




De ambigue wereld van de sociale werkvoorziening

Een onderzoek naar de betekenis van werken bij de SW voor de subjectieve sociale status van SW-medewerkers en de invloed van het gezinsleven op dit verband.

Naomi Hartkamp
Januari, 2018

Rijksuniversiteit Groningen
Opleiding: Master Sociologie
Richting: Arbeidssociologie
Begeleider: dr. Arie Glebbeek
Referent: dr. Rie Bosman



Voorwoord

Voor u ligt een scriptie waarin de verhalen van SW-medewerkers de hoofdrol spelen. Toen ik aan dit onderzoek begon, had ik nog nooit een stap binnen een SW-bedrijf gezet. De eerste gedachte aan een SW-medewerker was die van 'Klaasie'. Klaasie is de meest trouwe voetbalfan uit mijn geboortedorp die elke zaterdag, in zijn met stickers beplakte 45-karretje, richting het veld rijdt. Stickers die hij er overigens niet zelf op had opgeplakt, maar de 'jongens van de voetbal'. Dat ik mij niet direct kon voorstellen hoe het was om in een SW-bedrijf te werken, is niet heel vreemd gezien het gesloten karakter van het instituut. Niet alle SW-bedrijven gaven mij de vrijheid om mee te lopen of in gesprek te gaan met SW-medewerkers. Daarom wil ik in het bijzonder SW-bedrijf Ability bedanken waar ik de meeste informatie heb verzameld. Ik was iedere keer blij verrast door werkleidster Aafie Eleveld die kortdaad en met humor hielp in het maken en uitvoeren van de planning van de interviews en meeloopdagen. Ook wil ik Robin Rijpma en Lex van Geffen bedanken voor hun tijd en betrokkenheid bij dit onderzoek. Als laatste wil ik vooral alle SW-medewerkers bedanken die met mij in gesprek wilden gaan. Ik heb het als zeer bijzonder ervaren om de verhalen te horen en denk zeer regelmatig terug aan de gesprekken. De verhalen lieten mij zeker niet koud. Ik heb met hen gelachen, maar voelde ook de zwaarte die over sommige levens van SW-medewerkers heen hing.

Naast degenen die mij in informatie hebben voorzien wil ik graag Arie Glebbeek en Jan Dirk Gardenier bedanken voor hun onderzoek-technische begeleiding. Ik bedank Arie voor zijn betrokkenheid, geduld en punctualiteit. Ik heb de feedback altijd als zeer nuttig ervaren en heb daardoor mijn scriptie kunnen verbeteren. Ik heb onze bijeenkomsten altijd als gezellig ervaren en vond het leuk om door te spreken over de boeken die we gelezen hadden. Ik wil Jan Dirk bedanken voor het bieden van deze stageplek. Ik ben met veel plezier naar kantoor gegaan, in het bijzonder op 'woensdag-knakworstdag'. Ik heb veel inzicht mogen opdoen door de gesprekken met Jan Dirk en heb bewondering voor hoe hij zaken vaak vanuit een andere hoek durft te bekijken.

Als laatste wil ik mijn familie, vriend en vrienden bedanken voor hun motiverende woorden en sarcastische grappen gedurende het afstuderen.

Verder rest mij niets dan u als lezer veel plezier toe te wensen bij het lezen van dit onderzoek!

Naomi Hartkamp
Februari 2018

Inhoudsopgave

1. Inleiding.....	4
2. Informatie sociale werkvoorziening.....	8
3. Methoden.....	10
Kwalitatieve onderzoeksmethode	10
Werving en beschrijving van participanten.....	11
Verloop interviews en observaties.....	13
Analyse van gegevens	14
4. Biografieën en observaties.....	16
5. Theorie.....	21
1) Stigma	21
2) Homo honoris, de mens die streeft naar zelfrespect	22
3) Schaarste	24
4) Macht en onmacht	24
6. Analyse	26
6.1 SW-medewerkers en de SW-wereld	26
Beschrijving afdelingen bij Ability	26
Kenmerken van werk.....	26
Voor en achter ‘de blauwe deuren’: rollen en status in de SW	30
6.2 SW-medewerkers en de buitenwereld	36
Er niet bij mogen en kunnen horen.....	36
Er niet bij willen horen	37
Stigmatisering	38
Sociaal-culturele kenmerken van SW-medewerkers	40
6.3 SW-medewerkers en het gezin.....	47
Gezinsleven	47
Gezinsleden en sociale positie.....	49
Opvattingen over scholing	49
7. Conclusie.....	52
8. Discussie	56
Literatuurlijst.....	59
Bijlagen.....	61
Bijlage 1: Codeboek.....	61

1. Inleiding

'Dit is de onderkant', zegt Johnny, 'je kunt niet lager. Lager is thuiszitten voor de geraniums. Nu ben ik nog iemand. Thuis in je eentje ben je niks meer' (Heijmans, 2018). Dit citaat van Johnny komt uit een artikel van Toine Heijmans in de Volkskrant die, in verband met de kwestie Moorlag¹, in gesprek ging met medewerkers van de sociale werkvoorziening (voortaan SW genoemd). De SW is een werkplek die weinig status geniet, of zoals Johnny het uitdrukt: *'Je kunt niet lager'*. Desalniettemin is hij blij dat hij niet nóg een plek lager op de maatschappelijke ladder staat. Zijn baan verliezen is zichzelf verliezen: *'Thuis in je eentje ben je niks meer'*. Johnny weet hiermee in één zin haarfijn te schetsen hoe de ingeschatte maatschappelijke positie samenhangt met zelfrespect. De maatschappelijke positie van 'SW-medewerker' zal de aankomende jaren misschien wel verdwijnen. De SW blijft namelijk niet in haar huidige vorm bestaan. Sinds in 2015 de WSW-wet is gewijzigd naar de Participatiewet is er geen nieuwe instroom meer mogelijk. In het streven naar een 'inclusieve arbeidsmarkt' moeten SW-medewerkers binnen reguliere bedrijven komen te werken. Slechts een derde deel van de oorspronkelijke doelgroep krijgt nog een 'beschutte werkplek'. Deze werkplekken zijn tot dusver echter maar zeer zelden door gemeenten gerealiseerd (Rijksoverheid, 2016).

De wijzigingen in wetgeving zouden bij kunnen dragen aan een verhoging van de subjectieve sociale status van SW-medewerkers. Wanneer ik over subjectieve sociale status spreek, doel ik op de inschatting die SW-medewerkers maken van hun eigen positie ten opzichte van anderen. Anders gezegd: welke plek men op de maatschappelijke ladder denkt in te nemen. De sociale positie die men inneemt heeft gevolgen voor de hoeveelheid waardering die men krijgt. Mensen bovenaan de ladder krijgen meer waardering dan mensen onderaan de ladder. Dit is problematisch, want ieder mens heeft waardering nodig. Brennan en Pettit (2004) zeggen zelfs dat het krijgen van waardering een basisbehoefte is. Gebrek aan waardering zorgt voor afname van het zelfrespect en het idee er als mens niet toe te doen. Wijzigingen in wetgeving die inspelen op de subjectieve sociale status van SW-medewerkers hebben dus in potentie grote impact op de levens van SW-medewerkers. Binnen dit onderzoek wordt daarom gekeken of de 'oude' SW positief of negatief verband houdt met de subjectieve sociale status. Meer inzicht in dit verband kan het nieuwe beleid ondersteunen, of aanleiding geven tot het bijstellen van de koers.

Tijdens mijn zoektocht naar wat er al over dit verband bekend is, kwam ik erachter dat de SW vaak maar vanuit twee kaders beschreven wordt. Het eerste kader is het politiek-financiële kader. Hierbij wordt in bestuurskundige termen gesproken over de effectiviteit van de SW als instrument². Het tweede kader is het normatief gedreven kader. Daarbij staat centraal dat het belangrijk is om de kwetsbaren in de samenleving te helpen. Dit kader wordt voornamelijk gehanteerd door mensen, of groepen, die zich opwerpen als 'vertegenwoordigers van de

¹ Moorlag (tweede kamerlid van de PvdA) kwam in januari 2018 in opspraak vanwege zijn rol als directeur van SW-bedrijf Alescon. Het bedrijf had een schijnconstructie ontworpen waarbij arbeidsbeperkten via een uitzendbureau hetzelfde werk deden als (de hoger uitbetaalde) SW-medewerkers.

² Zie bijvoorbeeld: 'Van sociale werkvoorziening naar Participatiewet (Van der Torre & Fenger, 2015)', 'Beschut werk: een voorziening met beperkingen (Capel, 2015)' & 'Does 'welfare to work' work? A systematic review of the effectiveness of the UK's 'welfare to work' programs for people with a disability or chronic illness' (Bambra, Whitehead & Hamilton, 2005).

zwakken'³. Het kader van de SW-medewerkers zelf komt maar zelden aan bod. In de wetenschappelijke literatuur lijkt er weinig geschreven over hoe SW-medewerkers zelf hun baan en positie in de maatschappij ervaren.

Uitzondering hierop is Jan Terpstra, die momenteel hoogleraar criminologie is aan de Radboud Universiteit. In 1985 schreef Terpstra het proefschrift 'Aan de poort van de sociale werkvoorziening'. De centrale vraag in het proefschrift is welke invloed de SW uitoefent op de plek die SW-medewerkers innemen in de maatschappij. Betreft werken bij de SW hen bij de maatschappij of marginaliseert het hen juist? Op basis van dit proefschrift schrijft Terpstra vijf jaar later een meer beknopt artikel in *Paedagogica Historica* (Terpstra, 1990). Zijn conclusie is dat de SW de, eerder in gang gezette, marginalisering bevestigt. De uitkomst van zijn onderzoek is opmerkelijk aangezien zij contrasteert met de doelstelling van de SW die in 1967 als volgt is geformuleerd: *'De sociale werkvoorziening biedt de werknemers arbeid binnen de grenzen van hun mogelijkheden en een vast inkomen; maakt hen tot producenten in plaats van consumenten; verleent hen een sociale status en een rechtspositie als werknemers en biedt hen de mogelijkheid tot ontplooiing van hun nog aanwezige capaciteiten en contacten met andere mensen.'* (Kamerstuk 8609, nr. 3 & 4, eigen onderstreping). In plaats van het verlenen van sociale status zorgt de SW volgens Terpstra dus juist voor een afname van sociale status. Een SW-medewerker uit het onderzoek verwoordde het op bondige wijze als volgt: *'Ik voel me daar te goed voor'* (Terpstra, 1985, p.141). De afname in status komt door het stigma dat de SW met zich meebrengt. Zo zeggen SW-medewerkers in Terpstra's onderzoek dat anderen denken dat ze 'gek zijn'. Ook al benoemen deze anderen het niet expliciet, SW-medewerkers ervaren het stigma alsnog: *'Laat ze maar kletsen, denk ik, maar je weet wel hoe anderen erover denken'* (Terpstra, 1985, p.141).

De ervaring van stigmatisering is niet voor iedereen gelijk. Het hangt af van de eerdere loopbaan. Terpstra (1990) onderscheidt drie groepen op basis van de eerder afgelegde loopbaan. De eerste groep SW-medewerkers heeft geen ervaring opgedaan op de reguliere arbeidsmarkt. Zij stromen meestal van het speciaal onderwijs direct door in de SW. In dienst treden bij de SW is voor hen een logisch vervolg op de marginale positie die zij al eerder innamen. Gevoelens van stigmatisering zijn minder dan bij de andere twee groepen, omdat van kinds af aan al duidelijk is dat men bij de groep 'beperkten' hoort. Men omgeeft zich voornamelijk met personen die tot dezelfde groep gerekend kunnen worden. Zo ondergaat men vaak samen met klasgenoten van het speciaal onderwijs de overgang van school naar de SW. De tweede groep kenmerkt zich door een instabiele loopbaan. Deze mensen werken vaak korte periodes bij bedrijven, vervullen verschillende laaggeschoolde banen en kennen meerdere perioden van werkloosheid. De derde groep heeft een stabiele loopbaan en is door persoonlijke omstandigheden of een incident in de SW terecht gekomen. Zowel medewerkers uit groep twee als drie hebben te maken gehad met verlies van inkomen en status door het verliezen van hun baan. Tijdens de periode waarin zij werkloos waren hebben zij tevens sociale contacten verloren. De SW zou dat verlies, door het bieden van een baan, kunnen wegnemen of verminderen. Dit is volgens Terpstra echter niet het geval. De SW-medewerkers krijgen te maken met het stigma dat aan de SW kleeft. Ze horen dan bij de groep die gezien wordt als 'gek' of 'beperkt' en willen daar liever niet mee geassocieerd worden. Doordat formele regels bepaald hebben dat iemand tot de doelgroep van 'arbeidsbeperkten' hoort, wordt het gevoel

³ Zie bijvoorbeeld: 'Participatiewetters voelen zich uitgekled en in de kou staan' (FNV, 2017) & 'Armoede werkt niet' (SP, 2017).

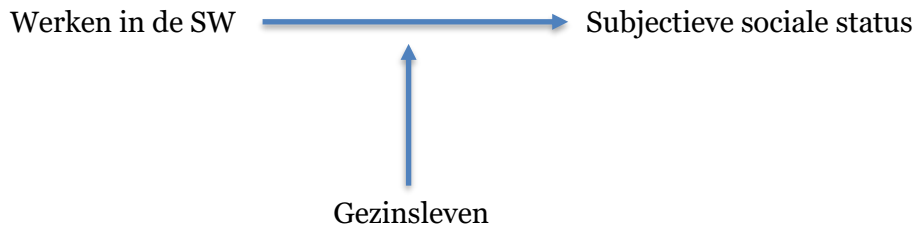
‘niet bruikbaar genoeg te zijn voor de maatschappij’ zwart op wit gezet. Hoe SW-medewerkers van groep twee en drie de overgang van een reguliere baan naar de SW ervaren, wordt als volgt omschreven: *‘Toen ben ik doorverwezen naar de W.S.W. Ik had er veel moeite mee. Al die gekken (...). Ik zou liever in een gewoon bedrijf werken. Al die reacties van anderen er op. Ook het idee dat je niet meer in een gewoon bedrijf kan werken. Je zit niet meer echt in de maatschappij’* (Terpstra, 1985, p.141). Voor zulke medewerkers betekent intreding in de SW uittreding uit de maatschappij.

Intreding in de SW staat niet op zichzelf maar is verweven met de sociale omgeving, waarin het gezin de hoofdrol speelt. Het gezin is één van de meest hechte sociale groepen waar mensen deel van uitmaken. De sociale positie van gezinsleden is daardoor sterk verbonden met de sociale positie van SW-medewerkers. De sociale status van gezinsleden kan een SW-medewerker dichter bij de maatschappij betrekken of juist verder doen afsluiten. In 1990 beschreef Terpstra dat 80% van de SW-medewerkers laagopgeleide ouders heeft. Laagopgeleiden hebben dus een grotere kans om in de SW te komen dan hoogopgeleiden. Het meer recent uitgebrachte boek ‘Our kids’ van Putnam (2016) geeft aanleiding om te geloven dat de situatie heden ten dage niet veel anders is dan in 1990. In zijn boek beargumenteert hij dat er een trendbreuk opgetreden is. Na de tweede wereldoorlog nam de mobiliteit toe, dubbeltjes konden kwartjes worden. Afgelopen jaren is er echter een omgekeerde trend zichtbaar: de mobiliteit neemt af. Het gevolg is dat een kind met hoogopgeleide ouders meer kansen krijgt in het leven dan een kind, met vergelijkbaar niveau, van laagopgeleide ouders. Kinderen van SW-medewerkers zullen daarom minder kansen in het leven krijgen dan kinderen van ouders met een hogere sociale positie. De marginale positie van gezinsleden kan zorgen voor een lagere subjectieve sociale status van een SW-medewerker. Wanneer gezinsleden een hogere sociale positie innemen kunnen zij de subjectieve status van SW-medewerkers verhogen. Wanneer gezinsleden een actieve rol innemen binnen de samenleving (of bijvoorbeeld op lager niveau: het dorp) kan dit ervoor zorgen dat SW-medewerkers meer betrokken raken bij de gemeenschap. Wanneer de SW de subjectieve status van SW-medewerkers verhoogt of verlaagt, kan het gezinsleven zo een verzachtend of versterkend effect hebben.

Samenvattend zijn er twee onderwerpen die terugkomen binnen dit onderzoek. Ten eerste de invloed van werken bij de SW op de ervaren positie en ten tweede de invloed van het gezinsleven op dit verband. Ik ben benieuwd of Terpstra’s analyse uit 1990 vandaag de dag nog steeds relevant is. De SW is sinds 1990 namelijk vaak van gedaante verwisseld. Ik wil weten of werken bij de SW zorgt voor inclusie dan wel exclusie. Met andere woorden: betreft het hen bij de maatschappij of komt men verder van de maatschappij af te staan? Wanneer men ervaart ‘er bij te horen’ zal men een hogere subjectieve sociale status ervaren. Rondom het tweede thema, de invloed van het gezinsleven op het verband tussen werken bij de SW en de ervaren sociale status, is nog geen onderzoek gedaan. De volgende hoofdvraag is daarom leidend geworden binnen dit onderzoek:

Wat betekent werken in de sociale werkvoorziening voor de subjectieve sociale status van de SW-ers? En hoe wordt deze ervaren status versterkt of verzwakt door het gezinsleven?

Figuur 1: Visualisering samenhang van de hoofdvraag.



Plan van aanpak

Toen ik een jaar geleden met dit onderzoek begon, was ik met een andere hoofdvraag op pad gegaan. Naar aanleiding van het boek 'Our kids' van Putnam (2016) kwam vanuit het CAB, waar ik stage liep, de vraag om onderzoek te doen naar mobiliteit in de SW. Naar aanleiding van Putnam's beschrijving van de ongelijke verdeling van kansen tussen hoger en lager opgeleiden, wilde het CAB weten of deze situatie zich ook voordeed in Nederland. Hierbij hadden we de SW als doelgroep gekozen. De insteek was om te kijken of er sprake was van mobiliteit bij SW-medewerkers en of kinderen van SW-medewerkers mobieler waren dan hun ouders. Tijdens de gesprekken die ik met SW-medewerkers voerde merkte ik dat niet zozeer het gebrek aan mobiliteit als een blokkade werd ervaren, maar het gebrek aan status en het idee niet van belang te zijn in de maatschappij. Het onderwerp van 'ervaren status' drong zich zodanig aan mij op dat het de voorgaande vraag overschaduwde. Daarom heb ik ervoor gekozen om het onderwerp te wijzigen van mobiliteit naar subjectieve sociale status.

Binnen dit onderzoek wilde ik niet naar SW-medewerkers kijken vanuit het eerder genoemde politiek-financiële of normatieve kader. In plaats daarvan wil ik onderzoeken vanuit welk kader SW-medewerkers zelf kijken. Dit doe ik door in het analysegedeelte drie thema's te behandelen: 1) SW-medewerkers en de SW-wereld, 2) SW-medewerkers en de buitenwereld en 3) SW-medewerkers en het gezin. Ik zal eerst verschillende theorieën presenteren die van belang zijn bij het interpreteren van de gesprekken en observaties. Binnen ieder thema zal ik vervolgens de gesprekken en observaties analyseren en deze koppelen aan de theorie. Met onderzoeken vanuit het perspectief van de respondent heb ik extra ervaring mogen opdoen bij het CAB en gebruik mogen maken van de daar al aanwezige expertise. Zo heb ik gelijktijdig mee mogen werken aan een onderzoek naar de effectiviteit van re-integratietrajecten waarbij de bijstandsgerechtigden voornamelijk zelf aan het woord kwamen.

Het onderzoek heeft voornamelijk plaatsgevonden in Noord-Groningen. SW-bedrijf Ability in Uithuizen heeft mij de ruimte gegeven om te observeren en in gesprek te gaan met medewerkers. De meeste informatie is hier verzameld. Daarnaast heb ik een aantal dagen mee mogen lopen bij Iederz in Groningen en Wedeka in Stadskanaal.

2. Informatie sociale werkvoorziening

Voor een goed begrip van de uiteindelijke onderzoeksresultaten wil ik hieronder de beleidsmatige en maatschappelijke context van de SW schetsen.

De sociale werkvoorziening is een voorziening die constant in beweging is. Ten eerste zijn er veranderingen in de beoogde doelgroep. Net na de tweede wereldoorlog, toen de voorziening nog onder de gemeente viel, lag de nadruk op het bieden van werk aan oorlogsslachtoffers. Daarna werd de doelgroep steeds verder uitgebreid. Eerst naar lichamelijk en geestelijk gehandicapten, toen ook naar psychische patiënten en uiteindelijk voor iedereen die, buiten eigen schuld om, niet in staat was regulier werk te verrichten. In de jaren '90 lag er binnen het overheidsbeleid een grote nadruk op arbeidsparticipatie en zag men werk als hét middel om armoede te bestrijden (De Beer, 1999). De sociale werkvoorziening werd toen ook opengesteld voor langdurig werklozen. Er ontstond echter een lange wachtlijst waarna de doelgroep weer is aangescherpt. Ondanks dat de doelgroep en de omvang van de voorziening aan verandering onderhevig zijn, is één zaak gelijk gebleven: de vrijwilligheid. De overheid kan niemand dwingen om bij een sociale werkplaats te gaan werken.

Wat wel veranderde was dat, in het jaar 2000, alle sociale werkvoorzieningen *leerwerkbedrijven* moesten worden. De SW had toen niet alleen de taak om werk te bieden, maar ook om uitstroom uit de SW te bevorderen. Deze twee doelen brengen in de werkpraktijk spanningen met zich mee (VNG, 2006). De beste medewerkers worden gedetacheerd met als gevolg dat productiedoelen minder makkelijk gehaald kunnen worden. Ook is er spanning tussen het doel om medewerkers op te leiden en het behalen van productienormen. Een werkleider gaf aan dat ze vaak tijd tekort had voor haar taken. Enerzijds wilde ze medewerkers nieuwe vaardigheden aanleren, maar anderzijds kost het ook veel tijd om het dagelijkse werk aan te sturen.

Een derde verandering trad op in 2015. De oude WSW (Wet Sociale Werkvoorziening) werd vervangen door de participatiewet. Gemeenten werden in het vervolg verantwoordelijk voor het ondersteunen van mensen met een beperking. Het doel is dat zo veel mogelijk mensen bij een reguliere werkgever kunnen werken. De sociale werkplaats wordt een zogeheten 'sterfhuisconstructie'. Dit houdt in dat er geen nieuwe instroom is van medewerkers met een wsw-indicatie. Werknemers die voor 2015 een indicatie hebben gekregen kunnen niet ontslagen worden. Het aantal werknemers in SW-bedrijven neemt dus steeds verder af. Er is mogelijk nieuwe aanwas van wat 'nieuw beschermt werk' wordt genoemd. Voor mensen met een zeer grote afstand tot de arbeidsmarkt moeten beschutte werkplekken worden geboden omdat zij (nog) niet bij een regulier bedrijf kunnen werken. Deze doelgroep beslaat echter maar een derde deel van de doelgroep onder de oude WSW.

Uitgangspunten sociale werkvoorziening

Toen de sociale werkvoorziening in 1967 een rijksvoorziening werd is de doelstelling als volgt verwoord:

'De sociale werkvoorziening biedt de werknemers arbeid binnen de grenzen van hun mogelijkheden en een vast inkomen; maakt hen tot producenten in plaats van consumenten; verleent hen een sociale status en een rechtspositie als werknemers en biedt hen de mogelijkheid tot ontplooiing van hun nog aanwezige capaciteiten en contacten met andere mensen.' (Kamerstuk 8609, nr. 3 & 4)

Door de jaren heen verschoof de doelstelling van de SW. 'Inclusieve arbeidsmarkt' en 'participatie' staan sinds Rutte II centraal. In onderstaand citaat uit de memorie van toelichting van de Participatiewet blijkt dat er duidelijke overeenkomsten zijn met de doelstelling uit 1967 zoals hierboven vermeld:

'Wie kan werken, moet dat ook doen. Werk zorgt voor economische en financiële zelfstandigheid, draagt bij aan het gevoel van eigenwaarde en biedt kansen om volop mee te doen in de samenleving. Werk maakt niet alleen mensen zelf, maar de samenleving als geheel weerbaar.' (Kamerstuk 33.161, MvT invoeringswet Participatiewet)

Hieruit blijkt dat het beleid nog steeds ten doel heeft de sociale status te verhogen en mensen weer 'mee willen laten doen' in de maatschappij. Dit onderzoek richt zich zowel op de sociale status als op het idee 'mee te doen'. Ik ga kijken of de SW participatie bevordert en daarmee sociale status verleent.

3. Methoden

Kwalitatieve onderzoeksmethode

Het onderzoek heeft een kwalitatieve inslag. De kwalitatieve methode is geschikt om inzicht te krijgen in het perspectief van de respondent. Zo krijg ik inzicht in hoe mensen gebeurtenissen, gedragingen en objecten interpreteren en hier betekenis aan geven. Meer concreet betekent dit dat ik analyseer hoe mensen bijvoorbeeld spreken over hun werk, hun ouders, hun leidinggevende, de personeelsbarbecue, hun buurt, hun intrede binnen de SW en wat anderen zeggen over het feit dat ze bij de SW werken. Een dergelijke manier van onderzoek doen vraagt zowel om een detaillistische beschrijving, de zogeheten *thick description*, als een detaillistische analyse. Deze *thick description* heb ik verkregen door diepte-interviews te houden en te observeren. De diepte-interviews helpen bij het leren begrijpen van overtuigingen, emoties, beslissingen, betekenissen en de context waarin iemand leeft (Hennink, Hutter & Bailey, 2013). De observaties helpen bij het leren kennen van groepsdynamiek en cultuurkenmerken. Die aspecten komen minder aan bod in gesprekken omdat ze als vanzelfsprekend worden ervaren.

