onze wijk is heel divers, dus moet je het zoeken in een algemeen programma. (Observatie cultuurwerkgroep, uitspraak bestuurder)

Wanneer de wijk volgens de deelnemers minder divers is, dan komen thema’s rondom diversiteit minder snel op de agenda van zelfbeheerinitiatieven. Dit komt voornamelijk doordat ze er als organisatie niet mee geconfronteerd worden of niet mee te maken krijgen. In de interviews benoemen deelnemers dat bepaalde doelgroepen niet dominant in de wijk aanwezig zijn. Opvallend is dat binnen dit discours veel wordt gesproken in termen van de primaire dimensie van diversiteit zoals beschreven door Benschop et al. (1999). Dit gaat over centrale kenmerken die beïnvloeden hoe mensen zichzelf en hun omgeving waarnemen. Zo worden leeftijd en etniciteit door deelnemers benoemd om de doelgroepen in de wijk te identificeren. Het wel of niet aandacht besteden aan diversiteit heeft volgens vrijwilligers bij zelfbeheerinitiatieven te maken met de wijk waarin het zelfbeheerinitiatief zich bevindt en de doelgroepen die zich in die wijk bevinden. Zo geeft Tom in het interview aan wanneer het gaat over culturele diversiteit:

Het heeft met de context te maken dat het [culturele diversiteit] hier niet in het vizier ligt. De allochtonen zijn hier niet dominant in de gemeenschap aanwezig. Maar ik heb ook in Zuilen gewerkt, daar ontkom je er niet aan. Daar ligt het voor op de agenda.

Verschillende deelnemers spreken over diversiteit in termen van vertegenwoordiging en representatie. Maar voor de zelfbeheerinitiatieven is het lastig om een afspiegeling te zijn van de wijk. Dit is voor sommige vrijwilligers wel een wens; een buurthuis moet een plek zijn voor de hele buurt. Enkele vrijwilligers hebben het idee dat hun bewonersinitiatief wel een goede afspiegeling is van de wijk, of dat ze in ieder geval een eind komen. Hier wordt wel een kritische noot bijgeplaatst: ja, er komen veel verschillende doelgroepen en de wijk wordt grotendeels vertegenwoordigd, maar veelal is er geen verbinding tussen de doelgroepen. Ze geeft een deelnemer aan:

Als je je er dan in verdiept zie je aan de ene kant dat de diversiteit steeds groter wordt, omdat je het beter leert kennen. Maar aan de andere kant zie je ook dat het langs elkaar heen leeft. (Henny)

Verbinding en interactie tussen de verschillende doelgroepen mist vaak. De verschillende gebruikersgroepen van het zelfbeheerinitiatief leven langs elkaar heen. Tijdens mijn observaties viel het ook op dat vrijwilligers bij één specifieke activiteit aanwezig zijn en verder niet aan andere activiteiten deelnemen of vrijwilliger zijn. Ook de groepen die zalen afhuren komen voor één activiteit en blijven niet hangen of komen niet terug voor een andere activiteit. Hoewel vrijwilligers dit jammer vinden, geven sommige deelnemers aan dat verbinding onderling heel lastig is en dat het niet altijd nodig is, omdat het logisch is dat niet iedereen verbinding opzoekt met anderen. Zo zegt Sue over verbinding tussen verschillende groepen: “Mengen moet geen doel op zich zijn. We kijken te veel vanuit maakbaarheid, vanuit ideale situaties. Maar sommige dingen kun je gewoon niet afdwingen.” Vrijwilligers vinden het vanzelfsprekend dat er weinig verbinding is tussen verschillende doelgroepen. Mensen hebben volgens de geïnterviewden nou eenmaal gesocialiseerde voorkeuren in de richting van ‘eigen soort’ mensen. Het afdwingen van verbinding wordt gezien als problematisch. Velen die ik tijdens het onderzoek gesproken heb vinden het normaal dat er bepaalde uitingen van wantrouwen en weinig sociale cohesie bestaat tussen verschillende groepen. Dit past binnen het respresentatiediscours omdat het hierbij niet zozeer gaat om verbinding onderling, maar echt om de vertegenwoordiging van verschillende doelgroepen.

### Weerstand respresentatiediscours

Er wordt vanuit de zelfbeheerinitiatieven weerstand geboden tegen het representatiediscours. Respondenten geven aan dat diversiteit geen doel op zich moet worden. Het gaat niet zozeer over vertegenwoordiging en het zijn voor iedereen is volgens hen eerder een generieke kreet dan iets wat de organisatie echt moet nastreven. Veel belangrijker is dat je er voor hen bent die er behoefte aan hebben. De nadruk ligt dan niet op het stimuleren van iedereen om te participeren, maar veel meer te kijken naar waar de vraag is en die vraag als organisatie te beantwoorden. Zo geeft Daan in het interview aan: “Dat is natuurlijk wel waar je naar moet kijken. Doen we het [programma maken] eigenlijk wel waar een vraag is.” Met die vraag worden initiatieven uit de buurt bedoeld. Het ‘dwingen’ van mensen tot participatie heeft volgens deelnemers geen zin. Het moet juist bottom-up, dat is ook wat bij de organisatie past. Als zelfbeheerinitiatief moet je dan wel ondersteunen en meedenken, maar je moet mensen niet verplichten tot participatie:

Het betrekken van mensen klinkt alsof je zegt jij komt nu bij ons, maar eigenlijk moet het andersom. Het moet echt zijn dat je je als buurthuis laat betrekken bij iets wat iemand heel leuk vindt, wat die toch al deed. (Femke)

Ze moeten echt zelf willen. Het is niet zo dat ik ze aan de haren naar binnen ga slepen, want dat schiet niet op. (Samjoyjen)

Deze quotes laten zien dat het volgens deelnemers vooral moet gaan om de wens van de ander om te participeren, dat dat de beste manier is om mensen te bereiken. Om die reden moet diversiteit volgens velen geen doel op zich worden. Van belang is dat je openstaat voor de mensen in de buurt die iets willen met het zelfbeheerinitiatief en dat je hen de ruimte geeft om te participeren. Opvallend is dat de weerstand tegen het representatiediscours het responsabiliseringdiscours reproduceert. Deelnemers geven aan dat burgers zelf verantwoordelijk zijn; zij moeten naar het zelfbeheerinitiatief komen en zelf iets organiseren. Vanuit de resultaten lijkt het dat er een spanning bestaat tussen het representatiediscours en het responsabiliseringsdiscours. Bij de laatste is het niet wenselijk om mensen participatie op te leggen, ze moeten zelf de verantwoordelijkheid nemen. Om die reden is vertegenwoordiging van de wijk dus niet altijd gewenst.

### Weerstand zorgt voor passieve houding

Deze weerstand tegen het representatiediscours beïnvloedt de manier waarop er over diversiteit gepraat wordt bij de zelfbeheerinitiatieven. Het lijkt alsof het zorgt voor een wat passieve houding vanuit de leden richting diversiteit. Er wordt vaak gesproken over dat het niet de rol van de deelnemers is om de diversiteit te vergroten of om daar iets mee te doen, zo zegt Benny het volgende als ik vraag naar wat hij binnen het initiatief doet met diversiteit: “Ik geloof niet dat het mijn rol is om diversiteit actief te versterken of te vergroten. (…) Omdat het niet over mij gaat. Het is niet mijn buurthuis.” Diversiteit moet volgens de weerstand die wordt geboden op het representatiediscours vooral ontstaan doordat er initiatieven vanuit de wijk worden opgericht. Er lijkt een kloof te zitten tussen wat mensen zeggen belangrijk te vinden en dat wat ze er vervolgens aan doen om dat te bewerkstelligen. Ik spreek weinig mensen die er echt zin in hebben om iets aan te pakken op het gebied van diversiteit. Dit wordt door enkele respondenten ook aangehaald. Er wordt wel veel gepraat, maar echt handelen zie je weinig terug, zo zegt ook Femke:

Er wordt over gesproken, het bestuur vindt het [diversiteit] wel belangrijk, althans dat denk ik altijd dat we dat met z’n alle belangrijk vinden, dat wordt wel gezegd, maar er wordt anders naar gehandeld.

Wanneer men wel een actieve houding aanneemt is dit vooral binnen het eigen netwerk. Dat zou er ongewild voor kunnen zorgen dat sommige wijkbewoners worden uitgesloten, vooral als deze wijkbewoners al een drempel ervaren of niet vanuit henzelf contact opnemen met het zelfbeheerinitiatief. Dit handelen lijkt vooral gebaseerd op vooronderstellingen en aannames die mensen in de organisatie hebben. Er wordt vanuit gegaan dat mensen met een andere etnische achtergrond, jongeren en jongvolwassenen geen behoefte hebben aan een buurthuis en dat alles onder de vijftig geen tijd heeft of ergens anders heen gaat voor vrijetijdsbesteding.

Ik weet niet of mensen dat willen. (…) Want kijk mensen die als ze het hier zien kunnen ze ook naar binnen komen lopen. Maar het [Bewoners met andere etniciteit] zijn toch meer mensen die het in hun eigen gemeenschap opzoeken. (Tuinvrouw)

Ik had vroeger ook geen interesse in de buurt. Ik bedoel ik werkte fulltime, ik ging ’s ochtends de deur uit en kwam er ’s avonds weer in. (…) Ja die zitten gewoon in een andere fase. (Sue)

De quotes laten zien dat er door sommige deelnemers vanuit wordt gegaan dat mensen met een andere etniciteit, of in een andere levensfase, geen behoefte hebben aan een buurthuis en gemeenschapszin en vrijetijdsbesteding ergens anders opzoeken. Daarnaast wordt vaak benoemd, als het gaat over leeftijd/levensfase, dat mensen geen tijd hebben. Sowieso lijkt de norm in de organisatie te zijn dat je veel tijd moet hebben om deel uit te maken van het zelfbeheerinitiatief. Zo zegt Adam over zijn bestuursfunctie:

Het is niet makkelijk. (…) Wij moeten het echt naast ons werk doen en dat is, ja soms moet je mensen de ruimte geven om er tijd voor te maken. Het is echt heel veel. Je moet netwerken, steeds de subsidie bekijken hoe zit dat, de regeltjes veranderen, ja je moet echt bijblijven anders snap je er niks van. (…) Het is echt keihard werken, echt.

Het hebben van genoeg tijd lijkt in organisaties de norm om vrijwilligerswerk uit te voeren. Hierdoor worden mensen met minder tijd vrij snel afgeschreven als potentieel nieuw lid. Deze benadering waarin de focus ligt op imperfecties en barrières zorgt ervoor dat de huidige leden onaangetast blijven. Het lijkt alsof ze zeggen: zij hebben geen behoeften of geen tijd, daar kunnen wij dan niks aan doen. Maar verder wordt er door sommige initiatieven ook weinig geprobeerd. De afwezigheid van verschillende groepen wordt verklaard vanuit de behoefte van die groepen, andere mogelijke factoren worden nauwelijks genoemd. Hiermee houdt het responsabiliseringdiscours de huidige situatie instant door de noodzaak tot verandering weg te nemen.

