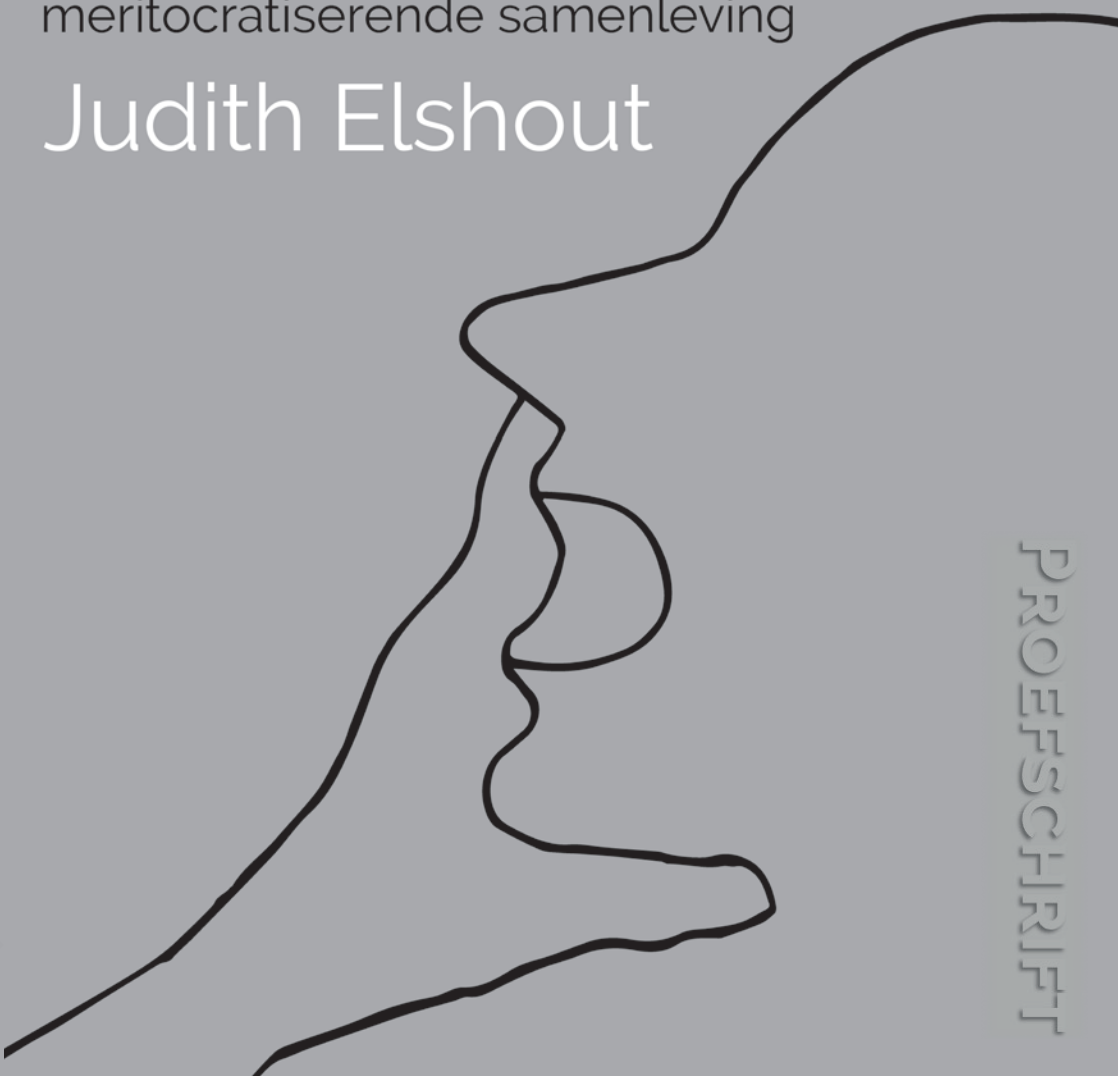


ROEP

OM RESPECT

Ervaringen van werklozen in een
meritocratiserende samenleving

Judith Elshout



PROEFSCHRIFT

ROEP OM RESPECT

ROEP OM RESPECT

ERVARINGEN VAN WERKLOZEN IN EEN MERITOCRATISERENDE SAMENLEVING

Judith Elshout

STICHTING DE DRIEHOEK
A M S T E R D A M

© 2016 JUDITH ELSHOUT | STICHTING DE DRIEHOEK
COR HERMUSSTRAAT 41, 1065 HK AMSTERDAM
WWW.JUDITHELSHOUT.NL
WWW.DRIEHOEK.AMSTERDAM

OMSLAG: LISELOTTE DOESWIJK, OP BASIS VAN EEN
TEKENING VAN RENÉ BLITS
FOTO AUTEUR: SIMEON BILBIJA

ISBN 978-94-90586-15-7 | NUR 756

*Het brede onderzoeksproject werd gefinancierd door het VSB-fonds,
Aedes en de woningcorporaties Rentree, Mitros en Stadgenoot.*

Niets in deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt worden door middel van druk, fotokopie, microfilm of welke andere wijze dan ook zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever. All rights reserved. No part of this book may be reproduced in any form, by print, microfilm or any other means without written permission from the publisher.

ROEP OM RESPECT

ERVARINGEN VAN WERKLOZEN

IN EEN MERITOCRATISERENDE SAMENLEVING

ACADEMISCH PROEFSCHRIFT

TER VERKRIJGING VAN DE GRAAD VAN DOCTOR

AAN DE UNIVERSITEIT VAN AMSTERDAM

OP GEZAG VAN DE RECTOR MAGNIFICUS

PROF. DR. IR. K.I.J. MAEX

TEN OVERSTAAN VAN EEN DOOR HET COLLEGE VOOR PROMOTIES
INGESTELDE COMMISSIE, IN HET OPENBAAR TE VERDEDIGEN IN DE
AGNIETENKAPEL

OP VRIJDAG 10 JUNI 2016, TE 10.00 UUR

DOOR JUDITH ANNA GEMMA ELSHOUT

GEBOREN TE AMSTERDAM

Promotiecommissie

PROMOTOREN:

Prof. dr. E.H. Tonkens	Universiteit voor Humanistiek
Prof. dr. W.G.J. Duyvendak	Universiteit van Amsterdam

COPROMOTOR:

Dr. C. Bröer	Universiteit van Amsterdam
--------------	----------------------------

OVERIGE LEDEN:

Prof. dr. P.T. de Beer	Universiteit van Amsterdam
Prof. dr. M. Elchardus	Vrije Universiteit Brussel
Prof. dr. G. Engbersen	Erasmus University Rotterdam
Prof. dr. G.M.M. Kuipers	Universiteit van Amsterdam
Dr. O.J.M. Velthuis	Universiteit van Amsterdam

FACULTEIT DER MAATSCHAPPIJ- EN GEDRAGSWETENSCHAPPEN

INHOUD

VERANTWOORDING	11
EROSIE VAN ZELFRESPECT IN EEN VEELEISENDE SAMENLEVING: EEN INLEIDING	13
Inleiding	13
Een veeleisende samenleving	16
Werk als bron van waardering en zelfrespect	25
‘Roep om respect’: een probleemstelling	31
Respect en zelfrespect ontleed	33
Doelstelling en relevantie onderzoek	34
Leeswijzer	36
DOOR DE OGEN VAN WERKLOZEN: EEN KWALITATIEVE BENADERING	39
Onderzoeksontwerp	39
Selectie van projecten en respondenten	42
Triangulatie van onderzoekstechnieken	50
Respect, zelfrespect en meritocratisering geoperationaliseerd	58
GELD EN NUT: TWEE VERSCHILLENDE LOGICA’S	63
Inleiding	63
RANGSCHIKKING EN WAARDERING VAN ARBEIDSMARKTPOSITIES	66
Maatschappelijke waarderingshierarchy	66
Persoonlijke waarderingshiërarchie	73
VERFIJNEN VAN DE MERITOCRATISERINGSLOGICA	77
De waardering van werklozen	77
De waardigheid van niet-betaalden en laagstbetaalden	81
De waarde van de hoogstgewaardeerden betwijfeld	85
Twee waarderingslogica’s: meritocratisering en maatschappelijk nut	91
HET ZELFRESPECT VERDEDIGD: EXCUSES VOOR PERSOONLIJK FALEN	97
Inleiding	97
HET ONVERMOGEN ACCEPTEREN	100
Gebrek aan talent	100
Gebrek aan inspanning	102
EEN FALEND MERITOCRATISCH IDEEAAL	108
Uitsluiting bij aanvang van de wedstrijd: een ongelijke start	109
Uitsluiting tijdens de wedstrijd: verwezen naar de reservebank	111