Uitgangspunten onderzoek

Alvorens in te gaan op de verdere methodiek wil ik een drietal uitgangspunten noemen die ik gehanteerd heb binnen dit onderzoek.

Het eerste uitgangspunt is dat ik participanten wil benaderen als complete personen en niet als een verzameling categorieën. Tijdens het verzamelen en analyseren van gegevens betekent dit dat ik niet direct conclusies verbind aan bepaalde kenmerken van een persoon, maar mij probeer in te leven in hoe de participant het zelf beleeft. Wanneer iemand bijvoorbeeld vertelt dat zijn ouders vroeger weinig geld hadden, vul ik niet direct voor hem in dat dit als problematisch werd ervaren. Ik ga er van uit dat bepaalde kenmerken, zoals arm zijn, pas betekenis krijgen in het hele verhaal. Omdat ik mensen personen wil laten zijn en blijven zal ik onder het kopje 'Werving en beschrijving van participanten' een korte beschrijving geven van iedere respondent.

Het tweede uitgangspunt is dat ik serieus neem wat iemand zegt, maar niet direct alles voor waar aanneem. Gebeurtenissen worden namelijk vaak verschillend beschreven en geïnterpreteerd door mensen. Als voorbeeld noem ik de verschillende interpretaties van de aanwezigheid van de sectormanager op de werkvloer. De directeur vertelt dat de sectormanager op de afdelingen meewerkt om te kijken of productieprocessen efficiënt verlopen. De medewerkers zeggen daarover: *'Hij hielp laatst een uurtje, toen hield hij er alweer mee op'*. Ze zien zijn korte aanwezigheid als een bevestiging dat kantoormedewerkers niet weten *'Hoe het is om hier 5 dagen in de week 8 uur per dag te werken'*. De verschillende interpretaties zie ik niet als hinderlijk. Ze helpen bij het blootleggen van onderliggende zienswijzen en sociale verhoudingen. Door bovengenoemd voorbeeld merkte ik bijvoorbeeld dat het management sommige gebeurtenissen als neutraal bestempelt, terwijl medewerkers dit niet doen.

Een laatste uitgangspunt is dat ik streef naar neutraliteit. Ik denk dat volledige neutraliteit als onderzoeker niet haalbaar is. Ik zou het daarbij ongeloofwaardig vinden als ik wel over de invloed van opvoeding en sociale omgeving op SW-medewerkers schrijf, maar er vanuit ga dat mijn eigen achtergrond niet meespeelt tijdens het onderzoek. Ook een onderzoeker zelf is niet een neutraal object. Wanneer ik binnen de SW rondloop schatten mensen ook in wat voor

persoon ik ben en of ik wel of niet bij 'de groep' hoor. Desalniettemin denk ik dat door bewust te zijn van eigen sociaal-culturele achtergrond en wisselende perspectieven te hanteren subjectiviteit sterk verminderd kan worden. Vanaf het begin tot het einde van het onderzoek ben ik bezig geweest met het vermijden van subjectiviteit. Dit was binnen de SW zeer belangrijk. Zoals later uit de analyse blijkt, liggen de leefwerelden van management en medewerkers ver uit elkaar. Een neutrale positie was hierbij vereist om bij beide partijen vertrouwen te wekken en informatie te krijgen. Ik wilde niet als spreekbuis voor één van beide groepen gaan fungeren. Mijn doel was puur en alleen om inzicht te krijgen in 'de SW-wereld'.

Ook wilde ik niet gekleurd naar de werkelijkheid kijken. Dit is onder andere af te lezen aan het feit dat ik het onderzoek met een andere inslag ben begonnen. Zoals in de inleiding staat vermeld lag eerst de nadruk op mobiliteit. Toen het thema van de subjectieve sociale status steeds meer naar de voorgrond kwam, ben ik daar over gaan schrijven. Een andere manier waarop ik de neutraliteit geprobeerd heb te bewaken, is door met verschillende partijen te spreken over mijn analyses. Ten eerste heb ik samen met mijn begeleider, dr. Arie Glebbeek, en mijn baas, dr. Jan Dirk Gardenier, een interview geanalyseerd. Daaruit bleek dat zij vanuit hetzelfde kader dachten als ik en dat de analyse juist was uitgevoerd. Ook verkreeg ik daardoor verdiepende inzichten. Ook binnen Ability heb ik zowel met werkleiders, managementleden en werknemers gesproken om eenzijdige belichting van het onderwerp te voorkomen. Een derde manier om neutraliteit te bewaren is door op verschillende momenten in het onderzoeksproces te abstraheren en te reflecteren op de inzichten die ik heb opgedaan. Later in dit hoofdstuk beschrijf ik hoe ik dit in meerdere fasen van het onderzoek heb toegepast. Een laatste manier om subjectiviteit te voorkomen was door het woordelijk uitwerken van de interviews. Op deze manier wilde ik voorkomen dat een verhaal direct geïnterpreteerd en vastgelegd werd en er geen andere interpretaties meer mogelijk waren.

Werving en beschrijving van participanten

Werving

Tijdens de werving van participanten kwam ik erachter dat de SW-wereld niet makkelijk toegankelijk is. Van de drie SW-bedrijven die benaderd zijn, heeft alleen Ability, na het doen van 2 presentaties, toegezegd. Bij Wedeka en Iederz heb ik beide een dag meegelopen, maar diepergaande observaties en gesprekken hebben plaatsgevonden bij Ability in Uithuizen.

Een deel van de participanten is via de werkleiders benaderd. Zij kennen de medewerkers goed en omdat sommigen een traumatisch verleden hebben zou een gesprek hierover schade kunnen berokkenen aan de participant. Het nadeel van deze methode was dat alleen een bepaald type medewerkers naar voren werden geschoven, vooral degenen die erg tevreden waren over het bedrijf. Daarom heb ik ook nog medewerkers benaderd tijdens de observaties. Sommigen kwamen uit zichzelf bij me en soms heb ik na een gesprek gevraagd of iemand bereid was om een andere keer nog verder te praten. Daarna werd met de werkleider overlegd wanneer het gesprek plaats zou vinden, dit was namelijk altijd onder werktijd. Een nadeel van de vrij actieve rol van de werkleiders is dat zij weten wie ik allemaal gesproken heb. Ik heb met hen afgesproken dat alleen zij dat weten en dat deze informatie niet door wordt gegeven aan hogere managementlagen. In de scriptie en in communicatie naar Ability toe zorg ik dat niet te herleiden is wie wat heeft gezegd. Zo worden de echte namen van medewerkers niet genoemd. Voordat ik in gesprek ging met medewerkers heb ik dat ook altijd duidelijk gezegd.

Beschrijving participanten⁴

Er zijn 10 mannelijke en 5 vrouwelijke SW-medewerkers geïnterviewd⁵. Ik heb op iedere afdeling medewerkers gesproken, met uitzondering van medewerkers in de groenvoorziening. Hieronder volgt een overzicht met de namen, leeftijden en afdelingen van medewerkers.

Henri 54 jaar Magazijnafdeling	Gerard (vader van Berry) 64 jaar verpakkingsafdeling	Matthijs (vader van Laura) 52 jaar spuiterij afdeling
Derk 35 jaar (schatting) lasafdeling	Berry (zoon van Gerard) 40 jaar (schatting) magazijnafdeling	Laura (dochter van Matthijs) 27 jaar Verpakkingsafdeling
Peter 40 jaar (schatting) postafdeling	Jan 60 jaar verpakkingsafdeling	Hannie 43 jaar Verpakkingsafdeling
Margreet 27 jaar verpakkingsafdeling	Henk 62 jaar Magazijnafdeling	Maaïke 39 jaar Verpakkingsafdeling
Tina 45 jaar kantine	Ernst 60 jaar (schatting) verpakkingsafdeling	Bert 46 jaar vouwwagen afdeling

Om een zo goed mogelijk beeld te krijgen van het sociale milieu van medewerkers, heb ik twee maal een ouder en een kind gesproken die beiden binnen de SW werken (zie hierboven). Van twee andere respondenten, wier ouders niet in de SW hebben gewerkt, heb ik ook de ouders mogen spreken. Dit zijn de:

Ouders van Derk
rond de 68 jaar.

Ouders Hannie
rond de 65 jaar.

Omdat ik tijdens de eerste gesprekken en observaties erachter kwam dat de verhouding tussen het management en de medewerkers een belangrijk thema was, heb ik ook een werkleider en de directeur geïnterviewd.

Werkleidster
62 jaar
Magazijnafdeling

Directeur
60 jaar (schatting)
-

⁴ Alle namen zijn gefingeerd.

⁵ Het onderzoek is gestart met mijn studiegenoot Daphne Dilling, maar zij is vroegtijdig gestopt met haar stage. Twee interviews heeft Daphne gedaan. Dit zijn de interviews met Jan en Henk.

Naast SW-medewerkers die in SW-bedrijven werken, heb ik ook twee personen gesproken die nu niet meer binnen de SW werkzaam zijn. Stefan heeft na een periode van werkloosheid een re-integratietraject gedaan bij het Nef in Kollum. Remco is de zoon van Stefan. Hij heeft geen diploma's en heeft bij het NEF een indicatie gekregen zodat werkgevers subsidie krijgen wanneer zij hem in dienst nemen. Erik heeft tijdelijk bij Ability gewerkt en is daar begonnen aan een opleiding. Hij is daar uiteindelijk boos weggegaan en kwam toen in de bijstand terecht. Momenteel werkt Erik in een fietsenmakerij met behoud van uitkering. De moeder van Erik komt hem iedere dag ophalen van het werk en leeft momenteel samen met hem in één huis. Erik's moeder heeft momenteel geen werk.

Stefan
45 jaar
werkt in betonfabriek

Remco
17 jaar
volgt geen scholing, werkt nu bij een
zorgboerderij

Erik
33 jaar
werkt met behoud van uitkering

Moeder Erik (naam onbekend)
58 jaar (schatting)
werkloos

Toen ik in de trein zat heb ik ook nog een vrouw gesproken die bij Werk op Maat werkte. Dit is een onderdeel van Ability waar men voornamelijk dagbesteding volgt. Zo ook deze vrouw die verschillende producten beschilderde.

Naam onbekend
50 (schatting, ze leed aan geheugenverlies en wist daardoor haar eigen leeftijd niet meer)
Werk op Maat

Naast de diepte-interviews heb ik tijdens het observeren ook mensen gesproken. Dit zijn naar schatting 30 personen. De meest informatieve gesprekken heb ik zo gedetailleerd mogelijk genoteerd en de andere gesprekken dienden ter algemene kennisvorming. Tijdens het meelopen heb ik ook verschillende leidinggevenden gesproken. Omdat ik 3 maal gepresenteerd heb voor het management, 2 maal voor de werkleiders en 1 maal voor de OR heb ik ook veel kantoormedewerkers gesproken en een beeld gekregen van hun cultuur.

Verloop interviews en observaties

Interviews

Eén van de belangrijkste aspecten van het interview begint al voordat de eerste vraag is gesteld, namelijk het opbouwen van een vertrouwensband. Ik heb dit op verschillende manieren gedaan. Bijvoorbeeld door mee te werken of rond te lopen op de afdelingen zodat men mijn gezicht kent en door medewerkers voorafgaand aan het interview te vragen of ze hun werkplek willen laten zien (indien mogelijk). Voordat het interview begon is ook altijd gezegd dat het een vertrouwelijk onderzoek is en dat men alleen hoeft te vertellen wat men zelf wil.

De interviews hadden meer het karakter van een gesprek. Er is geen vragenlijst gebruikt maar alleen gevraagd of men van vroeger tot nu wil vertellen over school en werk. Dit verliep niet altijd chronologisch. Wanneer iemand erg gefrustreerd was over de gang van zaken bij Ability

hen ik daar eerst ruimte voor gegeven alvorens naar eerdere werkervaring te vragen. Door middel van doorvragen of iets over mijzelf of uit de observaties te vertellen, werd het gesprek gaande gehouden. Gesprekken waren zeer gevarieerd. Zo had ik een gesprek van een kwartier en één van 2 uur. De meeste gesprekken waren rond de drie kwartier. De gesprekken vonden voornamelijk plaats in een klein kantoor boven de verpakkingsafdeling. Alle interviews zijn opgenomen en vervolgens letterlijk getranscribeerd.

Observaties

Bij Wedeka en Iederz heb ik elk één dag geobserveerd en bij Ability in totaal zes dagen. De eerste dagen stonden voornamelijk in het teken van verkenning en de laatste dagen in het verder verdiepen van eerder waargenomen verschijnselen. Tijdens de eerste dagen hoorde ik bijvoorbeeld vaak de zin 'ik ben beperkt' en later zag ik in hoe deze zin meerdere functies had (zie hoofdstuk Analyse).

Ik heb iedere afdeling gezien. Bij de verpakkingsafdeling en de vouwwagen-afdeling heb ik meegewerkt en bij de andere rondgelopen. Ik heb gelet op hoe ruimtes zijn georganiseerd, welke muziek er wordt geluisterd, hoeveel mensen er werken, hoe het werk is georganiseerd, en hoe mensen met elkaar omgaan. Daarnaast heb ik met heel veel mensen gesproken. Ik begon met vragen of men uit wilde leggen wat men voor werk men deed en te vertellen dat ik onderzoek doe naar werk en opleidingen. Vervolgens kwamen verschillende onderwerpen aan bod. Men sprak over het werk, het management, het loon, eerdere werkervaringen, hun gezin, gevoelens van uitsluiting en wat men van bepaalde collega's vond. Na iedere afdeling, of na ieder informatief gesprek, noteerde ik wat ik gezien en gehoord had. Diezelfde dag werkte ik deze notities uit in een logboek.

Analyse van gegevens

Wat tijdens de analyse direct opviel was de informatierijkheid van de interviews. Zelfs korte interviews gaven zeer veel informatie. Ten eerste was dit omdat er veel verschillende onderwerpen aan bod kwamen. Ten tweede was dat omdat een gesprek veel meer informatie geeft dan alleen datgene wat men letterlijk zegt. Door de detaillistische analyse ontdekte ik verschillende lagen in wat men zei. Door bijvoorbeeld te kijken naar wie men 'wij' en 'zij' noemt, kreeg ik meer informatie over een persoon en over de sociale verhoudingen. Later zal ik hier meer voorbeelden van geven. Met de 23 gesprekken en de gedane observaties had ik uiteindelijk zeer veel informatie. Hieronder zal ik proberen duidelijk te maken hoe ik uit de verzamelde informatie tot mijn inzichten en conclusies ben gekomen. Ik zal dit doen door verschillende fases te onderscheiden:

Fase 1

Na het uittypen van de interviews en observaties vormde ik in mijn hoofd de eerste verbanden en ontdekte ik wat de belangrijkste thema's waren. Ik heb in het programma Atlas.ti eerst drie interviews gecodeerd en daarmee een codeboek gevormd.

Fase 2

Ik heb het codeboek herzien door te kijken welke thema's en codes het meest belangrijk waren. Dit leidde tot gebruik van het codeboek zoals te vinden in *bijlage 1*. De codes zijn zowel concepten uit de literatuur (zoals 'macht') als een aantal letterlijke citaten die typerend zijn

voor een grote groep medewerkers (zoals 'geen leerder zijn'). Naast de meer vergelijkende analyse heb ik ook ieder interview op zich bekeken. In deze fase lette ik vooral op de grote lijnen, ik probeerde de hoofdpunten uit de verhalen van SW-medewerkers te onderscheiden. Tijdens deze fase gebruikte ik een overkoepelend document met de belangrijkste thema's uit de gesprekken, observaties en de literatuur. Wanneer ik nieuwe inzichten had gekregen door de analyse, voegde ik die hier aan toe.

Fase 3

In deze fase heb ik op een een dieper, gedetailleerd niveau geanalyseerd. De belangrijkste concepten en thema's heb ik verder uitgewerkt. Zo merkte ik in fase 1 en 2 dat de manier van spreken van SW-medewerkers vrij direct is. In fase 3 heb ik in detail gelet op hoe SW-medewerkers spraken en dit aangevuld met inzichten uit de literatuur. Aan de hand van de 'restricted codes' en 'elaborated codes' van Bernstein⁶ kon ik het taalgebruik specifieker beschrijven. Vier andere voorbeelden van waar ik naar gekeken heb in deze fase zijn: 1) het onderscheiden van verschillende groepen binnen de SW, 2) analyseren hoe men met stigmatisering omgaat, 3) zien of men rationalisaties gebruikt en wanneer men dit doet en 4) welke groepen als 'wij' en als 'zij' worden beschouwd. Tijdens deze fase heb ik tevens gecheckt of mijn inzichten uit eerdere fasen werden ondersteund. Zo heb ik een tussentijdse presentatie gedaan voor het management en de werkleiders. Zij herkenden mijn conclusies. Ook leverden de bijeenkomsten verdiepende informatie op. Bij de medewerkers zelf heb ik dit niet gedaan. Dit was een bewuste keuze. Ik achtte de kans vrij groot dat wanneer ik bepaalde conclusies voor hen trok ze niet meer geneigd waren om hun eigen mening en verhaal te vertellen. Daarbij zou ik hun het gevoel kunnen geven dat ze 'raar' of 'anders' zijn dan anderen wanneer hun verhaal afwijkt.

Fase 4:

Tijdens deze fase heb ik het document met alle thema's omgevormd tot de drie thema's die aangehouden worden in de analyse. Dit zijn: 1) SW-medewerkers en de SW-wereld, 2) SW-medewerkers en de buitenwereld en 3) SW-medewerkers en het gezin. De inzichten uit de gesprekken, observaties en de literatuur heb ik vervolgens samengenomen met de bedoeling om er één verhaal van te vormen.

⁶ Zal inhoudelijk aan bod komen in het analysegedeelte.

4. Biografieën en observaties

Ik heb ervoor gekozen om een aantal biografieën en observaties op te nemen in de scriptie. Mijn voornaamste reden is dat ik dichtbij de verhalen van mensen wil blijven, ze personen laat zijn in plaats van opgeknipte citaten. Ten tweede is het een eerste kennismaking met het onderzoeksonderwerp waardoor latere informatie makkelijker te plaatsen is. Het levert een beeld op van hoe het leven van sommige medewerkers er uit ziet en een eerste kennismaking met gebruiken binnen het bedrijf. Een laatste reden is dat u als lezer inzicht krijgt in de inhoud van gesprekken en de manier van observeren. Omdat er maar beperkt ruimte is, heb ik een selectie gemaakt van stukken.

Biografieën

Berry

Berry is rond de 40 jaar. Hij ziet er sportief uit, zijn grote hobby is dan ook fitnessen met zijn maten. Hij is daar erg competitief mee. Ze doen vaak wedstrijdjes wie het grootste gewicht kan drukken. Hij woont in Bedum, wat hem goed bevalt omdat hij de mensen minder stug vindt dan in de buurt van Uithuizen. Hij heeft een eigen huisje, maar zijn vader beheert zijn financiële zaken. Hij heeft eerst op een reguliere basisschool gezeten, is toen naar speciaal onderwijs gegaan, en is daarna tegelijkertijd met zijn vader ingestroomd in de SW. Sinds 17 jaar zit hij bij Ability en werkt hij op het moment op de magazijnafdeling. Berry komt uit een groot gezin van 5 kinderen en is een zoon van Gerard (zie eigen biografie). De helft van alle kinderen in het gezin heeft een beperking (voornamelijk laag IQ, persoonlijkheidsstoornissen en autisme). Berry heeft moeite met leren en is autistisch. Dit laatste heeft hij niet zelf verteld maar zijn vader. Hijzelf is namelijk constant bezig om zo normaal mogelijk over te komen opdat hij niet opvalt. Vroeger is hij gepest, voornamelijk toen hij op de basisschool zat. Zelfs zijn broer wilde hem er soms niet bij hebben tijdens het spelen op straat. Het 'normaal willen zijn' lijkt zijn leven helemaal te beheersen. Zo draagt hij geen horloge omdat hij niet heel snel is met het interpreteren van de tijd. Hij is bang dat een ander aan hem vraagt hoe laat het is en dat die dan merkt dat hij er iets langer over doet. Een ander meer extreem voorbeeld is dat hij een keer een ernstige paniekaanval kreeg en in een ambulance naar het ziekenhuis werd gebracht omdat hij dacht dat hij dood ging. 's Nachts heeft hij zich van het dak van het ziekenhuis af willen gooien omdat er een kennis van de sportschool in de ambulance zat en die heeft gezien hoe zijn masker afviel. Op zijn werk functioneert hij goed. Hij houdt totaal niet van stilzitten en is daarom erg blij met zijn werk. Bij Ability heeft hij tevens zijn lasdiploma's gehaald. Zijn vader zegt erover: *'Zijn werk is zijn leven'*. Hij lijkt zeer sociaal maar lijkt daarom ook te worden overschat. Bijvoorbeeld door leidinggevenden die denken dat hij gedetacheerd kan worden, terwijl dit hem enorme stress opleverde en leidde tot het incident waarbij hij met de ambulance opgehaald moest worden.

Gerard

Gerard is 64 jaar, heeft een vrouw en 5 kinderen. Momenteel woont hij in een huurhuis in Sauwerd, waar ik langs mocht komen om met hem te praten. Ik kreeg een plakje gember cake en we rookten samen in de keuken. Hij werkt nu halve dagen bij Ability en doet veel in het huishouden en het begeleiden van zijn kinderen die een beperking hebben. Hij heeft een hele kast vol administratie, en is van Berry de vader en curator. Hij noemt vaak dat ouders met

beperkte kinderen het zwaar hebben. Het is aan zijn gezicht af te zien. Hij vertelde me dat hij nu overwerkt is en daarom halve dagen werkt. Hij moet met veel onverwachte situaties dealen en wordt heen en weer geslingerd tussen loyaliteit en het willen behouden van regels en kaders voor zijn kinderen. Bijvoorbeeld dat zijn dochter hem iedere maand om extra geld vraagt. Of dat Berry een auto koopt zonder te overleggen, of niet naar de tandarts wil en hij een afspraak af moet zeggen. Of meer extreem toen zijn jongste dochter haar kind af moest staan aan een pleeggezin, omdat zij 'net als haar normale zus ook een kind wilde' maar er niet voor kon zorgen. Deze strijd blijkt bijvoorbeeld uit het volgende wat hij zei: *“Dan ken je wel...die dochter van ons ook, die heeft wel zoveel uitgevreten, de gekste dingen. Waarvoor...laat je het dat wel niet worden. Daar ben ik heel bang voor. Als jij haar helemaal los laat, weet je wat ze dan zegt? Er is toch niemand die om me geeft. Dus met...dan gaan de remmen helemaal los. En, ja, als je van je kinderen houdt dan wil je toch voorkomen dat ze helemaal naar de Filistijnen gaan.”* Hij zegt dat hij soms liever een 'mongooltje' had gehad, omdat mensen dan begrepen waarom zijn kinderen zich soms anders gedroegen. De blik van anderen, bijvoorbeeld in het dorp, vindt hij vaak vervelend. Toen hij afgekeurd was en een uitkering kreeg, werden er vragen gesteld of hij wel zo'n grote TV kon kopen. In het huis zijn er ook vrij hoge planten en een gordijntje die voorkomen dat je makkelijk naar binnen kan kijken. Tijdens het gesprek vertelt hij veel over vroeger. Hij woonde tijdelijk in Alkmaar waar hij een goede tijd heeft gehad. Hij heeft de LTS gedaan en is op zijn 15e gaan werken. Uiteindelijk is hij rond zijn 46e afgekeurd vanwege lichamelijke klachten. Hij is toen tegelijkertijd met Berry in de sociale werkplaats komen werken. Eerst heeft hij veel gewerkt met ijzer en het maken van stellingkasten. Dat vond hij mooi werk en mooie producten. Uiteindelijk is hij op de verpakkingsafdeling gekomen waar hij sinds kort zit. Het werk geeft hem weinig voldoening. Hij mist soms aansluiting bij collega's, maar zit zijn tijd uit tot zijn pensioen en is blij dat hij nu schoon thuis komt (in tegenstelling tot de dagen op de ijzerafdeling). Hij lijkt het gevoel te hebben dat hij weinig invloed op zijn leven heeft, maar lijkt hier vervolgens in te berusten. Hij vertelt dat het vaak voelt alsof hij een berg moet beklimmen en dat hij elke keer, voordat hij de top bereikt, er weer afvalt.