## Het inclusiviteitsdiscours

### Meer dan vertegenwoordiging

Sommige deelnemers gaven aan dat het om meer gaat dan vertegenwoordiging. Als zelfbeheerinitiatief moet je diversiteit uitstralen. Dit betekent dat je toegankelijk moet zijn en dat iedereen zich welkom moet kunnen voelen bij het zelfbeheerinitiatief. Ik noem dit het inclusiviteitsdiscours. Dit discours verplaatst volgens Brown (2002) de representatieve blik naar een pluralistische blik. Het gaat verder dan alleen het binnenhalen en de representatie van verschillende doelgroepen. Zo reageert Adam wanneer het in het interview gaat over het bereiken van mensen met een etnische achtergrond het volgende: “Het gaat er niet om dat je mensen met een etnische achtergrond binnenhaalt, maar echt dat je gewoon als organisatie divers bent.” Belangrijke onderdelen van inclusiviteit zijn volgens geïnterviewden gastvrijheid, een open houding tegenover de ander, geen vooroordelen en een gezellige sfeer en uitstraling. Bij Burezina lijkt dit goed te lukken. Tijdens het helpen in de tuin voelde ik me op mijn gemak, er waren verschillende mensen aanwezig qua leeftijd, geloofsovertuiging, etnische achtergrond en opleidingsniveau. Het voelde alsof ieders perspectief en kijk op de wereld wordt geaccepteerd en er werd interesse en begrip getoond voor ieders situatie. Het inclusiviteitsdiscours gaat niet zozeer over de representatie van verschillende doelgroepen; veel belangrijker is het om niet te oordelen, maar juist begrip te tonen voor elkaars denkwijze en perspectieven op de wereld (Weisinger et al., 2016). Zo kwam in een informeel gesprek bij Burezina het volgende naar voren: “Diversiteit gaat over respect hebben voor elkaar. We hoeven niet allemaal hetzelfde te denken, maar respect hebben voor elkaar dat is belangrijk.” Begrip hebben voor de situatie van de ander en respect hebben voor elkaar lijkt goed te werken wanneer verschillende mensen met eenzelfde interesse samenkomen bij de zelfbeheerinitiatieven. Dit komt overeen met wat Matejskove en Leitner (2011) in hun studie aangeven: gezamenlijke interesse verbindt. Wanneer wordt gesproken in termen van inclusiviteit, wordt er vaak ook in de organisatie nagedacht over activiteiten die dit kunnen stimuleren. Activiteiten als een moestuin, samen koken/eten of culturele uitingen zorgen volgens deelnemers voor verbinding. Het lijkt hiermee weerstand te bieden tegen het vaak ook aanwezige representatiediscours, waarin verbinding minder noodzakelijk wordt gevonden.

In de gesprekken merk ik dat begrip en respect hebben voor elkaar bij sommige zelfbeheerinitiatieven lastig is. Vooral in buurthuizen met een vaste harde kern bezoekers en vrijwilligers lijkt dit ingewikkeld. Begrip en respect is hier soms ver te zoeken. Andere normen en waarden worden niet altijd geaccepteerd, zo blijkt uit de woorden van Samjoyjen:

Dan is er van de week weer het Suikerfeest. En dan hoor je: ‘Ja wat moeten wij daar mee, die mensen houden toch ook geen rekening met ons.’ ‘Man doe niet zo moeilijk zeg ik dan, die mensen wonen ook in Nederland.’ ‘Ja laat ze dan ook als Nederlander gedragen’, hoor je dan.

In sommige gesprekken kwam duidelijk naar voren dat het categorisch discours bij sommige vrijwilligers in de organisatie dominant aanwezig is en botst met de wens om inclusief te zijn. Dit discours positioneert mensen die afwijken van de norm als ‘anders’, zoals bijvoorbeeld mensen met een andere culturele of religieuze achtergrond dan de Nederlandse norm (Ghorashi et al., 2015). Zo worden bij sommige zelfbeheerinitiatieven andere geloofsovertuigingen geproblematiseerd of mensen met een andere etniciteit raar gevonden of buitengesloten. Femke deelt hier in het interview een persoonlijke ervaring over:

Toen zat er ook een man en die was Marokkaans of Turks en die werd echt helemaal buitengesloten. Die mocht niet mee doen of hij deed in elk geval niet mee. En er werd over hem gepraat waar hij bij was en dat hij raar was en zo. En toen ging het opeens over dat buitenlanders sowieso raar waren, heel discriminerend en heel erg. Ik voelde me super ongemakkelijk. Want ik voelde me net als die man, we waren allebei een beetje outsiders.

De quote illustreert hoe het categorisatiediscours bij zelfbeheerinitiatieven gebruikt wordt, waarbij de Nederlandse norm als vanzelfsprekend wordt gezien en mensen die hier vanaf wijken als ‘anders’ worden bestempeld. Dit wordt in stand gehouden door het uitsluiten van mensen die zich niet conformeren aan deze norm. Binnen dit discours wordt er geen aandacht besteed aan het overstijgen van verschillen.

Het inclusiediscours gaat daarentegen over relatie (Weisinger et al., 2016), het willen ontmoeten van de ander en het willen overstijgen van deze verschillen. Enkele respondenten geven zelfs aan dat een buurthuis hier bij uitstek een geschikte plek voor is en lijken weerstand te bieden tegen het ook heersende categorisatiediscours. Zij zien het buurthuis als een plek waar verschillende mensen elkaar tegen kunnen komen voor ontmoeting, om juist om te leren gaan met diversiteit.

Ik begon mijn gesprek met diverse scheidslijnen in de samenleving, ik zie dat er een grotere onderstroom is van polarisatie in de stad en dan zijn dit soort plekken, waar je mensen ontmoet die anders zijn dan jij, heel belangrijk. (Henny)

Zelfbeheerinitiatieven worden door deze deelnemers juist als mogelijke leerplek gezien, om op die manier weerstand te bieden tegen de polarisatie en categorisatie die in de stad en in de buurt heersen. Dit vinden vrijwilligers belangrijk omdat er nog maar weinig plekken in de samenleving zijn waar mensen worden geconfronteerd met diversiteit. Het wat nieuwere discours om inclusief te zijn, zorgt bij anderen deelnemers voor weerstand: “De mensen die hier bijvoorbeeld elke dinsdagavond komen omdat er biljarten is, daar moet je ontzetten zuinig op zijn, die mensen heb je keihard nodig.” (Lies) Het is volgens sommige deelnemers een uitdaging om, als je er voor iedereen wil zijn, niet de huidige doelgroep uit het oog te verliezen. Het is van belang om oog te houden voor het feit dat het inclusiediscours er niet voor gaat zorgen dat groepen worden uitgesloten of het gevoel krijgen dat ze worden uitgesloten. De angst voor het wat meer focussen op het culturele deel lijkt om die reden terecht.

### Inclusiviteit & uitsluiting

De structuur van de organisatie zorgt er voor dat als je als zelfbeheerinitiatief iets doet met diversiteit en probeert er voor iedereen te zijn, dit voor een hoop gedoe kan zorgen. Wrijving wordt door veel deelnemers gezien als een logisch gevolg van inclusiviteit. Mede doordat er geen definitieve baas aanwezig is bij het zelfbeheerinitiatief en omdat alle vrijwilligers een groot gevoel van eigenaarschap ervaren. Zo geeft Benny het volgende aan:

Mijn perspectief erop [diversiteit] is wel veranderd. Voor en door de wijk klinkt heel leuk, maar dat betekent dat alle partijen af en toe op hun tenen worden getrapt. En dat hoort bij zelfbeheer, het gedoe.

Het wordt normaal gevonden dat als je voor iedereen bent, je automatisch meer botsingen hebt. Iedereen heeft namelijk zijn eigen manieren van organiseren en zijn eigen deelbelangen en interesses. Het wordt door een deelnemer vergeleken met allerlei machtsstraatjes. Gevaar hiervan is dat je mensen overhoudt die hier mee om kunnen gaan en dat mensen uitgesloten worden die niet houden van deze conflicten. Juist deze conflicten kunnen zorgen voor uitsluitingsmechanismen. Daarnaast heeft het inclusiviteitsdiscours invloed op hoe diversiteit gedefinieerd wordt. In tegenstelling tot het representatiediscours, wordt in dit discours de brede definitie van diversiteit ondersteund. Uitspraken zoals: “We moeten diversiteit uitstralen.”(Adam), zorgen ervoor dat gesprekken over het handelen van de organisatie op een wat abstract niveau blijven. Of zorgen ervoor dat bepaalde thema’s rondom diversiteit niet besproken worden, zo geeft Ron aan wanneer het gaat over een confrontatie op het gebied van diversiteit: “Diversiteit is heel breed he (…) Nee, ja, ik wil me niet op het vlak van discriminatie gaan bevinden, maar je merkt wel dat er weinig tolerantie is.” Het op een abstract niveau blijven of niet bespreken van diversiteit houdt de voor zelfbeheerinitiatieven vanzelfsprekende processen van uitsluiting verborgen, die sommige meer uitsluiten dan anderen (Ghorashi et al., 2015). Hierdoor kunnen de nodige middelen om het categorisch discours weerstand te bieden buiten beschouwing blijven.

## De invloed van het neoliberale discours

Binnen de samenleving heerst er zoals eerder beschreven een dominant paradigma van overheid en marktdenken. Binnen dit denken zijn financiële en politieke prioriteiten de drijfveer (Hofman et al., 2021). Het neoliberalisme staat onder andere bekend om het kapitalisme, het privatiseren en het besparen van programma’s vanuit de overheid voor sociaal-welzijn (Boas & Gans-Morse, 2009, p.143). Deze ideologie leidt tot het responsabiliseringdiscours en de ‘business case’, en zorgt er dus voor dat de verantwoordelijkheid van de overheid afneemt en tegelijkertijd de verantwoordelijkheid bij burgers toeneemt.

### Diversiteit als voordeel: The business case

Het dominante discours wat veel in bedrijven terugkomt zag ik ook terug in hoe er tijdens interviews gesproken werd over diversiteit bij zelfbeheerinitiatieven. In studies wordt er vooral vanuit gegaan dat de betekenis van diversiteit in private organisaties wordt beïnvloed door dit discours (Knoppers et al., 2013). In de ‘business case’ wordt diversiteit gelinkt aan de verbetering van organisatieprestaties. Er wordt binnen dit discours gesproken over diversiteit in termen van voordelen voor de organisatie, zoals talent in huis halen, het beter kunnen voldoen aan diverse behoeften van klanten en het creatief oplossen van problemen (Cox & Blake, 1991). Ook binnen zelfbeheerinitiatieven wordt diversiteit gezien als iets wat goed is voor de organisatie. Meer diversiteit zorgt er volgens deelnemers voor dat je als organisatie kan leren van de ander, omdat de inzichten van anderen zorgen voor een verrijking van de inzichten die al in de organisatie aanwezig zijn. Daarnaast zorgt diversiteit er volgens geïnterviewden voor dat je netwerk vergroot, waardoor je weer andere kennis en vaardigheden het buurthuis in brengt. Zo geeft Benny aan het vooral jammer te vinden dat een bepaalde groep niet aanwezig is, omdat deze groep van meerwaarde zou kunnen zijn voor het initiatief:

We hebben te weinig jonge mensen die boven modaal verdienen in onze gebruikersgroepen. Dat vind ik jammer. Dat zou juist voor veel kennis, kunde en nieuw netwerk kunnen zorgen, waarmee je het buurthuis weer een toekomst kunt bieden.

De quote illustreert dat diversiteit volgens deelnemers kan zorgen voor voordelen voor de organisatie. De expertise en het uitbreiden van het netwerk zijn belangrijke redenen om als organisatie iets met diversiteit te doen. Binnen dit discours wordt diversiteit opgenomen in een meritocratisch perspectief. Individuen worden voornamelijk gewaardeerd op basis van hun verschillen en competenties (Liff & Wajcman, 1996). Dit kan problematisch zijn aangezien het op deze manier waarderen van diversiteit verschillen niet op zichzelf worden gewaardeerd, maar in relatie tot het behalen van organisatiedoelen (Tomlinson & Schwabenland, 2009). In tegenstelling tot het categorisatiediscours waardeert het business case discours juist het ‘anders zijn’, omdat dit zou kunnen bijdragen aan de prestaties van de organisatie. Sociale rechtvaardigheid wordt hier buiten beschouwing gelaten.   
  
Daarnaast laat de quote van Benny nog een ander onderdeel van het ‘business case’ discours zien. Naast voordelen voor de organisatie praatten deelnemers over de levensvatbaarheid van de organisatie. Meer diversiteit zou niet alleen goed zijn voor de organisatie, het zou zelfs nodig zijn om de organisatie in stand te houden. Zo geeft Lies aan: “Ik denk dat de grootste doelgroep altijd ouderen is geweest, maar je merkt op een gegeven moment dat je alleen daarvan niet meer kan leven” Het gevoel van moeten overleven komt volgens deelnemers doordat de harde kern in de organisatie steeds ouder en steeds kleiner wordt. Zorgen over het voortbestaan van het initiatief zijn in de interviews meerdere malen uitgesproken. Deelnemers zijn bang dat wanneer de groep die nu veel komt of wanneer de groep die het heeft opgericht wegvalt, de initiatieven geen recht van bestaan meer hebben. Zo geeft Tom aan: “Dat zie ik nu, buurthuizen in zelfbeheer, ja hoe lang als de oorspronkelijke groep stopt gaat het dan nog door?” Op een enkeling na die er vertrouwen in heeft dat er in dat geval een nieuw initiatief ontstaat, zorgt het bij de meeste mensen die ik gesproken heb juist voor een urgentiegevoel. Een gevoel dat ze nu iets moeten ondernemen of veranderen om te overleven.