DE ZIEKMAKENDE PRESTATIEMAATSCHAPPIJ	117
Omarmen van alternatieve bronnen van zelfrespect	117
Hoe beschermen werklozen hun zelfrespect in het licht van meritocratisering?	122
OMGAAN MET ONDERWAARDERING: VEERKRACHT, EER EN VERWEER	129
Inleiding	129
HOE ZIEN ANDEREN WERKLOZEN?	131
Nutteloze parasieten	131
Niet verdienstelijk	133
Niet respectwaardig	134
HOE ZIEN WERKLOZEN ZICHZELF?	139
Negeren van negatieve oordelen	139
Trots op prestaties	141
Verdienstelijker dan anderen	143
Neerwaartse vergelijking als verdedigingsmechanisme	147
BESCHERMEN VAN EER EN ZELFRESPECT	151
Zwartrijden of zelfverdediging?	151
Veerkracht, eer en verweer	153
SLEUTELN AAN JEZELF	157
Sociale activeringsprojecten: een schets van een relatief nieuw veld	157
Instrumentele projecten: op weg naar werk	165
Sterrenprojecten: iedereen is bijzonder op zijn manier	168
Therapeutische projecten: werken aan zelfontplooiing	171
Sleutelen aan de norm van betaald werk: ieder zijn eigen gareel	174
Symbolische en sociale grenzen tussen projecten	179
ERVARINGEN MET SOCIALE ACTIVERING: TUSSEN HOOP EN TELEURSTELLING	181
Inleiding	181
DEELNAME AAN SOCIALE ACTIVERING ALS AANGENAME PLICHT	182
Opstap naar werk	182
Gezien, gehoord en gewaardeerd	184
Onbetaalde activiteiten lijken op werk	186
ILLUSIES VAN DE ACTIVERINGSPRAKTIJK	196
Geboden middelen vergroten kansen niet	196
Onbetaald maakt onvoldaan	199
Onbetaald werk geen doel op zich	202
VERLEIDING, MISLEIDING EN DE NORM VAN BETAALD WERK	205

Onbetaald werk: een ambivalente bron van waardering	205
Sociale activering: een negatieve of een positieve verplichting?	208
IMMATERIËLE VERDIENSTEN VAN EEN MATERIËLE BRON	211
Bronnen van waardering	211
'Echt werk' is betaald werk	213
SYMBOLISCHE BETEKENISSEN VAN EEN GELDELIJKE BELONING	216
Een zelf verdiende beloning symboliseert onafhankelijkheid	217
Een beloning laat zien dat een ander iets overheeft voor diensten	219
Een beloning staat voor wederkerigheid in de relatie	221
Een beloning weerspiegelt persoonlijke verdienstelijkheid in vergelijking tot anderen	222
De tegenprestatie: negatieve verplichting versus zachte erkenning	226
Alles behalve schoonmaakwerk	228
Als meedoen niet loont	230
WERK, LOON EN ZELFRESPECT: EEN CONCLUSIE	233
Inleiding	233
Sociale activeringsprojecten: activeren, waarderen en therapeutiseren	235
Meritocratisering en maatschappelijk nut: twee waarderingslogica's	236
Drie wegen in de constructie van zelfrespect: individueel, sociaal en cultureel	239
Werkloosheid als bron van schaamte en schuld: consequenties van meritocratisering	242
Ambigüiteit en meritocratisering	249
Tot besluit: vervolgonderzoek	251
LITERATUUR	255
BIJLAGEN	269
SAMENVATTING	281
SUMMARY	293
DANKWOORD	303

VERANTWOORDING

Het promotieonderzoek vond plaats in het kader van het bredere onderzoeksproject *Verantwoordelijke, betrokken burgers en uitnodigende, verbindende instituties. Naar nieuwe bindingen tussen burgers onderling en tussen burgers en instituties in een democratiserende en meritocratiserende samenleving*, geleid door prof. dr. Evelien Tonkens. Dit project werd uitgevoerd tussen januari 2009 en mei 2013. Het werd gefinancierd door het VSB-fonds, Aedes en door de woningcorporaties Rentree, Mitros en Stadgenoot.

Sommige uitspraken van respondenten die in dit boek worden geciteerd, gebruikte ik eerder in gepubliceerde artikelen en boekhoofdstukken. Een eerdere versie van hoofdstuk zes is als boekhoofdstuk 'Erkenning en zelfrespect. De onverwachte verdiensten van sociale activeringsprojecten' verschenen in *Als meedoen pijn doet* (Tonkens & De Wilde 2013). Thematiek en tekstdelen van het artikel 'De arbeidsmoraal van werklozen' (2014) dat ik heb geschreven voor het eenmalig tijdschrift *Qracht 500*, komen overeen met de hoofdstukken vier, vijf en zeven. De lead van hoofdstuk vijf komt overeen met die van dat artikel.

In het promotietraject heb ik met veel genoegzaam samengewerkt met collega's binnen en buiten het bredere onderzoeksproject. Voor de gezamenlijke publicaties hebben we onze ideeën in samenspraak ontwikkeld. Onder redactie van Ineke Teijmant, Thomas Kampen en mijzelf is de bundel *Onverwachte verdienste. Over activering en zelfrespect in een veeleisende samenleving* (2012) verschenen. De begrippen 'onverwachte verdienste' en 'veeleisende samenleving' heb ik daaraan ontleend, maar er mijn eigen invulling aan gegeven.

Met Thomas Kampen en Evelien Tonkens is het artikel 'The Fragility of Self-Respect. The Emotional Labour of Workfare Volunteering' verschenen (2013). Op basis van dat artikel is ook een Nederlandstalig boekhoofdstuk 'De kwetsbaarheid van zelfrespect. Hoe geleide vrijwilligers worstelen met emoties' gepubliceerd (Elshout et al. 2013). Er is sprake van overlap in thematiek en gebruikte citaten.

Met Linda Prast heb ik op basis van haar masterscriptie het artikel “Ik ben tenminste nog een roker”. De gevolgen van werkloosheid voor het zelf-respect van mensen’ (2012) geschreven. Uit haar interviewmateriaal gebruik ik een aantal citaten (hoofdstuk vijf en acht) die wij ook voor het artikel hebben gebruikt. Waar ik dat doe, verwijs ik naar het artikel.

Op basis van resultaten van mijn promotieonderzoek en tekst uit dit proefschrift verschijnt het hoofdstuk ‘Meritocratie als aanslag op het zelf-respect van ‘verliezers’ van Evelien Tonkens, Tsjalling Swierstra en mijzelf in *Meritocratie: op weg naar een nieuwe klassensamenleving?* (verwacht in 2016), onder redactie van Paul de Beer.

Ik heb gebruik mogen maken van het rijke interview- en observatiemateriaal van Andrea Vendrik en Jante Schmidt, waarvoor veel dank. In het kader van het afsluiten van hun bachelor Sociologie hebben zij in 2011 onder begeleiding van Thomas Kampen en mij onderzoek gedaan naar respectievelijk de praktijk van een leerwerkproject en een sociaal activeringsproject en de effecten daarvan op hun deelnemers. Hun onderzoeken resulteerden in de scripties *Tactisch omgaan met je bouwval. Over de beleving van de verliezers in een meritocratiserende samenleving* (Vendrik 2011) en *Afstand overbruggen. Onderzoek naar de effecten van een activeringsproject op het zelf-beeld van deelnemers: langdurig werklozen met ‘een bijzondere afstand tot de arbeidsmarkt’* (Schmidt 2011). Het ruwe interview- en observatiemateriaal heb ik gebruikt voor mijn analyse. Citaten uit de interviews van Vendrik en Schmidt zijn in verschillende hoofdstukken gebruikt en het observatiemateriaal van Schmidt komt terug in hoofdstuk zes. Hun interviews en observaties hebben een significante bijdrage geleverd aan dit proefschrift.



EROSIE VAN ZELFRESPECT IN EEN VEELEISENDE SAMENLEVING: EEN INLEIDING

Hans (53) belt aan bij zijn nieuwe buurvrouw Saar (32). Ze woont nu een week naast Hans en hij vindt het tijd om nader kennis te maken. Ze raken aan de praat en al snel vraagt Saar: 'Zeg Hans, wat doe jij eigenlijk?' Hans vertelt dat hij jarenlang als voorman bij een drukkerij werkte, maar sinds vijf jaar werkloos thuis zit. 'Thuiszitten', zo noemt hij het, maar in werkelijkheid bestiert Hans het plaatselijke buurthuis om de hoek, voorsnog met behoud van bijstandsuitkering. Saar vertelt dat ze werkt bij het projectmanagementbureau van de gemeente. Net voor de grote werkloosheid door de recessie wist ze als afgestudeerde binnen te komen. En het gaat goed: vorige week heeft ze promotie gekregen. Achtelooos vraagt Saar verder: 'Zou je niet weer iets willen doen, Hans?' Hans: 'Iets doen? Wat bedoel je? Het is aanpoten hoor, in die toko. Er loopt altijd wel iets in de soep. Nu heeft de gemeente weer besloten dat we voor weet-ik-veel-wat een vergunning nodig hebben.' 'Maar wil je dan niet weer aan het werk, echt werk?', vraagt Saar. 'O, bedoel je dat. Tuurlijk wel. Maar denk je nu echt dat dat na vijf jaar zoeken zonder resultaat op wat klusjes na nog lukt? Welnee!' Met een diepe zucht besluit Hans: 'Het is prima zo.' Saar moet er niet aan denken om werkloos te raken en zegt: 'Ik heb jarenlang gestudeerd en me voor de volle 100% ingezet voor de gemeente. Vrienden zien me aankomen, zeg; alsof ik niet wil werken! Niet dat jij zo bent hoor, jij doet tenminste iets nuttigs voor de buurt.' 'Ach, ik snap je best', antwoordt Hans. 'Op de bank hangende werklozen kunnen mij ook gestolen worden.' Saar: 'Vind je het echt niet lastig dat je zo lang voorman bent geweest en nu vrijwilligerswerk doet?' Hans: 'Leuk is anders. Voor mij twee jonge jongens. Snap ik wel.'