Tina

Tina is 45 jaar, heeft twee kinderen uit haar vorige huwelijk en is nu opnieuw getrouwd. Ze heeft hoogblond haar, gebruide huid en gouden oorbellen. Ze is een zeer levendig type en lacht veel. Als ik haar later tegen kom toetert ze hard en zwaait ze enthousiast naar me. Ze valt binnen Ability wel op. Ze vertelde dat toen ze er net kwam werken ze door collega's een 'temeier' werd genoemd. Ze vindt dat Groningers snel een mening hebben: *“Als je blond bent en een mercedes hebt ben je meteen een temeier”*. Ze moest eerst erg wennen aan de beperkingen van haar collega's. Later zag ze echter de lol in van 'anders zijn' en gingen collega's voor de grap hun beperking overdrijven om haar aan het lachen te maken. Ze houdt dan ook niet van de mensen van de montageafdeling waar *“iedereen zo depressief doet”*. In haar gezin is veel gebeurd. Haar zoontje is autistisch en kan slecht leren, hij woont begeleid. Ze heeft me ook toevertrouwd dat haar ex-man haar zoon heeft misbruikt. Ze is van hem gescheiden en is toen weggegaan uit Noord-Holland en teruggegaan naar waar ze is opgegroeid: Noord-Groningen. Haar oudste dochter was het leven in Noord-Holland gewend en kon in Groningen niet aarden. Zij is toen bij haar grootmoeder in Noord-Holland gaan wonen. Ze noemt dat haar dochter 'ontzettend goed kan leren' en is zichtbaar trots dat zij een mbo 4 opleiding heeft afgerond. Na de scheiding heeft Tina last gehad van ernstige psychische klachten waardoor ze bij Ability kwam te werken. Ze heeft nu ook lichamelijke klachten waarvan ze het idee heeft dat Triple-One (de arbodienst die ziekmeldingen doet) die niet serieus neemt. Ze lijkt zichzelf

niet als slachtoffer te zien. Ze kiest zelf hoe ze haar collega's wil benaderen en neemt vrije uren op om zo Triple-One te ontwijken. Ze vindt zelfstandigheid en zelf keuzes maken erg belangrijk en zegt dat ook door te willen geven aan haar kinderen. Bijvoorbeeld in het omgaan met geld. Dit gaat niet altijd zoals ze wil. Haar zoontje gaf een keer al het geld uit aan videogames en had toen twee dagen geen eten.

Ernst

Ernst is geboren en getogen in Uithuizen en woont er nog steeds. Hij zorgt voor zijn moeder die bij hem inwoont en zijn vriendin woont bij hem in de straat. Ernst lijkt veel na te denken over wie hij zelf is, zo zegt hij verschillende keren in het gesprek *"ik ben iemand die..."* en dan volgt er een karaktereigenschap. Hij komt uit een gereformeerd gezin met acht kinderen en heeft zijn tweelingbroer verloren toen hij 18 was. Er werd thuis niet meer over gepraat, wat hij als een groot onrecht beschouwt. Hij heeft MTS gedaan en kon doorstromen naar de HTS, maar het was vanzelfsprekend dat hij de bouw in ging. Zijn broer en al zijn maten deden dat ook en zijn vader vond het goed, want die hoefde één mond minder te voeden. Hij zegt dat er toen niet werd gesproken over 'wat je later wilde'. Ernst is uiteindelijk afgekeurd vanwege rugklachten en is bij Ability terechtgekomen, waar hij nu 20 jaar werkt. Hij heeft daar een opleiding tot hovenier gevolgd en is actief geweest in de OR. Hij is kritisch over Ability. Hij vindt de bedrijfsvoering ineffectief, de directeur onpersoonlijk, dat hard werken niet beloond wordt, dat anderen minder 'de schouders eronder zetten' dan hij, en dat er geen oog is voor de medewerkers maar alleen voor het geld. Hij had ook commentaar op een leidinggevende die volgens hem wel makkelijk kon praten, maar geen diploma's of kunde heeft om het werk te doen. Hij lijkt hierin de meritocratische waarden aan te hangen: een diploma is een vereiste voor een hoge positie. Hij werkte een tijd op de montageafdeling, maar had last van stress en is vanwege psychische klachten op de inpakafdeling gekomen. Daar mist hij aanspraak, hij houdt namelijk van discussiëren of spreken over het nieuws maar velen volgen dat niet of praten helemaal niet. Hij ziet zichzelf wel als SW-er, maar tevens als iemand die minder beperkt is dan de meesten. Hij vindt de negatieve dingen van het bedrijf niet sneu voor mensen zoals hij, maar voor 'de anderen'. Hij lijkt te leven met een zeer onmachtig gevoel. Hij moest leren leven met het overlijden van zijn tweelingbroer, hij vindt bij zowel zijn collega's als bij het management geen aansluiting, en omdat hij de enige was van de familie die in de buurt bleef wonen werd van hem verwacht dat hij voor zijn moeder ging zorgen. Enerzijds is hij gefrustreerd en boos, anderzijds lijkt hij zich bij alles neer te leggen. Zo zegt hij: *"Ja. Ja, nou dat draai ik niet terug. Het loopt zoals het loopt en eh, zo, zo is het hele leven, dus."*

Observaties

Beschrijving Verpakkingsafdeling

Hier werken zowel mannen als vrouwen, de laatsten zijn denk ik in de meerderheid. De draaien radio Continu (nederlandstalige 'jolige' muziek). Er zijn drie loopbanden die niet aanstaan, en men zit aan weerszijden van de loopband aan tafeltjes. In de linker helft van de ruimte zitten mensen meer gegroepeerd en in de andere helft in rijen. Iedereen lijkt een redelijk vaste plek te hebben. Sommige stoelen hebben een naamkaartje. In een apart hokje zitten mensen achter computers te werken, *"die zijn wat hogerop"*, zo wordt me verteld. Er zijn sterk voorgestructureerde werktaken. Stickervellen zijn per tien en controleren zo of iemand wel op alle tien de producten een sticker heeft geplakt. De meeste mensen zitten stil

en het werk wordt naar hen toegebracht. Er zijn veel momenten waarop iemand gerust even niks kan doen. Andere mensen zijn verantwoordelijk voor het verdelen en verplaatsen van werk. Er lijkt veel sociale controle, mensen kunnen en houden elkaar makkelijk in de gaten. Instructies voor het werk worden vaak voorgedaan in plaats van mondeling uitgelegd. Per tafeltje wordt dan langsgesegaan. Er lijken veel analfabeten te werken. De sticker moest met 'de letters naar boven' maar voor sommigen werd gezegd: met het plaatje aan de onderkant. Een veelgehoorde zin is: *"We zijn allemaal mensen met een beperking"*. Dat lijkt vaker genoemd te worden dan op andere afdelingen. De afdeling verpakking heeft niet tegelijk pauze met de andere afdelingen. Er lijkt ook wel een grens tussen beide te zitten. In het atelier zeiden ze over de verpakkingsafdeling: *"Soms zijn het net kinderen, dan denk ik: zo kan het wel weer jongens."* en: *"Je krijgt altijd een opmerking als je binnenloopt."*

Beschrijving pauze

De kantineruimte is groot, gedateerd en simpel. Door de stenen vloer is het een soort klankkast. Er is gratis koffie en thee en een wat oudere man met snor biedt aan wat voor me te pakken. Toen één van de dames van de kantine een kopje liet vallen, hoorde je daaromheen allemaal mannen: 'heeeuu' roepen. Ieder groepje heeft een vaste plek, veel zitten per afdeling bij elkaar. Een andere dag zat ik bij een andere groep medewerkers. Een collega zei tegen de man naast wie ik zat: *"Wel beetje netties eetn he? Zit een doame bie"*. Blijkbaar vindt hij dat je netjes moet doen als ik er naast zit. Een man uit Somalië heeft bladerdeeghapjes meegenomen die zijn vrouw heeft gemaakt. *"Wat zit er in?"* wordt gevraagd. Hij: *"Zalm"*. De anderen reageren: *"Dat lust ik niet"* of *"Dat ken ik niet"*. Niemand neemt wat. Ik eet het op. De man gaat rondjse lopen en zit verder niet bij collega's.

De directeur luncht in dezelfde ruimte. Hij zit aan een grote tafel in het midden, niemand gaat erbij zitten. Ik vraag aan een medewerker naast wie ik zit: *"Gaan er wel eens mensen bij zitten?"* Hij: *"Nee. Ik ook niet, voel me daar ongemakkelijk bij."* Links vooraan zitten alle werkleiders. Er kunnen geen stoelen meer bij, het is een afgesloten clubje.

Voorbeeld gesprek

Ik sprak een man op de houtafdeling. Tijdens de pauze trof ik hem al buiten tijdens het roken. Hij maakte seksistische grapjes en hij en zijn collega's leken zeker niet in voor een gesprek. Toen ik bij hem op de afdeling kwam, vertelde ik dat ik wilde weten hoe het was om bij Ability te werken en dat ik dit aan medewerkers vraag in plaats van het management. Toen werd de man open. *"Ik heb hiervoor bij een vrij-bedrijf gewerkt, een betonfabriek (...) daar ben ik weggegaan vanwege een arbeidsconflict (...) ik werkte echt dag en nacht daar, altijd overuren gemaakt. Op een gegeven moment zei ik: ik doe het niet meer. Ik sprak toen ook de bedrijfsarts, die zei ook: "Zo kan het niet". Ik heb 25 jaar gewerkt en ben toen op straat gezet. Toen heb ik een half jaar in de bijstand gezeten en ben toen hier op de wachtlijst gekomen, heb nog net een indicatie kunnen krijgen."* Ook vertelt hij dat hij er twee jaar werkt maar nog steeds niet kan wennen. Dat komt onder andere doordat alle collega's een beperking hebben. Hij snapt wel dat mensen een beperking hebben, maar sommige mensen willen ook gewoon niet werken volgens hem en gebruiken hun beperking als excuus: *"Ik ben beperkt' is een stopwoordje bij Ability"* zei hij. Hij vindt dat de werkleiding beter moet kijken naar wie het werk goed doet en wie niet. Een tweede pijnpunt is het loon: *"Ik werk hier heel hard en krijg maar het minimumloon. En ik krijg evenveel als iemand die veel minder doet. Het steekt mij. Ik ben 55 jaar en verdien maar 12,50 per uur. Ik ben ook naar voren (daar zijn de kantoren) gegaan, ze lachten me gewoon uit."* Hij krijgt tranen in zijn ogen en zegt: *"Het doet mij pijn."*

En vraagt daarna: “*Waar ben jij dan voor?*”, alsof hij beseft dat hij wel heel veel van zichzelf heeft blootgegeven. Ik zei dat het voor school en studie was. “*Gaat het dan ook naar achter de blauwe deuren?*”? Ik zei van wel, maar zijn naam niet zou worden genoemd. Hij schudde mijn hand legde een hand op mijn schouder en zei dat hij heel blij was dat deze informatie daar dan terecht kwam. Hij zei ook het gesprek te willen beëindigen, omdat zijn collega het met hem oneens was en hij geïrriteerd raakte: “*We komen er toch niet uit*”. Later kregen ze een discussie waar ik tussen stond. Hij praatte vrij hard en ze waren het flink oneens. Uiteindelijk ging hij aan het werk, keek chagrijnig en ging hardhandig om met het hout. Toen ik met zijn collega praatte, kwam hij wel eens luisteren of het nog over hetzelfde onderwerp ging.

⁷ Achter ‘de blauwe deuren’ werkt het kantoorpersoneel. Dit zijn managementleden, P&O medewerkers en ambtenaren van Werkplein Ability.

5. Theorie

Ik heb meerdere theorieën gebruikt die inzicht kunnen geven in de subjectieve sociale status van SW-medewerkers. Omdat sommige meerdere malen terugkomen heb ik ervoor gekozen om de theorieën voor het analyse gedeelte te bespreken. Ten eerste om herhaling te voorkomen, maar ook zodat u als lezer weet vanuit welk kader naar de verzamelde informatie is gekeken.

1) Stigma

In het analyse gedeelte zijn stigmatisering en, de daaruit volgende, sociale uitsluiting centrale thema's. Voor 'normalen' is het soms moeilijk voor te stellen hoe alomvattend stigmatisering kan zijn (Goffman, 1963). Daarom wil ik, alvorens in meer analytische context hierover te spreken, er aandacht aan besteden. Dit doe ik voornamelijk aan de hand van het boek 'Stigma' dat geschreven is door Erving Goffman (1963).

Wanneer iemand een stigma bezit, betekent dit dat hij ongewild anders is dan wat door de meerderheid als normaal wordt beschouwd. Men wordt niet meer gezien als een volwaardig mens, maar als een mens met een beperking. Door SW-medewerkers en hun ouders wordt stigmatisering ook wel op de volgende, meer beeldende wijze, verwoord: 'je krijgt een sticker/etiket/stempel opgeplakt'. Goffman (1963) onderscheidt drie vormen van stigmatisering: 1) Stigmatisering van karaktereigenschappen, 2) Stigmatisering van fysieke kenmerken en 3) Stigmatisering omdat men tot een bepaalde groep behoort. SW-medewerkers hebben vaak met meerdere vormen te maken, soms zelfs met allemaal. Bijvoorbeeld Hannie van de verpakingsafdeling. Ze liep als kind vreemd en viel vaak (vorm 2) en ze had moeite met leren en werd door anderen dom genoemd (vorm 1). Vervolgens hoorde ze bij de gestigmatiseerde groep van mensen die speciaal onderwijs volgen en op volwassen leeftijd bij de SW-medewerkers (vorm 3). De beperking is niet altijd in dezelfde mate zichtbaar. Fysieke beperkingen (vorm 2) zijn bijvoorbeeld makkelijker te herkennen dan het behoren tot een bepaalde groep (vorm 3). Bij het herkennen van een stigma worden zogenaamde *stigma symbols* gebruikt (Goffman, 1963). Dit zijn signalen die wijzen op het 'anders zijn' van de gestigmatiseerde. *Stigma symbols* die ik binnen de SW gezien heb zijn bijvoorbeeld: Rolstoelen, busjes en bedrijfskleding met 'Ability' erop, onjuist taalgebruik, niet kunnen lezen en bepaalde uiterlijke kenmerken zoals het hebben van een onverzorgd uiterlijk. Opvallend was dat sommige symbolen zorgden voor meerdere vormen van stigmatisering. Zo sprak ik een medewerker in een rolstoel die het *stigma symbol vormt* van fysieke beperking (vorm 2). Toen hij echter kleding ging kopen met zijn zus, gingen ze er van uit dat hij niet zelf kon betalen maar dat zijn zus dit zou doen (vorm 3). Dergelijke ervaringen zijn vaak zeer pijnlijk. Gestigmatiseerden voelen zich vaak geïsoleerd, angstig en somber (Goffman, 1963). Dit komt omdat er een gat ontstaat tussen wat men over zichzelf wil denken en wat anderen van hen vinden. Gestigmatiseerden vinden zichzelf vaak normaal terwijl 'de normalen' hen telkens weer bestempelen als mensen met tekortkomingen. Om verlies van zelfrespect (zie theorie 2) te voorkomen, probeert men stigmatisering af te wenden. Men is in contact met normalen daarom constant op zijn hoede en men heeft het gevoel constant bekeken te worden. Bijvoorbeeld Peter die op de postafdeling werkt. Hij zegt: "*Laten we eerlijk wezen, Ability is natuurlijk wel een bedrijf waar de buitenwereld naar toe kijkt met een hele grote*

vergrootglas."⁸: "Hoe bedoel je dat?" "Bijvoorbeeld als wij wat fout doen bij de post, dan is het meteen: Ja... Ability. Ja maar Post NL maakt die fout ook hoor. De fout van ons wordt tien keer zo zwaar aangerekend". Het gevoel bekeken en beoordeeld te worden kwam later terug toen ik met hem in een bezorgbusje van Ability zat en we langs een groepje mensen reden. Hij zei dat ze wel zouden denken: "En dat zit ook maar met twee man op de auto. (...) En als iemand anders met twee man op de auto zit dan is het van: die heeft het druk. Ze gaan er standaard van uit dat wij, laat ik het even heel grof zeggen: geen flikker uitvreten." Wat voor mij neutrale voorbijgangers waren, was voor hem een groep mensen die een oordeel hadden. Een ander voorbeeld van de invloed van stigmatisering is het eerder gepresenteerde verhaal van Berry. Zijn drang om 'gewoon' te worden gevonden beheerst zijn hele leven. Hoe SW-medewerkers de spanning tussen het behoud van zelfrespect en stigmatisering proberen op te lossen, bespreek ik in het analyse gedeelte.

2) Homo honoris, de mens die streeft naar zelfrespect

Ik sluit me aan bij Engbersen (2006) die stelt dat de mens van nature geneigd is om te streven naar zelfrespect. Engbersen laat in zijn boek 'Publieke bijstandsgeheimen' zien hoe het streven naar zelfrespect beslissingen stuurt. Zo is er een groep werklozen die niet meer wil solliciteren omdat men bang is afgewezen te worden. Vergelijkbare verhalen hoorde ik ook binnen de SW. Sommigen willen bijvoorbeeld niet verder studeren omdat ze bang zijn hierin te falen. Weer anderen willen niet gedetacheerd worden uit angst uitgesloten te worden door de reguliere medewerkers.

Brennan & Pettit (2004) schrijven in hun boek 'The economy of esteem' dat ieder mens van nature probeert waardering te oogsten en misprijzen te voorkomen. Wanneer men waardering krijgt, voedt dit het zelfrespect, en bij misprijzen brokkelt het af. Net als Engbersen gaan zij er van uit dat het streven naar waardering en zelfrespect gedrag stuurt. Wanneer men bijvoorbeeld tussen twee type gedragingen kan kiezen, die evenveel moeite kosten, zal men het gedrag kiezen wat het meeste waardering oplevert. Zoals de titel al doet vermoeden, gaat het boek over een 'waarderings-economie'. Binnen deze economie gaat het niet om vraag en aanbod van goederen, maar van waardering. En gelijk kapitaal onevenredig verdeeld is in de reguliere economie, is waardering dat in de 'waarderings-economie'. Omwille van de lengte van de scriptie zal ik alleen ingaan op bepaalde aspecten van de theorie. Zo zal ik niet ingaan op de aanbodzijde van de waarderings-economie maar wel op de vraagzijde. Dit zal ik doen nadat ik het concept 'waardering' verder heb uitgewerkt. Waardering heeft drie verschillende kenmerken:

1) Evaluatief

Een eerste kenmerk is dat het evaluatief is, men beoordeelt in welke mate de ander waardering verdient. Waardering kan voor een breed scala aan gedragingen en attitudes worden gegeven. Bijvoorbeeld voor het beheersen van een bepaalde vaardigheid, zoals goed piano kunnen spelen. Een tweede object van waardering zijn karaktereigenschappen. Mensen die we aardig, knap en intelligent vinden, krijgen waardering, terwijl gierige norske mensen worden misprezen. We geven ook waardering wanneer we vinden dat iemand passend gedrag toont voor de rol die hij of zij in de maatschappij vervult. Wat passend is, is overigens niet voor iedereen gelijk. Zo kan iemand een bepaalde vrouw als zorgzaam omschrijven, terwijl een

⁸ 'N:' verwijst naar de onderzoeker (Naomi)

ander haar gedrag onderdanig vindt. Deze dubbelheid is ook terug te vinden binnen de muren van de SW. Waardering krijgen van het management, voor het vervullen van een bepaalde rol, kan misprijzen van collega's opleveren.

2) Relatieve beoordeling

Het tweede kenmerk van waardering is dat de beoordeling relatief is. Men vergelijkt hoe goed iemand is ten opzichte van een ander. Mensen met bovengemiddelde kwaliteiten zullen meer waardering krijgen dan mensen die ondergemiddeld scoren. Zo krijgen personen bovenaan de maatschappelijke ladder meer waardering dan personen onderaan de ladder. Het 'goed' waardering is vergelijkbaar met positionele goederen in de reguliere economie. De waarde van het goed is voor een deel gelegen in het feit dat maar weinig mensen het goed bezitten. Wanneer aan iedereen waardering zou worden gegeven neemt de waarde van de waardering af. Binnen de waarderings-economie is er daarom sprake van schaarste en competitie. Deze schaarste wordt door SW-medewerkers vaak aan den lijve ondervonden. Zo krijgt men bijvoorbeeld geen waardering omdat men weinig arbeidsproductief is of omdat men een stigma heeft. Ook lijkt het sociale milieu, waar de meeste SW-medewerkers zich in begeven, het uitwisselen van waardering niet te vergemakkelijken. Denk hierbij aan gezinsproblematiek of de manier van spreken in het SW-bedrijf. Het sociale milieu biedt anderzijds ook mogelijkheden tot waardering. Dit komt omdat vergelijkingen niet alleen op maatschappelijk niveau plaatsvinden, maar ook op lagere niveau's. Zo worden SW-medewerkers ook beoordeeld in vergelijking tot hun collega's. Ondanks dat iemand wellicht minder productief is dan een reguliere medewerker, kan hij op deze manier wel waardering krijgen omdat hij meer productief is dan zijn collega's.

3) Hoeveelheid waardering is beïnvloedbaar

Een derde kenmerk is dat iemand invloed heeft op de hoeveelheid waardering die hij krijgt. Wanneer iemand weinig waardering krijgt, wordt er vanuit gegaan dat de persoon zelf de schuldige is: '*Had hij maar meer zijn best moeten doen*'. Dit kan nadelig zijn voor SW-medewerkers. Ze krijgen weinig waardering en hebben dit vervolgens ook nog aan zichzelf te danken. Toch kunnen SW-medewerkers nog waardering krijgen. Bij de beoordeling of iemand wel of geen waardering verdient, wordt er namelijk ook rekening gehouden met de mogelijkheden van de persoon. Zo kan een SW-medewerker bijvoorbeeld toch lof ontvangen omdat hij 'als beperkte' toch werkt en niet 'het handje ophoudt'.

Zoals eerder vermeld, heeft iedereen behoefte aan waardering. Het najagen van het schaarse goed 'waardering' is alleen niet gelijk aan het verkrijgen van goederen in de reguliere economie. Brennan en Pettit (2004) stellen dat hier de *teleologische paradox* opspeelt. Deze paradox houdt in dat wanneer men te actief een doel wil behalen men het gestelde doel juist mist. Dit speelt bij uitstek bij waardering. Mensen die opzichtig streven naar waardering, worden juist niet gewaardeerd. Stel dat Marie een jurk koopt en daar graag waardering voor wil. Ze zegt tegen haar vriendin Susie: 'Mooi is die he?' Wanneer Susie echter bevestigend antwoordt weet Marie niet of het een gemeend compliment was, of dat het werd gezegd uit sociale verplichting. Daarbij kan Susie het vervelend vinden dat Marie zo opzichtig naar complimenten loopt te vissen. Wil men waardering krijgen, zal men dit dus subtieler moeten aanpakken. Een manier is om bepaalde beslissingen te rationaliseren. Wanneer men bijvoorbeeld een mislukte schoolcarrière wijt aan een oorzaak buiten zichzelf, zoals ziekte, kan men juist waardering oogsten dat men het toch heeft geprobeerd. De teleologische paradox is ook terug te vinden in de doelstelling van de SW. Het hoofddoel is participatie, 'mensen weer

mee laten doen'. Maar doordat de SW een afgezonderd instituut is waar alleen mensen werken die juist niet 'mee doen' wordt het doel niet bereikt. Wanneer men bij de SW komt te werken wordt men gezien als lid van de groep mensen die 'het niet hebben gemaakt'. Daarom is het de vraag of het streven naar participatie SW-medewerkers terugtrekt in de maatschappij of hen verder wegduwt.

3) Schaarste

Schaarste is een terugkerend fenomeen in het leven van SW-medewerkers. In het analysegedeelte komen verschillende vormen van schaarste terug. Ten eerste ervaart men vaak een tekort aan tijd. Twee belangrijke oorzaken daarvan zijn het roerige gezinsleven en de tijdrovende klus om stigmatisering te voorkomen of van zich af te schudden. Voorbeelden hiervan zijn Gerard, die overspannen is door alles wat hij regelt voor zijn kinderen met een beperking en zijn zoon Berry, die de hele dag bezig is om normaal te lijken. De stigmatisering veroorzaakt ook sociale schaarste. Sommigen trekken zich bijvoorbeeld terug in kleine netwerken, om zo maar niet 'bestempeld' te worden. Sommige contacten die er zijn versterken juist het probleem. Ze behandelen de SW-medewerker als iemand die hulp nodig heeft, in plaats van als een zelfstandig individu, waardoor er niet een gelijkwaardige relatie kan worden aangegaan. Een laatste vorm van schaarste is financiële schaarste. Deze doet zich niet bij alle SW-medewerkers voor, maar een hoop medewerkers verdienen het minimumloon of minder wanneer zij door hun beperking maar parttime kunnen werken, en hebben ook vaak een partner die weinig verdient. Het ervaren van schaarste kan nadelige gevolgen hebben en zelfs schaarste op een ander gebied versterken. In het boek 'Schaarste' van Mullainathan en Shafir (2013) wordt er een verklaring gegeven waarom schaarste vaak zo hardnekkig is. Schaarste zorgt voor mentale belasting en versmalt de psychologische bandbreedte. Men belast het brein door sterk gefocust te zijn op het verkrijgen van datgene waar men een tekort in ervaart, waardoor er minder ruimte is voor andere zaken. Mullainathan en Shafir (2013) noemen dit de *tunnelvisie*. Men is bijvoorbeeld zo in beslag genomen door problematiek thuis dat men zich minder goed kan concentreren op het werk. Afgenomen concentratie is niet het enige gevolg. De belasting van de bandbreedte zorgt er ook voor dat men minder tolerant en geduldig is, minder makkelijk dingen kan onthouden en dat men een kortetermijnperspectief hanteert waarbij de gevolgen op lange termijn 'buiten de tunnel vallen'. Door deze gevolgen is het moeilijk om schaarste te verminderen. Wanneer men bijvoorbeeld financiële schaarste ervaart, is korte termijn denken vaak funest. Men sluit bijvoorbeeld leningen met een hoog rentetarief af die op korte termijn helpen maar op lange termijn de problematiek verergeren. Naast de hardnekkigheid van schaarste kan de ene vorm van schaarste ook een andere veroorzaken. Zo kan financiële schaarste zorgen voor sociale schaarste. Men kan niet makkelijk kadootjes betalen, uit eten gaan met vrienden of zich aansluiten bij bijvoorbeeld een sportclub. SW-medewerkers hebben zelf vaak ook kinderen met een beperking. Opvoeden kost dan vaak meer tijd waardoor men minder kan werken. Zo cumuleren de problemen van SW-medewerkers door de sociale en gezinssituatie waarin zij verkeren.