Eén van de buurthuizen lijkt deze fase al voorbij te zijn. Podium-Oost is zich, naast het sociale aspect, meer gaan focussen op het culturele aspect van het buurthuis. Ook daar wordt gesproken in termen van noodzaak en overleving. Zo geeft Daan aan wanneer het gaat over waarom zijn organisatie als voorbeeld wordt genomen als het gaat over het bereiken van diverse doelgroepen: “Ik zou kunnen zeggen dat we dat natuurlijk vanuit onze doelstellingen hebben gedaan. Maar ook uit noodzaak omdat we nou eenmaal niet alleen maar kunnen vertrouwen op het sociale element wat hier speelt”. Ook vrijwilligers van de andere initiatieven vinden dat ze moeten veranderen om te blijven bestaan. Wat er moet veranderen is volgens de meeste verjonging binnen het zelfbeheerinitiatief. Op dit moment komen er voornamelijk ouderen de activiteiten bezoeken en zijn de vrijwilligers vaak op leeftijd. Als oplossing om te overleven wordt vaak weer in termen van het representatiediscours gesproken. Deelnemers geven aan dat je als organisatie moet kijken hoe de wijk eruitziet en moet proberen op basis daarvan te handelen. Ze geven aan mee te willen met de tijd, voornamelijk door het aanpassen van het aanbod. Wel benoemen ze dat dit een proces is van de lange adem. Deze verandering heb je niet binnen een dag gerealiseerd, het zijn kleine stapjes, dat is van belang als je wilt dat het een duurzame verandering wordt:

Mijn ideeën ten aanzien van diversiteit zijn eigenlijk wel veranderd. Want ik had echt van die grote ideeën, ik dacht ik moet gewoon iedereen bij elkaar roepen en dan gebeurt er vanzelf wat. (…) Dus eigenlijk dat als je een ecosysteem wilt verrijken en diverser wilt maken dat je dat dan echt stapje voor stapje doet. (Femke)

Dat het een langdurig proces is heeft volgens deelnemers voornamelijk te maken met het imago en de reputatie van het zelfbeheerinitiatief. Het buurthuis wordt vooral gezien als een plek voor ouderen en kwetsbaren in de samenleving. Zo’n cultuurverandering is volgens deelnemers niet van de één op de andere dag gerealiseerd. Het veranderen van het imago van zelfbeheerinitiatieven zal ervoor zorgen dat sommigen trotser zijn dat ze iets bij het buurhuis doen. Zo geeft Maria aan: “Als dat beeld zou veranderen, misschien dat je meer trots bent omdat je hier naartoe gaat en dingen doet.” Diversiteit wordt door deelnemers ook in verband gebracht met een positiever imago van het zelfbeheerinitiatief. Diversiteit als business case is te herkennen in hoe er bij zelfbeheerinitiatieven over diversiteit gepraat wordt. Individuen die nu nog niet komen worden gewaardeerd op basis van hun talenten, wanneer je hen zou binnenhalen kun je hier als organisatie voordelen bij halen. Dit past binnen een breder neoliberaal discours. Naast de voordelen, worden er ook nog anderen economische motieven door deelnemers aangehaald zoals het overleven van de organisatie en het imago van de organisatie.

### Een buurthuis als bedrijf

In de gesprekken over diversiteit is door deelnemers vele malen de functie van zelfbeheerinitiatieven aangehaald. Eerder is al genoemd dat sommige deelnemers praten over een zelfbeheerinitiatief als oefenplek voor diversiteit. Vanuit dit perspectief is het buurthuis bij uitstek een plek voor ontmoeting waar mensen met verschillende perspectieven elkaar tegenkomen. Naast deze functie wordt er gepraat over de functie van het buurthuis als een bedrijf, hetgeen past binnen het neoliberale discours dat in de Nederlandse samenleving dominant aanwezig is. Vanuit dit perspectief wordt het buurthuis vooral gezien als een gebouw te gebruiken voor de verhuur van zalen. Zo geeft Tábe aan:

Ik wil het verhuren, dat is belangrijk vind ik, geld binnenhalen. Niet dat er een paar oude mannetjes tv zitten te kijken of wat dan ook, ook al is dat een afspraak van tien jaar geleden. De tijden zijn veranderd, er moet geld op de plank komen. Straks krijgen we minder subsidie en dan kunnen we helemaal niks meer.

Het enkel zien van buurthuis als gebouw voor verhuur maakt dat groepen sneller langs elkaar heen gaan leven. Daarnaast heb je als organisatie weinig grip op diversiteit, omdat je enkel een ruimte verschaft voor een activiteit en verder geen invloed uitoefent op het hoe en wat. Dit is volgens Adam heel lastig als het gaat over diversiteit: “Activiteiten waar wij alleen de ruimte voor organiseren (…) daar kunnen wij niet zeggen die niet of het moet anders. Dus dat kunnen wij niet bepalen”. De deelnemers die het zelfbeheerinitiatief zien als bedrijf, zijn vaak ook degene die aangeven dat diversiteit te maken heeft met de initiatieven die uit de wijk komen en dat je als organisatie weinig invloed kan uitoefenen op diversiteit. Deze reproductie van het responsabiliseringsdiscours past bij het zien van het zelfbeheerinitiatief als bedrijf omdat ze beide voortkomen het neoliberale denken. De afstand en onafhankelijke houding lijkt nodig om echt voor iedereen te zijn. Het zelfbeheerinitiatief zien in termen van een gebouw voor zaalverhuur lijkt het gemakkelijker te maken om een open houding te hebben en niet enkel mensen binnen te laten die ‘bij het buurthuis passen’. Maar onafhankelijk zijn is lastig en hier moet je volgens deelnemers alert op zijn. Zo blijkt uit het interview met Tábe, die het zelfbeheerinitiatief als bedrijf ziet, dat er toch niet altijd onafhankelijk gehandeld wordt:

Wat binnenkomt bepaalt wat wij doen met diversiteit. Als we een mailtje krijgen, ik moet ook nog ergens antwoord op geven, maar ik ben er niet zo happig op. Een of ander geloof wil hier op zaterdag of zondag een dienst houden.

Het voorkomen van vooroordelen is lastig, onafhankelijk zijn is belangrijk als je voor iedereen wil zijn, maar wel ingewikkeld, vooral als de programmering door één of enkele mensen wordt geregeld binnen het initiatief. Anderen geven aan dat onafhankelijkheid wel belangrijk is, maar dat je als organisatie niet uit het oog moeten verliezen dat het buurthuis een sociaal centrum is. Sommige geïnterviewden spreken zelfs hun angst uit over het feit dat het te veel gezien wordt als bedrijf. Angst voor het neoliberale discours wordt uitgesproken. Zo zegt Tom: “Ik ben bestuurslid geworden omdat het een sociaal centrum is, ik ben geen gebouwenbeheerder. Ik ben geen (functie) van een beheerstichting. Dat zijn vind ik wel spannende vragen voor de toekomst.” Het zijn van het sociale centrum houdt echter wel in stand dat zelfbeheerinitiatieven worden gezien als een plek voor ouderen en kwetsbaren in de samenleving. Het sociaalwelzijn deel spreekt volgens deelnemers mensen die nu niet komen niet aan. Die gaan om die reden naar anderen plekken. Dit is een lastig spanningsveld. Enkele respondenten willen zich meer focussen op het zijn van een onafhankelijk bedrijf zodat je alle doelgroepen binnen kunt halen. Anderen vinden het belangrijker dat de functie van een sociaal centrum behouden blijft. Opnieuw zie ik hier een soort angst om te veranderen. De angst lijkt voort te komen uit de reden waarom dit soort organisaties zijn opgericht, juist voor kwetsbaren in de samenleving, zodat ze op een laagdrempelige manier ergens binnen kunnen lopen. De wens om een sociaal centrum te blijven lijkt een bepaalde groep mensen te categoriseren als ‘sociaal afhankelijken’, die het buurthuis nodig hebben.

### Gemis van Leiderschap, tijd, geld en expertise

Naast de functie van een buurthuis komt ook vaak de structuur van de organisatie naar voren in de gesprekken over diversiteit. Het samen delen van een gebouw, met verschillende initiatieven en vrijwilligers, maakt het organiseren van diversiteit ingewikkeld. De zelfbeheerinitiatieven draaien voor het grootste deel op vrijwilligers. Dit maakt dat veel deelnemers leiderschap missen. Ze zouden wel wat met diversiteit willen doen, maar hebben het idee dat ze er alleen voor staan. Vanuit de rest van de organisatie komt er weinig interesse over dit onderwerp naar voren. In een gesprek over het niet welkom heten van anderen en of dat bespreekbaar wordt gemaakt reageert Ron het volgende:

Als ik er wat van zeg dan krijg ik een blik, maar dat is het dan ook wel. Kijk ik heb natuurlijk ook geen zin om met iedereen in discussie te gaan. Dat is lastig, ja het is heel lastig.

Het bespreekbaar maken van thema’s rondom diversiteit wordt door deelnemers als lastig ervaren. In de interviews komt duidelijk naar voren dat deelnemers leiderschap missen en niet goed weten wiens taak het is om iets met diversiteit te doen. Dit is wellicht ook de reden dat er wel over wordt gepraat, maar weinig mee wordt gedaan, omdat niemand het voortouw neemt. Zo zegt Samjoyjen als het gaat over wat de organisatie doet met diversiteit het volgende: “Kijk we willen het allemaal. Het bestuur, het beheer, de mensen die hier lopen, we willen het allemaal, maar er is niemand die het initiatief neemt en zegt we gaan dit eens proberen.”

Naast het missen van leiderschap missen deelnemers professionele ondersteuning en expertise. Het lijkt altijd op dezelfde mensen aan te komen, en die weten het soms ook even niet. Aan de andere kant zorgt de structuur juist voor veel eigenaarschap. Vrijwilligers hebben een hoop te zeggen over het gebouw, waardoor een groot verantwoordelijkheidsgevoel bij de vrijwilligers aanwezig is. Eén respondent vergelijkt het met een netwerkorganisatie of met zelfsturende teams. Ook daar is het eigenaarschap heel hoog, maar missen mensen soms iemand die knopen doorhakt. Verder komt naar voren dat het verantwoordelijkheidsgevoel dat bij vrijwilligers aanwezig is vooral te maken heeft met alledaagse taken bij het zelfbeheerinitiatief en niet per se met grote onderwerpen zoals diversiteit:

Ik denk het bereiken van meerdere groepen, mensen zien het wel, maar ze zijn gewoon in hun dagelijkse dingen bezig met het runnen van het buurthuis. Hoe gaat het alarm, hoe zit het met de coronamaatregelen, is de hand gel nog wel vol. (Henny)

De dagelijkse praktijk van het runnen van een zelfbeheerinitiatief lijkt te botsen met het neoliberale discours en het zien van het zelfbeheerinitiatief als bedrijf. Het neoliberale discours lijkt de structuur van de organisatie te negeren. Het economiseren en professionaliseren van initiatieven in zelfbeheer lijkt onmogelijk. Er wordt in de organisaties weinig over diversiteit gesproken. Veel respondenten geven aan dat de meeste vrijwilligers zich daar helemaal niet mee bezig houden. Een aantal denkt dat het woord niet bekend is of in ieder geval niet aan zal slaan: “Het woord diversiteit, ja zet tien mensen op een rijtje, ik denk dat 9,5 niet weet wat het betekent of wat het inhoudt.” (Samjoyjen)

Naast het leunen op vrijwilligers, spreken deelnemers over het hebben van beperkte middelen als buurthuis in zelfbeheer. Op vragen waarom bepaalde wensen niet lukken of gerealiseerd worden, wordt geantwoord dat het lastig is voor een buurthuis in zelfbeheer omdat ze beperkte middelen hebben. Wat veel gemist wordt is tijd, geld, meer mensen en expertise. Zo zegt Tábe meerder malen: “Er moeten vrijwilligers bijkomen.” En stipt Maria het belang van expertise aan: “Ja het bestuur, zij zijn ook gewoon buurtbewoners, het zijn geen professionals die hier een plan voor maken, dat doen ze wel, maar ja dat is toch heel lastig denk ik.” Het feit dat zelfbeheerinitiatieven in zelfbeheer zijn zorgt er volgens de deelnemers voor dat het lastig is om concrete handelingen richting diversiteit te realiseren. Ze missen iemand die hier het voortouw in neemt. En hoewel vrijwilligers een groot gevoel van eigenaarschap en verantwoordelijkheid hebben richting het initiatief, lijkt dit vooral te gaan over alledaagse dingen en niet over thema’s als diversiteit. De structuur van de organisatie maakt dat er weinig over diversiteit wordt gesproken en zorgt er volgens deelnemers voor dat er te weinig tijd, geld en expertise is om ideeën tot concrete handelingen om te zetten.