INLEIDING

In bovenstaande fictieve dialoog zijn veel vragen die in dit proefschrift centraal staan te herkennen. Waarom vragen nieuwe burens meteen aan elkaar wat ze doen? Waarom zegt Hans in eerste instantie 'thuiszitten' terwijl hij druk is met zijn vrijwilligerswerk in het buurthuis? Waarom is het voor Saar vanzelfsprekend dat zij een baan bij haar opleiding vindt en promotie krijgt als zij hard werkt? Waarom is het gesprek voor beiden ondanks de goede bedoelingen toch een beetje pijnlijk?

Dit boek gaat over respect en zelfrespect en hoe betaald werk – en meer nog hoe de afwezigheid van betaald werk – daarmee is verbonden. De ervaringen van een specifieke groep langdurig werklozen vormen de kern van mijn promotieonderzoek. Het gaat om werklozen die graag willen werken en niet kunnen berusten in hun werkloosheid, een groep waarover filosoof Tsjalling Swierstra en socioloog Evelien Tonkens hun zorgen uitten. Mensen zonder werk zouden in de competitie om maatschappelijk succes als ‘verliezers’ te boek staan en op weinig erkenning en respect kunnen rekenen (Swierstra & Tonkens 2008, 2006). Volgens de auteurs heeft het vooral te maken met een toenemende meritocratisering van onze samenleving. In een meritocratie tellen alleen prestaties die gebaseerd zijn op eigen inspanning. Je moet je maatschappelijke positie en de daarbij behorende waardering, verdienen. Krijg je ook maatschappelijke waardering als het je niet lukt een baan te vinden? Verliezen mensen zonder baan erkenning, respect en zelfrespect?

Swierstra en Tonkens benadrukken dat een belangrijke keerzijde van de meritocratie is ‘dat het zelfrespect van de verliezers systematisch wordt ondermijnd’ (2008: 62). Zij zijn niet de enigen. Ook andere publicisten en wetenschappers maken zich er ernstig zorgen over dat het zelfrespect en het welzijn van de ‘verliezers’ onder druk komen te staan (o.a. Verhaeghe 2013; Dehue 2008; De Botton 2004; Fuller 2003; Sennett 2003; Young 1958). Deze zorg moeten we serieus nemen. Aan de ene kant omdat onze samenleving steeds meritocratischer wordt (Bronneman-Helmers & Herweijer 2004: 375) en aan de andere kant omdat zelfrespect van groot belang is voor de identiteit en het welbevinden van mensen (o.a. Dillon 1997; Middleton 2004: 227-228). Wanneer het zelfrespect fragiel is, zijn hun mogelijkheden om zichzelf te ontplooien en gelukkig te zijn immers beperkt (Dillon 1997: 226). Op sociaal niveau is zelfrespect van belang als voorwaarde voor wederzijds respect. Mensen zouden anderen pas kunnen waarderen als zijzelf worden gewaardeerd (o.a. Dillon 2009; Swierstra & Tonkens 2006; Middleton 2004; Sennett 2003). Bovendien is zelfrespect, zo stellen Swierstra en Tonkens in navolging van John Rawls (1971), een van de elementaire bestaansvoorwaarden. Een rechtvaardige samenleving zou zelfrespect voor al haar leden mogelijk moeten maken (2006: 10).

De zorgen over een mogelijke erosie van zelfrespect inspireerden tot het voorliggende onderzoek naar bronnen van zelfrespect van de zogenaamde ‘verliezers’ in een meritocratiserende samenleving. Beschouwen langdurig werklozen zichzelf als mislukkelingen in de maatschappelijke competitie om succes? Hoe meritocratisch is de samenleving in hun ogen? Baseren zij hun zelfrespect op meritocratische bronnen of op andere bronnen van waardering?

Het proces van meritocratisering maakt onze samenleving veeleisend. Je hebt het immers zelf in de hand om als winnaar of verliezer uit de bus te komen. Je moet voortdurend concurreren met anderen, en je moet erop ingesteld zijn dat iemand met meer inzet en/of meer talent jou van je plek kan verstoten. En verlies je je positie, dan ben je er zelf verantwoordelijk voor en moet je je volgens het meritocratische ideaal opnieuw bewijzen.

Naast meritocratisering is er een tweede belangrijke maatschappelijke ontwikkeling die aandacht verdient bij het thema werkloosheid en zelfrespect: de transitie van een verzorgende naar een ‘activerende’ verzorgingsstaat. Net als in een meritocratische samenleving worden mensen in een activerende verzorgingsstaat zoveel mogelijk teruggeworpen op zichzelf en daartoe zo nodig door de overheid gestimuleerd. Burgers zijn zelf verantwoordelijk voor de inrichting van hun leven (Newman & Tonkens 2011: 9). Een dergelijk beleid draagt bij aan de veeleisendheid van onze samenleving.

Er is nog een derde maatschappelijke ontwikkeling: de opkomst van ideeën over de maakbaarheid van het individu, ofwel het toenemend geloof in de keuzevrijheid om de eigen identiteit te construeren. We leven immers in een postmoderne samenleving waarin het idee heerst dat mensen ‘projecten’ zijn die kunnen worden verbeterd (Beck 1992; Giddens 1991). We zijn niet wat we *zijn* maar wat we van onszelf *maken* (Giddens 1991: 75). Ben je niet succesvol, dan moet je hard aan jezelf werken om wél succesvol te worden. Daar kun je zo nodig wel bij worden geholpen. Zoals mensen een ‘liefdescoach’ inhuren om hun ‘huwbaarheid’ te verhogen (Hochschild 2012), kunnen werklozen terecht bij tal van re-integratiebureaus om zichzelf aantrekkelijker te maken voor de arbeidsmarkt.

Vanaf de jaren zestig van de vorige eeuw zijn de drie ontwikkelingen met elkaar verweven en vormen de moderne moraal, met als kern de persoon-

lijke, individuele verantwoordelijkheid (vgl. Elchardus 2002: 259). Met de nadruk op deze persoonlijke verantwoordelijkheid moeten langdurig werklozen zich staande houden. Hoe ze dat in hun dagelijks leven doen, als reactie op de meritocratisering van de samenleving, is onderwerp van dit promotieonderzoek. De focus ligt op de ervaring en betekenis van werkloosheid op individueel niveau. Maar deze kan niet los worden gezien van de sociale en culturele context waarbinnen mensen zich begeven.

In onderstaande paragraaf ga ik dieper in op de drie maatschappelijke ontwikkelingen en hoe deze het domein vormen van mijn onderzoek. In de rest van deze inleiding bespreek ik wat sociologen over de betekenis van werk als bron van respect en zelfrespect hebben geschreven en licht ik de belangrijkste vragen toe die ik in dit onderzoek beantwoord. Ook ga ik kort in op hoe respect en zelfrespect ontleed kunnen worden en op de doelstelling en de relevantie van mijn onderzoek. Ik sluit af met een leeswijzer.

EEN VEELEISENDE SAMENLEVING

De samenleving is veeleisend geworden door drie met elkaar verweven ontwikkelingen: de toenemende meritocratisering, de verschuiving van een verzorgende naar een activerende verzorgingsstaat en de nadruk op de mens als project.¹ In deze paragraaf wil ik die verwevenheid verder toelichten.

De meritocratie manifesteert zich steeds duidelijker vanaf de jaren zestig van de vorige eeuw. Kinderen uit verschillende sociale lagen kregen meer kansen om via onderwijs hun klasse te ontstijgen. Niet langer bepaalde alleen afkomst of sekse iemands maatschappelijke positie, maar nu ook intelligentie in combinatie met inspanning. Klimmen op de maatschappelijke ladder was voor iedereen weggelegd.