4) Macht en onmacht

Een ander belangrijk thema in het leven van SW-medewerkers is de ervaring van macht en onmacht. SW-medewerkers ervaren vaak op meerdere levensgebieden onmacht, maar zijn zeker niet geheel onmachtig. Hierbij sluit ik aan bij hoe Foucault het begrip 'macht' gebruikt. Het is niet een vorm van onderwerping, maar beide partijen hebben een bepaalde handelingsruimte, hoe gering soms ook (1989). In alle drie de hoofdstukken van de analyse spelen machtsverhoudingen een rol. In het eerste hoofdstuk analyseer ik de machtsverhoudingen tussen SW-medewerkers en het management. Dit doe ik onder andere

door de disciplineringsmethoden van Foucault te gebruiken. Foucault schrijft in zijn boek 'Discipline, toezicht en straf' over het gevangeniswezen. Ondanks dat SW-bedrijven zeker niet één op één te vergelijken zijn, komen zij gedeeltelijk overeen vanwege het gesloten karakter van het instituut. Bepaalde delen van zijn theorie bleken daarom ook toepasbaar te zijn op de onevenredige relatie tussen het management en SW-medewerkers. In het tweede hoofdstuk ga ik in op de verhouding tussen SW-medewerkers en de samenleving. De meerderheid van 'normalen' had hierbij de macht om te bepalen dat 'beperkten' niet normaal zijn (Duyvendak, Engbersen, Teeuwen & Verhoeven (red.), 2007). Deze uitsluiting heeft grote invloed op SW-medewerkers, en vormt een grondslag voor stigmatisering. In het laatste hoofdstuk ga ik in op de SW-medewerker en zijn gezin. Binnen deze context voelt men zich onmachtig door de almaar doorgaande negatieve familiegebeurtenissen. Omdat in het analyse-gedeelte per hoofdstuk onmachtsgedoeleens naar voren komen, bestaat het gevaar dat onderschat wordt hoe allesomvattend de onmacht soms kan zijn. Daarom illustreer ik, door een opsomming te geven, hoe onmacht als een rode draad door het leven van Ernst heen loopt. Ernst verloor zijn tweelingbroer en mocht daar niet meer over spreken. Later kreeg hij een fysieke beperking waardoor hij niet meer regulier werk kon doen. Binnen het SW-bedrijf heeft hij geen inspraak en aanspraak, en voelt zich daardoor niet gehoord. En als laatste hebben zijn broers en zussen voor hem bepaald dat hij zijn moeder in huis moet nemen en verzorgen. Ernst is niet de enige, veel SW-medewerkers hebben gelijksoortige verhalen. Gevoelens van onmacht staan niet op zichzelf. Zowel Hannie te Grotenhuis (1993) als Engbersen (2006) beschrijven, voor respectievelijk bijstandskinderen en bijstandsgerechtigden, hoe onmachtsgedoeleens leiden tot een fatalistische houding. Wanneer je zelf geen invloed hebt op je lot (onmacht), zal je ook niet geloven dat je zelf veel sturing kunt geven aan het leven. Je legt je bij de situatie neer: "*Het is wat het is.*"

6. Analyse

In hoofdstuk 6.1 en 6.2 zal ik ingaan op het verband tussen werken bij de SW en de subjectieve sociale status van SW-medewerkers. Dit zal ik doen door ‘de binnenwereld’ van de SW te beschrijven in hoofdstuk 6.1 en de verhouding tussen de SW en ‘de buitenwereld’ te beschrijven in hoofdstuk 6.2. In hoofdstuk 6.3 bespreek ik de opgedane inzichten in hoe het gezinsleven het verband tussen werken bij de SW en de subjectieve sociale status beïnvloedt.

6.1 SW-medewerkers en de SW-wereld

Beschrijving afdelingen bij Ability

Bij Ability kan men de afdelingen grofweg indelen in twee categorieën: de verpakkingsafdeling en de rest. Onder ‘rest’ vallen: de postafdeling, de spuitrij, de dienstverlening (kantine en schoonmaak), het magazijn, de ijzer-afdeling, het groen, het atelier en de afdeling waar vouwwagens worden gemaakt. De verpakkingsafdeling kenmerkt zich door sterk voorgestructureerde taken, weinig ruimte tussen de werkplekken, vaste werkplekken en veel vrijheid in werktempo. Medewerkers met het laagste niveau werken meestal hier, maar er werken ook medewerkers die eerst op andere afdelingen werkten maar dit niet volhielden. De andere afdelingen zijn zeer divers maar kenmerken zich door grotere vrijheid in hoe men taken wil uitvoeren, hogere werkdruk, een grotere bewegingsruimte en het moeten leren van vaardigheden alvorens men de taken kan uitvoeren (bijvoorbeeld lassen). Er lijkt een grens tussen deze groepen te zijn. De verpakkingsafdeling heeft op een ander tijdstip pauze en SW-medewerkers gebruiken de verpakkingsafdeling vaak als vergelijkingsmateriaal om het verschil met de eigen afdeling duidelijk te maken. Medewerkers van de verpakking worden door medewerkers van de andere afdelingen gezien als een andere categorie SW-ers, maar wordt wel gezien als onderdeel van de groep.

Naast de werkvloer is er de kantoorruimte. Daar werken onder andere managementleden, P&O medewerkers en ambtenaren van Werkplein Ability. De ruimtes geven een gedateerde en gesloten indruk met hun grijze vloeren, systeemplafonds, TL-licht, oude kopjes, kleine kleedjes met plastic bloemetjes, en lamellen voor de ramen. Typerend voor deze afdeling is dat veel lijkt te verlopen via vaste procedures en dat er gehamerd wordt op communicatie zodat ‘we niet voor verrassingen komen te staan’. Een aantal medewerkers werken er al meer dan 30 jaar. De eerstelijns leidinggevenden (werkleiders genoemd) kennen een grote werkdruk en functioneren als spil tussen het management en de werkvloer.

Kenmerken van werk

1) Financiële (on)zekerheid

Voor de meeste werknemers geldt dat zij inkomensonzekerheid kenden voordat zij bij Ability kwamen werken. Ze beschrijven die periode als een *perpetuum mobile* van laagbetaald werk, uitkeringsafhankelijkheid en re-integratietrajecten. Typerend was hoe Erik over deze tijd sprak. Toen hij over zijn school- en werkperiode sprak gebruikte hij zeer vaak het woordje ‘weer’, wat een doorgaand proces indiceert. “Dus toen moest ik zeg maar aan het werk. Dus

toen eerst maar een las-cursus gevolgd bij Ability. Was ook een dikke flop. Dus toen weer thuis gezeten. Moest toen maar weer aan het werk. Moest ik toen maar weer naar Ability, maar dan in Wehe den Hoorn. Ik had ze nog duidelijk gevraagd: is dat Ability in Wehe den Hoorn? Nee zo moest ik dat niet zien. Nou, ik kom daar aan en ik zie zulke borden daar, 11 bussen op rij met Ability erop. Ik zeg: dit gaan we niet doen. haha, nee. En toen kwamen ze met dit (huidige werkplek bij fietsenzaak) en nu zit ik eigenlijk hier.” Twee andere zaken zijn nog opvallend aan het citaat. Hij spreekt iedere keer over ‘moeten’: “Ik moest toen maar weer aan het werk”. Hierin herken ik het idee dat men denkt niet zelf het leven te kunnen sturen. Ook vond ik het opvallend dat Erik over ‘ze’ spreekt wanneer hij het UWV aanduidt, terwijl hij met één persoon heeft gesproken. Hij spreekt over ‘we’ als hij alleen over zichzelf spreekt. Dit is een aanduiding voor dichotoom denken: De wij-groep tegenover de zij-groep. Hij plaatst zichzelf tegenover het UWV of tegenover andere instanties. In hoofdstuk 6.2 bespreek ik dit fenomeen verder.

Medewerkers boven de 50 noemen vaak dat ze aan het begin van hun loopbaan weinig financiële onzekerheid kenden. Omdat het op korte termijn gunstig was om meteen te gaan werken, leerden de meesten niet door. Toen echter het belang van een opleiding steeds meer groeide, kwam men minder makkelijk aan een baan. Dit werd extra bemoeilijkt wanneer dit gepaard ging met het hebben van een beperking. Zoals Henri hierover zei: “Ja, waar kom je verder aan het werk? De kans is heel klein dat ze kneuzen aannemen, te groot risico”. Sommigen noemen dat ze zich ‘een nummertje voelen’ in de maatschappij. In dergelijke periodes met onzekere banen en bijstand voelt men zich niet gewaardeerd en gezien. Hoewel dit niet voor iedere SW-medewerker geldt, lijkt het erop dat de meeste medewerkers, alvorens ze in de SW terecht kwamen, een periode kenden waarbij de subjectieve sociale status laag was. Bijvoorbeeld de man die ik op de houtafdeling sprak⁹. Hij had jarenlang heel veel gewerkt, maar werd direct ontslagen toen hij ziek werd. Dit leidde tot grote onrechtvaardigheidsgevoelens. Het gaat namelijk recht tegen het wederkerigheidsprincipe in. Hij werkte zeer hard maar werd daar niet voldoende voor gewaardeerd.

Financiële onzekerheid laat duidelijke sporen achter in mensenlevens. Toen ik Stefan sprak werd mij duidelijk hoe financiële schaarste het (gezins)leven kan beïnvloeden. Hij had een eigen visbedrijf in de crisistijd. Zijn vrouw was overspannen en hij had destijds 4 kinderen thuis wonen. “Dus dan raak je nog verder achterop. En toen begon eigenlijk de ellende. Je had moeten stoppen. Maar het is een droom. En je bent zo gefocust bezig, eh... ach ik red het wel. Doorgaan. Krijg je op een gegeven moment een aanbod van de caféhouder. En nog een paar kranten voor de auto, 's ochtends rijden: ik zeg dat wil ik wel doen. 1400 euro per maand. Laat mij daar iedere ochtend maar voor rijden. Winkeltje er bij. Dan hebben wij een goed leven. En toen werd het minder, eerst twee krantenwijken, dat kon niet, toen werd het er één. Maar ja, 's ochtends om kwart over 3 op staan en...half 10 weer op je nest en de hele dag doorwerken. Ik werkte 100 uur in de week.” Opvallend is dat hij hier zelf zegt dat je ‘gefocust’ bent, wellicht vergelijkbaar met wat Mullainathan en Shafir (2013) bedoelen met de ‘tunnelvisie’. Na deze periode kwam zijn huwelijk sterk onder spanning te staan en had hij een zware burn-out. Ze moesten verhuizen en hij ging met een deel van de kinderen in een kleine huurwoning wonen, terwijl ze rond moesten komen van de bijstand.

⁹ Zie het kopje ‘Beschrijving verpakkingsafdeling’ in hoofdstuk 4.

Financiële onzekerheid binnen de SW

Je zou verwachten dat SW-medewerkers geen last meer van hebben van financiële schaarste op het moment dat ze drempel van de SW overstappen. Men heeft een 'baan voor het leven' en ontvangt minstens het wettelijk minimumloon (soms meer, afhankelijk van de uitgevoerde werkzaamheden). Desalniettemin hebben sommigen zorgen over hun baan. Bijvoorbeeld toen in de krant een artikel stond over het verlies wat Ability draait. *“Op zeker moment, toen uh, toen de overheid dat zag, nou we draaien de handel wel dicht, toen kregen ze hier meteen grote paniek op de werkvloer. De directeur is d'r nog bij geweest om 't uit te leggen”* (Jan). De onzekerheid zag ik ook bij Matthijs toen ik vroeg hoe hij zijn toekomst voor zich ziet: *“Dat weet ik niet. Daar durf ik niks van te zeggen. Dat is, op het ogenblik, is dat hier heel onzeker. Het kan wezen dat je gedetacheerd wordt, maar het kan ook best wezen dat ze zeggen: “We sluiten het bedrijf en eh, ga maar thuis zitten.” Dat weten we niet.”* Naast dat sommigen zich zorgen maken over hun baan, maken sommigen zich ook zorgen over de hoeveelheid loon. Vooral medewerkers die maar parttime kunnen werken, alleenstaand zijn, of een partner hebben zonder diploma en/of met beperking. Sommigen schommelen rond het bestaansminimum. Zo sprak ik een man op de atelier-afdeling die over zijn werk sprak: *“Het houdt me van de straat.” N: “Fijn om bezig te zijn?” “nee letterlijk. Ik heb net een kind en anders heb ik niks om van te leven. De bijstand is heel laag.”* Een aantal medewerkers die ik sprak hebben ook iemand die hun helpt met financiën en sommigen staan ook onder curatele. Niet iedere werknemer heeft geldzorgen. Sommigen hebben minder nodig en anderen hebben een hoger loon omdat ze bepaalde opleidingen hebben en ouder zijn.

Ook bij loon speelt het wederkerigheidsprincipe een belangrijke rol. Sommigen ervaren dat ze heel hard werken maar niet genoeg terugkrijgen. Bijvoorbeeld de man op de houtafdeling bij wie het steekt dat hij maar 12,50 per uur verdient¹⁰. Een aantal medewerkers uiten ook hun ongenoegen over de directeur die volgens hen een erg hoog loon heeft, maar volgens medewerkers ook gezegd heeft dat *“ze genoeg verdienen”*. Sommigen ervaren de disbalans precies andersom, bijvoorbeeld Ernst: *“Sommigen krijgen hoog loon voor laag werk. Ik heb een, ik heb een, hartstikke goed salaris en eh, ik denk niet van, ja eh, wie zijn dom bezig? Zijn jullie nou dom bezig of ben ik nou dom bezig? Ik niet, want ik doe makkelijk, makkelijk werk voor een heel goed loon”*. Loon is een onderdeel van ervaren status. Hoog loon betekent doorgaans een hoge status. SW-medewerkers die vinden dat ze te weinig loon krijgen, worden zo op pijnlijke wijze stilgezet bij hun plek op de maatschappelijke ladder. SW-medewerkers die vinden dat ze naar verhouding veel loon krijgen zouden een hogere status kunnen ervaren. Dit hoeft echter niet altijd het geval te zijn. Een hoog loon voor simpel werk kan ook voelen als oneerlijk. Het voelt alsof men voorgetrokken wordt vanwege hun beperking, in plaats van beoordeeld te worden naar verdienste, zoals bij een regulier bedrijf het geval zou zijn.

2) Werkdruk

Binnen de SW is de werkdruk zowel hoog als laag: *“De ene keer doe je haast niks en de andere keer is het echt eh...moet je echt rennen zowat.”*(Berry). Op de verpakkingsafdeling is soms een aantal dagen geen werk en zit men stil aan een tafel. Wanneer men over de drukke periodes praat wijst men op de gevolgen van de verandering in wetgeving. Er werken steeds minder mensen en de nieuwe medewerkers zijn minder gekwalificeerd. Men zegt: *“We moeten*

¹⁰ Zie het kopje 'Voorbeeld gesprek' in hoofdstuk 4.

hetzelfde werk met minder mensen doen". Dat de druk soms hoog kan oplopen blijkt uit een verhaal van Matthijs: *"Dus, nou, de werkleider zei van, nou, jullie komen niet eerder naar de pauze voordat alles klaar is. Nou, dat was bij mij even de druppel te veel. Toen eh, stond ik echt met een stuk ijzer tegenover hem. Hij, hij schrok zelf ook en ik zelf ook dus eh, ik ben hier ook dadelijk weggegaan en ben dadelijk naar mijn huisarts toegegaan en die heeft me dus kalmeringstabletten voorgeschreven. Ik heb ze gelukkig niet gebruikt. Dat scheelt wel"*. Anderzijds heeft men vrijwel altijd tijd om een praatje te maken met elkaar of met mij. Sommigen zeggen juist dat men op eigen tempo kan werken, zo ook Henk die zich er *'frank und frei'* in voelt. Door variatie in de hoeveelheid orders die het bedrijf krijgt ontstaan er schommelingen in de ervaren werkdruk. Daarnaast kan de uitspraak 'druk te zijn' ook een andere functie hebben. 'Druk zijn' levert een namelijk een bepaalde status op en helpt bij het behouden van zelfrespect. Het is een manier om uit te drukken dat je van belang bent in het bedrijf, want zonder jou zouden ze de productienormen niet halen.

3) Zin(geving) in werk

De rol van werk in het leven van SW-medewerkers wordt voor een groot deel bepaald door de zin of het nut dat men aan eigen werkzaamheden toeschrijft. Ondanks dat er veel aspecten samenhangen met zingeving van werk, heb ik ervoor gekozen de drie meest besproken aspecten uit te lichten.

1) Sociaal aspect

Meerdere medewerkers laten blijken dat ze blij zijn met de sociale contacten die ze op het werk opdoen. Voor sommigen voelt het werk als een 'thuis'. Sommigen zien collega's ook buiten werktijden om, maar anderen scheiden werk en privé liever. Het is niet altijd pais en vree, soms wordt er gepest, ruzie gemaakt of is de werkomgeving stressvol. Wanneer de sfeer op een afdeling langdurig slecht is raken sommigen overspannen of willen ze van afdeling wisselen. Dat laatste heeft Tina gedaan: *"Naaierij vond ik geweldig, maar de sfeer niet. Kwam door de werkleider. Hij werd heel streng, net een concentratiekamp. Altijd doorwerken tot 16:15 terwijl eerst mensen om 15:55 al de jas gingen pakken. Anders kostte het te veel geld."*

2) Mogelijkheid om wat te leren

Op het werk kan men vaardigheden leren waar men trots op kan zijn. Sommigen hebben voor het eerst diploma's kunnen halen dankzij Ability. Bijvoorbeeld Derk die meerdere negatieve werkervaringen had, maar nu trots is dat hij een lasdiploma heeft. De aangeleerde vaardigheden vermeerderen het zelfrespect. Voor anderen heeft ontwikkeling en scholing een bittere nasmaak. Men krijgt wel meer loon of kan naar een andere afdeling gaan, maar een hogere positie in het bedrijf innemen of uitstromen naar een regulier bedrijf gebeurt vrijwel nooit. Het is dus nog maar de vraag of de ervaren sociale status vermeerdert bij het aanleren van nieuwe vaardigheden. De waardering die gekoppeld is aan een opleiding komt immers voornamelijk voort uit de mogelijke positie die men er mee kan bereiken. SW-medewerkers kunnen wel een diploma halen, maar zullen alsnog binnen de SW blijven werken.

3) Van betekenis kunnen zijn

Een manier om status te ervaren is doordat het werk wat je doet van belang is voor de maatschappij. Ik merkte dat wanneer stigmatisering van de SW ter sprake kwam medewerkers vervolgens zichzelf gingen vergelijken met bijstandsgerechtigden. Bijvoorbeeld Margreet die

ik sprak op de verpakkingafdeling. Ze zegt eerst dat mensen in haar omgeving ‘slecht spreken’ over Ability en dan: “*Maar ik werk tenminste en zij zitten thuis.*”. Wat men eigenlijk doet is de referentiegroep verkleinen. Wanneer men wordt vergeleken met de hele arbeidspopulatie oogsten SW-medewerkers meestal weinig waardering. Wanneer de referentiegroep ‘mensen uit de onderklasse’ zijn, is de kans op (zelf)waardering groter. Werken oogst bijvoorbeeld meer waardering dan niet werken. Wanneer men werkt, draagt men ook bij aan de samenleving en ‘houdt niet alleen het handje op’.

Waar medewerkers sterker in verschillen is aan de betekenis die ze geven aan het werk wat ze doen. Voornamelijk medewerkers die producten maken die ze terug kunnen zien in winkels, zoals fietstassen, kisten en vouwvagens, ervaren hun werk als zinvol. Medewerkers op de verpakkingafdeling maken geen producten en lijken het vaakst hun werk als zinloos te ervaren. Medewerkers die een wat hoger niveau hebben, maar om verschillende redenen simpel werk doen, hebben het gevoel ‘werkje te spelen’. Bijvoorbeeld Gerard: “*Als je...als je...op zo'n bepaalde leeftijd bent. Vind je het eigenlijk een beetje zinloos...stickertjes plakken. Stickertje plakken... ben je 64 en zit je daar nog stickertjes te plakken. Kijk en als je op een...op wat ik toen deed in Wehe den Hoorn. Je maakte gewoon een volwaardig product eigenlijk. Dus voor je eigenwaarde is dat ook anders*”. Jan staat daar anders in. Hij was leidinggevende over de etiketteringsafdeling bij Hooghoudt. Hij haalt bij Ability voldoening uit het juist plakken van etiketten en stickers. Degenen die gedetacheerd worden geven vaak het meeste betekenis aan hun werk, ze voelen dat ze nodig zijn. Het voelt meer alsof men meedraait in de maatschappij. Bijvoorbeeld Peter die zegt dat hij bij UFO (taxibedrijf waar hij naar gedetacheerd was) ‘gewoon’ was. “*Dat voelde meer alsof je bij een gewoon bedrijf meedeed.*” Een andere groep mensen die veel zingeving ervaart zijn de medewerkers die hun werk als een soort roeping zien. Dit hoorde ik voornamelijk van chauffeurs. “*Diesel zit in je bloed*” zei Henri, of “*Ik moet gewoon een motor onder de kont hebben*” zoals Peter zei. De zingeving en de daarmee samenhangende ervaren status van werk is dus niet persé het hoogst wanneer men op het hoogst mogelijke niveau presteert.

Voor en achter ‘de blauwe deuren’: rollen en status in de SW

De relatie tussen de mensen voor en achter de blauwe deuren was een onderwerp dat in de interviews zeer vaak naar voren kwam. Dat het onderwerp zo pregnant aanwezig was in de gesprekken, heeft naar mijn idee te maken met de link met twee grote thema's in het leven van veel SW-medewerkers. Een eerste thema is dat van *sociale uitsluiting*, waar uitgebreider op in wordt gegaan in hoofdstuk 6.2. Personeelsleden achter de blauwe deur worden gezien als vertegenwoordigers van de groep ‘normalen’, dus de groep die hen als ‘abnormaal’ en ‘beperkt’ heeft gecategoriseerd. Het tweede thema is macht, of in veel gevallen van SW-medewerkers gevoelens van *onmacht*. Hieronder zal ik daar verder op ingaan door te analyseren welke rollen SW-medewerkers en het management spelen en welke macht beide groepen hebben.

Rollen

De gepresenteerde rollen zijn niet toepasbaar op ieder afzonderlijk managementlid of iedere SW-medewerker, het zijn de grote lijnen in gedragingen die ik gezien heb.

‘De helper’

Managementleden lijken een tweeslachtige houding te hebben ten aanzien van SW-

medewerkers. Aan de ene kant spelen leidinggevend en managementleden de rol van motivator. Ze spreken over 'bevorderen van zelfredzaamheid' en 'benutten van ieders capaciteiten'. Aan de andere kant lijken zij zichzelf een rol als 'helper' aan te meten. Ze zien zichzelf als een beschermer van SW-medewerker tegen de buitenwereld: de SW als toevluchtsoord. Deze dubbelzinnigheid zag ik meerdere keren terug. Ten eerste simpelweg in de naam van het bedrijf: 'Ability'. Het bedrijf vangt mensen op die vanwege een 'disability' moeite hebben een baan te vinden (de helpers-rol), maar men wil zelfredzaamheid benadrukken en noemt het 'ability'. De helper-rol lijkt sterker aanwezig te zijn dan de motivator-rol. De leidinggevende van Peter keek bijvoorbeeld vreemd op toen hij initiatief toonde en met het idee kwam om ons gesprek voort te zetten tijdens een bezorgrit. Ook verwachtten meerdere managementleden dat medewerkers niet wilden meewerken aan mijn onderzoek of dat ze niet zelf in staat waren om een keuze te maken of ze dit wilden of niet. Ze begonnen te spreken over dat we 'hier wel met een bepaalde doelgroep te maken hebben' en daarom konden ze niet zomaar toestaan dat ik met hun medewerkers sprak. In de praktijk bleek dat velen wel met mij wilden spreken en dat degenen die dit niet wilden dat duidelijk kenbaar konden maken. Een ander voorbeeld is dat ik van een aantal medewerkers heb gehoord dat er niet veel ruimte is voor inspraak, bijvoorbeeld over verbeteringen in het productieproces. Zoals Ernst zei: *"Als je zelf met een idee komt, dat het werk makkelijker maakt, vinden ze niet leuk. Dan, dan, dan, dan ga je over hen heen. En dat vinden ze niet leuk."* Managementleden lijken hier een haast Tayloriaans standpunt over in te nemen. Taylor beweerde dat hoe minder men weet van het complexe geheel van het bedrijf, hoe meer men zich op eigen taken kan focussen (Jaffee, 2000). Weinig inspraak is in de ogen van het management dan ook niet onderdrukkend maar ontlastend.

Dat men een medewerker vooral *ziet* als hulpbehoevend maar *zegt* dat hij juist heel bekwaam is, leidt soms tot onduidelijkheid en ongemak bij werknemers. Tijdens een pauze bij Wedeka zat ik tussen leidinggevend en werknemers in. Een leidinggevende begon over de werknemer te vertellen hoe goed deze was als disc jockey. Hij leek mij ervan te willen overtuigen dat 'hij lang niet gek was'. Maar door de manier waarop hij sprak leek het alsof hij over een kind sprak die een kleurplaat had gemaakt (*'dat kan die heel goed hoor'*). Het was zowel ongemakkelijk voor mij, omdat hij leek te denken dat ik een oordeel had over de medewerkers, als voor de medewerker. Woordelijk gezien werd er gezegd dat hij wel degelijk wat kon, maar juist door dit zo sterk te benoemen en te spreken als over een kind gaf hij een heel ander signaal, namelijk: jij bent niet normaal. Dit komt overeen met wat Goffman (1963) observeert bij gestigmatiseerden. Prestaties van gestigmatiseerden krijgen veel meer lof dan eenzelfde prestatie bij een 'normaal' persoon. Ondanks de goede bedoeling ervan, wordt met overdreven complimenten het tegenovergestelde bereikt. Iemand voelt extra dat hij anders is. In deze situatie is ook weer de teleologische paradox te herkennen. Juist door té expliciet iemand waardering te geven, komt het niet gemeend over en wordt het doel niet bereikt.