## Hoe het dominante discours over het imago van zelfbeheerinitiatieven in stand wordt gehouden

Zelfbeheerinitiatieven zijn plekken voor de ouderen en kwetsbaren in de samenleving (Labyrinth, 2020). Dat is duidelijk het beeld wat niet-bezoekers hebben van het buurthuis. Dit komt ook in bijna elk interview naar voren. Wanneer ik in het interview vraag naar de rol van de gemeente op het gebied van diversiteit wordt vaak benoemd dat ze een buurthuis in zelfbeheer zijn dus dat de gemeente daar niet echt invloed op uitoefent. Wanneer ik doorvroeg naar de subsidie die door de gemeente wordt verstrekt, wordt wel benoemd dat de gemeente het imago van plek voor ouderen en kwetsbaren in stand lijkt te houden. Zo beantwoordt Tom de vraag als volgt:

In de subsidievoorwaarden hebben ze natuurlijk wel staan dat we voor kwetsbare mensen, ja dat we speciaal moeten letten op hen. Nou dat komt dus ook in uiting in de activiteiten.

Opvallend is dat de gemeente dit beeld over zelfbeheerinitiatieven aan de ene kant wil veranderen en wil dat ze inclusief worden, terwijl ze aan de andere kant het beeld zelf in stand houdt. De gemeente heeft hierin als verstrekker van subsidie een machtspositie. Er wordt bijvoorbeeld benoemd dat wanneer een zelfbeheerinitiatief een subsidieaanvraag doet voor culturele uitingen, de gemeente dit afwijst omdat ze geen culturele instelling zijn, maar een sociaal-maatschappelijke instelling (Observatie cultuurproeverij). Dit terwijl diversiteit vaak een reden is om meer aandacht te besteden aan cultuur. De strijd tegen het dominante discours dat buurthuizen alleen voor ouderen en kwetsbaren zijn lijkt zo moeilijk te voeren, mede omdat de gemeente het zelfbeheerinitiatief ook op deze manier waardeert. De zelfbeheerinitiatieven lijken daar op hun beurt weer weerstand tegen te bieden door zich aan te sluiten bij de cultuurwerkgroep, om te kijken wat zij met een cultuurprogramma zouden kunnen bewerkstelligen.

Ik denk dat zij nog steeds uitgaan van het traditionele buurthuis idee, en alles wat daarmee samenhangt. Dus zij [de gemeente] vinden nog steeds dat je ons-soort mensen, en met name de kwetsbaren in de samenleving, dat je die als buurthuis moet bedienen. (Daan)

Maar niet alleen de gemeente lijkt dit dominante discours in stand te houden, ook leden van de organisatie zelf; voornamelijk bestuursleden zien het zelfbeheerinitiatief als plek voor ouderen en kwetsbaren in de samenleving. Opvallend in de interviews is dat er eerst vaak gepraat werd over de wens om een plek voor iedereen te zijn, de wens dat het buurthuis een plek wordt voor echt de hele wijk en niet alleen voor een bepaald soort mensen. Maar als ik dan doorvroeg, bleek dat sommigen zelf nauwelijks aanwezig zijn bij activiteiten. Ze vinden het buurthuis wel belangrijk, maar uit de antwoorden bleek dat zij het buurthuis beschouwen als een plek voor anderen mensen dan zijzelf. Voorbeelden die hierbij genoemd worden zijn mensen zonder baan, mensen die met pensioen zijn, mensen die eenzaam zijn, mensen die zelf geen gezin hebben of mensen die meer tijd hebben. Zo reageert Henny op de vraag waarom ze zelf geen activiteit bij het zelfbeheerinitiatief bijwoont met het volgende:

Ik hou niet van line dancen, ik ben niet van het breien of het handwerken, ik heb niks met huiswerkbegeleiding, mijn kinderen zitten niet op hiphop, ik eet graag met mijn eigen gezin en niet met kookgroepen. En ik heb er niks op tegen dat anderen mensen dat wel doen, maar ik heb een fulltimebaan, ik sport hiernaast en ik heb genoeg te doen met mijn eigen gezin.

Dezelfde mensen die aangeven het jammer te vinden dat er weinig initiatief uit de buurt komt, nemen vaak zelf ook niet het initiatief. Op deze manier lijken zij impliciet het beeld dat een buurthuis voor ouderen en kwetsbaren is te ondersteunen. In gesprekken merk je dat dit soms ook voor een spanning zorgt tussen aan de ene kant het bestuur en aan de andere kant de beheerders of andere vrijwilligers. Er wordt uitgesproken dat het bestuur wat op afstand is, terwijl zij uiteindelijk wel doorslaggevend zijn in wat er gebeurt met diversiteit.

## Meer diversiteit is niet nodig, zoals het nu gaat is het prima

Zoals eerder benoemd is er in een aantal zelfbeheerinitiatieven sprake van een vaste groep mensen die er al langere tijd komt. Dit zorgt ervoor dat het buurthuis bestaat uit een homogene groep mensen. Ook tijdens mijn observaties merk ik dat bij de activiteiten die ik bezocht de groep vaak homogeen is. Dit is volgens sommige deelnemers heel normaal, als mensen houden we ervan om op zoek te gaan naar andere mensen die net zo zijn als wij. Zo reageert Femke op de vraag waarom sommige vrijwilligers nieuwkomers uitsluiten: “Omdat we gewoon mens zijn. En ik denk dat een mens heel graag lekker in zijn in-group wil bivakkeren”. Hoewel het menselijk is om te trekken naar het eigen soort mensen, kan het dominant worden van dit soort groepen er voor zorgen dat zij te veel macht en zeggenschap krijgen over het zelfinitiatief (Hofman et al., 2021). Deelnemers geven aan dit te zien binnen het initiatief, niet eens met opzet, maar het sluipt er langzaam in. Hoewel deelnemers aangeven dat je met zijn allen het gebouw moet runnen, lijkt dit niet altijd het geval te zijn. Er zijn mensen in de organisatie die veranderingen op het gebied van diversiteit kunnen tegenhouden omdat ze bij die dominante groep behoren, zo zegt Henny:

Dat heeft te maken met meerderheid. Een groep mensen wordt dominant en zet de regels naar eigen hand. Dat zijn subtiele dingen, kleine stapjes waardoor je mensen insluit die net zo zijn als jij en mensen uitsluit die anders zijn.

In de interviews praatten deelnemers voornamelijk over de ander en niet over henzelf. Toch merkte ik dat het ook lastig is voor deelnemers zelf om eigen ideeën opzij te zetten en ruimte te maken voor de meningen van anderen. Ik voelde af en toe de spanning en vrees voor verandering, vooral voor mensen die het anders doen dan dat ze al jarenlang in het initiatief gewend zijn. Zo geeft Samjoyjen aan: “Ik kan moeilijk iets uit handen geven. (…) Dus het moet gewoon zoals ik dat wil”. Deze dominantie en het daarbij inperken van de ruimte voor anderen kan nieuwkomers afschrikken, het gevoel geven er niet bij te horen of voor ongemakkelijke situaties zorgen. Vaak hebben vrijwilligers dit zelf niet eens door, omdat ze hun eigen manier van handelen normaal vinden. Dit blijkt ook uit de woorden van Femke, die in het interview reflecteert op hoe vrijwilligers bij het zelfbeheerinitiatief overkomen op anderen: “Ik vind het ergens grappig omdat ik inmiddels weet, ze [vrijwilligers] bedoelen het niet vervelend. (…) Alleen ze stoten eigenlijk iedereen af.” Vanuit een vaste groep vrijwilligers en bezoekers lijkt er weinig behoefte te zijn om te veranderen. Ze komen er vaak al langere tijd en hebben het gevoel dat het buurthuis hun tweede thuis is. Er wordt benoemd dat ze onderdeel zijn van het meubilair. Vrijwilligers blijven vaak langere tijd op dezelfde plek zitten, zowel algemene vrijwilligers, als beheerders en bestuurders. Zij hebben het gevoel dat het allemaal prima gaat en staan niet altijd te springen bij vernieuwingen:

Mensen die hier al dertig of veertig jaar komen, die hebben het gevoel dat dit hun huis is. En als jij dan binnenloopt dan ben jij een vreemde, en dat mag je denken, maar ik vind wel dat hoef je niet te laten zien. (Ron)

Volgens vrijwilligers die al langere tijd bij het zelfbeheerinitiatief komen en behoren tot het vaste clubje moeten er niet al te gekke dingen gebeuren, het clubje dat er nu is, is leuk. Meer diversiteit is niet nodig, zoals het nu gaat is het prima, lijken enkele vrijwilligers te denken. Met nieuwe ideeën wordt door dit clubje weinig gedaan. Gewoontes en standaarden houden volgens enkele deelnemers veranderingen tegen. Benoemd wordt dat het belangrijk is genoeg ruimte voor tegenspraak te hebben en je als onderdeel van de organisatie af te vragen of je nog denkt vanuit het oogpunt van de gehele organisatie of te veel vanuit het oogpunt van jezelf of een selectief groepje. Er wordt bij wat nieuwere vrijwilligers gesproken over het gevoel van vastroesten. Voor veel deelnemers is dit een ingewikkeld dilemma. Aan de ene kant is het vaste groepje vertrouwd, zijn zij vaak degenen die hebben bijgedragen aan de opbouw van het initiatief en hen heb je keihard nodig. Aan de andere kant zorgt dit groepje ervoor dat er nauwelijks buiten de kaders wordt gedacht. Geïnterviewden zijn van mening dat je anderen nodig hebt om wel buiten die kaders te denken. Dit dilemma komt duidelijk naar voren in de volgende uitspraak van Tom:

Ja vertrouwensrelaties en mensen gaan zich aan je hechten. En dat is de moeilijkheid in een buurthuis. Dat is een heel lastig dilemma. Want als je iemand die het goed doet en duidelijk ook vertrouwenspersoon is, waar mensen makkelijk naar toe lopen. Als je daar rigoureus voortdurend in gaat snijden dan haal je ook de ziel van een organisatie eruit.

Dit maakt het moeilijk om echt weerstand te bieden vanuit mensen die niet tot de vaste groep behoren, omdat ze de vaste hechte groep ook enorm waarderen en hen ook nodig hebben. Zij zíjn het buurthuis. Dit is een lastig dilemma, het blijven waarderen van de groep die diversiteit ziet als bedreiging of het niet durven aanspreken van deze groep houdt dit discours namelijk wel in stand.

### Geschiedenis zorgt voor verschillen

Hoe er gesproken wordt over diversiteit verschilt sterk per zelfbeheerinitiatief. Zoals eerder besproken komt het zien van diversiteit als bedreiging alleen voor bij de buurthuizen met een vaste kern bezoekers/vrijwilligers. Bij de Nieuwe Jutter lijkt dit verband te hebben met het feit dat het oude buurthuis de deuren van de gemeente moest sluiten, omdat ze in de ogen van de gemeente niet genoeg meerwaarde hadden. Dit zorgde ervoor dat een deel van de gemeenschap die toentertijd al bij het buurthuis kwam samen door zijn gegaan als zelfbeheerinitiatief. Dit maakt dat deze groep zich sterk verbonden voelt met het buurthuis, voor hen is het een tweede thuis. Hierdoor is vernieuwing en het open staan voor anderen ingewikkeld, juist omdat het zo’n hechte groep is. Bij de Schalm zie je hetzelfde gebeuren, alleen komt het bij hen niet doordat het buurthuis moest sluiten maar lijkt het eerder te komen doordat het al heel lang bestaat. De mensen die er vrijwilliger of bezoeker zijn die komen er vaak al jaren en dat maakt dat er weinig buiten de kaders wordt gedacht. Doordat er in de loop van de jaren weinig aandacht is besteed aan diversiteit zie je dat deze groepen steeds minder openstaan voor nieuwe ideeën. Zo geeft een deelnemer aan dat je diversiteit goed moet bewaken, omdat als je er als organisatie niets mee doet het toch naar één groep glijdt.