¹ Ik maak gebruik van een gelijksoortige indeling van ontwikkelingen als Mark Elchardus in zijn artikel 'Ongelijkheid in de kenniseconomie' (2013: 46). Elchardus geeft daarin een overzicht van ongelijkheden en verschillen tussen groepen met een verschillend onderwijsniveau en gaat na hoe die verschillen samenhangen met de kenniseconomie, de ontwikkeling van de verzorgingsstaat en de mate van modernisering van de Europese samenlevingen.

Een meritocratie betekent letterlijk ‘heerschappij op basis van verdienste (merites)’ (Swierstra & Tonkens 2006: 5). Met andere woorden: prestatie in plaats van klasse, leeftijd of sekse is het belangrijkste ‘verdelingscriterium’ (WRR 2006: 182). Een meritocratie wordt in het maatschappelijk debat ook wel een prestatiesamenleving of concurrentiemaatschappij genoemd (Dehue 2008). Zij biedt mensen zoveel mogelijk gelijke kansen en creëert de voorwaarden voor ‘een optimale ontplooiing van ieder menselijk talent’ (WRR 2006: 182). De overheid garandeert de toegang tot onderwijs en zorgt ervoor dat de concurrentiestrijd om posities die status en macht geven openblijft (Swierstra & Tonkens 2008, 2006). Een meritocratisch waardensysteem zou mensen prikkelen zich zo hoog mogelijk te kwalificeren en beter te presteren dan anderen. Niet alleen gaat een hoge maatschappelijke positie gepaard met een relatief hoog inkomen, maar ook met status, invloed en aantrekkelijkheid van het werk (De Beer 2004). De maatschappelijke hiërarchie reflecteert de uitkomsten van die competitie en lijkt daarom ‘natuurlijk en eerlijk’ omdat ieder individu de positie bekleedt die zijn of haar capaciteiten weerspiegelt (Young 1958: xiv).

Swierstra en Tonkens onderscheiden in hun definitie van meritocratisering vier kenmerken (2006: 5), die ik in dit proefschrift operationaliseer en onderzoek. Ten eerste heeft een meritocratie een dynamisch karakter dat het mogelijk maakt dat ‘ieders sociaaleconomische positie louter door de eigen prestaties’ wordt bepaald en voortdurend moet worden verdiend. De andere drie kenmerken zijn: een sterke nadruk op prestatiemeting, een nadruk op prestatievergelijking, en het uitgangspunt dat iedereen beschikt over gelijke hulpbronnen zodat er sprake is van een eerlijke wedstrijd (Swierstra & Tonkens 2006: 5). Met name in het onderwijs worden prestaties gemeten en kunnen mensen zichzelf bewijzen door diploma’s te halen waarmee prestaties van de een kunnen worden vergeleken met die van een ander. Diploma’s gelden bovendien als voorspellers van de ‘toekomstige handelingsbekwaamheid’ van mensen en daarmee van hun kansen op de arbeidsmarkt (Elchardus 2002: 268-269). Ook dienen diploma’s als indicatoren van de marktwaaarde van mensen, met andere woorden: hoe ze uiteindelijk zullen worden beloond (ibid.).

Sinds de tweede helft van de twintigste eeuw bepalen onderwijskwalificaties in toenemende mate de toegang tot goede banen (Van de Werfhorst 2007: 146), maar de meritocratie is nooit voltooid. Het is een ideaal. Klasse, etniciteit en sekse hebben nog altijd grote invloed op schoolprestaties en arbeidsmarktposities (Swierstra & Tonkens 2006: 7-9). De Britse socioloog en politicus Michael Young, die het begrip meritocratie in 1958 heeft geïntroduceerd, voorspelde toen al dat gelijke kansen niet voor iedereen haalbaar zijn (1958: 63). Leraren trekken onbewust kinderen uit hun eigen sociale klasse voor, en toetsen sluiten doorgaans beter aan bij kinderen uit gezinnen met meer cultureel kapitaal (ibid.; vgl. Bourdieu 1984; Collins 1979; Bourdieu & Passeron 1977). Het ideaal van gelijke kansen blijft een utopie zolang sociale en culturele kenmerken van het gezin invloed hebben op verschillen in startpositie tussen kinderen (SCP 1998: 605). Anno 2016 rijst de vraag of de samenleving zich niet juist meer sociaal sluit en haar open karakter weer meer en meer inlevert. Uit recent onderzoek blijkt bijvoorbeeld dat de sociale mobiliteit tussen verschillende lagen van de bevolking afneemt. In ieder geval komen mensen uit hogere en lagere sociale lagen steeds minder met elkaar in aanraking (Bovens, Dekker & Tiemeijer 2014), trouwen mensen met een partner met hetzelfde opleidingsniveau, en hangt het opleidingsniveau van kinderen in hoge mate samen met dat van hun ouders, ondanks de toegenomen gelijkheid van kansen (Herweijer & Josten 2014: 71-72, 87). Mark Elchardus spreekt van een ‘concentratie van hoogopgeleide gezinnen met veel stimulerende hulpbronnen voor kinderen en daartegenover laagopgeleide gezinnen waar kinderen veel minder kansen krijgen om (...) in contact te komen met wat het artistieke en wetenschappelijke erfgoed te bieden heeft’ (2013: 48).

Ondanks alle kanttekeningen valt niet te ontkennen dat we de laatste decennia getuige zijn geweest van de opkomst van het meritocratische ideaal. Het idee dat succes en falen zijn toe te schrijven aan persoonlijke verdienste is geworteld in het dagelijks leven, domineert het politieke discours en voedt de publieke verbeelding (Elshout, Kampen & Tonkens 2013: 219; Kampen, Elshout & Tonkens 2013: 427). Begrippen als pech en geluk zijn hierbij geheel afwezig. De samenleving is hierdoor op twee manieren veelei-

send en risicovol geworden. Mensen moeten met elkaar concurreren om een plek in de hiërarchie – met het risico dat ze als verliezer uit de bus komen. En omdat ze het zichzelf moeten aanrekenen, lopen ze ook het risico hun waardigheid te verliezen. Daar komt bij dat de bronnen waaraan mensen waardering ontleen uiterst beperkt zijn door de beperkte definitie van succes. Iemands maatschappelijke positie bepaalt immers de mate van succes, en bij voldoende succes kun je op voldoende erkenning en waardering rekenen. Zonder succes is dat maar de vraag.

Om na te gaan of ervaringen van werklozen met een ‘grote afstand tot de arbeidsmarkt’ zijn te duiden in het licht van de meritocratisering van de samenleving, moeten we eerst de vraag stellen of zij onze samenleving wel als meritocratisch zien. Het is voor dit onderzoek niet relevant of een meritocratisch maatschappijmodel daadwerkelijk bestaat. Of de meritocratie als perceptie gevolgen heeft voor hun zelfrespect en identiteit daarentegen wel. Vinden ze dat succesvolle personen zichzelf op hun borst mogen kloppen vanwege hun onderscheidende prestaties, terwijl de verliezers in de competitie om succes zich van schaamte beter in een hoekje kunnen terugtrekken? En wat doet dat met hun zelfrespect? Ook al blijft de meritocratie onvoltooid, wanneer respondenten de maatschappelijke orde wel percipiëren als gebaseerd op meritocratische waarden, kan dat gevolgen hebben voor hun zelfwaardering en identiteit. Immers: *‘If men define situations as real, they are real in their consequences’* (Thomas & Thomas 1928: 572). Wanneer ik het in dit boek heb over de ervaringen in context van een meritocratiserende samenleving, dan gaat het over een ‘als meritocratisch gepercipieerde samenleving’. Ik spreek daarom ook wel van vermeende meritocratisering.

Ook de verschuiving van een verzorgende naar een activerende verzorgingsstaat maakt onze samenleving veeleisend. ‘Verzorgd van de wieg tot het graf’. Het klinkt nog zo vertrouwd, maar de samenleving is de laatste jaren ingrijpend veranderd. De verzorgende verzorgingsstaat is passé, zo klinkt het alom. Ideeën over het heft in eigen handen nemen, zelf verantwoordelijkheid dragen voor keuzes, oplossen van eigen problemen en invulling van de eigen maatschappelijke positie zijn niet alleen kenmerken van een meritocratiserende

samenleving, maar ook belangrijke, zo niet de belangrijkste speerpunten van het overheidsbeleid geworden. De verzorgende verzorgingsstaat moet plaats maken voor een activerende verzorgingsstaat, waarbij actief burgerschap en eigen verantwoordelijkheid centraal staan (Newman & Tonkens 2011). Van ‘actieve burgers’ wordt verwacht dat zij de verantwoordelijkheid nemen voor hun inzetbaarheid op de arbeidsmarkt en via vrijwilligerswerk publieke taken op zich nemen (Verhoeven & Tonkens 2013: 25).