'De geholpene'

Goffman (1963) beschreef een soort 'tien geboden' die gestigmatiseerden hanteren in hun omgang met de normalen. Eén van deze regels is dat een gestigmatiseerde het altijd moet toestaan wanneer een ander hem wil helpen (Goffman, 1963). Binnen de SW is de ideale geholpene iemand die dankbaarheid toont voor zijn baan en niet te veel commentaar levert op 'de helper'. Sommige medewerkers lijken hier heel sterk in mee te gaan. Bijvoorbeeld de groep die leidinggevend in eerste instantie naar voren schoven als gesprekspartners voor mijn interview. Wanneer er media betrokken zijn, zoals een keer RTV Oost, of er is een fotoboek

gemaakt, staan daar voor een groot deel ook precies die dankbare personen in. Een ander deel lijkt de rol tevens te aanvaarden, maar lijkt wat somberder ingesteld. Ze hebben niet het idee zelf invloed uit te kunnen oefenen op het leven en aanvaarden daarom de rol van 'geholpene'. Medewerkers die de rol van 'de geholpene' aanvaarden kunnen rekenen op waardering van het management. Dit in tegenstelling tot het misprijzen dat sommige collega's juist uiten ten aanzien van het accepteren van die rol.

Een deel van de groep SW-medewerkers verwerpt de rol van 'geholpene'. Dit zijn de medewerkers die sterk denken, spreken en handelen volgens de wij-zij indeling. Jaffee (2000) noemt dat het wel of niet meedoen aan rituelen binnen een bedrijf als indicator kan dienen voor het wel of niet aanvaarden van de bedrijfscultuur. Naar mijn idee is dit ook een goede manier om te kijken of iemand een bepaalde rol wel of niet accepteert. De medewerkers die de rol verwerpen doen vaak anders of niet mee in de bedrijfsrituelen die geïnitieerd zijn door het management. De weerstand om mee te doen aan bedrijfsrituelen merkte ik op toen men sprak over de situatie die zich voordeed na het voorvallen van twee bedrijfsongevallen. Het bedrijf had van de arbeidsinspectie boetes gekregen van tienduizenden euro's. Ernst vertelde hierover: *"Een paar maanden later kwam iemand met z'n vingers in de frees. Toen moesten we allemaal in de kantine komen en die Van Geffen had z'n emoties totaal niet onder controle. Wij werden daar uitgescholden waar wij mee bezig waren. Bedrijven naar de knoppen helpen. Ik zeg, jongen, ik voel me helemaal niet aangesproken. Bedrijf naar de knoppen helpen?"* Daarna vertelde hij dat hij op had moeten staan en de directeur had moeten aanspreken. Nu was hij ongewild meegegaan in het ritueel, terwijl hij had willen laten zien dat hij *"niet zo tekeer moest gaan tegen de zwakkeren"*. Vlak daarna was er een barbecue georganiseerd om te vieren dat het bedrijf 'Werkplein Ability' werd. Een groep medewerkers was door de speech zo boos dat zij niet aan het feestelijke ritueel mee wilden doen. Volgens Ernst moesten ze komen (verplicht ritueel), omdat er anders maatregelen zouden worden getroffen: *"Nou toen al die hoge meneren weg waren 's middags, toen is bijna iedereen naar huis gegaan.(...) En ja, nou ja dat kost dan geld (doelt hier op de georganiseerde barbecue) en dan doen ze ook weer zo, ach. Maar zo werd je weer gehanteerd. Dus eh, zijn we toen maar ook heen gegaan."* Een andere reden waarom de rol van geholpene wordt afgewezen is omdat men weinig vrijheid heeft. Bijvoorbeeld dat op de verpakkingafdeling per persoon tot in detail wordt uitgelegd hoe het stickertje geplakt moet worden.

Ten aanzien van kantoormedewerkers heeft SW-medewerker verschillende verwachtingen. Men noemt vaak behoefte te hebben aan meer persoonlijk contact met het management, 'zich echt gezien voelen'. Bijvoorbeeld Ben: *"Maar, dit (verwijst naar huidige directeur), wat er nu zit is echt afstandelijk. Te afstandelijk voor een sociale werkplaats, laat ik het zo zeggen. D'r moet iemand zitten die ook weet wat een sociale werkplaats is. Wat voor mensen heb ik onder mij. Ook echt weet en ook echt laten merken. En dus een keer langs de werkvloer komen: 'Hoi jongens hoe gaat het?' Hij komt hier langs lopen en het is alleen van 'goedemorgen'."* Anderzijds lijken sommige SW-medewerkers juist behoefte te hebben aan enige afstand. Ze voelen nabijheid van het management eerder als controle. Meer persoonlijk contact kan ook voor onduidelijkheden zorgen. Wanneer een directeur 'speelt' alsof hij één van de medewerkers is en op die manier een gesprek aangaat, is het voor de werknemer verwarrend welke rol hij aan moet nemen. De behoefte van sommigen aan meer persoonlijk en individueel contact staat tevens haaks op de bureaucratische werkwijze van kantoormedewerkers. De duidelijke regels en procedures zijn er juist om te vermijden dat mensen verschillend worden behandeld. Iedereen heeft bijvoorbeeld evenveel, of even weinig, inspraak in het bedrijf, terwijl medewerkers sterk verschillen in de mate waarin zij inzicht hebben in de

productieprocessen en de mate waarin zij inspraak wensen. Derk had bijvoorbeeld een BHV cursus gedaan. Aan zijn opmerkingen over veiligheid op de werkvloer werd niet meer aandacht besteed dan aan collega's die geen cursus hadden gevolgd en zeiden '*dat het wel meeviel*'.

Disciplineren en inzet machtsmiddelen van management en medewerkers

Managementleden

Het management zit, net als in reguliere bedrijven, met het klassieke probleem van de beheersing van de menselijke productiefactor. Op verschillende manieren proberen managementleden te zorgen voor een zo hoog mogelijke arbeidsproductiviteit. Binnen de SW lijkt dit op een haast opvoedkundige disciplinerende manier te gebeuren, wat past bij de ongelijke relatie van helper en geholpene. De helper leert hoe de geholpene zich moet gedragen. In alle SW bedrijven waar ik ben geweest hingen posters of waren tv-schermen met het thema 'zo gedragen wij ons hier'. Posters met weinig tekst en veel kleur die nogal sterk afstaken tegen de in grijs geklede medewerkers die, zonder er aandacht aan te besteden, rustig hun brood opaten.

In het boek 'Discipline toezicht en straf' (Foucault, 1989) worden verschillende vormen van disciplineren besproken. De disciplineren door middel van het beheersen van ruimte en tijd was het meest herkenbaar binnen de SW. Beheersing door ruimte gebeurt door het verdelen van individuen over de verschillende werkplekken, zodat iedere werknemer makkelijk gevonden kan worden. Aan de toegewezen plek zijn bepaalde werktaken verbonden en men mag daarom niet zomaar een andere plek innemen. Bij Wedeka vertelde een jongen dat hij op zijn vingers was getikt. Hij was namelijk iemand aan het begin van de productielijn wezen helpen, maar dit mocht niet. Dat is tevens een voorbeeld van geringe ruimte voor eigen inzicht en inspraak. De ruimte waarin men zich mag begeven is sterk afgebakend. Men mag niet op andere afdelingen komen dan waar men werkt. Tegenwoordig mag men tijdens pauzes, of op dagen dat er geen werk is, een rondje lopen, maar nu mag men niet meer van het terrein af. Bij Wedeka zijn sommige toiletten alleen voor kantoorpersoneel en heeft het kantoorpersoneel in een aparte ruimte pauze. Op de verpakkingafdeling hebben medewerkers zelf de verdeling van ruimte voortgezet. Sommigen werken iedere dag aan precies dezelfde tafel en hebben hun naam op de stoel gemaakt. Daarnaast stuurt het management door tijdsbeheersing. Ze bepalen wie wanneer pauze heeft, hoe lang bepaalde taken mogen duren en wat men in de werktijd moet doen. Werknemers hebben vaak de macht om harder of zachter te gaan werken. De reden dat medewerkers vaak over de werkdruk begonnen, zou ook kunnen komen omdat het één van de machtsmiddelen is die zij tegenover het management hebben. Wanneer de werkdruk toeneemt, neemt de macht van het management af. Dat de werknemers zeker niet machteloos zijn, blijkt uit verhalen van de werkleiders. Wanneer er een nieuwe regel wordt bedacht, bijvoorbeeld niet mogen roken op bepaalde plekken, is het gedrag na twee weken weer zoals voorheen.

Naast de tegenmacht van werknemers is er ook de macht van de overheid. Het management heeft maar zeer geringe beslissingsruimte omdat het zich moet verantwoorden naar de gemeente, van wie zij financieel afhankelijk is. De loononderhandelingen worden ook niet door het bedrijf zelf gedaan en men kan een medewerker niet ontslaan, tenzij deze zich ernstig misdraagt.

Medewerkers

In het boek 'Publieke bijstandsgeheimen' (Engbersen, 2006) wordt Lipsky aangehaald die stelt dat hoe armer mensen zijn, hoe groter de invloed is van uitvoerders van overheidsbeleid. Deze afhankelijkheidsrelatie is tevens terug te zien bij SW-medewerkers. Ze zijn voor hun inkomen afhankelijk van uitvoerders van de overheid, en in dit geval de directie van SW-bedrijven. En, zoals hierboven staat, gaat sommige invloed van de uitvoerders best ver. Zo kan men niet over loon onderhandelen, heeft men doorgaans weinig vrijheid in hoe men het werk uitvoert, heeft men weinig inspraak en bepaalt het management wanneer men aan welke taak moet werken. SW-medewerkers zijn echter zeker niet machteloos. Medewerkers hebben invloed op hoe hard ze willen werken, kunnen moeilijk ontslagen worden, kunnen voorkeur aangeven over op welke afdeling ze willen werken en nemen vaak de ruimte om regels anders of niet op te volgen. Bijvoorbeeld Laura die expres de radio harder zet of sop in de vaatwasser gooit zodat "*die gaat schuimbekken*". Of Gerard die op de ijzer-afdeling tussendoor even een sigaretje kon roken. Maar ook Hannie die zowaar verkering is gevraagd in het magazijn, terwijl ze op een andere afdeling werkt.

Eerdere ervaringen met macht en onmacht

Ondanks dat SW-medewerkers niet volkomen machteloos zijn, hebben ze vaak ervaren minder machtig te zijn dan andere partijen. Zo hebben de meesten alleen uitvoerende functies gehad en geen leidinggevende functies. Velen zaten ook in de bijstand, waarbij de overheid zeer veel persoonlijke informatie weet en de macht heeft om de uitkering te korten. Onmacht speelde ook op school. Je werd door de docent, zonder inspraak, ingedeeld in een bepaalde niveau-groep. Ook werden sommigen apart gezet in de klas. Van SW-medewerkers hoorde ik vele verhalen dat ze spijbelden, van school wegliepen, geen scholing meer volgden op minderjarige leeftijd en een voorliefde hadden voor wat ze zelf 'kattenkwaad' noemden. Soms nam hierdoor de onmacht juist toe. Bijvoorbeeld bij Remco die van school werd verwijderd en naar de Rebound moest. De extreme mate van disciplineren komt hier duidelijk in terug: "*Rebound is een school waarvan je, eh.. waar je heen gaat als je oude school niet goed is zeg maar. Dus als je eh... problemen hebt gehad op je oude school. Dan is het meer een tussenstapje waar ze je in acht weken, zoals ze dat zelf noemen, helemaal bijbrengen hoe het wel hoort en dat soort dingen. Gewoon 's ochtends vroeg tot 's middags zit je daar in de boeken, aan één stuk door, en meer doe je ook niet". N: "nee?" "Nee, dat was voor mij niks. Ik gedraagde me daar niet echt. Toen ben ik naar observatie gegaan, in hetzelfde gebouw. Dat is nog erger. Dan word je de hele dag door, van 's ochtends vroeg tot 's avonds laat... tot... tot... tot.... je weer naar huis toe gaat, wordt opgeschreven wat je hebt gedaan". Kenmerkend hierbij is de duidelijke verhouding tussen de docenten en hulpverleners en de leerlingen. De docenten en hulpverleners weten alles van de leerlingen en vertellen hoe die zich horen te gedragen. Deze ervaring van ongelijkheid loopt als een rode draad door het leven van SW-medewerkers.*

Conclusie hoofdstuk 6.1

Samenvattend lijkt de SW-wereld een wereld vol tegenstellingen. Zo krijgen SW-medewerkers loon, maar kennen zij nog steeds financiële onzekerheid. Een tweede voorbeeld is dat SW-medewerkers de SW soms ervaren als 'echt werk' en soms als 'werkje spelen'. Een laatste voorbeeld is de tegenstrijdigheid in de relatie tussen SW-medewerkers en het management. Enerzijds wil het management sturen op zelfredzaamheid en participatie maar anderzijds

benadert ze SW-medewerkers als hulpbehoevend. In de relatie met het management ervaren SW-medewerkers vaak onmacht, maar zijn zij zeker niet geheel machteloos. Veel kenmerken van werken bij een SW-bedrijf hebben dus niet een eenduidig gevolg, maar kunnen zowel voordelig als nadelig zijn voor de subjectieve sociale status van SW-medewerkers.

6.2 SW-medewerkers en de buitenwereld

Er niet bij mogen en kunnen horen

“*Wij zijn allemaal beperkt hier*” is de zin die ik bij SW-bedrijven het vaakst heb gehoord. Het lijkt een geïnternaliseerde uitspraak die men het hele leven al heeft aangehoord. De beperkingen waar men over spreekt variëren van rugklachten tot depressiviteit en van een laag IQ tot niet meer met de bus durven. Naast de letterlijke betekenis van de zin heeft zij ook twee meer latente functies. Ten eerste dient de beperking als metafoor voor het ervaren van een moeilijke periode. Een tweede functie is dat het definieert wie wel en niet tot de groep SW-medewerkers horen.

Spreken over beperkingen is niet alleen een beschrijving van medische toestand, maar ook een manier om aan te geven hoe men bepaalde gebeurtenissen ervaart. Bijvoorbeeld Remco die zei dat zijn vader een periode ‘op sterven lag’, terwijl deze in feite een heftige burn-out had. Het drukt uit hoe hij destijds de ziekte van zijn vader heeft ervaren. Of Gerard die een brief van de belastingdienst oprapte en zei: “*Kijk, hier ken ik nou wel depressief van worden*”. De ziekte ‘depressie’ gaf aan welke impact de blauwe enveloppe had op zijn gemoedstoestand. Wanneer beperkingen tevens een metafoor zijn voor de zwaarte van het leven, is het extra pijnlijk wanneer men zich niet gehoord voelt als men hierover spreekt. Niet verwonderlijk is het dan ook dat er veel irritatie heerst over het bedrijf ‘Triple-one’ waar men zich ziek moet melden. “*Ze lijken door de telefoon te kunnen zien wat je hebt*”, hoorde ik onder andere Margreet zeggen. Voor Peter was het zelfs een reden om te stoppen bij het bedrijf waar hij zijn baan “*echt geweeeldig*” vond: “*Toen had ze (zijn vrouw) al drie keer gemeld dat ik ziek was. Toen hebben zij daar over de telefoon gezegd: “Je moet je niet zo aanstellen.” N: terwijl, je lag in coma? Dat is toch te bizar voor woorden. Ja dus daarna heb ik gezegd: daar werk ik nooit weer. Die verdienen me nooit geen dubbeltje meer.*” Dit voorbeeld illustreert daarnaast hoe het behoud van zelfrespect keuzes stuurt. Peter behield liever zijn zelfrespect dan zijn leuke baan.

De tweede functie van de uitspraak ‘*ik ben beperkt*’, is dat het een grens trekt tussen de normalen en de gestigmatiseerden. Dit scheidingsproces heeft sociale uitsluiting tot gevolg. Volgens Kees Schuyt is sociale uitsluiting er niet bij *kunnen*, *mogen*, en *willen* horen (Duyvendak et al., 2007). De normalen, die in de meerderheid zijn, bepalen wat ‘erbij horen’ betekent. De minderheid heeft vervolgens de verantwoordelijkheid om zich aan te passen wil men erbij horen (Duyvendak et al., 2007). Het is een vorm van wij-zij denken: *Zij* horen er pas bij, als ze zo doen zoals *wij*. Sennett (1999) noemt ‘wij’ een gevaarlijk woord. Hij schrijft dat door flexibilisering de wereld chaotischer wordt en er behoefte ontstaat aan formulering van het ‘wij’ als referentiepunt. ‘Zij’ zijn vaak de zwakkeren in de samenleving: immigranten, mensen zonder opleiding of mensen met een beperking. Ze kunnen niet meedraaien in de flexibele samenleving met het credo: ‘wie niet meebeweegt faalt’ (Sennett, 1999). Zo ook de groep SW-ers die zich niet (meer) op de flexibele arbeidsmarkt kan redden en in een voorziening werkt die gekenmerkt wordt door inflexibiliteit, bureaucratische aansturing en levenslange arbeidscontracten. Door het populaire meritocratische gedachtegoed wordt de schuld van de marginale positie, die SW-medewerkers innemen, bij henzelf gelegd (de Beer & Pinxteren (red.), 2016). Want als men bovenaan de ladder komt door eigen verdiensten, staat men onderaan de ladder door eigen tekortkomingen. Het bekleden van deze positie gaat met veel schaamte en weinig waardering gepaard. Sennett (1999) noemt dan ook dat falen het

grootste taboe is van de huidige maatschappij.

Voor veel SW-medewerkers is het, vaak al van jongs af aan, glashelder dat zij tot de zij-groep behoren. Ze *mogen* of *kunnen* er niet bij horen. Goffman (1963) noemt dat op het moment dat iemand herhaaldelijk uitgesloten wordt, men leert dat men zich op een andere manier verhoudt tot de normalen, en anders dan normalen onderling. Bij sommige medewerkers startte deze *moral career* al op jonge leeftijd. Bijvoorbeeld Hannie, van bijna 50, die de volgende situatie zich nog helder voor de geest kon halen: “*En toen ehm, kwam ik in de zesde klas, dat weet ik nog heel goed, toen kwam er een nieuw meisje op school. Ik was, ik kwam eh en ik mocht niet op haar verjaardag komen, al die anderen wel, behalve ik. En ik nodigde haar eerst in het begin wel uit, maar ik mocht nooit bij haar komen. Dus daar heb, dat vond ik toen niet zo leuk.*” N: “*Nee, tuurlijk niet*”. “*Nee, ik, ik was een, zij kwam, ik weet niet, ik heb haar nooit wat aangedaan, echt helemaal niks, ze wou mij gewoon niet hebben.*” Of in het gezin van Gerard die beschrijft hoe Martin reageert op zijn jongere broer (Berry) die vraagt om mee te spelen op straat: “*En als Berry er dan aan kwam lopen dan zei Martin: ‘O ga maar weer naar huis want er is toch niks te doen’.* Dus die schaamde zich gewoon dat Berry er bij stond. Zijn eigen broer.” Deze uitsluiting houdt vaak langdurig aan. Zo wordt Jan tot op de dag van vandaag, tegen zijn zin in, aangesproken met een verkleinwoord van zijn naam: Bennie. Voor sommigen begon de *moral career* pas op latere leeftijd, namelijk vanaf het moment dat men arbeidsongeschikt is geraakt. De eerder genoemde medewerker van de houtafdeling zei dat hij maar niet kon wennen aan het bedrijf. Onder andere omdat iedereen een beperking heeft. Zijn collega sprak daar later nog met mij over. Hij zei dat velen eerst een drempel over moeten en soms jaren nodig hebben om binnen het bedrijf te wennen. Naar mijn idee is dat een treffende beschrijving van de *moral career*. Men leert omgaan met het feit dat men nu niet meer bij ‘de normalen’ behoort maar bij de groep SW-medewerkers.

De scheiding tussen SW-medewerkers en ‘de normalen’ bemerkte ik niet alleen uit verhalen. Ik zag het ook aan hoe SW-medewerkers de SW tegenover ‘*de buitenwereld*’ zetten. Dat men deze aanduidt als een ‘andere wereld’ is een indicatie voor de afstand die men ervaart, en het woord ‘buiten’ staat voor iets wat niet eigen en niet beïnvloedbaar is. De scheiding tussen de werelden is ook vaak fysiek zichtbaar. SW-bedrijven staan vaak ver buiten het centrum en maken een gesloten indruk met gebouwen waar of geen ramen in zitten of er lamellen voor hangen. Iedereen met een soortgelijk stigma werkt op eenzelfde omheinde plek. Voor veel SW-ers is dat niet nieuw. Een grote groep heeft vroeger eerst regulier onderwijs gevolgd, maar is toen van ‘de normalen’ gescheiden en naar speciaal onderwijs gegaan.

Er niet bij willen horen

De schoolervaring van Henri laat in één zin zien hoe er niet bij *mogen* en *kunnen* horen kan leiden tot er niet bij *willen* horen: “*Je wordt constant in het hoekje gezet. Nou waarom zou je dan op den duur nog naar school gaan?*” Langdurige uitsluiting zorgt vaak voor vrijwillige afsluiting. Men zet zich af tegen de groep, men maakt een ‘wij’ van de groep die door de normalen als ‘zij’ worden bestempeld. Volgens Goffman (1963) is dit een manier om met stigmatisering om te gaan: Men bekritiseert degenen die hun hebben buitengesloten. Er wordt een tegencultuur gevormd waarin men zich afzet tegen de algehele levensstijl van de grote groep. Een voorbeeld hiervan is de afkeer die SW-medewerkers leken te hebben van ‘netjes moeten doen’. Bijvoorbeeld Henri die onder andere gestopt is met werken bij een taxibedrijf, waar hij naar gedetacheerd was, omdat hij de hele dag “*in schiere plunje*” (nette kleding) moest lopen. De grens tussen *wij* en *zij* heb ik ook gevoeld toen ik door SW-medewerkers tot de zij-

groep werd gerekend. Ik stond een keer tijdens de pauze buiten naast een stuk of zeven mannen, rond het 45e levensjaar, die op de metaal en houtafdeling werkten. Op de vraag: “*Wat kom je hier doen dan?*” antwoordde ik dat ik onderzoek deed om mijn studie op de universiteit af te ronden. Het woord universiteit leek een codewoord voor het in gang zetten van uitsluiting. De mannen gingen niet meer met mij in gesprek, keerden soms ruggen naar mij toe en gingen grappen maken in Gronings dialect, waarvan ze wisten dat ik het niet verstond. Toen later bleek dat ik niet namens het management kwam en echt naar hen wilde luisteren, kon ik pas ingang vinden.

Opvallend was dat velen zich wel als lid van de groep SW-ers zagen, maar zichzelf toch anders, of minder beperkt, vonden dan anderen. De indeling van minder naar meer beperkt lijkt dus ook binnen de SW voort te bestaan. Dit is volgens Goffman (1963) een bekend verschijnsel. Men ziet andere gestigmatiseerden als onderdeel van dezelfde groep, maar anderzijds schaamt men zich voor groepsgenoten die nog verder van de normalen afstaan. Het is ook een manier om het zelfrespect te behouden: ‘ik ben niet zo erg als zij’. Dit werd onder andere duidelijk door wat Ernst zei naar aanleiding van een vermanende speech van de directeur: “*Dat hij zo tekeer gaat tegen, tegen zulke mensen als wij. Want ik zeg, niet zozeer tegen mij, maar mensen met, met, met, met, met zo’n laag IQ, dat moet ‘ie doen tegen een grote zaal met, met professoren en noem ik wat.*” Uit dit citaat blijken twee groeps grenzen. Ten eerste die tussen SW-ers en professoren, waarbij professoren vermoedelijk staan voor mensen op een hoge positie die invloed hebben. Daarnaast is er de grens in groepen binnen de SW. Er zijn mensen met een laag IQ en mensen ‘zoals hij’, met een hoger IQ. De ambivalentie ten aanzien van andere collega’s zag ik vaker terug. Bijvoorbeeld ook in gesprek met Ben. Hij duidde eerst sommige collega’s aan als ‘*dat soort mensen*’ maar corrigeerde zichzelf later en zei dat hij ze liever collega’s noemt of vrienden. Binnen dat gesprek merk je hoe hij zich enerzijds als onderdeel van de groep SW-ers ziet maar anderzijds wil benadrukken anders te zijn.

Stigmatisering

In welke mate men stigmatisering ervaart is niet voor iedereen gelijk. In het algemeen lijkt te gelden dat hoe dichter men tegen de reguliere arbeidsmarkt aanschuurt, hoe meer men stigmatisering ervaart. Men vindt het oneerlijk zeer weinig waardering voor hun werk te krijgen en weggezet te worden als mensen die ‘niks doen’. Degenen wier kansen zeer gering zijn op de reguliere arbeidsmarkt lijken daar minder last van te hebben en zijn trots dat ze werk hebben. Eén ding bleef desondanks overreind staan en dat is dat iedereen erkent dat er een stigma ligt op werken bij de SW. De spanning die vervolgens ontstaat tussen het ervaren stigma en het zelfrespect, wordt op verschillende manieren gepoogd op te lossen:

1) Er niet meer bij willen horen

De eerste reactie is wat zojuist al is beschreven. Men zet zich af tegen de groep die hun heeft gestigmatiseerd.