Opvallend is dat Podium-Oost, net als de Nieuwe Jutter, volgens de gemeente overbodig was en ook opgeheven zou worden. Toch lijkt het hen beter te lukken om voor iedereen te zijn en wordt daar minder gesproken in termen van een harde kern. Dit zou kunnen komen doordat Podium-Oost een actief bestuur heeft, met veel motivatie om te blijven bestaan en te vernieuwen. Zo geeft een deelnemer aan dat het experimenteren met activiteiten en mensen bereiken goed voor hen werkt. Daarnaast hebben zij vrij snel na het worden van een zelfbeheerinitiatief besloten niet alleen de focus te leggen op het sociale aspect van een buurthuis. Door ook te kijken naar het culturele aspect en daar een programma op samen te stellen werkt voor hen goed om de diversiteit te bevorderen. Echter komt in de gesprekken wel naar voren dat het daar nu twee groepen zijn geworden. Mensen die komen voor het sociale deel en mensen die komen voor het culturele deel. Hoewel ze vaak als voorbeeld worden genoemd, zie je ook hier dat verbinding onderling een lastig onderwerp is. Dit zou kunnen komen doordat het representatiediscours daar dominant aanwezig is, waardoor verbinding niet als noodzakelijk wordt geacht, maar diversiteit gedefinieerd wordt in termen van vertegenwoordiging van de wijk. Belangrijk is dus ook de geschiedenis van een zelfbeheerinitiatief, wat hebben bepaalde groepen mensen al met elkaar meegemaakt, hoe kom je daar dan nog tussen en wat kan je er als organisatie aan doen om deze invloed te minimaliseren.

# Discussie

In dit hoofdstuk kijk ik hoe mijn bevindingen gerelateerd zijn aan eerdere onderzoeken. Daarnaast ga ik dieper in op interpretaties en mogelijke verklaringen voor de centrale thema’s uit de bevindingen. Ook bespreek ik de praktische implicaties en beperkingen van het onderzoek en doe ik suggesties voor vervolgonderzoek.

## Wetenschappelijke bijdrage

Het huidig onderzoek draagt bij aan het wetenschappelijk debat over diversiteitsonderzoek. Zoals Weisinger et al. (2016) aanbevelen is in dit onderzoek rekening gehouden met de context van de organisatie, in plaats van diversiteit te reduceren tot één kenmerk van een groep. Janssens en Zanoni (2005) tonen aan dat de manier waarop er betekenis wordt gegeven aan diversiteit, afhankelijk is van de context en dat betekenisgeving varieert tussen en binnen organisaties. Dit wordt in het huidig onderzoek bevestigd doordat verschillende dominante discoursen circuleren bij de zelfbeheerinitiatieven en gereproduceerd worden door de deelnemers. Het onderzoek laat zien dat sociale structuren, machtsrelaties en dominante discoursen belangrijk zijn om een volledig verslag te krijgen van het sociale leven. Daarom adviseer ik ook in vervolgonderzoek naar diversiteit hier rekening mee te houden bij het definiëren en conceptualiseren van het complexe begrip diversiteit.

Daarnaast draagt het onderzoek bij aan de literatuur over zelfbeheerinitiatieven. Het laat zien hoe diversiteit binnen deze organisaties geconstrueerd wordt en welke discoursen in deze omgeving circuleren en van invloed zijn op de betekenisgeving van diversiteit. Hoewel vanuit Dwarsverband het idee bestond dat sommige leden diversiteit als bedreiging of een spannende stap zien, blijkt uit de bevindingen dat dit discours gebruikt wordt door een selectief groepje vrijwilligers. Deelnemers zagen dit vooral terug bij anderen in de organisatie en gaven zelf aan op een andere manier betekenis te geven aan diversiteit. Mogelijk speelde het geven van sociaal wenselijke antwoorden hierbij een rol. Daarnaast zou het kunnen zijn dat mensen die diversiteit zien als bedreiging geen behoefte hebben om mee te werken aan een onderzoek over diversiteit. Deze mensen hoopte ik te spreken door middel van observaties en informele gesprekken, echter waren de mogelijkheden hiervoor door de coronamaatregelen beperkt. De observaties die ik heb gedaan geven geen compleet beeld van de situatie, omdat alleen de activiteiten voor ouderen en kwetsbaren, en buitenactiviteiten door konden gaan. Tot slot zou het feit dat ik zelfbeheerinitiatieven heb onderzocht die in de cultuurwerkgroep zitten, ervoor kunnen zorgen dat dit over het algemeen de leden zijn met een positievere houding tegenover diversiteit.

## Centrale thema’s

De resultaten uit het onderzoek laten zien dat diversiteit door sommige in de organisatie wel als bedreiging wordt ervaren. Dit werd verklaard vanuit het feit dat wij mensen graag ons ‘eigen soort’ opzoeken. Deze resultaten komen overeen met de resultaten van Tonkens (2007), die aantoonde dat het normaal is dat wanneer burgers participeren zij vooral ‘soortgenoten’ opzoeken. De gevestigden-buitenstaander configuratie gaat ervanuit dat dit gevoel van bedreiging voorkomt uit de angst om de positie of groepsidentiteit te verliezen. Doordat de huidige groep al langere tijd met elkaar optrekt is er volgens deze theorie sprake van sociale ouderdom en interne cohesie (Elias, 2005). Vooral nieuwkomers in de wijk worden binnen deze theorie gezien als een bedreiging voor de manier waarop het nu gaat. Het categorisatiediscours verklaart deze bedreiging eerder uit het afwijken van de aanwezige norm, bijvoorbeeld de Nederlandse norm (Goldstein, 2015), waarmee wordt bedoeld Nederlanders zonder migratieachtergrond. Waar dit gevoel van bedreiging bij de zelfbeheerinitiatieven vandaan komt is lastig vanuit het onderzoek te verklaren en lijkt te verschillen per organisatie. Verder onderzoek naar dit gevoel van bedreiging per initiatief zou dit moeten uitwijzen.

Het zien van diversiteit als bedreiging lijkt in stand te worden gehouden doordat anderen in de organisatie weinig weerstand bieden. Deelnemers praten over wat Walker & Stepick (2014) beschrijven als grote uitdaging voor burgerinitiatieven: een deel van de organisatie lijkt de vorming van nieuwe identiteiten te beperken, waardoor verschillen niet overstegen worden. Er lijkt een dilemma aanwezig te zijn tussen ‘bonding’ en ‘bridging’. Bonding is het contact hebben met je eigen groep en zorgt voor vertrouwdheid en geborgenheid. Dit wordt door de zelfbeheerinitiatieven enorm gewaardeerd. De nadruk op bonding kan er echter voor zorgen dat de gemeenschap verstart en naar binnen gekeerd raakt (Hofmann et al., 2021). Volgens het onderzoek van Hofmann et al. (2021) heb je als initiatief ook bridging nodig. Bridging is het verbinding leggen met anderen gemeenschappen. Er lijkt bij de zelfbeheerinitiatieven een focus te liggen op ‘bonding’. Zelfbeheerinitiatieven waarderen het gevoel van vertrouwdheid en geborgenheid, waardoor diversiteit door een bepaalde groep blijvend als bedreiging wordt gezien. Het is voor de organisaties van belang om bonding en bridging meer in balans te brengen, zodat er meer buiten de kaders gedacht kan worden.

Het gebruik van de primaire definitie van diversiteit, die diversiteit definieert als centrale kenmerken die beïnvloeden hoe mensen zichzelf en hun omgeving waarnemen (Benschop et al., 1999), zorgt ervoor dat diversiteit geconstrueerd wordt als groepsfenomeen. De identiteit van mensen lijkt bepaald te worden door de categorie waarbij ze worden ingedeeld. In het huidig onderzoek zie je het op deze manier definiëren van diversiteit terug in het reproduceren van het representatiediscours. Het gebruik van de primaire definitie van diversiteit verbergt macht door diversiteit te neutraliseren als algemeen onderdeel van een groep. De reden waarom representatie van de buurt niet lukt wordt voornamelijk verklaard vanuit aannames over de behoeften van een groep. Andere redenen voor het niet participeren van bewoners in de buurt, zoals het niet kunnen of het niet gevraagd worden (Verba et al., 1995), worden nauwelijks genoemd.

Het interessante van zelfbeheerinitiatieven is dat ze onderdeel zijn van de vrijwilligerssector en dus voornamelijk draaien op vrijwilligers. Veel studies gaan ervan uit dat in deze sector het ‘social justice’ discours dominant aanwezig is. Dit omdat ze waarde gedreven te werk gaan, in plaats van gedreven door winst (Cheverton, 2007). Uit het onderzoek blijkt echter dat sociale rechtvaardigheid weinig wordt genoemd als het gaat om diversiteit. Dit zou kunnen komen doordat zelfbeheerinitiatieven vaak al individuen uit gemarginaliseerde posities helpen (Tomlinson & Schwabenland, 2010), waardoor het vanzelfsprekend is dat de organisatie bijdraagt aan sociale rechtvaardigheid. Het onderzoek bevestigt daarnaast wat Tomlinson & Schwabenland (2010) vinden, dat de ‘business case’ voor diversiteit zelfs in organisaties die zich laten leiden door andere motieven dan winst, dominant aanwezig kan zijn. Het lijkt alsof het vanzelfsprekend is geworden dat ook de non-profit sector gewaardeerd wordt op basis van economische factoren. De aanwezigheid van dit discours bevestigd waar Chew (2006) en Leitner (2005) het in hun onderzoek over hebben, namelijk de vervaging van de scheidslijnen tussen de private, publieke en non-profit sector.

Hoewel het business case discours wordt gereproduceerd binnen zelfbeheerinitiatieven, wordt het ook tegengewerkt. Dit komt in het onderzoek naar voren doordat sommige deelnemers niets willen weten van de vervaging van de scheidslijnen tussen de verschillende sectoren. Benadrukt wordt dat een zelfbeheerinitiatief een sociale welzijnsfunctie heeft. Dit zou een verklaring kunnen zijn waarom sommige leden niet zo enthousiast zijn over het onderwerp diversiteit. Lyons (2001) geeft aan dat vrijwilligersorganisaties missie- en waarde gedreven zijn en dat dit veranderingen kan tegenhouden. Daarnaast laten Tomlinson & Schwabenland (2010) zien dat er nog weinig onderzoek is gedaan naar diversiteit in de non-profit sector, juist omdat deze sector vaak de kwetsbaren in de samenleving helpt. Leden van zelfbeheerinitiatieven zouden bang kunnen zijn voor veranderingen op het gebied van diversiteit omdat het ‘voor iedereen zijn’ ervoor zou kunnen zorgen dat juist de ouderen en kwetsbaren minder geholpen worden. Dit terwijl de zelfbeheerinitiatieven voor deze groepen zijn opgericht.

Daarnaast lijkt het neoliberale discours tegengewerkt te worden door de structuur van de organisatie. Vervaging van de scheidslijnen tussen de verschillende sectoren lijkt moeilijk realiseerbaar omdat je als zelfbeheerinitiatief vaak leiderschap, professionele ondersteuning en expertise mist. Hierdoor is het moeilijk om het zelfbeheerinitiatief te zien als een bedrijf. Dit komt overeen met wat Hofman et al. (2021) aangeven, dat de neoliberale manier van kijken naar waarde creatie niet past bij het waarderen van zelfbeheerinitiatieven. Omdat de manier van organiseren niet te vergelijken is met hoe de private of publieke sector te werk gaat. Meer onderzoek naar dit soort organisaties is nodig om deze organisaties te helpen ontwikkelen in de toekomst. Relevant zou zijn om te onderzoeken hoe je in dit soort organisaties/structuren ervoor zorgt dat de leden van de organisatie geen leiderschap missen bij thema’s zoals diversiteit. Daarnaast is het van belang om te kijken naar hoe de organisaties, met de weinige middelen die ze hebben, toch hun doelstellingen kunnen behalen. Vervolgonderzoek zou kunnen kijken naar hoe deze organisaties met behulp van bridging elkaar kunnen versterken.