Het bevorderen van actief burgerschap vormt ‘het hart van de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo) uit 2007’ (Verhoeven & Tonkens 2013: 26). Verhoeven en Tonkens onderzochten hoe de Nederlandse regering in beleidsdocumenten en politieke toespraken een beroep doet ‘op het hart en de gevoelens van burgers’ om hen tot actief burgerschap aan te zetten. Uit hun onderzoek bleek dat de regering de noodzaak van meer actief burgerschap vooral kadert in termen van ‘meer vrijwilligerswerk, informele zorg en ondersteuning, en grotere zelfredzaamheid in plaats van “afhankelijkheid van de verzorgingsstaat”’ (2013: 36). De onderzoekers benadrukken dat het ‘eigen verantwoordelijkheid-frame’ de schuld bij de burgers legt, en in ieder geval ‘vermoeid en verplichtend’ klinkt; ‘het vertelt dat burgers zich slecht zouden moeten voelen als zij het “normale” niet doen, dat participatie een plicht is en dat actief burgerschap gaat over “jou” en over “jouw” bijdrage aan de samenleving’ (Verhoeven & Tonkens 2013: 36). Het eigen verantwoordelijkheid-frame draagt eraan bij dat burgers zich schuldig zouden moeten voelen over hun passiviteit en dat ‘ze te veel overlaten aan de toch al overbelaste overheid’ (ibid.).

De klassieke verzorgingsstaat stelde zestig jaar geleden sociaal burgerschap centraal. In de zorg, het onderwijs en de sociale zekerheid kwamen uitgebreide collectieve regelingen en voorzieningen tot stand die mensen minder afhankelijk maakten van familie (Verhoeven, Verplanke & Kampen 2013: 14; Vrooman, Van Noije, Jonker & Veldheer 2012: 13). Al in de jaren tachtig verschenen de eerste barsten en kwam het onvoorwaardelijke karakter van de sociale rechten ter discussie te staan (Engbersen 2009: 53). De verzorgingsstaat werd door de economische crises en grote werkloosheid onhoudbaar geacht (Vrooman et al. 2012:14-15). Als reactie trekt de overheid zich zo veel moge-

lijk terug, privatiseert belangrijke pijlers van de klassieke verzorgingsstaat en maakt ruimte voor de markt; gesproken wordt van een terugtrekkende verzorgingsstaat. Inmiddels zijn we een paar decennia verder en zijn er weer andere benamingen in zwang. We spreken nu van een activerende verzorgingsstaat en van actief burgerschap. Een actieve burger dient niet (meer) afhankelijk te zijn van de verzorgingsstaat en wordt waar nodig uitgenodigd, overgehaald en soms zelfs gedwongen zich verantwoordelijk te gedragen en voor zichzelf (en zo nodig voor anderen) te zorgen (Newman & Tonkens 2011: 9). Verhoeven en collega's spreken in dit verband van een veranderde publieke moraal, die is terug te zien in modeterminen als 'eigen kracht', 'eigen verantwoordelijkheid' en 'meedoen' (2013: 14). De publieke moraal gaat nog een stapje verder. Een 'goede Nederlandse burger' zou worden gezien als 'een "actieve" burger die zijn individuele en sociale verantwoordelijkheid toont door te werken en te participeren in de *civil society*', zo constateert Godfried Engbersen (2009: 54). Engbersen heeft dit vertaald naar de werkvloer: iemand die niet werkt maar wel kan werken ziet men als een 'immorele burger' (ibid.). Vergelijkbaar met verwachtingen die passen in een meritocratie, wordt van actieve burgers verwacht dat zij meedoen en de verantwoordelijkheid nemen om kansen te grijpen om zichzelf maximaal te ontwikkelen.

Een terugtrekkende maar tegelijkertijd activerende verzorgingsstaat lijkt tegenstrijdig. Maar om zich daadwerkelijk terug te *kunnen* trekken, zet de overheid in op het bevorderen van zelfredzaamheid en actief burgerschap. Waar mensen in een meritocratische samenleving zelf verantwoordelijk zouden zijn voor hun succes en falen, staan werklozen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt er in Nederland niet helemaal alleen voor. Financieel worden ze geholpen met een (bijstands-)uitkering aan te vragen en daarnaast biedt de activerende verzorgingsstaat hulp om de kansen op de arbeidsmarkt te vergroten. Werklozen die moeite hebben om de arbeidsmarkt weer op te komen, kunnen namelijk deelnemen aan sociale activeringsprojecten. Een aantal van deze projecten heb ik in mijn onderzoek betrokken.

Sociale activeringsprojecten zijn vaak initiatieven van welzijnsorganisaties die als doel hebben de maatschappelijke participatie van mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt te bevorderen. Dit wordt gedaan door

hen sollicitatie- en taaltrainingen en onbetaalde maatschappelijke activiteiten en stages aan te bieden. Deelnemers kunnen bijvoorbeeld aan de slag als vrijwilliger in een buurthuis, of ze kunnen werkervaring opdoen op een ‘werkervaringsplaats’ in een ziekenhuis of bij een kinderdagverblijf.

De projecten spelen in op de vraag van de overheid die de maatschappelijke en economische participatie wil bevorderen. De overheid vaart een activerende koers en probeert mensen te stimuleren zich in die nieuwe koers te voegen. Werkloosheid wordt bij sociale activering niet zozeer opgevat als een maatschappelijke opgave, maar als een individueel probleem waarvoor individuen zelf de verantwoordelijkheid dragen. Dit correspondeert met het ideaal van een meritocratie: mensen zijn zelf verantwoordelijk voor hun falen en slagen. Anderzijds past de mogelijkheid dát mensen aan sociale activeringsprojecten kunnen meedoen in een traditie van een uitgebreide verzorgingsstaat. De projecten *helpen* immers werklozen die moeilijk de arbeidsmarkt opkomen om te werken aan zichzelf en daarmee hun kansen en inzetbaarheid op de arbeidsmarkt te vergroten.

Ik was voor dit onderzoek geïnteresseerd in het zelfrespect van mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Daarom heb ik ervoor gekozen deelnemers van sociale activeringsprojecten te interviewen. Omdat het vrijwillig is, geven ze er blijk van dat zij iets aan hun situatie willen doen. In dit proefschrift gaat het dus niet over mensen zonder baan die een verplichte ‘tegenprestatie’ moeten verrichten in ruil voor hun uitkering (zie daarvoor Kampen 2014).

De derde maatschappelijke ontwikkeling die heeft geleid tot een veeleisende samenleving is het geloof in de maakbaarheid van ‘het zelf’; het zelf als project, zoals het in de literatuur wordt genoemd (Beck 1992; Giddens 1991). Het idee dat je maatschappelijk succes zelf in de hand hebt door inspanning te leveren op school of bij een sociaal activeringsproject, gaat vergezeld met de veronderstelling dat je het zelf in al zijn gedaantes naar wens kan vormgeven. Dit idee van een maakbaar zelf tref je op tal van plekken in de samenleving. In fitnesscentra kunnen mensen hun lichaam in de gewenste vorm brengen, een plastisch chirurg vormt de neus naar behoefte, en zelfhulpboeken helpen mensen gelukkig te worden en minder stress te ervaren.

Hochschild (2012) heeft onthullend onderzoek gedaan naar hoe ‘liefdescoaches’ singles trainen om hun huwbaarheid (*‘marriageability’*) op een schaal van één tot tien te verhogen. Ben je niet de knapste, dan leert een coach je te werken aan je versierstechnieken om toch die felbegeerde *date* aan de restauranttafel te krijgen.

Een liefdescoach helpt de waarde van een persoon op de liefdesmarkt te verhogen. Sociale activeringsprojecten werken in feite op dezelfde manier. Ze helpen de inzetbaarheid van mensen op de arbeidsmarkt (*‘employability’*) te verhogen. Hochschild constateert het belang van *‘employability’*. Ze benadrukt zelfs, in navolging van filosoof Jerald Wallulis, dat we in een samenleving leven die is gebaseerd op *‘marriageability’* en *‘employability’* (2012: 13). Onzekerheden met betrekking tot huwbaarheid of inzetbaarheid worden opgevangen door de markt. Volgens Micki McGee is het bovendien niet alleen belangrijk dat je huwbaar en inzetbaar bent, maar dat je dat ook moet blijven (2005: 12). Je kan je geliefde of baan immers zo verliezen aan een betere versie van jou. Om met die angst om te gaan, krijgen werkenden volgens McGee het advies langer en harder te werken, om in zichzelf te investeren, en om zichzelf te managen en constant te verbeteren (2005: 12).

Het idee van het zelf als project is volgens Anthony Giddens (1991) en Ulrich Beck (1992) een uitvloeisel van een onvoorspelbare (risico)samenleving waarin angst de norm is. Waar kansen en risico’s een belangrijke rol spelen in onze hoogmoderne ‘reflexieve’ samenleving, speelt het idee van het lot amper een rol (Giddens 1991: 109). Door risicobeheersing worden toekomstige gebeurtenissen zoveel mogelijke gereguleerd (ibid.). De reflexiviteit die moderniteit kenmerkt, heeft volgens Giddens grote gevolgen voor identiteit en reikt naar zijn idee zelfs tot in de kern van het zelf (1991: 32). Het zelf moet worden opgevat als een reflexief project waarvoor het individu zelf verantwoordelijk is en dat bestudeerd en geconstrueerd kan worden. We zijn niet wat we *zijn*, maar wat we van onszelf *maken* (Giddens 1991: 75).