2) Terugtrekken

Men probeert het risico op misprijzen en stigmatisering zo klein mogelijk te maken. Men zou bijvoorbeeld niet terug het vrije-bedrijf in willen. ‘Vrij’ heeft in dit geval een negatieve connotatie. Het staat voor een onvoorspelbare omgeving waarin je niet weet of je geaccepteerd wordt. Men kiest er daarom voor om alleen om te gaan met andere gestigmatiseerden (zoals collega’s) en een aantal familieleden.

3) De frase 'beperkt zijn' een andere lading geven

Wanneer men kan lachen om het stigma of doet alsof men er niet om geeft, is de spanning verminderd of zelfs opgelost. Zoals Tina die de lol in ging inzien van de beperkingen van haar collega's. Of Peter die zegt dat niet zijn kinderen met autisme een probleem hebben, maar de buitenwereld: "*Kinderen met autisme snappen ons wel, maar wij hen niet.*" Remco maakt iets positiefs van zijn beperking en zegt dat werkgevers vooral een voordeel hebben van zijn beperking, want hij werkt hard maar ze hoeven hem minder te betalen. Ook Henri maakt van een negatieve ervaring iets positiefs: "*ja.. als je ouder wordt en als je luistert en praat met mensen. Dan hoor je toch wel. Je bent niet de enigste. En typisch is... die aan de kant geschoven worden op school. Die klimmen wel heel ver omhoog in de maatschappij.*"

Opvallend is echter dat hij daarvoor noemt dat men buiten Ability 'geen kneuzen aanneemt'. Dus enerzijds beschrijft hij zijn collega's en zichzelf door de ogen van de maatschappij als kneuzen, maar anderzijds lijkt hij dat recht te willen trekken door te zeggen dat juist die ver opklimmen in de maatschappij.

4) Slachtofferschap

In het boek 'Het leven aan de onderkant' wijst Dalrymple (2004) op het feit dat veel mensen van de onderklasse¹¹ zichzelf neerzetten als slachtoffer. Want wanneer je slachtoffer bent van omstandigheden, ligt je maatschappelijke positie niet aan eigen falen. Deze neiging herkende ik bij SW-medewerkers, maar ik vind Dalrymple toch te stellig. In veel gevallen is het namelijk onmiskenbaar dat omstandigheden het leven van SW-medewerkers sterk hebben bepaald. Maar of men nu bewust kiest om zichzelf als slachtoffer neer te zetten of niet, feit is dat veel SW-medewerkers zich vaak machteloos voelen en wijzen op vormende omstandigheden in plaats van eigen keuzes. Bijvoorbeeld Laura: "*Ja,.. vooral dat van mijn broertje (is overleden toen ze 5 jaar was). Dan was ik waarschijnlijk gewoon hoog...eh...beter gaan leren. Dat denk ik wel. Maar ja... is het gebeurd. Niks aan te doen.*" Of Hannie: "*Wel jammer als ik geen diploma's heb, maar dat komt door mijn pestverleden.*" Of Henk die over zijn basisschooldocente zegt: "*Die had zoiets van, de kinderen zeg maar die dus eh.. het eh... Nou ik noem het maar even zo; 'het syndroom van HBS hadden', daar zat ze achteraan zeg maar. En de andere eh.. zoi zeg maar liet ze gewoon ondersneeuwen.*" Wat tevens uit het citaat naar voren komt is de ervaren afstand met hoogopgeleiden. Slimme kinderen worden hier benoemd als mensen met een 'syndroom'.

5) 'Ik ben gewoon'

Een andere optie die ik veel heb gezien en gehoord is dat men probeert te bewijzen dat de stigmatisering onterecht is. Men wil laten zien dat men normaal is. Veel gesprekken hadden een lijn die op dit verschijnsel wijst. Wanneer ik vraag naar hun werk- of schoolervaringen, vertellen ze vaak de negatieve kanten. Het zijn lang niet altijd succesverhalen, men heeft namelijk vaak moeite met leren of moeite om mee te komen op het werk. Hierna begint men meestal te vertellen wat men wél kan. Zoals Margreet: "*Ik zit tenminste niet in de bijstand, ik werk tenminste*" of Jan die eerst vertelt over zijn tijd op de LOM-school en dan zegt: "*Maar ik ben nog steeds een rekenwonder. Ieder zit tegenwoordig met een rekenmachientje en dan heb ik 't al uitgerekend uit 't hoofd.*" Andere manieren die ik zag om eigen 'normaal-zijn' te bewijzen waren de volgende: 1) Jezelf vergelijken met mensen die meer beperkt zijn en 2)

¹¹ De term 'onderklasse' roept bij mij, en wellicht bij u als lezer, weerstand op. 'Onder' kan gemakkelijk geassocieerd worden met 'minder waardevol'. Ik zie de betekenis van het woord onderklasse als een groep in de samenleving met minder kansen. Ondanks mijn aanvankelijke weerstand zal ik de term toch gebruiken om zo aan te sluiten bij al bestaande literatuur waarin de term gebruikt wordt.

benoemen dat je vanwege een lichamelijke beperking in de SW zit, dus niet ‘achterlijk bent’. Bijvoorbeeld Matthijs: *“M’n oudste dochter heb je net gezien, die werkt hier. Die heeft dus een lager opleidingsniveau, maar dan heb je m’n jongste dochter weer en die heeft weer een hoger opleidingsniveau. Dus daar zit verschil in. Ikzelf heb ook een hoger opleidingsniveau (manier 1). Dus eh- Maar ik ben hier dus terecht gekomen via een ongeluk, anders was ik hier ook niet gekomen (manier 2).”* De groep mensen die bezig is om het stigma van zich af te schudden leeft met een grote spanning. Sommigen zijn dagelijks bezig voor zichzelf en anderen te bewijzen dat ze normaal zijn, maar iedere keer worden ze weer geconfronteerd met het feit dat anderen hun ‘beperkt’ vinden. Hoe alomvattend deze strijd kan zijn wordt zichtbaar in Berry’s leven¹². Zijn vader zegt hierover: *“Als jij onverwachts voor zijn deur zou staan, dan is hij nergens. Dan valt hij ook gelijk door de mand. Ah.. heel triest eigenlijk natuurlijk.”* En (na een incident) *“Dus hij was toen echt, helemaal de klos. ‘Want nu weet iedereen dat ik een beperking heb en dat ik niet wies ben’ he? Dát was zijn angst. Dus hij wou zichzelf wel, nou, zes hoog naar beneden gooien, om... zo bang was ie dat het uit zou lekken. Ik bedoel maar: snap je hoe ongelooflijk zwaar die jongen het heeft?”*

Sociaal-culturele kenmerken van SW-medewerkers

Zojuist ben ik ingegaan op de grens tussen SW-medewerkers en de ‘buitenwereld’. Hier wil ik ingaan op de sociaal-culturele kenmerken van de groep zelf. Binnen de maatschappij zijn SW-medewerkers niet een afgebakende groep, maar zijn zij onderdeel van wat ook wel de ‘onderkant van de arbeidsmarkt’ wordt genoemd. Dit blijkt uit het feit dat men of een levenslang ongeschoold laagbetaald werk verricht of veel wisselt tussen laagbetaald fabriekswerk, bijstand, integratie-trajecten en vaste contracten binnen de SW. Wat mij zowel opviel uit gesprekken als uit literatuur waren de grote culturele overeenkomsten. De cultuurtyperingen van Engbersen (2006) van bijstandsgerechtigden kwamen bijvoorbeeld grotendeels overeen met wat ik bemerkte bij SW-medewerkers.

Sociale kenmerken

De medewerkers die ik sprak hebben voornamelijk kleine netwerken. Zo sprak ik meerdere mensen die alleen familie hadden en één kennis of vriend van het werk. Eén van de oorzaken hiervan kan de eerder genoemde neiging zijn om zich terug te trekken om verdere kwetsuur van het zelfrespect te voorkomen.

De segregatie waar o.a. Putnam (2016) over spreekt, zag ik terug in de gesprekken. Men heeft niet alleen redelijk kleine netwerken, maar ook homogene netwerken. Vaak zijn familieleden ook laagopgeleid, hebben zij een uitkering of werken ze ook bij de SW. Tevens zijn vriendschappen vaak binnen die context opgedaan. Sommigen voelen zich voor het eerst van hun leven thuis en geaccepteerd binnen de SW. Weer anderen lijken juist in een sociaal isolement te raken. Bijvoorbeeld Ernst die niet met collega’s kan praten over de onderwerpen die hij interessant vindt, zoals het nieuws.

¹² Zie gelijknamige biografie onder het kopje *Biografieën en observaties*.

Culturele kenmerken

Hieronder zal ik op verschillende culturele kenmerken ingaan die mij opvielen. Eerst zal ik stilstaan bij de manier van spreken, waarbij verschillende taalaspecten aan de orde komen. Daarna ga ik in op de omgangsvormen en de tijdsbeleving van SW-medewerkers. Ondanks dat de bespreking niet alle cultuurkenmerken behelst, denk ik dat het een goed beeld kan schetsen.

1) Manier van spreken

‘Er wordt veel gepraat’

Een veelgenoemd aspect is dat ‘er veel gepraat wordt’. Dit wordt zowel letterlijk bedoeld, er is altijd wel tijd voor een praatje, maar ook figuurlijk: er wordt aardig veel geroddeld. Zoals Berry zegt: *“Weet je wat ook heel erg is? Als er wat gebeurd is, dan weet het halve bedrijf het in één keer. Wordt allemaal.. hoe heet het.. doorverteld.. van: ‘hé heb je het al gehoord van die en die?’ Of die laat wat vallen ofzo. Van de heftruck laten vallen of een pakket, dat gaat door het hele bedrijf heen hoor. ‘Heb je weer wat stuk gemaakt?’ En dit en dat.. zo. Dat is zo’n nadeel.(...) Dat eh...ja...dus je hoopt natuurlijk niet dat je wat laat vallen want dan hebben ze allemaal dikke lol natuurlijk.”* Dergelijke verhalen zijn een vorm van sociale controle. Door roddel wordt namelijk duidelijk welke gedragingen wel en niet op waardering kunnen rekenen. Binnen de afdelingen waar men elkaar het makkelijkst in de gaten kan houden, zoals op de verpakkingafdeling, is de sociale controle het grootst.

‘Ability taal’

Binnen de SW wordt er gesproken over ‘Ability taal’. Deze taal kent een directe manier van formuleren en reageren. Hotze vergeleek het met de manier waarop bouwvakkers spreken. Hij zei hierover: *“Hij (zijn zoon) is heel mondig wat dat betreft. Hij heeft overal een weerwoord op. Maar dat moet je daar ook hebben. Dat is gewoon de cultuur daar. Is een heel andere cultuur. Wij zouden daar knettergek worden. Als wij daar zouden werken denk ik. Net zo dat hij bij...in een gewoon bedrijfsleven zou moeten. Ik zou...ik...als ik daar de hele dag week in week uit.. nou dat weet ik niet hoor. He? Maar dat is denk ik hetzelfde gevoel als zij in het gewone leven zouden staan.”* Uit dit citaat blijkt zowel de functie van de taal, je ergens kunnen redden, als de afstand tussen culturen: hij zou zich niet in de cultuur van zijn zoon kunnen begeven en vice versa. In het boek ‘White working class’ (Williams, 2017) worden verschillende waarden van medewerkers en management tegenover elkaar gezet. Medewerkers waarderen directheid omdat zij dat associëren met eerlijkheid en duidelijkheid. Managementleden spreken liever meer omwonden over zaken en bestempelen directe communicatie als zijnde bot. Hoe een botsing tussen deze waarden negatief kan uitpakken blijkt uit een verhaal van Henri die destijds in een fabriek werkte: *“Even kijken hoor. Daar heb ik zo’n beetje 20 jaar gezeten. Als heftruckchauffeur begonnen en als reserve voorman ben ik daar weggetrapt.”* N: *“wat bedoelt u met weggetrapt?”* “Nou.. ik heb de bek een beetje te groot gehad. En toen ze failliet gingen stond ik vooraan de lijstje.” N: *“Was er iets specifiek gebeurd?”* “Er viel wat voor en toen had ik tegen mijn werkleider gezegd dat hij maar doodvallen moest.”

Taligheid

Sommige medewerkers zijn binnen Ability zeer direct, maar in de ‘buitenwereld’ terughoudend en verlegen. Veel geven aan moeite met taal te hebben. Hierdoor zijn ze bang

om zichzelf verkeerd uit te drukken. Dit verschijnsel is bijvoorbeeld terug te zien bij Derk. Het citaat van zijn vader (zie onder 'ability taal') laat zien hoe hij op zijn werk is, maar over zijn eigen schoolperiode zegt Derk: *"Eh, was ik vrij verlegen en, en eh, ja toch een beetje, tot mijzelf zeg maar, ja. Toch wel bang om, om eh, verkeerde dingen te zeggen."* De moeite die sommigen met taal hebben lijkt overgenomen van thuis. Zoals Tina zei: *"Ik las vroeger weleens een Donald Duckje maar dat was het, zijn mijn ouders ook niet geleerd."* Onder SW-medewerkers komt dan ook veel analfabetisme voor. Dit levert vaak frustratie op wanneer men een baan zoekt of onderwijs wil volgen. Bijvoorbeeld Erik die *"goed is met de handen"* maar volgens zichzelf *"Nog geen A of B op papier kan zetten"*. Over de tijd dat hij in de bijstand zat zei hij: *"Dus toen kwam de CWI: solliciteren, solliciteren. Nou ik ben zo analfabeet als een mongool. Ik zeg: 'als jullie werk hebben dan zet je me er maar neer'. Nou zo werkte dat niet. Ik zeg: 'ik weet wel dat jullie zo niet werken.' Dus dat ging ook niet door. Dikke vier of vijf jaar thuis gezeten. Drugs, drank rock 'n roll. Toen naar een uitzendbureau gegaan"*. Veel medewerkers hebben een afkeer van de papieren rompslomp die bij solliciteren komt kijken. Veel wat oudere mannen (tussen de 50 en 60) vertellen dat ze vroeger op een meer informele manier aan een baan kwamen en dat de baas alleen verwachtte dat men het werk goed deed en niet dat men goed was met taal. Zo ook Stefan: *"En dan kom je weer thuis te zitten en ik heb een weekje volgens mij niks gedaan. Toen ben ik naar Zwaagwesteinde gereden. Daar zat een klant van mijn vorige werkgever. Daar deden we loonwerk voor: vis invriezen, inpakken, opslaan, dat soort dingen. En ik kwam er ook wel. Ik verveelde me. Ik dacht: Ik ga een bakje koffiedrinken. 'Hee, wat doe jij hier in je niet-werkkleding?' 'O, ik heb geen werk meer'. 'O wil je hier werken? is goed. Nou je kan maandag beginnen.' We hebben het niet over salaris gehad, niet over functies gehad. Gewoon gaan werken en dan zie je het wel. Dat salaris viel in het begin een klein beetje tegen, maar het werk was wel redelijk leuk."*

De minder zichtbare taalkenmerken ontleed

In de manier waarop men zich uitdrukt zijn ook meer subtiele verschijnselen waar te nemen. Een eerste verschijnsel was dat SW-medewerkers lijken te spreken in wat Bernstein (1963) 'restricted codes' noemt. Bernstein onderscheidt twee taalsystemen (codes). De eerste is de genoemde restricted code en de tweede is de elaborated code. De elaborated code wordt ingezet wanneer men verwacht dat de gesprekspartner verschillend is van degene die de boodschap uitzendt. Kenmerkend voor deze manier van spreken is dat de intenties expliciet worden gemaakt (elaborated) door middel van taal. Bij de restricted code wordt dit expliciteren door middel van taal geremd (restricted). Deze code wordt gebruikt wanneer spreker en toehoorder dezelfde culturele identiteit hebben. Omdat men op gelijke manier de wereld in kijkt, is het niet nodig de boodschap expliciet te maken door middel van taal. Vergelijkbaar met getrouwde stellen die elkaar, zonder alles uit te leggen, begrijpen. De restricted code komt dan ook voornamelijk voor in afgesloten groepen. Gezien het gesloten karakter van de SW-wereld, is het niet verwonderlijk dat in deze groep de restricted code wordt gebruikt. Bernstein (1963) noemt verschillende manieren waarop de restricted code kan worden herkend. Ik zal de twee meest opvallende kenmerken toelichten. Een eerste is dat men niet spreekt vanuit het 'ik', zoals bij de elaborated code, maar vanuit een 'wij'. Hierbij passend is dat men spreekt alsof de toehoorder overal mee bekend is. Zo leek men ervan uit te gaan dat ik overal bekend mee was. Dat ik bijvoorbeeld alle namen van leidinggevenden (inclusief bijnamen) kende of wist hoe het praktijkonderwijs eruit zag. Bernstein's kenmerk vul ik aan met de persoonlijke bevinding dat het spreken vanuit een 'wij' gepaard gaat met het spreken over 'zij'. Zo sprak Henri over één docent die hem huiswerk gaf, maar zei: *"Zij kunnen wel denken dat ze mij strafwerk kunnen geven(...)"* Hij lijkt alle docenten als één groep te zien en

niet als losse individuen. Een tweede kenmerk van de restricted code is dat men vooral spreekt over concrete in plaats van abstracte zaken (Bernstein, 1963). SW-medewerkers spreken beeldend en praten vooral veel over wat men op dat moment ziet. Dit merkte ik in gesprek met Tina: *“Je hebt hier gauw praatjes. Als hier iemand loopt die van planten houdt en een ruitjesblouse draagt is het van: ‘Wat loopt daar dan?’”* In plaats van een woord als ‘hipster’ te gebruiken, geeft Tina een concrete omschrijving van het type. Ook spreekt ze niet over roddelen maar gebruikt de meer beeldende uitspraak van ‘gauw praatjes hebben’. Als laatste kenmerk beschrijft ze concreet hoe men reageert: *“Wat loopt daar dan?”* Ook bij het vertellen van verhalen doet men dit vaak. In plaats van een beschrijving geven vanuit het gezichtspunt van een fictieve derde persoon, vertelt men alsof je je in dezelfde situatie begeeft. Bijvoorbeeld hoe Peter vertelt dat sommigen op zijn afdeling verkeerd inschatten hoeveel tijd ze kwijt zijn met post bezorgen: *“Denk ik van: Die heeft zoveel die is dan zo laat klaar. Meestal klopt dat ook wel. ‘Dat kan ik niet meenemen’, o jawel dat kun je wel meenemen, heb je tijd genoeg voor. ‘Ja hoe weet jij dat nou?’ ja sorry dat weet ik gewoon. ‘ik ben toch niet op tijd terug’ ik zeg ‘om half 2 ben jij terug’.”* Het gebruik van de restricted code is niet een neutraal gegeven. Het wordt door Bernstein (1963) namelijk ook gekoppeld aan sociale klasse. Hij stelt dat personen uit de middenklasse zowel de elaborated code kunnen hanteren als de restricted code. Personen uit de onderklasse spreken meestal alleen de restricted code. De gesproken restricted code verwordt zo tot een symbool voor de sociale klasse, met bijbehorende status, waar men toe behoort. Wanneer men met personen spreekt die buiten de groep vallen die dezelfde code gebruiken, wordt men minder goed begrepen en kan men minder makkelijk informatie tot zich nemen. Dit gebeurt ook met SW-medewerkers die de restricted code van de SW-wereld gebruiken in de buitenwereld. De ‘restricted code’ van SW-medewerkers kan zo bijdragen aan sociale uitsluiting.

Een ander, minder zichtbaar kenmerk, was hoe concepten betekenis krijgen binnen een sociale context. Bijvoorbeeld ruimtelijke oriëntatie. Veel SW-medewerkers lijken een redelijk klein gebied te beschouwen als ‘eigen’. Ik werd bijvoorbeeld een ‘vriendelijke buitenlander’ genoemd, terwijl ik op 20 minuten reisafstand woon. Een tweede voorbeeld is hoe men over opleidingen spreekt. Veel SW-medewerkers duiden iemand als ‘hoogopgeleid’ aan wanneer die persoon een mbo opleiding heeft afgerond. Terwijl universitair geschoolden met ‘hoogopgeleid’ vaak op zijn minst hbo niveau zullen bedoelen.

2) Omgangsvormen

Wat de eerste dag al opviel, en gezegd werd door medewerkers, is dat ze elkaar ‘graag mogen plagen’, door hen ook wel ‘ouwehoeren’ genoemd. Een ander veelgenoemd kenmerk is dat er veel wordt gezeurd. Een medewerker droeg op een afdeling zelfs oordoppen ‘tegen het gezeur’. Wellicht is het ‘geouwehoer’ een tegenhanger van het ‘gezeur’ om zo de dag goed door te komen. Bij Wedeka sprak ik een jongen die zich eerst beklaagde over collega’s die alleen maar wilden ‘ouwehoeren’. Eén minuut later liep hij met een laminaat plint een collega op de billen te tikken.

Omgang met elkaar lijkt te worden gestuurd door een leefregel die lijkt op een omgekeerd categorisch imperatief. In plaats van: ‘Wat gij niet wilt dat u geschiedt, doe dat ook een ander niet’ is het: ‘Als mij geschiedt wat mij niet zint, is dat ook wat de ander ondervindt’. Bijvoorbeeld wat de moeder van Erik zei over haar burenruzie: *“Als zij gemeen doen, dan kan ik het ook.”* Of een medewerker die ik in de wandelgangen sprak: *“Ik zeg niet veel, maar als iemand een grote bek tegen mij heeft, dan krijg je hem ook terug.”*

In een omgeving waarin men zeer direct is, men elkaar graag plaagt, veel zeurt en snel 'op de teentjes is getrapt', gedijsd waardering minder makkelijk. Een SW-medewerker krijgt van zijn collega's niet vaak een complimentje of een bedankje voor zijn werk. Men lijkt vooral wat te horen wanneer men iets niet goed doet. De SW-omgeving kan daarom schaarste in waardering in de hand werken, dat negatieve invloed heeft op het zelfrespect.

3) Tijd

Net zoals dat men vooral spreekt over dingen die men nu ziet en ervaart, is men ook vooral gericht op het hier en nu. Hannie te Grotenhuis (1993) beschrijft de omgang met tijd van de onderklasse als een levensstijl van overleven, leven bij de dag en iedere keer brandjes blussen. Deze manier van leven kwam heel vaak terug in gesprekken. Bijvoorbeeld wat Laura zei: *"Ik zie van dag tot dag. Ik ga niet meer plannen meer. Doe ik niet meer. N: 'Niet meer'? Nee..maar het is toch nooit voor elkaar gekomen. Dus ik zie het wel per dag wel. Carpe diem: pluk de dag."* Een vergelijkbare uitspraak kwam van Stefan, die niet in de SW werkt maar in een betonfabriek: *"Ik ben opgehouden met naar de toekomst te kijken. Want het is in een korte periode zo vaak weer veranderd. Ik zie het wel wat me overkomt en wat me gebeurt en op zo'n moment beslis ik dan van: wil ik het wel of wil ik het niet."* In beide quotes komt naar voren dat men zich een speelbal voelt en niet het idee heeft zelf sturing aan hun leven te kunnen geven. Sennett (1999) noemt dat 'gevangen zijn in het heden'. Engbersen (2006) zegt dat 'bij de dag leven' een manier is om om te gaan met de constante veranderingen waar men aan bloot wordt gesteld. De logica is dat als je niet weet wat je morgen hebt, je maar beter kan genieten van iedere dag. Dit herkende ik bij Ger: *"En dan denk ik van joh, ik ga gewoon van elk moment die ik leef, ga ik gewoon genieten. Eh, ze verklaren me constant van hé, doe eens een keer normaal. Ik zeg normaal mag hier niet, want dan moet je de poort uit, dat soort dingen. (...)ik zeg: jongens, ik leef mijn leven. Ik ga zo lang mogelijk door zoals het gaat en gaat het niet langer dan eh, pech gehad. Klaar."* Een tweede verklaring voor de korte termijn focus kan gevonden worden in de schaarste theorie van Mullainathan en Shafir (2013). Door het ervaren van financiële, sociale of tijdschaarste ontwikkelt men een tunnelvisie waardoor de lange termijn buiten het beeld valt.

Group-grid indeling

Ondanks dat SW-medewerkers gelijkenissen hebben in culturele kenmerken, zou het te onvoorzichtig zijn om te veronderstellen dat zij allemaal gelijk zijn. Hieronder zal ik verschillende cultuurgroepen analyseren en kijken hoe deze zich tot elkaar verhouden. Dit doe ik aan de hand van de group-grid indeling van Wildavlsky, die ik overgenomen heb uit het boek 'Publieke bijstandsgeheimen' van Engbersen (2006). De groepen A, B en C vertegenwoordigen culturele groepen van SW-medewerkers. De cultuurtypering van groep D is niet toepasbaar op SW-medewerkers maar op het kantoorpersoneel van SW-bedrijven.

Er zijn twee dimensies waar de culturen naar worden onderscheiden. De eerste dimensie is de groepsdimensie, die staat voor de mate waarin het leven door de groep waartoe men behoort wordt bepaald. Een sterke groepsdimensie kenmerkt zich onder andere door frequent contact, wederzijdse relaties, en een duidelijke afbakening van andere groepen. Een zwakke groepsdimensie kenmerkt zich door het tegenovergestelde. De tweede dimensie gaat over de mate waarin iemands leven door voorschriften wordt gereguleerd. Deze dimensie is sterk wanneer er duidelijk voorgeschreven rollen zijn en er een kleine handelingsruimte is. Deze voorschriften kunnen zowel uit de groep zelf voortkomen als uit het management of instanties

zoals de overheid.