Tot slot laat het huidig onderzoek, net als het onderzoek van Rozema et al. (2016), zien dat zelfbeheerinitiatieven vooral waardevol worden gevonden voor mensen die sociaal gezien kwetsbaar zijn. Het onderzoek van Labyrinth (2020) laat zien dat dit ook het beeld is dat breed in de samenleving gedragen wordt. Dit beeld lijkt voort te komen uit de Nederlandse ontwikkelingen van de welvaartsstaat. Bij het zijn van een welvaartsstaat hoort de belangrijke taak om kansarme groepen uit nadelige posities te bevrijden (Ghorashi et al., 2015). Volgens Lucassen (2006) heeft dit eraan bijgedragen dat bepaalde groepen in de Nederlandse samenleving worden gecategoriseerd als ‘sociaal afhankelijke’. Uit het huidig onderzoek blijkt dat dit beeld in stand wordt gehouden door zowel de gemeente als de zelfbeheerinitiatieven zelf. Hiermee voegt het iets toe aan wat er al over diversiteit en zelfbeheerinitiatieven bekend is.

## Praktische implicaties

Hofmann et al. (2021) betogen dat je als zelfbeheerinitiatief naast bonding ook gebruik moet maken van bridging. Bridging gaat over het verbinding leggen met anderen gemeenschappen. In lijn met dit argument wil ik de noodzaak van bridging voor zelfbeheerinitiatieven benadrukken. Dat bridging van belang is voor zelfbeheerinitiatieven uit zich al door het lidmaatschap bij Dwarsverband. Echter zijn het vaak enkele leden binnen de zelfbeheerinitiatieven die actief aan dit lidmaatschap deelnemen. Door nog meer gebruik te maken van bridging is er voor de organisaties meer kans op verandering en het openen van mogelijkheden. Daarnaast zou het meer gebruik maken van bridging, door meer samen te werken met andere gemeenschappen, wellicht ook het gemis aan expertise, middelen en professionaliteit deels oplossen.

In het vervolg van het projectplan ‘cultuur naar mensen brengen’ is van belang nog eens kritisch te kijken naar hoe buurtbewoners worden geïdentificeerd. Wordt er voornamelijk gebruik gemaakt van de primaire definitie van diversiteit? En worden de behoeften van buurtbewoners verklaard vanuit aannames die gaan over een hele groep? Het is belangrijk gedurende het project na te gaan of de reden waarom mensen niet komen, overeenkomen met deze aannames en of dit echt voor de hele groep geldt. Deze onbewuste aannames kunnen er namelijk voor zorgen dat mensen die er wel behoefte aan hebben, maar niet durven te komen of het zelfbeheerinitiatief niet kennen, niet bereikt worden.

Daarnaast is het voor Dwarsverband en de zelfbeheerinitiatieven van belang om kritisch te kijken naar wat het betekent om voor iedereen te zijn. Ook binnen het projectplan ‘cultuur naar mensen brengen’ is het van belang om te kijken wat de effecten zijn van het uitbreiden van de doelgroep op de organisatie en de huidige bezoekers. Daarbij is het belangrijk de mensen die nu komen niet uit het oog te verliezen.

Naast implicaties voor Dwarsverband en de zelfbeheerinitiatieven, raad ik ten slotte aan dat er ook naar de gemeente gekeken moet worden. Wanneer vanuit de gemeente wordt gewenst dat zelfbeheerinitiatieven inclusiever worden, is het nodig dat de gemeente zelf ook hun beleid hierop aanpast. Dit houdt in dat er in subsidieaanvragen niet alleen gekeken moet worden naar wat de organisatie bijdraagt aan de ‘sociaal afhankelijken’ in de samenleving, of het sociale welzijnsdeel van de zelfbeheerinitiatieven.

## Methodologische discussie

Zoals in het begin van dit hoofdstuk benoemd is, kan de selectie van zowel de individuele deelnemers, als de zelfbeheerinitiatieven, ervoor gezorgd hebben dat ik voornamelijk mensen heb gesproken met een positieve houding richting diversiteit. Het is daarom belangrijk te beseffen dat de resultaten van dit onderzoek niet een compleet beeld verschaffen. Het was daarnaast voor mij een enorme uitdaging om een discoursanalyse uit te voeren, omdat ik deze manier van analyseren niet gewend ben. Toch denk ik dat deze manier van analyseren een bijdrage heeft geleverd aan het onderzoek, omdat ik op deze manier een vollediger beeld kon verkrijgen van wat er speelt bij de zelfbeheerinitiatieven. Tot slot zorgden de coronamaatregelen ervoor dat veel activiteiten niet door konden gaan bij de initiatieven. Dit zorgden er aan de ene kant voor dat mensen in de organisatie meer tijd hadden om deel te nemen aan het onderzoek. Aan de andere kant zorgden het ervoor dat sommige vrijwilligers nauwelijks nog contact hadden met het zelfbeheerinitiatief. Dit maakte het voor mij lastig om met hen in contact te komen. Waardoor het bij één initiatief ook niet gelukt is om, naast informele gesprekken met vrijwilligers tijdens activiteiten, algemene vrijwilligers te spreken.

Het huidig onderzoek is een toevoeging op de bestaande literatuur omdat er nog weinig geschreven is over diversiteit bij vrijwilligersorganisaties of zelfbeheerinitiatieven. Deze onderzoeken gaan vooral over de representativiteit van bijvoorbeeld het bestuur (Brown, 2002) of het toegankelijk zijn van welzijnsorganisaties voor bepaalde doelgroepen. Opvallend in deze onderzoeken is dat ook hier de nadruk wordt gelegd op de primaire definitie van diversiteit, waarbij je identiteit wordt bepaald door het behoren tot een bepaalde doelgroep. In het huidig onderzoek heb ik geprobeerd te laten zien waarom dit soort definities, alsook andere, problematisch kunnen zijn. Niet om voorgaand onderzoek af te kraken, maar meer om een bewustzijn te creëren over hoe bepaalde vanzelfsprekendheden handelingen kunnen beïnvloeden en mensen kunnen uitsluiten. Ik wil hierbij benadrukken dat ik met dit onderzoek niet heb geprobeerd een compleet beeld te schetsen van alle discoursen die de betekenisgeving van diversiteit bij zelfbeheerinitiatieven kunnen beïnvloeden. Het onderzoek draagt daarentegen wel bij aan een verkenning van de belangrijkste discoursen die aanwezig kunnen zijn. De belangrijkste bijdrage van het onderzoek is dan ook om zelfbeheerinitiatieven bewust te maken van de dominante discoursen die in hun organisatie aanwezig kunnen zijn en een rol kunnen spelen in hoe zij betekenisgeven aan diversiteit. Daarnaast hoop ik met het onderzoek een bijdrage te kunnen leveren aan de vervolgstappen van het projectplan ‘cultuur naar mensen brengen’, maar ook los van dit projectplan de organisatie Dwarsverband te helpen met het in de toekomst ondersteunen van zelfbeheerinitiatieven.

# Conclusie

In dit onderzoek heb ik gekeken naar hoe zelfbeheerinitiatieven betekenis geven aan diversiteit. In dit hoofdstuk wordt er aan de hand van de bevindingen van het onderzoek antwoord gegeven op de vraag die in dit onderzoek centraal staat: Welke betekenissen geven de leden van Dwarsverband uit de ‘werkgroep cultuur’ aan diversiteit en wat is de invloed hiervan op het handelen van de leden in de organisatie? Om antwoord te geven op de hoofdvraag is een kritische discoursanalyse uitgevoerd, om de dominante discoursen bij zelfbeheerinitiatieven in kaart te brengen. Eerst wordt antwoord gegeven op de eerste deelvraag, die zich richtte op welke discoursen een rol spelen bij de betekenisgeving van diversiteit bij zelfbeheerinitiatieven. Per discours wordt antwoord gegeven op de tweede deelvraag, die zich richtte op hoe het discours het handelen van de leden in de organisaties beïnvloedt. In feite is met de behandeling van de deelvragen ook de centrale vraag beantwoord.

Uit de bevindingen blijkt dat verschillende discoursen een rol spelen in de betekenisgeving van diversiteit bij zelfbeheerinitiatieven. De bevindingen laten zien dat deelnemers aan het onderzoek vijf verschillende discoursen gebruikten om binnen zelfbeheerinitiatieven betekenis te geven aan diversiteit: ‘het representatiediscours’, ‘het inclusiviteitsdiscours’, ‘het neoliberale discours’, ‘zelfbeheerinitiatieven zijn voor ouderen en kwetsbaren’ en ‘meer diversiteit is niet nodig’.

Allereerst het representatiediscours. Dit discours ziet diversiteit als vertegenwoordiging van de verschillende groepen in de wijk. Binnen dit discours wordt voornamelijk de primaire definitie van diversiteit gebruikt. Er wordt gesproken over de vertegenwoordiging van sekse, leeftijd en etniciteit. Individuen worden hiermee geïdentificeerd en gekwantificeerd in bepaalde categorieën, vaak op basis van één kenmerk. Verbinding tussen verschillende doelgroepen wordt niet als vanzelfsprekend gezien, maar eerder geproblematiseerd. Omdat het normaal is dat mensen gesocialiseerde voorkeuren hebben richting ‘eigen soort’ mensen. Er wordt vanuit de zelfbeheerinitiatieven weerstand geboden op dit discours. Deze weerstand uit zich in de vraag of vertegenwoordiging van de wijk een doel op zich moet zijn, of dat je als zelfbeheerinitiatief moet zijn voor degene die er behoefte aan hebben. Diversiteit ontstaat zo door de initiatieven die uit de wijk worden opgericht. Ervan uitgaan dat je er moet zijn voor hen die er behoefte aan hebben zorgt bij de leden van de zelfbeheerinitiatieven voor een wat passieve houding tegenover diversiteit. Uit de bevindingen blijkt dat vrijwilligers actie ondernemen op het gebied van diversiteit niet altijd zien als hun rol. Opvallend is dat ook binnen de weerstand individuen worden geïdentificeerd op basis van de primaire definitie van diversiteit. Zo wordt de afwezigheid van bepaalde groepen, zoals leeftijd of etniciteit, verklaard vanuit de behoefte van deze groepen.

Het inclusiviteitsdiscours gaat verder dan de vertegenwoordiging van verschillende groepen in de wijk. Binnen dit discours wordt diversiteit gedefinieerd als het begrip en respect hebben voor elkaars denkwijze en perspectieven en het problematiseert het gebruik van de primaire definitie van diversiteit. Handelingen vanuit de organisatie op het gebied van diversiteit uiten zich door activiteiten te organiseren die zorgen voor verbinding, want gezamenlijke interesse verbindt. In tegenstelling tot het representatiediscours, ziet het inclusiviteitsdiscours verbinding wel als mogelijk en wenselijk. Uit de bevindingen blijkt dat vrijwilligers het zelfbeheerinitiatief zien als een plek waar men kan leren omgaan met diversiteit, om op die manier weerstand te bieden tegen het in de samenleving breed gedragen categorisatiediscours. Dominantie van dit discours kan echter ook voor uitsluitingsmechanismen zorgen. Inclusiviteit zorgt namelijk automatisch voor gedoe onderling, waardoor mensen overblijven die met dit gedoe om kunnen gaan. Daarnaast zorgt het problematiseren van de primaire definitie van diversiteit ervoor dat het handelen van de organisatie op een abstract niveau blijft of dat specifieke thema’s rondom diversiteit niet besproken worden. Waardoor vanzelfsprekende processen van uitsluiting verborgen kunnen blijven.