Het idee van het zelf als project is relevant voor dit onderzoek. Ideeën van (persoonlijke) maakbaarheid en eigen verantwoordelijkheid zijn inherent aan de meritocratische logica en lijken terug te komen in het streven van sociale activeringsprojecten. Het is de vraag wat het met mensen doet wan-

neer zij ongewild werkloos zijn en het hen niet lukt om controle te krijgen over hun inzetbaarheid op de arbeidsmarkt. Hebben zij het idee dat sociale activering hen kan helpen hun ideale (werkende) zelf te construeren? En wat doet het met hun zelfrespect wanneer zij zich wel inzetten om hun situatie te verbeteren, maar maatschappelijk succes niettemin uitblijft? Lopen ze dan het risico dat deelname hun precare positie eerder bevestigt dan opheft? Met andere woorden: voedt deelname de hoop op een betere positie, of leidt de participatie tot teleurstelling omdat het zelf evenals maatschappelijk succes niet zo maakbaar is als het soms misschien lijkt? Kortom: draagt de deelname bij aan de opbouw of het herstel van het zelfrespect of maakt ze deelnemers juist kwetsbaarder?

Voor het zelfbeeld en het zelfrespect zijn niet alleen de erkenning en waardering van anderen belangrijk. Of mensen zichzelf waardig voelen en hoe zij zichzelf zien, is ook verweven met eisen en verwachtingen op het culturele niveau. Want: *'Only through culture can one gain a sense of identity, and only through culture can it be taken away'* (Newman 1999 [1988]: 94). Newman voegt toe dat ons culturele landschap en de daarmee gepaard gaande eisen en verwachtingen zijn verbonden met onzekerheid over de eigen identiteit. Eigenlijk kunnen we dus niet spreken van een 'individuele' ervaring van werkloosheid, omdat deze is doorspekt met ideeën, visies, normen en waarden op sociaal en cultureel niveau die via overheidspraktijken en instituties zoals de media of het onderwijs direct of indirect worden aangekweekt. Als ik spreek van de 'individuele' ervaring of betekenis van werkloosheid bedoel ik de ervaring en de betekenis vanuit het perspectief van werklozen zelf, die zich staande moeten houden in een veeleisende samenleving.

Omdat ik in het bijzonder geïnteresseerd ben in de betekenis van betaald werk als bron van respect en zelfrespect – juist bij mensen die moeilijk op de arbeidsmarkt aan de slag komen – ga ik hieronder dieper in op wat sociologen hebben geschreven over de betekenis van werk als bron van waardering. Werkloosheid op zichzelf is niet het onderwerp van deze studie, maar werkloosheidsstudies bleken zeer geschikt om ervaringen van mensen laag op de maatschappelijke ladder te begrijpen. Ook bespreek ik

hieronder literatuur die refereert aan gevolgen van werkloosheid in een meritocratiserende samenleving.

WERK ALS BRON VAN WAARDERING EN ZELFRESPECT

Onderwerpen als werkloosheid en de gevolgen daarvan zijn niet weg te denken uit het maatschappelijk debat. Sinds de economische crisis van 2008, staan de media er vol van. Opvallend vaak gaat het over verlies aan identiteit en zelfrespect. Op de omslag van het themanummer over werkloosheid van *De Groene Amsterdammer* (september 2013) lezen we: ‘400 nieuwe werklozen per dag. En toch blijft het een individueel probleem.’ In februari 2015 startte *de Volkskrant* een wekelijkse interviewserie van Daan Heerma van Vos over de ervaringen van mensen zonder werk, met de welluidende titel: ‘Van de ene op de ander dag, over de leefwereld van werklozen.’

De aandacht voor persoonlijke verhalen van werklozen houdt gelijke tred met het stijgen van de werkloosheid in Nederland. In 2008 was 3,6 procent van de beroepsbevolking werkloos; het laagste niveau sinds 2003 (Josten & Jehoel-Gijsbers 2009: 11). In februari 2014 is dat cijfer opgelopen tot 8,8 procent², om een jaar later weer af te nemen tot 7,1 procent. Dat laatste komt overigens niet door toename van de werkgelegenheid, maar door de afname van de beroepsbevolking.³ In het laatste kwartaal van 2015 is de werkloosheid verder gedaald naar 6,6 procent.⁴ Het gaat nog steeds om 588 duizend personen. De langdurige werkloosheid steeg echter ten opzichte van dezelfde periode een jaar eerder. In het eerste kwartaal van 2015 waren 289 duizend mensen een jaar of langer werkloos

² Bron: Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS). <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/arbeid-sociale-zekerheid/publicaties/artikelen/archief/2014/2014-019-pb.htm>. Geraadpleegd op 1 september 2014.

³ Bron: Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS). <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/arbeid-sociale-zekerheid/publicaties/artikelen/archief/2015/werkloosheid-ge-daald-door-afname-beroepsbevolking.htm>. Geraadpleegd op 8 juni 2015.

⁴ Bron: Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS). <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/arbeid-sociale-zekerheid/publicaties/artikelen/archief/2016/werkloosheid-op-nieuw-gedaald.htm>. Geraadpleegd op 22 januari 2016.

tegen 233 duizend in het hetzelfde kwartaal van 2014.⁵ In het tweede kwartaal van 2015 zat, net als het eerste kwartaal, 44 procent van alle werklozen minimaal een jaar zonder werk. Het aantal langdurig werklozen is wel licht gedaald naar 270 duizend personen.⁶

Werkloosheid is bedreigend voor iedereen. Niet alleen door de financiële gevolgen ervan, maar volgens verschillende auteurs ook door zaken als het verlies van een duidelijke rol en daarmee gepaard gaand, van status en identiteit (vgl. Derks, Elchardus, Glorieux & Pelleriaux 1995: 143). De filosoof Alain de Botton gaat in zijn boek *Statusangst* (2004) verder: was arbeid oorspronkelijk bedoeld om te overleven, nu is werk een verlengstuk van de identiteit geworden. De vraag ‘En wat doe jij?’, is veelgehoord bij een eerste ontmoeting en wordt eerder beantwoord met ‘Ik ben een advocaat’, dan met ‘Ik ben vader van twee kinderen.’ Wanneer mensen niets professioneels te antwoorden hebben, kan dat volgens De Botton tot schaamtevolle situaties leiden (2009: 106).

Vanuit de sociale wetenschappen zijn over de betekenis van werk en werkloosheid in het leven van mensen en voor hun identiteit en waardigheid prachtige boeken verschenen met veelzeggende titels. Vooral eind jaren tachtig en negentig laten een rijke oogst zien: *Een tijd zonder werk* (1989) van Hein Kroft, Godfried Engbersen, Kees Schuyt en Frans van Waarden, *Publieke bijstandsgeheimen* (2006 [1990]) van Godfried Engbersen, *Niet aan de arbeid voorbij* (1995) van Mark Elchardus en Ignace Glorieux, *Voorspelbaar ongeluk* (1996) van Mark Elchardus, Ignace Glorieux, Anton Derks en Koen Pelleriaux, *Werkloosheid ... wordt vervolgd* (1995) van Anton Derks, Mark Elchardus, Ignace Glorieux en Koen Pelleriaux, en Katherine Newmans *Falling from Grace* (1999 [1988]).

⁵ Bron: Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS). <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/arbeid-sociale-zekerheid/publicaties/artikelen/archief/2015/langdurige-werkloosheid-stijgt.htm>. Geraadpleegd op 20 november 2015.

⁶ Bron: Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS). <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/arbeid-sociale-zekerheid/publicaties/artikelen/archief/2015/kortdurige-werkloosheid-daalt-verder.htm>. Geraadpleegd op 22 januari 2016.

De studie van Marie Jahoda [1907-2001], Paul Lazarfeld [1901-1971] en Hans Zeisel [1905-1992], *Marienthal. The sociography of an unemployed community* uit 1933 is een klassieker in de werkloosheidsliteratuur. Als sociaalpsychologe bestudeerde Jahoda met collega's de psychische en sociale gevolgen van werkloosheid in het Oostenrijkse dorp Marienthal. Daar sloot in 1929 de enige fabriek haar deuren, waardoor vrijwel iedereen in het dorp werkloos werd. Naast de financiële gevolgen, bleken de nieuwe werklozen te kampen te hebben met verlies van hun gevoelens van status, identiteit en eigenwaarde (Jahoda et al. 1971 [1933]).