Groep A- de individualistische cultuur

Vrijheid is het kernwoord van deze mensen. Ze kiezen bewust voor een klein of wisselend netwerk. Verder zijn ze pragmatisch en zetten ze regels naar eigen hand. Deze groep voelt zich handelingsbekwaam en schat de kansen van zichzelf op de arbeidsmarkt redelijk hoog in. Binnen de SW heb ik niemand gesproken die ik zo zou typeren, sommigen hadden alleen wel de neiging om pragmatisch om te gaan met bepaalde voordelen van de SW. Bijvoorbeeld een medewerker van Wedeka die zei dat hij het wel prettig vond werken binnen de SW omdat je “nog een keer te laat kan komen.”

Groep B- fatalistische cultuur

Personen in groep B zijn weinig met elkaar verbonden en hebben te maken met een veelheid aan voorschriften. Bemoeyenis van het management of overheidsinstanties, zoals de school of het CWI, acht men vanzelfsprekend. Om bemoeyenis te beperken trekt men zich terug. Dit terugtrekken doet men ook vaak uit netwerken. Mensen zien zichzelf als een speelbal van het lot en niet als mensen die zelf keuzes kunnen maken. Deze cultuur is duidelijk zichtbaar bij SW-medewerkers. Veel medewerkers wilden geen toekomstplannen maken “omdat toch altijd alles anders gaat”. Ook leven veel een teruggetrokken leven binnen de SW-wereld. Het bijpassende fatalistische wereldbeeld was hierbij tevens opvallend. Men heeft het idee altijd pech te hebben, maar berust in zijn lot. Men probeert niet de eigen situatie te veranderen, want: ‘Het is wat het is’.

Groep c- egalitaire cultuur

Kenmerkend voor de egalitaire cultuur zijn sterke groepsgrenzen, weinig regels binnen de eigen groep en een dichotoom wereldbeeld. Met het dichotome wereldbeeld wordt bedoeld dat men in twee categorieën denkt: wij en zij. Iedereen die men tegenkomt wordt ofwel ingedeeld binnen de eigen groep of als buitenstaander. De handelingsvrijheid van het individu is ondergeschikt aan de groep en er is sprake van sterke sociale controle. Roddel is een belangrijk middel dat wordt ingezet om mensen ‘in het gareel’ te houden. Wanneer iemand zich niet volgens de regels van de wij-groep gedraagt, wordt hij ingedeeld bij de zij-groep. Binnen de wij-groep is er geen sprake van hiërarchie, gelijkheid is een belangrijk ideaal. Wanneer er sprake is van een conflict of een moeilijke situatie wordt deze opgelost door een zondebok buiten de groep aan te wijzen. Men zet zich vaak af tegen de overheid en mensen die de regels bepalen waar zij zich aan moeten houden. Ook deze cultuur zag ik sterk vertegenwoordigd binnen de sociale werkplaats. Men zet zich bijvoorbeeld af tegen het management dat regels oplegt: “Ik zal hen eens op een briefje geven wat ze moeten doen”. Typerend was toen een medewerker zijn werk niet goed had gedaan. Dit lag volgens sommigen aan de leidinggevende, want die had de verkeerde persoon aangewezen om het werk te doen.

Groep D- hiërarchische cultuur

De hiërarchische cultuur kenmerkt zich door een sterke afbakening van de groep en een veelheid aan voorschriften. Het wereldbeeld is ritualistisch, iets is goed wanneer de regels goed zijn toegepast. Conflicten worden op twee manieren opgelost: Ofwel door een bepaalde procedure te volgen of door het probleem neer te leggen bij iemand die een hogere positie inneemt dan jij. Deze cultuur vind ik typerend voor de kantoorcultuur ‘achter de blauwe deuren’. Toen ik mijn tussentijdse presentatie gaf, werden de grenzen van het management

duidelijk. De werkleider die mij veel had geholpen was bijvoorbeeld niet uitgenodigd. Ik moest apart voor die groep nog presenteren. Toen de werkleider daarover boos was, is besloten de eindpresentatie voor management en werkleiders tegelijk te houden. Toen ik voorstelde ook voor de medewerkers te presenteren werd dat plan direct van tafel geveegd, die hoorden duidelijk buiten de groep. De veelheid aan regels zag ik ook duidelijk terug. Het is een bureaucratische overheidsorganisatie met veel regels en rituelen. Zoals dat de directeur aan het begin van de vergadering staat, er vaste plekken zijn aan de vergadertafel en dat verantwoordelijkheden en taken voor bepaalde posities tot in detail zijn voorgeschreven.

Interactie

De fatalistische cultuur en de egalitaire cultuur botsen met elkaar in hoe zij met de leden van de hiërarchische cultuur omgaan. De ontmoeting die ik had op de houtafdeling (zie observaties) is hiervoor typerend. Eén medewerker positioneerde zich duidelijk tegenover wat men op de werkvloer de 'kantoorpikken' noemt. Zijn collega leek veel meer de regels te accepteren en bekeek de zaak ook vanuit het perspectief van het management. Ze geraakten in een vrij heftige discussie. De één vond dat de ander 'het moest accepteren' en de ander vond dat hij zich sterk moest houden tegenover de 'zij-groep'. De beide culturen zijn er onderling wel sterk over eens dat zij zelf weinig invloed hebben op hun leven. De fatalisten schrijven gebeurtenissen toe aan het lot en de egalitairers geven de zij-groep de schuld.

Zowel de egalitaire cultuur als de hiërarchische cultuur hebben duidelijke groepsgrenzen. Deze waren duidelijk binnen de SW te zien. Men zit niet aan dezelfde tafels, praat alleen als het moet met de andere partij, spreekt vaak van beide kanten over 'zulk soort mensen' en vindt beiden dat de ander geen zicht heeft op het werk dat gedaan wordt in hun groep. Kantoormedewerkers geven hiervoor als reden dat SW-medewerkers het niet goed kunnen snappen, of dat men hun niet met de informatie wil belasten. De SW-medewerkers schrijven het toe aan desinteresse. Op de spil tussen deze twee culturen staan de werkleiders. Zij fungeren als brug tussen de werkvloer en de wereld achter de blauwe deuren.

Conclusie hoofdstuk 6.2

Samenvattend ervaren SW-medewerkers, vaak al zeer geruime tijd, stigmatisering en sociale uitsluiting. De sociaal-culturele kenmerken van 'de eigen groep' zorgen vaak voor verdere afsluiting van de maatschappij. De meest voorkomende cultuur-groepen binnen de SW zijn de fatalisten en de egalitairers die zich beiden laten kenmerken door het idee niet zelf invloed uit te kunnen oefenen op het leven. Dit idee zou de huidige marginale positie mogelijk kunnen bestendigen.

6.3 SW-medewerkers en het gezin

De vorige hoofdstukken lieten zien dat de subjectieve sociale status van SW-medewerkers vaak laag en precair is. Binnen de SW-wereld wordt men gezien als iemand die geholpen moet worden en daarbuiten ervaart men stigmatisering. Het gezinsleven kan de ervaren status zowel bestendigen als compenseren. Wanneer het gezin bijvoorbeeld goed bekend staat in de buurt of waardevolle sociale contacten oplevert, kan dat status en waardering opbrengen. Wanneer het tegenovergestelde waar is, is het effect omgekeerd. In dit hoofdstuk zal ik analyseren welk effect het gezinsleven heeft op de subjectieve sociale status aan de hand van drie onderdelen. Eerst zal ik een beschrijving geven van hoe het gezinsleven van SW-medewerkers er uit ziet. Dan zal ik ingaan op de sociale status van gezinsleden. Het derde onderdeel zal gaan over heersende opvattingen over scholing binnen gezinnen. Ik besteed hier apart aandacht aan omdat deze opvattingen zowel invloed hebben op de subjectieve sociale status van SW-medewerkers als hun gezinsleden.

Gezinsleven

Het gezinsleven was vaak een gevoelig onderwerp om met SW-medewerkers over te spreken. Een hoop medewerkers hebben zeer persoonlijke verhalen aan mij toevertrouwd, wat letterlijk gepaard ging met een lach en een traan. Sommigen spraken over een rustige prettige jeugd, maar de overgrote meerderheid kwam echter uit gezinnen die op zijn zachtst instabiel te noemen zijn. Instabiel vanwege: verslaving, verwaarlozing, verbaal geweld, seksueel misbruik, ingrijpende ziektes, dood, roddel en pesterijen uit het dorp, veel wisselende (liefdes) relaties, geen contact meer tussen gezinsleden, uit huis plaatsingen en andere ingrijpende levensgebeurtenissen. Veel gezinnen hebben niet één probleem waar ze mee te kampen hebben, maar meerdere problemen die elkaar ook nog beïnvloeden. Bijvoorbeeld gezinnen waarin meerdere personen een beperking hebben. Soms is dat de partner, omdat men elkaar bijvoorbeeld ontmoet bij Ability, soms één of meer kinderen. Wat mij opviel was de grote onderlinge loyaliteit. Er lijkt soms haast een tegenstrijdigheid in te zitten. Gezinsleden zijn vaak de enige personen die men vertrouwt en waar men loyaal naar is, terwijl de banden vaak verstoord zijn.

Hieronder vertel ik over een drietal gezinnen om zo een beeld te krijgen van het gezinsleven en hoe bepaalde moeilijkheden zich kunnen opstapelen ¹³.

Gezin van Stefan en Remco

De vader van Stefan is overleden toen hij 14 jaar was. Zijn moeder had daarna meerdere banen, zodat er genoeg geld was om het gezin te onderhouden. Daarnaast was zij alleen maar thuis en wilde niets meer ondernemen. Voor Stefan's moeder, Stefan zelf en zijn zus was dit een erg moeilijke tijd. Stefan voelt zich verantwoordelijk voor het gezin en gaat minder naar vrienden toe omdat zijn moeder anders alleen thuis zit. De rollen van verzorger en kind lijken omgedraaid. Later hertrouwt zijn moeder en hebben ze een goede tijd. Na een aantal jaren overleed ook de nieuwe partner, tot verdriet van het gezin. Stefan zelf is later getrouwd, maar is later van zijn vrouw gescheiden. Hij heeft 4 kinderen, waarvan 1 kind uit het vorige huwelijk van zijn vrouw. De oudste heeft PDDNOS, en de oudste jongen (Remco) heeft ADHD. Op een

¹³ Voor verdere verhalen over gezinnen kunt u ook de verhalen van Gerard, Berry, Tina en Ernst lezen die in de biografieën staan.

gegeven moment was Stefan's vrouw overspannen en leed het visbedrijf onder de crisis. Stefan werkte toen 100 uur per week om financieel rond te komen. Uiteindelijk heeft Stefan de viswinkel gesloten en moest het gezin verhuizen. Stefan en zijn toenmalige vrouw zagen het niet zitten met elkaar in één huis te wonen. Na de scheiding gingen Stefan en Remco in een klein huisje wonen. De sfeer was constant gespannen. Stefan was overwerkt en had een scheiding te verwerken. Remco was in een onbekende omgeving en lag de hele dag op bed omdat hij niet meer naar school wilde. Op een gegeven moment liep het uit op slaande ruzie. Remco moest toen twee weken in een zorginstelling wonen die hij vergeleek met een gevangenis. Hij kon daarna niet meer thuis komen wonen en woont nu bij een pleeggezin. Momenteel komt Stefan daar langs en is de band weer redelijk hersteld.

Gezin van Matthijs en Laura

Matthijs vader was zeeman en daarom vaak van huis. Matthijs heeft zelf ook een voorliefde voor werken op verschillende plekken. Zo werkte hij bij een rondtrekkende kermis en als bouwvakker in Duitsland. Hij was toen doordeweeks bijna nooit bij zijn gezin. Hij trouwde met een vrouw die speciaal onderwijs heeft gevolgd. Ze kregen twee dochters, waarvan één speciaal onderwijs heeft gevolgd (Laura) en de ander MBO heeft gedaan. De familie is gesplitst op basis van opleidingsniveau. De vader kijkt neer op moeder en dochter die beiden een leerbeperking hebben. Matthijs en zijn ex-vrouw kregen ook een zoontje dat op jonge leeftijd is overleden. Dit had grote impact op Laura. Zelf zegt ze dat ze heel veel dingen die ze als kind geleerd had daardoor weer was vergeten. De spanning in huis loopt uiteindelijk hoog op. Op dat moment ziet Laura een dodelijk ongeluk van een buurtjongetje. Om hiervan bij te komen gaat ze twee weken naar haar tante. Als ze terugkomt, zijn haar ouders gescheiden en woont Matthijs niet meer thuis. Laura gaat vervolgens samenwonen met haar vriend. De relatie is na een paar maanden uit. Vervolgens woont er een vriendin bij haar in, die de huur niet betaalt. Daarna trekken moeder en nieuwe vriend in bij het kleine appartement omdat ze uit huis zijn gezet voor het niet betalen van huur. Na anderhalf jaar woont Laura pas weer alleen. Opgeteld is de woonsituatie van Laura in vijf jaar tijd vijf keer veranderd. Laura en Matthijs werken nu beiden bij Ability. Sindsdien praten vader en dochter wel eens kort met elkaar.

Gezin van Hotze, Jannie en Derk

Vader Hotze heeft voornamelijk positieve herinneringen aan zijn kindertijd. Hij speelde veel in de buurt en kende iedereen. Moeder Jannie komt van de boerderij. Ze noemt zichzelf geen hoogvlieger, maar 'kon prima meekomen op school'. Ze kregen twee kinderen, waarvan Derk de jongste is. Vanaf zijn geboorte had hij al meerdere lichamelijke en psychische klachten. Hij werd vroeger gepest en is uiteindelijk naar het speciaal onderwijs gegaan. Daar werden ze als gezin wel op aangekeken in de buurt. Niettemin lijkt het een warm nest met veel rituelen. Zo vertelde Jannie dat ze, net als zij vroeger gewend was, altijd thee met een koekje klaar had staan als de jongens thuis kwamen. Derk heeft uiteindelijk geprobeerd een mbo-opleiding af te ronden, maar kreeg tijdens stages iedere keer te horen dat hij anders was dan de rest. Uiteindelijk werkt hij nu bij Ability en woont samen met zijn vriendin.

Rol van grootouders

Hannie te Grotenhuis (1993) schrijft dat grootouders een grote rol spelen in bijstandsgezinnen. Dat deze rol vaak onderschat wordt, las ik terug in het boek 'Hillbilly Eledgy' (Vance, 2016). Zijn moeder heeft drankproblemen en op een gegeven moment wordt hij uit huis geplaatst. De hulpverleners hebben niet door dat zijn oma een opvoedkundige taak heeft en hij daar de helft van de tijd woont. Dit fenomeen herkende ik bij sommige SW-

medewerkers. Zo sprak ik bijvoorbeeld Laura die op een gegeven moment haar opa zelfs papa ging noemen: *“Ja.. Dat is mij alles. Ik kan altijd...voor mijn opa heb ik altijd respect. Ik luister naar mijn opa, naar mijn ouders luister ik niet. En mijn opa luister ik altijd naar. “N: wat maakt dat je hem zo respecteert?” “Ja.. omdat hij mij opgebracht..grootgebracht. Ja mijn vader was er nooit en mijn moeder was overspannen. Dus ja..mijn opa bracht me altijd wel op. Bracht me naar school toe, kleepte me aan. Dus ja..mijn opa was een vaderfiguur voor mij.”* Deze rol was ook weggelegd voor Tina’s moeder die haar kleindochter in huis nam toen deze niet goed kon aarden in Groningen. Voor sommige SW-medewerkers geldt dus wellicht dat zij een breder beeld hebben van wie wel en niet tot het gezin behoren.

Gezinsleden en sociale positie

Tijdens het onderzoek heb ik niet met alle gezinsleden van SW-medewerkers gesproken (zie methode). Over de subjectieve sociale status van gezinsleden weet ik dus lang niet alles. Wel heb ik alle SW-medewerkers gevraagd naar het opleidingsniveau van hun ouders en hun kinderen, wat een goede indicatie kan geven. Van alle medewerkers die ik gesproken heb, zowel in interviewvorm als tijdens de observaties, hebben maar twee medewerkers ouders die hoogopgeleid zijn¹⁴. Veel ouders hadden alleen het voortgezet onderwijs afgemaakt en hebben laaggeschoold werk verricht. Meerdere werknemers hadden ouders die ook bij Ability hebben gewerkt. Ondanks dat deze gegevens niet generaliseerbaar zijn naar alle SW-medewerkers, geeft het wel een beeld van de subjectieve sociale status van gezinsleden. Het komt tevens overeen met de vele onderzoeken waaruit blijkt dat het opleidingsniveau van ouders overgedragen wordt aan hun kinderen (Liefbroer & Dijkstra (red.), 2007; De Beer en Van Pinxteren, 2016; SCP, 2014). Tijdens de gesprekken heb ik ook gevraagd naar het opleidingsniveau of werk van hun kinderen. Een aantal volwassenen had geen kinderen. Dit was meestal vanwege het hebben van geen of wisselende partners of omdat men begeleid woont en niet zelfstandig kinderen kan opvoeden. Degenen met kinderen hadden allemaal laagopgeleide kinderen op één persoon na. Opvallend was verder dat veel kinderen een beperking hadden, die overigens lang niet altijd gelijk was aan de beperking van de ouder. Samenvattend wijzen de gegevens erop dat de marginale maatschappelijke positie veelal van generatie op generatie wordt doorgegeven.

Opvattingen over scholing

Eén van de verklaringen, voor het overdragen van een marginale positie, betreft de opvattingen over onderwijs. Deze opvattingen worden van ouder op kind doorgegeven. Hieronder zal ik ingaan op de heersende maatschappelijke opvattingen rondom onderwijs en hoe SW-medewerkers hier van afwijken.

Scholing als instrument

De dominante norm in de maatschappij is dat het belangrijk is om ‘goed je best te doen op school’. Wanneer ik kort met SW-medewerkers sprak, kwam deze norm meteen boven. Men zegt dan bijvoorbeeld: *“Ik had wel wat beter mijn best moeten doen op school”*. Het lijkt haast een automatisch antwoord, men weet wat er verwacht wordt wanneer er naar scholing wordt

¹⁴ Dit is bepaald aan de hand van hun functie. Eén vader was laborant in het UMCG en een ander was opzichter bij weg- en waterbouw projecten.

gevraagd. Zo interviewde ik ook een medewerkster die zei dat ze een diploma wilde halen, niet zozeer omdat ze ander werk of een andere positie ambieerde, maar omdat haar zus wel een diploma had en zij niet. De waarde van een diploma is dus niet alleen instrumenteel maar ook dat men kan voldoen aan de norm van de omgeving. Een bijkomend voordeel daarvan is de waardering die er mee gepaard gaat. Veel SW-medewerkers hebben een weinig glansrijke schoolcarrière doorgemaakt en missen deze waardering. Vaak geven ze ook rationalisaties voor waarom ze de norm niet hebben gehaald. Bijvoorbeeld door de schuld te geven aan de docenten of hun beperking.

Er waren er maar weinig die scholing als instrument leken te zien. Alleen Jan was daarin zeer uitgesproken. Hij wordt tot op de dag van vandaag eraan herinnerd dat hij op de LOM-school heeft gezeten. Toen zijn dochter ook naar speciaal onderwijs werd gestuurd, zette hij alles op alles om haar naar een gewone school te laten gaan om te voorkomen dat ze hetzelfde zou meemaken als hij.

Afwijken van de norm

Gedrag en beleving school

SW-medewerkers hebben vaak negatieve associaties bij scholing. Velen zijn gepest, werden daar geconfronteerd met 'niet mee kunnen komen' en waren vaak in conflict met klasgenoten en docenten. In het boek 'Ain't no making it' (Macleod, 2008) wordt een verklaring gegeven voor recalcitrant gedrag van jongeren in scholen. Zij zetten zich zowel af tegen docenten als leerlingen die hun voorhouden dat ze verder kunnen komen door hard hun best te doen. Het 'afzet gedrag' is een manier om afstand te nemen van het verhaal dat scholing hun kansen gaat bieden, oftewel weerstand te bieden tegen de dominante norm van de zij-groep. De afhankelijkheid van de zij-groep was voor sommigen geen reden om scholing te volgen. Bijvoorbeeld Henri die een aantal keren in het interview zegt: *'Wat ik geleerd heb, is allemaal van mezelf'*. Of Henk die persé zijn eigen diploma wilde betalen omdat hij dacht dat anders de baas er misbruik van ging maken als die het betaalde.

Voor velen voelde scholing als een verplichting, haast als straf. Dit kan samenhangen met het idee dat men gedwongen wordt mee te doen aan iets wat de zij-groep belangrijk vindt. Als men over school spreekt zegt men vaak: *"Ik heb het goed doorstaan"* (Derk), of *"Ik heb het volgehouden tot mijn 18e"* (Laura). Deze ervaring zorgt voor het willen verkorten van de schooltijd en het afwijzen van het idee van 'levenslang leren'. Bijvoorbeeld Henri, de vrachtwagenchauffeur, die elke keer zijn code 95 certificaat moet halen. Hij baalt daarvan, want hij *'stak de vlag uit toen hij van die rotschool af was'* en moet nu nog weer op cursus. Wanneer de negatieve ervaring voortkomt uit 'het niet mee kunnen komen', kiest men uit bescherming van het zelfrespect ervoor om de norm los te laten en geen scholing te volgen. Bijvoorbeeld Margreet: *N: "Je wilde toen nog niveau twee doen, ben je er aan begonnen?" "Nee..want ik dacht: een opleiding kost zoveel geld. En als ik er aan begin en ik weet van mezelf wel dat het niet lukt, dan wou ik er ook gewoon niet aan beginnen. En toen..toen ben ik twee jaar thuis gaan zitten en toen kwam ik hier."* Naast dat men de schooltijd vaak als weinig prettig ervaren heeft, ziet men ook het nut niet altijd in van scholing. Zo ook Remco: *"Want ik ben wel heel handig in de handen. Ik ben altijd in de praktijk geweest en nooit in de theorie. Dus die praktijkervaring heb ik al. Op school is het heel anders, maar in de praktijk gebruik je het toch nooit."* Dit was ook één van de redenen waarom Henri scholing niet nuttig vond. Hij werkt al jaren als chauffeur en zag niet in wat verdere scholing hem kon brengen. De

redenering dat scholing niet nuttig is in de praktijk kan ook een rationalisatie zijn. Wanneer je geen opleiding af hebt gemaakt ligt dit niet aan jezelf, maar aan de nutteloosheid van het instituut.

Conclusie hoofdstuk 6.3

Het gezinsleven van SW-medewerkers lijkt de subjectieve sociale status te verlagen. Gezinsleden hebben vaak, net als SW-medewerkers, een marginale positie in de maatschappij. Zij zullen daardoor de SW-medewerker waarschijnlijk niet dichter bij de maatschappij betrekken maar het proces van sociale uitsluiting doorzetten. Daarbij komt dat SW-medewerkers hun leven lang geconfronteerd worden met snel opvolgende negatieve gebeurtenissen binnen het gezin. Daardoor krijgt het gezin het stigma 'een probleemgezin' te zijn, wat de subjectieve sociale status nog verder doet afnemen.

7. Conclusie

De hoofdvraag die in dit onderzoek centraal staat zal ik hier beantwoorden.

‘Wat betekent werken in de sociale werkvoorziening voor de subjectieve sociale status van de SW-ers? En hoe wordt deze ervaren status versterkt of verzwakt door het gezinsleven?’

De SW kenmerkt zich voornamelijk door tegenstrijdigheden. Verschillende kenmerken van de SW kunnen zowel positief als negatief samenhangen met de subjectieve sociale status van SW-medewerkers. Wat werken bij de SW voor de ervaren status betekent is dan ook het beste te vatten in vijf ambiguïteiten:

1) *Het behalen van een diploma levert buiten de SW geen verhoogde status op maar binnen de SW wel.*

Hoewel normaal gesproken een deel van de waarde van een diploma bestaat uit de mogelijkheid om een betere arbeidspositie in te nemen, is dit niet het geval bij SW-medewerkers. Het behalen van een diploma zorgt er immers niet voor dat men buiten de muren van de SW komt te werken. Ook zag ik hoe eerdere negatieve ervaringen op school ervoor zorgden dat een diploma weinig stijging in subjectieve sociale status oplevert. Velen hadden vroeger moeite met het bijbenen van de stof en ervoeren scholing eerder als straf dan als zegen. Om het zelfrespect te behouden kan men zich afzetten tegen de school als instituut en zeggen dat scholing in de praktijk niet nuttig is. Wanneer men binnen de SW toch scholing gaat volgen, en hiermee impliciet waarde hieraan toeschrijft, zal men moeten toegeven dat men vroeger heeft gefaald. Anderzijds viel mij op dat een diploma binnen de muren van de SW wel status op kan leveren. Dit komt omdat waardering relatief is. Wanneer men tussen collega's werkt die geen diploma hebben en simpeler werk doen, levert het hebben van een diploma meer aanzien op. Men kan daardoor werk doen wat niet iedereen binnen de SW kan en neemt daardoor een meer unieke positie in. Dus doordat vergelijking zich zowel op hogere niveaus als lagere niveaus afspeelt, lijkt het halen van een diploma tegelijkertijd geen en een verhogend effect te hebben op de ervaren status.