Een ander breed gedragen discours binnen de samenleving, die zelfbeheerinitiatieven beïnvloedt, is het neoliberale discours. Diversiteit wordt binnen dit discours gezien als voordeel voor het zelfbeheerinitiatief, waarbij individuen worden gewaardeerd op basis van hun talenten, oftewel de ‘business case’. Zo zorgt meer diversiteit voor meer expertise en een groter netwerk. Het waardeert verschillen tussen individuen en gaat in tegen het categorisatiediscours, omdat verschillen kunnen bijdragen aan organisatieprestaties. Het waarderen van individuen op basis van hun talenten kan er echter voor zorgen dat mensen die in de ogen van de organisatie niet bijdrage aan de prestaties van de organisatie, gemarginaliseerd worden. Naast expertise en een groot netwerk, zou meer diversiteit ervoor zorgen dat zelfbeheerinitiatieven blijven bestaan. Uit de bevindingen blijkt dat het buurthuis binnen het neoliberale discours wordt gezien als een bedrijf, een gebouw om zalen te verhuren. Als organisatie heb je dan weinig grip op de diversiteit, omdat je enkel ruimtes verschaft. Ook op dit discours wordt weerstand geboden, door het zelfbeheerinitiatief niet te zien als bedrijf, maar als een sociaal centrum en een vrijwilligersorganisatie. Dit laatste zorgt ervoor dat er weinig wordt gesproken over diversiteit, omdat de mensen uit de organisatie druk zijn met het runnen van een buurthuis. Vrijwilligers missen leiderschap, tijd en expertise om ideeën om te zetten in concrete handelingen.

Een zelfbeheerinitiatief, dé plek voor ouderen en kwetsbaren in de samenleving. Uit het onderzoek blijkt dat dit discours door verschillende actoren wordt gereproduceerd. Allereerst de gemeente, hoewel de gemeente wenst dat de buurthuizen inclusief worden, houden ze zelf het discours van een plek voor ouderen en kwetsbaren in stand. De manier waarop een buurthuis gewaardeerd wordt door de gemeente strookt niet met het inclusief zijn voor iedereen. Naast de gemeente houden leden van de organisatie het discours in stand. Uit de bevindingen blijkt dat leden, voornamelijk bestuurders, soms zelf nauwelijks activiteiten bijwonen en het zelfbeheerinitiatief zien als een plek voor anderen dan zijzelf.

Tot slot ‘meer diversiteit is niet nodig’. Diversiteit wordt binnen dit discours gezien als iets wat gaat zorgen voor veel veranderingen binnen het initiatief. Diversiteit wordt vooral als niet nodig gezien wanneer zelfbeheerinitiatieven een vaste groep bezoekers/vrijwilligers hebben die al langere tijd komen. Dit zorgt voor een homogene groep mensen, die veel macht en zeggenschap kunnen verkrijgen over het zelfbeheerinitiatief en veranderingen tegen kunnen houden. De resultaten laten zien dat dit nieuwkomers kan afschrikken. Nieuwe vrijwilligers praten over het vastroesten van de organisatie, maar ervaren een lastig dilemma wanneer ze weerstand willen bieden. Omdat ze aan de ene kant het vaste groepje erg waarderen en de organisatie hen keihard nodig heeft, aan de andere kant zorgt hetzelfde groepje ervoor dat er binnen de organisatie nauwelijks buiten de kaders gedacht wordt. Het om die reden niet durven aanspreken van de vaste groep, houdt het discours ‘meer diversiteit is niet nodig’ in stand.

Het is onrealistisch om te komen tot een exacte definitie van diversiteit. Het onderzoek laat zien dat binnen zelfbeheerinitiatieven verschillenden discoursen de betekenis van diversiteit construeren en daarmee het handelen van de leden in de organisaties beïnvloeden. Ik heb met dit onderzoek geprobeerd, in plaats van de ambiguïteit van diversiteit op te lossen, verschillende problemen en machtsrelaties rondom de constructie van diversiteit bij zelfbeheerinitiatieven te ontmaskeren. De focus lag daarbij niet op een eenduidig antwoord geven over de definitie van diversiteit, maar op het inzichtelijk maken van verschillende vanzelfsprekendheden en hoe deze, soms onbewust, anderen in- en uitsluiten. Om op deze manier te laten zien hoe de uitdagingen die diversiteit met zich meebrengt tot uiting komen in de dagelijkse praktijk van zelfbeheerinitiatieven. Want juist inzicht kan zorgen voor verandering.

# Referentielijst

Ahonen, P., Tienari, J., Meriläinen, S., & Pullen, A. (2014). Hidden contexts and invisible power relations: A Foucauldian reading of diversity research. *Human Relations*, *67*(3), 263-286.

Armenakis, A. A., Harris, S. G., & Mossholder, K. W. (1993). Creating readiness for organizational change. *Human relations*, *46*(6), 681-703.

Armenakis, A. A., & Harris, S. G. 2002. Crafting a change message to create transformational readiness. Journal of Organizational Change Management, 15: 169-183.

Bandura, A. (1986). Social foundations for thought and action: A social cognitive theory. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall

Becker, H. S., Geer, B. (1957). Participant observation and interviewing: A comparison. *Human organization., 16*, 28-32.

Benschop, Y. W. M., Berg, B., & Winden, F. V. (1999). Personeelsmanagement in revisie? Omgaan met diversiteit in Nederland.

Blumer, H. (1954). What is wrong with social theory?. *American sociological review*, *19*(1), 3-10.

Boas, T. & Gans-Morse, J. (2009). ‘Neoliberalism: From new liberal philosophy to anti-liberal slogan’. Studies in Comparative International Development, 44, 2, p. 137-161

Boeije, H. (2005). Analyseren in kwalitatief onderzoek. *Denken en doen*.

Brok, E. (2016). De responsabilisering van burger van verzorgingsstaat tot participatiesamenleving. Discoursanalyse van troonredes en regeringsverklaringen sinds de jaren zestig. *Beleid en Maatschappij, (43)4, 5-27.* doi: 10.5553/BenM/138900692016043004002.

Brown, W. A. (2002). Inclusive governance practices in non-profit organizations and implications for practice. Non-profit Management & Leadership, 12 (4), 369-385.

Bryman, A. (2016). *Social research methods*. Oxford university press.

Cassell, C., Symon, G. (2004). *Essential guide to qualitative methods in organisational research.* Londen, Engeland: SAGE Publications.

Cheverton, J. (2007). Holding our own: Value and performance in non-profit organisations. *Australian Journal of Social Issues*, *42*(3), 427-436.

Chew, C. (2006) ‘Positioning and its Strategic Relevance’, Public Management Review 8(2): 333–50.

Cox, T. (1993). Cultural Diversity in Organizations: Theory, Research, and Practice. San Francisco, CA: Berrett-Koehler.

Craig, G. (2011) Civil Society Associations and the Values of Social Justice. London: Carnegie UK Trust.

Cunningham, G. (2007). Diversity in sport organizations. Scottsdale, AZ: Holcomb Hathaway.

Daft, R.L. (1993.) Management. Fort Worth, Dryden.

Dixon, M. & Bruening, J. (2007). Work–family conflict in coaching I: A top-down perspective. Journal of Sport Management, 21(3), 377–406.

Duca, D. J. (1996). Nonprofit boards: Roles, responsibilities, and performance. New York: Wiley.

Dwarsverband. (2020). *Cultuur naar mensen brengen.*

Een verkenning van best practices ten behoeve van een inclusieve Stadsprogrammering. (z.d.). Geraadpleegd van: [acht& (acht-en.nl)](https://acht-en.nl/essay).

Elias, N. (2005). Gevestigden en buitenstaanders. Door Cas Wouters herziene en uitgebreide vertaling van Elias en Scotson (1965). Bevat tevens de essays: Naar een theorie van gevestigden-buitenstaanders relaties (Elias, 1976); Een nadere uitwerking van de theorie van gevestigden-buitenstaanders relaties: het Maycomb model (Elias, 1990)

Fairclough, N. (2003) Analysing Discourse; Textual analysis for social research. London: Routledge.

Foucault, M. (1972a). The archeology of knowledge and the discourse on language. New York: Tavistock.

Foucault, M, (1974). “Prisons et asiles dans le mécanisme du pouvoir” in Dits et Écrits, t. II. Parijs: Gallimard. 1994. (521–525).

Foucault, M. (1978). Politics and the study of discourse. Ideology & consciousness, 3, 7-26.

Foucault, M. (1987). The ethics of care for the self as a practice of freedom [Interview]. In J. Bernauer & D. Rasmussen (Eds.), The final Foucault (1-20.). Cambridge: MIT Press

Geldof, D. (2013). Superdiversiteit. *Hoe migratie onze samenleving verandert. Acco, Leuven*.

Gemeente Utrecht. (2011) *Uitvoeringsnota Vernieuwend Welzijn.* Geraadpleegd via: [Uitvoeringsnota Vernieuwend Welzijn (utrecht.nl)](https://zorgprofessionals.utrecht.nl/fileadmin/uploads/documenten/zz-zorgprofessionals/samenleven-welzijn/2016-Uitvoeringsnota-Vernieuwend_Welzijn.pdf)

Gemeente Utrecht. (2014). *Welzijnsaccommodaties in zelfbeheer.* Visie en uitvoeringskader. Geraadpleegd via: [Nota\_welzijnsaccommodaties\_in\_zelfbeheer.pdf (utrecht.nl)](https://zorgprofessionals.utrecht.nl/fileadmin/uploads/documenten/zz-zorgprofessionals/samenleven-welzijn/Nota_welzijnsaccommodaties_in_zelfbeheer.pdf)

Gemeente Utrecht. (2019). *Kunst kleurt de stad.* Cultuurvisie 2030 & Cultuurnota 2021-2024. Geraadpleegd via: [Kunst Kleurt de stad, Cultuurvisie 2030 & Cultuurnota 2021-2024 (utrecht.nl)](https://www.utrecht.nl/fileadmin/uploads/documenten/wonen-en-leven/vrije-tijd/kunst-en-cultuur/cultuurnota-2021-2024/2019-Cultuurnota-2021-2024.pdf)

Ghorashi, H., Carabain, C., & Szepietowska, E. (2015). Paradoxes of (e) quality and good will in managing diversity: A Dutch case in the philanthropic sector. In *Governing through Diversity* (pp. 83-103). Palgrave Macmillan, London.

Gilmartin, M. (2015). Diversity in crisis: Reshaping contemporary Ireland. In *Governing through diversity* (pp. 61-79). Palgrave Macmillan, London.

Glazer, N. (1997). We Are All Multiculturalists Now. Cambridge, MA: Harvard University Press.

Goldstein, P. (2015). Grassroots narratives and practices of diversity in Mostar and Novi Sad. In *Governing through Diversity* (pp. 104-124). Palgrave Macmillan, London.

Gonzales, J. A., & Denisi, A. S. (2009). Cross- level effects of demography and diversity climate on organizational attachment and firm effectiveness. Journal of organizational behavior, 30(1), 21-40.

Guba, E. G., & Lincoln, Y. S. (1994). Competing paradigms in qualitative research. *Handbook of qualitative research*, *2*(163-194), 105.

Hajer, M. (1993). Discourse Coalitions and the Institutionalisation of Practice: The Case of Acid Rain in Great Britain. In: Fischer, Frank/Forester, John (Hrsg.) The Argumentative Turn in Policy Analysis and Planning. Durham/London.

Herek, G. M. (2009). Sexual stigma and sexual prejudice in the United States: A conceptual framework. In D.A. Hope (Ed.), Contemporary perspectives on lesbian, gay, and bisexual identities (p. 65–111). New York: Springer

Hofman, J., Jeuring, K., van Mierlo, T., Oelkers, B., & Visser, E. (2021). *Altijd nieuw gedoe!* Buurtmakers vanuit asset based communnity development op weg naar een nieuwe democratie. Landelijke Samenwerkingsverband Actieve Bewoners.

Huygen, A. & Fortuin, K. (2021). *ABCD: Naar veerkrachtige gemeenschappen.* Over gemeenschappen, impact en handelingsperspectieven voor gemeenten. Landelijke Samenwerkingsverband Actieve Bewoners.

Ilcan, S., & Basok, T. (2004). Community government: Voluntary agencies, social justice, and the responsibilization of citizens. *Citizenship studies*, *8*(2), 129-144.

Janssens, M., & Steyaert, C. (2020). The site of diversalizing: The accomplishment of inclusion in intergenerational dance. *Journal of Management Studies*, *57*(6), 1143-1173.

Janssens, M. & Zanoni, P. (2005). ‘Many Diversities for Many Services: Theorizing Diversity (Management) in Service Companies’, Human Relations 58(3): 311–40.