Jahoda zag zichzelf in later onderzoek bevestigd: haar bevindingen uit 1933 bleken vijftig jaar later nog even actueel (1982). In *Employment and Unemployment: A Social-Psychological analysis* (1982) presenteert zij haar 'Latente Deprivatiemodel' – het 'bekendste en meest geciteerde verklaringsmodel in de werkloosheidsliteratuur' (Frans & Vranken 2000: 41). Het model beschrijft – naast de *manifeste* functie van werk: het verwerven van een inkomen – vijf latente functies. Hier kom ik later in dit boek op terug.

Ook in andere sociologische literatuur wordt het belang van werk als bron voor de eigenwaarde en identiteit onderzocht en aangetoond (o.a. Van Echelt 2010; De Botton 2009; Sennett 2003; De Beer 2001, 1999; Newman 1999 [1988]; Bauman 1998; Elchardus et al. 1996; Derks et al. 1995; Elchardus en Glorieux 1995; Engbersen, Van der Veen & Schuyt 1987; Weber 2002 [1905]). Newman (1999 [1988]) komt voor Amerikaanse werklozen tot dezelfde conclusie als Jahoda: mensen die hun baan verliezen, lijden aan gevoelens van schaamte, onzekerheid en onwaardigheid. Derks heeft samen met collega's (1995) longitudinaal onderzoek gedaan in Vlaanderen en concludeert dat zelfs mannen die weer aan het werk zijn maar daarvoor langere tijd werkloos waren, minder zelfvertrouwen hebben. Zij lijden aan een blijvend gevoel gefaald te hebben en hebben het gevoel minder vat op hun leven te hebben (Derks et al. 1995: 111). Derks e.a. spreken over 'de anomie van de werkloosheid' die werklozen treft: 'een afwezigheid van een duidelijke rol en van duidelijke verwachtingen, een verlies van identiteit, leegte, verveling en gevoelens van nutteleloosheid' (1995: 143).

Paul de Beer (2001) concludeert op basis van surveyonderzoek dat het welbevinden van mensen die ongewild werkloos zijn, significant lager is dan dat van werkenden, vooral door, zo vermoedt hij, ‘de heersende maatschappelijke opvatting over het belang van betaald werk’ (De Beer 2001: 200). Hein Kroft en collega’s (1989: 183) wezen eerder ook op de grote waarde die in onze samenleving aan arbeid wordt toegekend en de gevolgen daarvan voor de beleving van langdurige werkloosheid. Onze samenleving wordt gekenmerkt door ‘een hoog arbeidsethos’ en ‘een daarmee verbonden morele “plicht” tot werken die aan elk lid van de die samenleving opgelegd wordt’ (Kroft et al. 1989: 183). Vooral voor mensen die de plicht om te werken in grote mate hebben verinnerlijkt, is werk van wezenlijk belang voor hun eigen identiteit en zelfrespect (Kroft et al. 1989: 184).

Hierboven heb ik laten zien dat werk een belangrijke sociale functie heeft: het is voor mensen een middel om aan anderen te kunnen laten zien dat zij een rol vervullen (Derks et al. 1995: 143), van nut zijn voor de samenleving, en dat zij waardering verdienen (o.a. De Botton 2009). Volgens Richard Sennett is betaald werk sinds de opkomst van het kapitalisme een universele waarde in de westerse seculiere samenleving (2003: 57-58). In zijn boek *Respect* (2003) spreekt hij over ‘*the dignity of labor*’. Hij benadrukt dat in toenemende mate van mensen wordt verwacht dat zij zichzelf door werken kunnen onderhouden. Mannen en vrouwen bewijzen hun waardigheid doordat ze hun arbeidsethos in de praktijk brengen. Dit leidt volgens Sennett (2003: 58) tot ongelijkheid omdat niet allen hun waardigheid kunnen bewijzen via werk, zoals mensen die werken in laag gewaardeerde banen (vgl. Ehrenreich 2001; Newman 1999) en werklozen. Als laatste noem ik de recente studie van het Sociaal Cultureel Planbureau die aantoonde dat het belang van betaalde arbeid de afgelopen decennia in de Nederlandse samenleving alleen maar is toegenomen (Van Echtelt & Josten 2012: 109). De keerzijde hiervan is volgens de onderzoekers dat ‘de achterblijvers, degenen die er niet in slagen aan het werk te komen, zich des te sterker bevestigd zien in hun nadelige situatie’ (ibid.).

Samenvattend kunnen we zeggen dat de literatuur duidelijk laat zien dat werkloosheid sociale en psychische gevolgen heeft. Ik ben vooral geïnteresseerd in de gevolgen voor het zelfrespect van ongewild werklozen; meer specifiek in het licht van één van de eerdergenoemde ontwikkelingen die onze samenleving zo veeleisend maken, namelijk meritocratisering. Volgens De Botton wordt in een meritocratische samenleving het niet kunnen ontleen van status en waardering aan een betaalde baan als een schandelijke situatie en bron van schaamte gezien (2004: 104). Engbersen benadrukt dat een onbedoeld gevolg van een meritocratische samenleving is dat burgers onderop de ladder als ‘sociaal inferieur’ kunnen worden beschouwd (2009: 27). Swierstra en Tonkens benadrukken dat mensen zonder baan als overbodig worden gezien (2006: 12). Waar mensen in een meritocratie het succes van de winnaars zouden toeschrijven aan persoonlijke verdienstelijkheid, wordt falen gezien als een gevolg van eigen tekortkomingen. Het ontbreekt de winnaars daarom niet aan maatschappelijke waardering, dit in tegenstelling tot de verliezers die als *losers*, als mislukkelingen, op weinig erkenning en respect kunnen rekenen. In een meritocratie zijn individuen zelf verantwoordelijk voor hun lot en hun falen (Newman 1999 [1988]: 77-102). Zowel het hebben van een baan als werkloos zijn, zou worden gepercipieerd als ‘een gevolg van persoonlijke keuzes en verdiensten’ (Elchardus 2013: 50). Werkloosheid zou geen ‘onvoorspelbaar ongeluk’ meer zijn, maar een ‘betrekkelijk goed voorspelbaar risico’ dat voornamelijk wordt bepaald door gedrag en opstelling van de werkloze zelf (ibid.). Kortom: zowel succes als falen zijn een keuze geworden.

De harde keerzijde van het meritocratische ideaal wordt volgens het SCP steeds meer werkelijkheid (Bronneman-Helmers & Herweijer 2004: 376). Mensen op een lage sport van de maatschappelijke ladder zouden dat aan zichzelf te danken hebben en het zou hen ontbreken aan de inzet en het talent om hogerop te komen (ibid.). Dit is volgens Swierstra en Tonkens een belangrijke reden dat het zelfrespect van mensen zonder goede positie op de maatschappelijke ladder onder druk staat (Swierstra & Tonkens 2008, 2006; vgl. Dehue 2008; Engbersen 2009; De Botton 2004; Fuller 2003; Sennett 2003; Young 1958). Immers, als zij niet erkend en gewaardeerd

worden dan is het bar lastig hun zelfrespect en eigenwaarde te behouden (Swierstra & Tonkens 2006: 10). Young waarschuwde vijftig jaar geleden al dat meritocratie het zelfrespect van mensen op de onderste sporten van de sociale ladder aantast. Hij ontkende niet dat een hiërarchie die gebaseerd is op prestaties gelijke kansen en sociale mobiliteit vergroot, maar hij waarschuwde dat waar één persoon wordt geselecteerd, vele anderen worden afgewezen (Young 1958: 5). Voor Young was het de vraag hoe we met deze donkere kant van de meritocratie moeten omgaan. Hij noemt het zelfs een van de grootste opgaven voor de moderne samenleving (Young 1958: xvii).

Het werk van bovengenoemde auteurs vormde de aanleiding om empirisch te onderzoeken of de veronderstelling juist is dat meritocratisering van de samenleving een rol speelt in de erosie van zelfrespect van mensen die geen identiteit en status kunnen ontleenen aan een baan. Bij mijn weten is hier geen direct onderzoek naar gedaan. Wel verwijst een aantal empirische studies op indirecte wijze naar meritocratisering en de gevolgen ervan voor hoe mensen hun precare maatschappelijke positie ervaren. Newman (1999 [1988]) bijvoorbeeld beschrijft op basis van de eerdergenoemde studie naar neerwaartse sociale mobiliteit hoe mensen die hun baan verliezen het gevoel hebben hun plek in de samenleving kwijt te raken. Zij verwijst hierbij rechtstreeks naar het meritocratisch individualisme dat zo kenmerkend is voor de Amerikaanse samenleving. Omdat werk en eigenwaarde zo met elkaar zijn verweven, bleek het voor de sociale dalers enorm lastig hun waardigheid te bewaren (Newman 1999 [1988]: 18-19, 75-80).