2) *Het inkomen zorgt voor status, maar door het idee van onevenredig te worden beloond neemt de status af.*

Ook zag ik hoe de inkomensverschaffende functie van de SW een tegenstrijdige uitwerking heeft. Een grote groep medewerkers, die eerst een reguliere baan hadden, kenden voor intreding in de SW periodes van inkomensonzekerheid. Ondanks dat de SW een vast contract biedt is financiële onzekerheid nog niet altijd verdwenen. Sommigen werken voor het minimumloon of kunnen alleen maar in deeltijd werken. Anderen vinden juist dat ze erg veel verdienen voor het werk wat zij doen. Wanneer de reciprociteit zoek is wordt de situatie als oneerlijk beschouwd en daalt de subjectieve sociale status. Wanneer het loon hoger ligt dan men passend acht voelt het als ‘werkje spelen’. De financiële vorm van waardering voelt dan niet oprecht waardoor men geen status ontleent aan het loon. Wanneer men het loon te laag vindt geeft dat hun het idee ‘weinig waard te zijn’. Dit gevoel zorgt tevens voor een lage ervaren status. Waar men wel status aan ontleent, is dat men een inkomen heeft en niet afhankelijk is van een uitkering, men zegt: *‘Ik werk tenminste voor mijn geld’*. Zo levert het loon status op, maar zorgt de ervaring van disbalans, tussen gedaan werk en beloning, voor afname van status.

3) *Hoe het management status en waardering wil geven maar op paradoxen stuiten.*

In de verhouding tussen het management en SW-medewerkers herken ik een tweetal paradoxen. De eerste is een zogenoemde teleologische paradox. Het management heeft ten doel om status en waardering te geven aan mensen die in de reguliere maatschappij weinig status en waardering ontvangen. Wanneer men te ijverig dit doel nastreeft, wordt het doel gemist. Het te expliciet becomplimenteren van werknemers of zeer veel waardering geven aan vrij normale handelingen bewerkt het tegenovergestelde effect. Wanneer een voormalig opzichter uit de bouw bijvoorbeeld zeer veel waardering krijgt voor het plakken van een sticker, voelt hij zich niet serieus genomen. Dan wordt het doel van het compenseren van verloren status niet bereikt. Sterker nog, door de expliciete en overdreven waardering voor de simpele handeling voelt iemand zich juist neergezet als 'iemand die niet veel meer kan'. Een tweede paradox is gelegen in het willen bevorderen van participatie en zelfredzaamheid terwijl het management anderzijds SW-medewerkers lijkt te zien als hulpbehoevenden. Zo bemerkte ik dat SW-medewerkers geringe inspraak hebben en weinig vrijheid kennen in hoe zij zelf hun werk willen verrichten. De rol van 'hulpbehoevende' vermindert de ervaren status, het heeft de impliciete boodschap dat men tot weinig in staat is. Men kan nog enige status ontlenen aan het verwerpen van deze rol, door niet te accepteren dat de zij-groep hen zo behandelt. Uit de verhalen van SW-medewerkers merkte ik op dat deze rol niet nieuw voor hen is. Veel SW-medewerkers hebben eerder asymmetrische relaties gekend. Ze hebben te maken gehad met hulpverleners, uitvoeringsinstanties van de overheid (bijv. CWI) en docenten van het speciaal onderwijs. Deze personen dringen vaak ver in de privésfeer door en de relatie kenmerkt zich vaak door eenzijdige afhankelijkheid. De SW lijkt hierin eerdere rolpatronen te bestendigen. Samengevat: de teleologische paradox zorgt ervoor dat het management weinig mogelijkheden heeft om waardering uit te spreken en de werknemer kan weinig status ontlenen aan de rol van hulpbehoevende.

4) *De SW biedt werk maar wordt eveneens als 'werkje spelen' ervaren.*

Ik bemerkte dat het per afdeling verschilt of SW-medewerkers hun werk als zinvol ervaren. Wanneer men zijn of haar werkzaamheden als zinvol beschouwt, ontleent men hier status aan. Op afdelingen waar hele producten worden gemaakt leek men het werk als meest zinvol te ervaren. Het feit dat anderen daadwerkelijk vraag hebben naar hun producten, en daarmee hun arbeid, zorgt voor het idee nuttig te zijn voor de samenleving. Op de verpakkingsafdeling (beslaat de helft van alle SW-medewerkers) wordt dat veel minder ervaren. Het werk is simpel en men krijgt snel het idee bezig te worden gehouden. Dit idee leidt tot een lage ervaren status. Soms hebben SW-medewerkers zelfs beide ervaringen afwisselend door de veelvoorkomende schommelingen in productie. Op sommige momenten heeft men wel orders binnengehaald bij bedrijven en op andere momenten niet. Op drukke momenten voelt het eerder als 'echt werk' terwijl in rustige tijden het werk vaker als nutteloos wordt ervaren. Op die manier kunnen dezelfde taken op verschillende tijdstippen afwisselend aanvoelen als 'echt werk' of 'werkje spelen'.

5) *De SW veroorzaakt zowel stigmatisering van SW-medewerkers als bescherming ertegen.*

Doordat de mensen met een lage status allemaal bij elkaar in een afgesloten institutie werken lijkt het instituut 'besmet' te raken. Wanneer men bij de SW komt te werken wordt het daardoor overduidelijk dat men nu tot de 'statusarmen' behoort. Door juist status te willen verlenen aan SW-medewerkers maakt zij hen status arm.

Het laatste ambigue kenmerk dat ik binnen de SW herkende was rondom de stigmatisering die SW-medewerkers ervaren. Wanneer men bij de SW gaat werken krijgt men te maken met stigmatisering. Voor sommigen is dit een bestending van de al eerder ingenomen marginale positie. Hun 'moral career' begon al veel eerder. Sommigen stromen direct vanuit het speciaal en praktijkonderwijs door naar SW-bedrijven. Degenen die eerder reguliere arbeid hebben verricht leken veel meer hinder te ondervinden van het stigma van de SW. Men heeft vaak jaren nodig om te accepteren dat men bij een gestigmatiseerde groep hoort. Of men nu lang of kort bij een SW-bedrijf werkt, met stigmatisering krijgt men vrijwel altijd te maken. De stigmatisering van SW-medewerkers bestaat uit een web van samenhangende 'stickers'. Zo ligt er onder andere een stigma op de beperking zelf, bij de groep beperkten horen, gefaald hebben op de reguliere arbeidsmarkt, niet flexibel en arbeidsproductief zijn en afhankelijk zijn van overheids gelden. Samengevat is de boodschap van 'de normalen' duidelijk: 'Jullie zijn niet normaal, maar beperkt'. Deze boodschap heeft een zeer negatieve werking op de subjectieve sociale status. Men krijgt het idee niet mee te mogen doen en niet van waarde te zijn in de samenleving. Ondanks dat de SW stigmatisering bestendigt, vermindert zij tegelijkertijd de kans op stigmatisering. Binnen de SW werkt men met andere gestigmatiseerden waardoor men niet de hele dag bewust wordt gemaakt van het eigen stigma. De SW voelt daarom voor velen als een veilige plek. Ook kan men daar waardering oogsten doordat waardering relatief is. In vergelijking tot collega's presteert men soms goed of in ieder geval niet ondermaats. Een voorbeeld dat op dit verschijnsel lijkt te duiden is dat een aantal medewerkers iemand als hoogopgeleid benoemen wanneer deze een mbo 4 opleiding heeft afgerond. Wanneer de gehele maatschappij als referentiegroep zou dienen, zal men eerder een hbo of wo opleiding als hoogopgeleid benoemen. Kortom, naar 'de buitenwereld' toe zorgt de SW voor stigmatisering van SW-medewerkers, maar in 'de binnenwereld van de SW' creëert het een veilige plek.

Het gezinsleven lijkt in de meeste gevallen de lage subjectieve sociale status van SW-medewerkers te versterken. Dit komt doordat de status van gezinsleden tevens laag is. In bijna alle gevallen hadden ouders van SW-medewerkers niet een veel hogere status dan hun kinderen. De meesten nemen een marginale positie in de maatschappij in. Er zijn ouders die ook in de SW hebben gewerkt of lange periodes in de bijstand hebben gezeten. Vrijwel alle ouders waren laagopgeleid en een groot deel van de SW-medewerkers komt uit gezinnen waar ze met armoede te maken hebben gehad. Laagopgeleid zijn betekent daarentegen niet per definitie dat men een lage subjectieve status heeft. Ik heb ook ouders gesproken die met een bepaalde trots zich 'arbeidersgezinnen' noemden. Binnen deze gezinnen waren ouders trots op hun kind omdat hij wel aan het werk ging, dat dit binnen de SW was maakte niet uit. Desalniettemin constateer ik dat gezinsleden over het algemeen tevens een lage sociale status hebben wat tot gevolg heeft dat SW-medewerkers vaak niet dichterbij, maar verder van de maatschappij af komen te staan. Een tweede reden waarom het gezinsleven in de meeste gevallen de lage ervaren status versterkt is vanwege de vele problemen die in gezinnen voorkomen. De problemen zijn zeer divers en volgen elkaar snel op. Dit zorgt ten eerste voor grote belasting van de SW-ers wat schaarste aan tijd en mentale capaciteit veroorzaakt. Ten tweede zorgt dit vaak voor een slechte naam, men gaat bekend staan als 'het probleemgezin'. SW-medewerkers oogsten in die gevallen geen waardering en ontleen geen status aan de sociale positie die hun gezin inneemt. Het verzachtende effect van een homogene sociale omgeving speelt ook bij het gezin een rol. Net zoals de sociale omgeving van andere SW-medewerkers ruimte gaf voor relatieve waardering, is dit ook zo binnen het gezin. Wanneer

iedereen binnen het gezin een lage sociale status heeft, doet een SW-medewerker het naar verhouding goed.

8. Discussie

Binnen dit onderzoek heb ik het perspectief van SW medewerkers gehanteerd om zo de SW-wereld van binnenuit te bekijken. Tevens heb ik, als buitenstaander, van een afstand naar deze wereld kunnen kijken. Zoals ik aan het begin vermeldde, hoop ik hiermee te bereiken dat politici en ambtenaren hun beleid en wetgeving beter aan kunnen sluiten op SW-medewerkers. Het huidige beleid stuurt op participatie en inclusiviteit. Van de WSW, waar arbeidsbeperkten in afgesloten instituties werkten, gaan we naar de Participatiewet, waar arbeidsbeperkten een werkplek binnen de reguliere economie horen te vinden. Welke uitwerking het beleid precies heeft weten we nog niet. Daarom zal ik, met de opgedane inzichten uit dit onderzoek, aan de hand van een optimistisch en een pessimistisch scenario de mogelijke gevolgen van de wetgeving op de subjectieve sociale status beredeneren.

Optimistisch scenario

Wanneer arbeidsbeperkten niet meer bij een SW-bedrijf werken, maar bij reguliere bedrijven, valt er een stigma van hen af. Wanneer men vertelt dat men bij de SW werkt krijgt men direct het stigma 'beperkt te zijn'. Wanneer men bij een regulier bedrijf werkt, kan dit directe oordeel voorkomen worden. Men doet weer mee met de rest en voelt zich minder apart gezet. Doordat men minder stigmatisering ervaart zal de subjectieve sociale status kunnen stijgen en het zelfrespect groeien. Een tweede manier waarop dat gebeurt, is doordat het werk bij een regulier bedrijf wellicht zinvoller aanvoelt dan werken bij een SW-bedrijf. Binnen de reguliere economie komt de vraag naar werk voort uit de vraag naar de producten. Bij SW-bedrijven is er een arbeidsaanbod waar productie bij wordt gezocht. Wanneer je werkt omdat er daadwerkelijk vraag is naar jouw arbeid, zal dit als meer zinvol worden beschouwd. Binnen de SW kan men namelijk makkelijk het idee krijgen overtollig te zijn en bezig te worden gehouden. Een andere kans is gelegen in het feit dat SW-medewerkers zich in een andere bedrijfscultuur begeven dan de cultuur die kenmerkend is voor SW-bedrijven. Waardering gedijt moeilijk binnen de SW-cultuur. Reguliere bedrijven bieden wellicht de mogelijkheid om meer waardering te krijgen. Een positieve bijkomstigheid van een gestegen subjectieve sociale status van arbeidsbeperkten is dat de (doorgaans) marginale positie van hun gezinnen tevens verbeterd kan worden. De inclusieve positie die de arbeidsbeperkte inneemt in de maatschappij kan de gezinsleden ook dichterbij de maatschappij trekken. Zo kan de ketting van lage posities, waarbij de lage positie van generatie op generatie wordt doorgegeven, mogelijk verbroken worden.

Pessimistisch scenario

De kenmerken die binnen de SW zorgen voor een lage subjectieve sociale status zullen wellicht ook van kracht zijn bij reguliere bedrijven. Zo vraag ik mij af of men daadwerkelijk minder te maken krijgt met stigmatisering wanneer men de deuren van de SW sluit. Het is immers zo dat de SW niet spontaan stickers plakt op mensen, maar al eerder ondervonden stigmatisering bevestigt. Mensen met een beperking hebben al langere tijd te maken met 'anders-zijn' dan 'normaal'. Wanneer men met subsidie in dienst treedt bij een regulier bedrijf is men nog steeds iemand die niet voldoende arbeidsproductief is om een reguliere baan te vinden. Een aantal kenmerken binnen het reguliere bedrijf kunnen zelfs ervoor zorgen dat men nog verder van 'de normalen' af komt te staan. Zo kan men minder snel werken dan reguliere werknemers, loopt men harder tegen de beperkingen op en is men 'de persoon die het bedrijf moest aannemen'. Dat dit aannemelijk is, blijkt uit het feit dat SW-medewerkers met een langdurige

beperking vaak binnen reguliere bedrijven meer stigmatisering hebben ervaren dan binnen de SW. Zo werd Derk iedere keer ontslagen met de reden dat 'hij anders was dan de rest'. Hij was niet 'normaal genoeg' om bij een normaal bedrijf te werken. Wanneer men buiten de veilige omgeving van de SW komt, ervaart men het stigma wellicht juist nog meer.

Met de invoering van de Participatiewet zijn ook de problemen rondom inkomen en de subjectieve sociale status nog niet opgelost. Binnen een regulier bedrijf voelt men extra dat men een beperking heeft omdat de anderen een hogere productiviteit halen. Het kan dan voelen als oneerlijke (financiële) waardering dat men (bijna) hetzelfde loon krijgt. Daarbij krijgt de SW-medewerker het loon, in ieder geval deels, uit een ander potje. Hierdoor kan het verschil tussen reguliere en SW-medewerkers extra zichtbaar worden. Ook is het nog maar de vraag of de inkomensonzekerheid vermindert. Reguliere bedrijven bieden zelden vaste contracten aan en een 'contract voor het leven' zoals men binnen de SW kende is binnen reguliere bedrijven vaak niet haalbaar.

Een ander geconstateerd probleem is dat SW-medewerkers weinig macht hebben. De vraag is of dit verbetert wanneer men binnen reguliere bedrijven aan de slag gaat. Ten eerste concentreert de onmacht zich veelal rond het gezinsleven. Ondanks dat een verbeterde positie van één persoon de andere gezinsleden ook ten goede kan komen, blijven de meeste problemen bestaan. De exclusie van de maatschappij is in veel gezinnen niet het grootste probleem. Drankproblemen, geweldsproblematiek, huwelijksproblematiek, verbroken familierelaties, en lichamelijke en geestelijke beperkingen zijn redelijk vaste factoren die niet van de ene op andere dag veranderen wanneer men een andere arbeidsmarktpositie inneemt. Zo wordt een kind met een beperking niet minder beperkt wanneer zijn vader binnen een regulier bedrijf gaat werken. Ook is het nog niet zeker dat gevoelens van onmacht af zullen nemen wanneer arbeidsbeperkten in reguliere bedrijven gaan werken. Het is mogelijk dat men niet als 'gewone' medewerker gezien wordt en daarom weinig inspraak heeft. Dit zal helemaal het geval zijn wanneer de 'gewone' medewerker ook al weinig invloed heeft. De onmacht die men ervaart binnen de toegewezen rol van 'hulpbehoevende' zal wellicht ook niet veranderen. De kans is groot dat men de 'speciale werknemer' blijft die nog steeds als 'anders' en 'hulpbehoevend' wordt gezien. Bijvoorbeeld omdat iemand wellicht vaker een langere uitleg nodig heeft of vaker om hulp vraagt.

Een ander thema is de invloed van de (werk)cultuur op waardering. Het is mogelijk dat de cultuur van laaggeschoolde medewerkers binnen reguliere bedrijven niet sterk verschilt van de SW-cultuur. Daarbij is waardering afhankelijk van een relatieve beoordeling. Een SW-medewerker 'scoort' beter tussen andere SW-medewerkers dan tussen reguliere medewerkers. De kans op waardering is daarom in reguliere bedrijven wellicht nog kleiner.

Ondanks dat de Participatiewet kan bijdragen aan een stijging van de subjectieve sociale status van de arbeidsbeperkte en zijn gezin, kan het gezin ook de groei in status tegenhouden. Dit gebeurt voornamelijk door de geldende normen binnen families. Zo ziet men scholing vaak als straf en niet als instrument om hogerop te komen. Daarbij gelden er binnen gezinnen normen over wat 'bij ons soort mensen' past. Een hogere sociale positie innemen wordt soms door familie als verraad gezien in plaats van een kans. Het wij-zij denken dat ik binnen de SW veel heb gezien zou hier een grote rol kunnen spelen. Men vindt een hogere positie innemen niet altijd wenselijk omdat iemand dan vanuit de wij-groep naar de zij-groep overstapt. De

behoefte aan waardering kan ervoor zorgen dat men de lage sociale positie behoudt, omdat men misprijzen zal oogsten wanneer men 'buiten de paadjes treedt'.

Als laatste wil ik kort ingaan op de praktische haalbaarheid van de Participatiewet. Bovenstaande problemen treden op wanneer de Participatiewet optimaal werkt, namelijk: de meest beperkten hebben beschutte werkplekken en de minst beperkten vinden een baan op de reguliere arbeidsmarkt. In de praktijk zijn er echter nog zeer weinig beschutte werkplekken gecreëerd en is er in sommige regio's te weinig werkgelegenheid om arbeidsbeperkten een baan te bieden. Dit geldt ook voor de regio Noord-Groningen waar ik voornamelijk mijn onderzoek heb gedaan. Tekenend is hierbij dat Ability de grootste werkgever is binnen de gemeente Eemshaven. Er zijn lang niet genoeg arbeidsplekken voor de honderden mensen die de arbeidsmarkt weer op zouden moeten. Het gevolg is dat veel arbeidsbeperkten bijstandsafhankelijk dreigen te worden. De subjectieve sociale status daalt dan nog verder. Men is namelijk trots dat men werkt in plaats van een uitkering krijgt.

Vervolgonderzoek

Alles samengenomen kan de nieuwe Participatiewet kansen bieden voor het verbeteren van de subjectieve sociale status, maar is dit nog lang niet zeker. Zeker wanneer de Participatiewet niet volledig wordt uitgevoerd, is het de vraag of de verandering in wetgeving zorgt voor verhoging van de subjectieve sociale status van SW-medewerkers. Met ingang van de Participatiewet zijn we een nieuwe richting ingeslagen, maar weten we nog niet wat de uitkomst zal zijn. Het is daarom van belang dat er regelmatig onderzoek wordt gedaan naar de hervorming van de SW en de uitwerking die dit heeft op de subjectieve sociale status van de doelgroep. Op deze manier kan worden bekeken of de Participatiewet daadwerkelijk een proces van inclusie in gang heeft gezet of dat men nog steeds een gemarginaliseerde positie inneemt. Daarbij is het van belang om te bedenken dat de inclusieve of exclusieve werking van de SW grote invloed heeft op de levens van SW-medewerkers. Voor hen is dit het verschil tussen zich wel of niet een waardig lid voelen van de maatschappij.

Ik begon dit verslag met Johnny die in een SW-bedrijf werkt en zei 'dat je niet lager kon'. Wat volgde was een inkijk in het leven van SW-medewerkers met de focus op hun subjectieve sociale status en hun gezinsleven. De conclusie is dat de SW vol zit met ambiguïteiten. Zo is de SW tegelijkertijd: een afgesloten beklemmende plek en een veilige haven, een instrument dat 'mee doen' ten doel heeft, maar mensen tevens van de maatschappij afsluit, een plek waar men werkt en waar men 'werkje speelt' en een bedrijf dat een vast inkomen verschaft maar financiële schaarste niet weet uit te bannen. Desondanks hoop ik dat we alle 'Johnny's' in onze samenleving niet vergeten en dat de maatschappij in het algemeen, en politici en wetenschappers in het bijzonder, gaandeweg een betere balans weten te vinden tussen de tegenstrijdigheden van de sociale werkvoorziening.

Literatuurlijst

- Beer, de P. & Pinxteren, van M. (red.). (2016). *Meritocratie: op weg naar een nieuwe klassensamenleving?* Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Beer, de P. (1999). Wat is het nut van weken? *Amsterdams Sociologisch Tijdschrift*, 26, 25-57. Van <http://bit.ly/2r5bh8H>
- Bernstein, B. (1963). Elaborated and restricted codes: Their social origins and some consequences. *American Anthropologist*, 66, 55-69.
- Brennan, G. & Pettit, P. (2004). *The economy of esteem*. New York: Oxford University Press.
- Capel, R. (2015). Rapport beschut werk: een voorziening met beperkingen. Van <http://bit.ly/2ENSODq>
- Dalrymple, T. (2004). *Het leven aan de onderkant: het systeem dat de onderklasse in stand houdt*. Houten: Spectrum.
- Duyvendak, J.W., Engbersen, G., Teeuwen, M. & Verhoeven, I. (2007). *Macht en verantwoordelijkheid: essays voor Kees Schuyt*. Amsterdam: Amsterdam University Press
- Engbersen, G., Schuyt, K., Timmer, J. & Waarden, van F. (2006). *Cultures of unemployment: A comparative look at long-term unemployment en urban poverty*. Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Engbersen, G. (2006). *Publieke bijstandsgeheimen: het ontstaan van een onderklasse in Nederland*. Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Foucault, M. (1989). *Discipline, toezicht en straf: de geschiedenis van de gevangenis*. Groningen: Historische Uitgeverij Groningen.
- Goffman, E. (1963). *Stigma: Notes on the management of the of spoiled identity*. New York: Random House.
- Grotenhuis, te H. (1993). *Bijstandskinderen: opgroeien aan de rand van de verzorgingsstaat*. Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Heerekop, A. (2017, 30 november). 'Participatiewetters voelen zich uitgekled en in de kou staan'. Van <http://bit.ly/2Hqzfje>
- Heijmans, Toine. (2018, 15 januari). 'De 'arbeidsbeperkten' van Alescon weten precies wie hen in de steek liet.' *De Volkskrant*. Van <http://bit.ly/2DFwXut>
- Hennink, M., Hutter, I. & Bailey, A. (2011). *Qualitative research methods*. Londen: Sage.
- Jaffee, D. (2000). *Organizational theory: Tension and change*. Londen: Mcgraw-Hill Education- Europe.
- Liefbroer, A.C. & Dykstra, P.A. (red.) (2007). *Van generatie op generatie: gelijkenis tussen ouders en kinderen*. Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Macleod, J. (2008). *Ain't no making it: Aspirations and attainment in a low-income neighbourhood*. Oxford: Taylor & Francis Inc.

- Mullainathan, S. & Shafir, E. (2013). *Schaarste: hoe gebrek aan tijd en geld ons gedrag bepalen*. Amsterdam: Maven Publishing.
- Putnam, R.D. (2016). *Our kids: The American dream in crisis*. New York: Simon & Schuster.
- Rijksoverheid. (2016, 18 oktober). 'Wetsvoorstel regelt beschut werk en praktijkroute voor mensen met arbeidsbeperking'. *Rijksoverheid*. Geraadpleegd op 27 januari 2018 van <http://bit.ly/2EfViYS>
- Sennett, R. (1999). *The corrosion of character: The personal consequences of work in the new capitalism*. New York: Ww Norton & Co.
- Sociaal en Cultureel Planbureau. (2014). Verschil in Nederland. Van https://www.scp.nl/Publicaties/Alle_publicaties/Publicaties_2014/Verschil_in_Nederland
- SP. (2018). 'Sociale werkvoorziening'. Van <https://www.sp.nl/onderwerp/sociale-werkvoorziening>
- Terpstra, J. (1985). *Aan de poort van de sociale werkvoorziening: een studie over besluitvorming en marginalisering als twee kanten van de toetreding* (proefschrift). Nijmegen: Instituut voor toegepaste sociologie.
- Terpstra, J. (1990). Social employment provision as a marginalizing institution. *Paedagogica historica: International journal of the history of education*. 26, 223-246.
- Torre, van der L. & Fenger, M. (2015). Van sociale werkvoorziening naar Participatiewet: reflecties over de positie van arbeidsgehandicapten. *Tijdschrift voor arbeidsvraagstukken*, 31, 73-80.
- Tweede Kamer. (1965-1966). *Instelling wet sociale werkvoorziening*. Kamerstuk 8609 nr. 3, 4. Geraadpleegd op 25 februari, van <http://bit.ly/2rDzNhI>
- Tweede Kamer. (2011/2012). *Invoeringswet Participatiewet*. Memorie van toelichting 33161 nr. 3. Geraadpleegd van <http://wqd.nl/r7Qa>
- Vance, J.D. (2016). *Hillbilly Elegy: A memoir of a family and culture in crisis*. New York: Harper Collins.
- VNG. (2006). De WSW in beweging. Op 8 juni 2017 geraadpleegd, van <http://bit.ly/2rYFPIA>
- Williams, J.C. (2017). *White working class: Overcoming class cluelessness in America*. Brighton: Harvard Business Review Press.

Bijlagen

Bijlage 1: Codeboek

Hieronder staan alle codes die ik in het programma Atlas.ti heb gebruikt. Onder 'Grounded' is te vinden hoe vaak een bepaalde code is gebruikt. Het aantal is ook gevisualiseerd in de staaf achter de code.