Knoppers, A., Claringbould, I., & Dortants, M. (2015). Discursive managerial practices of diversity and homogeneity. *Journal of Gender Studies*, *24*(3), 259-274.

Konrad, A. M. (2003). Special issue introduction: Defining the domain of workplace diversity scholarship. Group & Organization Management, 28, 4-17.

Leitner, J. (2005) ‘Structural Isomorphism in Australian Nonprofi t Organizations’, Voluntas 16(1): 1–31

Van Knippenberg, D., De Dreu, C. K., & Homan, A. C. (2004). Work group diversity and group performance: an integrative model and research agenda. *Journal of applied psychology*, *89*(6), 1008.

Leeman, Y. & Wardekker, W. (2004). Onderwijs met pedagogische kwaliteit. Zwolle: Christelijke Hogeschool Windesheim. Geraadpleegd via: <http://lectoraten.windesheim.nl/pedagogischeopdracht/extra/lectorale%20rede%20Pedagogische%20Opdracht.pdf>.

Liff, S., & Wajcman, J. (1996) ‘“Sameness” and “difference” revisited: Which way forward for equal opportunity initiatives?’. Journal of Management Studies 33/1: 79–94

Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (2000). Paradigmatich controversie, contradictions, and emerging confluences. In N.K. Denzin, & Y. S. Lincoln (Eds.), Handbook of qualitative research (2nd ed., pp. 163-188). London: Sage Publications.

Lupi, T., & Musterd, S. (2006). The suburban “community question, Urban Studies, 43(4), 801-817

Matejskova, T., & Leitner, H. (2011). Urban encounters with difference: The contact hypothesis and immigrant integration projects in eastern Berlin. Social & Cultural Geography, 12(7), 717–74

Maxwell, J. A. (2012). *Qualitative research design: An interactive approach* (Vol. 41). Sage publications.

Movisie. (2018). *De dilemma’s van een bewonersinitiatief*. Geraadpleegd via: [De dilemma’s van een bewonersinitiatief | Movisie](https://www.movisie.nl/artikel/dilemmas-bewonersinitiatief)

Nkomo, S. M., Bell, M. P., Roberts, L. M., Joshi, A., & Thatcher, S. M. (2019). Diversity at a critical juncture: New theories for a complex phenomenon. *Academy of Management Review*, *44*(3), 498-517.

O’Leary, J., & Sandberg, J. (2010, January). How societal context shapes the practice of managing diversity. In *24th Annual Australian and New Zealand Academy of Management Conference: Managing for Unknowable Futures*.

Ossewaarde, R. (2006). Eigen verantwoordelijkheid: bevrijding of beheersing?. Raad voor de Maatschappelijke Ontwikkeling,2006.

Ostendorp, A., & Steyaert, C. (2009). How different can differences be (come)?: Interpretative repertoires of diversity concepts in Swiss-based organizations. Scandinavian Journal of Management, 25(4), 374–384.

Phillips, N., & Hardy, C. (2002). *Discourse analysis: Investigating processes of social construction*. Sage Publications.

Pot, S. J. (2017). *De kronieken van de Nederlandse universiteit. Een zoektocht naar diverse diversiteit* (Master's thesis).

Procee, H. (1991) Over de grenzen van culturen. Voorbij universalisme en relativisme. Amsterdam & Meppel: Boom

Pröpper, I. & Steenbeek, D. (2001). De aanpak van interactief beleid: elke situatie is anders. Bussum: Continho.

Putnam, R.D. (2000), Bowling alone: The collapse and revival of American community. New York: Simon and Schuster.

Putnam, R.D. (2007). ‘E Pluribus Unum: Diversity and Community in the Twenty-First Century: The 2006 Johan Skytte Prize Lecture.’ Scandinavian Political Studies 30(2): 137–174.

Rafferty, A. E., Jimmieson, N. L., & Armenakis, A. A. (2013). Change readiness: A multilevel review. *Journal of management*, *39*(1), 110-135.

Rijksoverheid. (z.d.). *Wanneer kan ik een burgerinitiatief indienen?* Geraadpleegd via: [Wanneer kan ik een burgerinitiatief indienen? | Rijksoverheid.nl](https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/grondwet-en-statuut/vraag-en-antwoord/wanneer-kan-ik-een-burgerinitiatief-indienen)

Saldaña, J., &amp; Omasta, M. (2016). Qualitative research: Analyzing life. Sage Publications.

Salmons, J. (2011). *Cases in online interview research*. Sage Publications.

Schatzki, T. R. (2005). ‘The sites of organizations. Organization Studies, 26, 465–84

Scheepers Sarah (2008). Discourses of equality and diversity in the public sector. CADAAD (Critical Approaches to Discourse Analysis across Disciplines).

Schneider, F. (2013, 6 mei). *Getting the Hang of Discourse Theory.* An introduction to the field. Geraadpleegd via: [Getting the Hang of Discourse Theory - PoliticsEastAsia.com](http://www.politicseastasia.com/studying/getting-the-hang-of-discourse-theory/)

Siemers, K. M. (2014). *De arena van open source, een kleurrijk tafereel* (Master's thesis).

Tomlinson, F., & Schwabenland, C. (2010). Reconciling competing discourses of diversity? The UK non-profit sector between social justice and the business case. *Organization*, *17*(1), 101-121.

Tonkens, E. (2007). Een uitnodigende en verbindende overheid. Mogelijkheden en risico's van een ontluikend model in het licht van de WMO. TSS tijdschrift voor sociale vraagstukken (6), pp. 12-15.

Van Amsterdam, N. (2014). *AbNormAll Bodies. Gender, dis/ability and health in sport, physical education and beyond* (Doctoral dissertation, Utrecht University).

Van der Duim, A. J. (2020). *'Is dit divers genoeg mevrouw?'Een kwalitatief onderzoek naar de betekenisgeving van diversiteit in sportbonden en bijbehorende discoursen* (Master's thesis).

Van Dijk, T. A. (1997). ‘Discourse as Interaction in Society’, in T.A. van Dijk (ed.), *Discourse as Social Interaction,* volume 2. Newbury Park, CA: Sage.

Van Riel, C.B.M. (2010). Identiteit en imago. Recentelijke inzichten in corporate communication – theorie en praktijk. Academic Service.

Van Zuylen, J. (2010). Help een burgerinitiatief!. Den Haag, Nederland: Het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.

Verschelden, G., & Vanthuyne, T. (2007). Vrijwilligerswerk en participatie aan het verenigingsleven binnenstebuiten: Praktijken van aanspreken en ondersteunen in het sociaal-cultureel volwassenenwerk. *Sociale Interventie*, *16*(4), 21-30.Weick, K. E. (1995). Sensemaking in organizations (1ste editie). Thousand, Oaks: Sage publications.

Walker, E. T., & Stepick, L. M. (2014). Strength in Diversity? Group heterogeneity in the mobilization of grassroots organizations. *Sociology Compass*, *8*(7), 959-975.

Weisinger, J. (2005). Understanding the meaning of diversity in a nonprofit organization. *White Paper.*

Weisinger, J. Y., Borges-Méndez, R., & Milofsky, C. (2016). Diversity in the nonprofit and voluntary sector. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, *45*(1\_suppl), 3S-27S.

Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid. (2020). *Samenleven in verscheidenheid*. Beleid voor de migratiesamenleving. Geraadpleegd via: [Samenleven in verscheidenheid. Beleid voor de migratiesamenleving | Rapport | WRR](https://www.wrr.nl/adviesprojecten/migratiediversiteit/documenten/rapporten/2020/12/14/samenleven-in-verscheidenheid)

Wetherell, M., Taylor, S., & Yates, S. J. (Eds.). (2001). *Discourse theory and practice: A reader*. Sage.

Zanoni, P., Janssens, M., Benschop, Y., & Nkomo, S. (2010). Guest editorial: Unpacking diversity, grasping inequality: Rethinking difference through critical perspectives. *Organization*, *17*(1), 9-29.

# Bijlagen

## Bijlage 1 topiclijst

|  |  |
| --- | --- |
| Onderwerp | Vragen |
| Introductie | * Introductie onderzoeker/onderzoek * Doel + duur interview * Uitleg anonimiteit en vertrouwelijkheid + toestemming opname? * Heb jij vragen voordat ik begin? |
| Achtergrondinformatie | * Wat doe jij precies bij het zelfinitiatief? Wat zijn jouw taken? * Hoe ben jij met het initiatief in aanraking gekomen? * Voor wie is het initiatief opgericht? Wat maakt dit zo? * Voel je je thuis bij het initiatief? Waarom? |
| Betekenis diversiteit individu + handelingen | * Wat zijn jouw ervaringen met het bereiken van diverse doelgroepen? * Kun je een voorbeeld geven waarin het bereiken van deze doelgroep wel/niet gelukt is? * Wat betekent diversiteit voor jou? (Waarover gaat het volgens jou? Belangrijke aandachtspunten?) * Hoe ben jij bezig met diversiteit bij het initiatief? (Tot welke handelingen leidt dat?) * Zijn jouw ideeën ten aanzien van diversiteit binnen het initiatief de afgelopen jaren veranderd? (Zo ja, hoe komt dat en wat is hierop van invloed geweest?) |
| Betekenis diversiteit bij het zelfinitiatief + handelingen | * Hebben jullie moeite met het bereiken van diverse/bepaalde doelgroepen? (Waarom?) * Wanneer is het onderwerp diversiteit voor het laatst ter sprake gekomen? Kan je beschrijven wat er gezegd/gedaan werd en door wie? Hoe voelde dit voor jou? * Wat is de visie van de organisatie als het gaat om diversiteit? * Kan je een voorbeeld geven van een situatie waarin je zelf geconfronteerd werd met dit dilemma? Wat gebeurde er? Wat deed/dacht/voelde je? * Hoe wordt er gesproken over het bereiken van diverse doelgroepen? * Sluit het bereiken van diverse doelgroepen aan bij de opvattingen/cultuur van de organisatie? Waarom? * (Wat is de invloed hiervan op de dagelijkse praktijken van de organisatie?) |
| Context en machtsrelaties | * Wie of wat bepaald wat jullie met diversiteit doen? * Hoe kijken collega’s van de organisatie aan tegen diversiteit? Zijn er verschillen? Waarom? * Grijpt de gemeente in op het gebied van diversiteitsbeleid? Wat vind jij hiervan? * Is de samenstelling van de organisatie een afspiegeling van de lokale bevolking? Wat vind jij hiervan? * Hoe zien niet-bezoekers het initiatief? Wat vind jij hiervan? |
| Reactie projectplan | * Wat was je reactie op het projectplan ‘cultuur naar mensen brengen’? * Zou je een meer divers publiek willen bereiken? Waarom wel of niet? * Denk je dat meer diversiteit nodig is? Waarom wel of niet? * Denk je dat de organisatie meer doelgroepen kan bereiken? Waarom wel of niet? * Kun je omschrijven welke gevoelens deze verandering bij jou oproept? |
| Afsluiten | * Zijn er nog dingen die ik niet gevraagd heb maar die je nog wel kwijt wil? * Bedanken voor deelname + vragen medewerking collega’s + uitleg resultaten |

## Bjjlage 2 observatielijst

* Uitstraling gebouw
* Uitstraling materiaal (posters, website, folders etc.)
* Beschrijving van aanwezige personen
* Houding van personen
* Beschrijving activiteiten en sfeer
* Reactie op mijn aanwezigheid
* Reactie op het doel om diverse doelgroepen te bereiken
* Reactie op cultuurplan
* Wat wordt er gezegd over diversiteit?
* Welke termen worden gebruikt?
* Wat zeggen ze over maatschappelijke invloeden?
* Wat zeggen ze over organisatorische invloeden?
* Wat zeggen ze over individuele invloeden?
* Hoe worden mensen betrokken?
* Beschrijving informele gesprekken
* Eventuele opvallende uitspraken/gebeurtenissen in en rondom gesprekken/bezoeken

## Bijlage 3 codeboom

1. Vrij vertaald: “Ik zou graag willen dat mijn boeken een soort gereedschapskist zijn waarin anderen kunnen gaan graven om een instrument te vinden die ze in hun eigen vakgebied kunnen gebruiken hoe ze zelf willen. […] Ik schrijf niet voor een publiek, ik schrijf voor gebruikers, niet voor lezers.” [↑](#footnote-ref-2)