Ook het werk van Michèle Lamont, Jessica Welburn, en Crystal Fleming (2013) bevat aanwijzingen om ervaringen van mensen in precare posities te begrijpen in het licht van de meritocratisering. Zij spreken niet van meritocratisering, maar van een neoliberaal repertoire⁷ dat in de omschrijving sterke overeenkomsten vertoont met de omschreven kenmerken van een meritocratisch maatschappijmodel. Een neoliberaal repertoire is volgens de auteurs gericht op scripts die competitie, consumptie, individualisering en

⁷ Lamont e.a. (2013: 130) omschrijven repertoires als sociale scripts, mythen en culturele structuren die kenmerkend zijn voor bepaalde nationale contexten (vgl. Lamont en Thévenot 2000).

persoonlijke prestaties waarderen (Lamont et al. 2013: 134). Het gebruik van een neoliberaal repertoire zou eraan bijdragen dat mensen zichzelf de schuld geven van hun falen. Interessant en verrassend blijkt naast deze schadelijke effecten een dergelijk repertoire ook een positief effect kan hebben op de veerkracht van vooral Afro-Amerikanen uit grootstedelijk New York. Een meerderheid van de middenklasse Afro-Amerikanen die zij spraken richtte zich sterk op persoonlijke prestaties om met onderwaardering van de groep om te gaan (Lamont et al. 2013: 138). Zo konden zij ontsnappen aan het zwarte stigma: niet langer telt hun afkomst, maar nu tellen hun prestaties (Lamont et al. 2013: 148). De auteurs concluderen uiteindelijk wel dat de ‘*American Dream*’⁸ velen kansen biedt, maar dat die droom de mensen die niet presteren zonder hoop achterlaat (Lamont et al. 2013: 149).

Op basis van bovenstaande literatuur is het goed denkbaar dat een nadruk op persoonlijke prestaties en eigen verantwoordelijkheid voor slagen en falen bijdraagt aan de kwetsbaarheid van het zelfrespect van werklozen. Maar ook in dit onderzoek is het mogelijk dat meritocratisering niet per definitie een bedreiging vormt voor hun zelfrespect, maar ook een bron van hoop kan zijn. Kan meritocratisering (ook) bijdragen aan hun veerkracht, zoals het onderzoek van Lamont en collega’s (2013: 148) uitwijst?

‘ROEP OM RESPECT’: EEN PROBLEEMSTELLING

Vanuit de hierboven beschreven drie maatschappelijke ontwikkelingen en het in de literatuur aangetoonde belang van werk als bron van zelfrespect, dringt de vraag zich op wat ongewilde langdurige werkloosheid doet met het zelfrespect van mensen. Ik richt mij op een groep werklozen die zich ondanks de lange duur ogenschijnlijk nog niet heeft neergelegd bij zijn werkloosheid en

⁸ Het ideaal van de *American Dream* wordt in het hoofdstuk, maar ook in het dagelijks taalgebruik vergeleken met (neo-)liberalisme en vertoont overeenkomsten met het ideaal van meritocratisering. Dit is niet verwonderlijk, aangezien allen gebaseerd zijn op gelijke principes. De idealen worden gekenmerkt door een streven naar gelijke kansen, het zo min mogelijk belemmeren van de sociale mobiliteit in de samenleving en door een geloof dat maatschappelijk succes een resultaat is van persoonlijke inspanningen en niet van het milieu waaruit iemand afkomstig is.

daarom vrijwillig meedoet aan sociale activeringsprojecten.⁹ Mijn verwachting is dat juist deze werklozen hun situatie niet als voldongen feit zien, maar over hun maatschappelijke positie nadenken en daarover ideeën hebben. Ze willen door eigen inspanningen actief iets aan hun situatie als werkloze veranderen en passen daarom binnen een meritocratisch model. Door onderzoek naar deze groep werklozen hoop ik meer te weten te komen over de manier waarop zij aankijken tegen betaald en onbetaald werk, respect en zelfrespect.

Het feit dat zij meedoen aan sociale activering is om nog een andere reden interessant. De projecten vormen namelijk een schakel tussen ervaringen van mensen op individueel niveau en normen en waarden op een hoger cultureel niveau. Die wisselwerking zegt mogelijk meer over hoe werklozen hun werkloosheid ervaren. Daarom is ook onderzocht of sociale activeringsprojecten meritocratische waarden reflecteren, of dat ze anders moeten worden begrepen.

Centraal in dit onderzoek staan de bronnen van respect en zelfrespect. Baseren werklozen hun waardigheid vooral op meritocratische waarden of op andere bronnen, zoals geloof, sekse, een antikapitalistisch wereldbeeld, waarden die passen bij een consumptiesamenleving of welke waarden dan ook? Vinden ze hun werkloosheid hun eigen verantwoordelijkheid en dus hun eigen schuld of vinden ze dat ze juist geen controle over hun situatie hebben en daar dus niet zelf verantwoordelijk voor kunnen worden gehouden? Waarom doen ze mee aan sociale activeringsprojecten en geloven ze in de bijdrage van sociale activering of is het een plezierig tijdverdrijf?

Vanuit de voorafgaande overwegingen heb ik de hoofdvraag van deze dissertatie als volgt geformuleerd:

Wat zijn gevolgen van meritocratisering voor het zelfrespect van langdurig ongewild werklozen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt?

Om deze vraag te kunnen beantwoorden, stel ik de volgende deelvragen:

Wat verstaan we onder een grote afstand tot de arbeidsmarkt? Wat zijn de dominante waarden in een meritocratiserende samenleving? Zien

⁹ In dit boek spreek ik vaak kortweg van werklozen, werklozen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, of werklozen die moeilijk de arbeidsmarkt opkomen. De bevindingen moeten in de context van hun deelname aan sociale activeringsprojecten worden begrepen.

werklozen de samenleving als meritocratisch? Welke verschillende soorten sociale activeringsprojecten voor langdurig werklozen zijn er? Wat zijn de ervaringen van werklozen met deze projecten? Ervaren ze hun werkloosheid als hun eigen schuld en een aanslag op hun waardigheid? Hoe beoordelen ze hun eigen waardigheid? Hanteren ze daarbij alternatieve bronnen dan werk en zo ja, welke? Hanteren ze strategieën om hun zelfrespect te beschermen en zo ja, welke?

RESPECT EN ZELFRESPECT ONTLEED

In het bovenstaande zijn de begrippen respect en zelfrespect regelmatig gevallen. Hier wil ik deze nader omschrijven.

Bij de omschrijving van ‘respect’ maak ik gebruik van drie typen van erkenning van Axel Honneth (2003, 1995) die laten zien op welke manieren mensen gerespecteerd kunnen worden (Honneth 2003: 138-144; vgl. Grootegoed & Tonkens 2015: 2; Van Daalen 2014: 32). Affectieve erkenning (*‘affective recognition’*) gaat over de wederzijdse erkenning in persoonlijke relaties en zorgt ervoor dat mensen zich voor anderen van waarde kunnen voelen (Honneth 2003: 143). Relaties tussen moeders en kleine kinderen beschouwt Honneth als een oervorm daarvan (Van Daalen 2014: 32). Juridische erkenning (*‘legal recognition’*) heeft een universeel karakter en draait om de erkenning van mensen als autonome personen met gelijke rechten en plichten. En de derde vorm, sociale erkenning (*‘social recognition’*), gaat over de waardering voor vaardigheden en kwaliteiten waarin mensen van elkaar verschillen. Juridische en sociale erkenning komen respectievelijk overeen met de twee typen respect die Stephen L. Darwall eerder (1977) heeft onderscheiden, namelijk erkenningsrespect (*‘recognition respect’*) en evaluatierespect (*‘appraisal respect’*).

Bij de omschrijving van zelfrespect maak ik gebruik van de drie typen die David Middleton (2006) heeft onderscheiden. Menselijk zelfrespect (*‘human self-respect’*) draait, net als de hierboven beschreven juridische erkenning, om de erkenning van de morele basiswaarde van mensen. Evaluatiezelfrespect (*‘appraisal self-respect’*) gaat vergelijkbaar met sociale erkenning over de

erkenning van eigen prestaties. Middleton heeft geen vorm van zelfrespect omschreven die overeenkomt met de affectieve erkenning van Honneth. Wel heeft hij een ander type omschreven, namelijk statuszelfrespect (*'status self-respect'*); de erkenning van onze individuele status in de samenleving, gebaseerd op persoonlijke prestaties en op basis van lidmaatschap van groepen.

In dit proefschrift zijn vooral de door Honneth (2003) omschreven juridische en sociale erkenning belangrijk, en de daaraan gerelateerde vormen van zelfrespect – menselijk zelfrespect en evaluatiezelfrespect – van Middleton (2006). Ik wilde namelijk weten of werklozen het gevoel hebben dat zij er mogen zijn en op basis van welke bronnen zij zich gewaardeerd en erkend voelen en zichzelf waarderen. Ook de derde vorm van zelfrespect (statuszelfrespect) was belangrijk voor mijn onderzoek. Ik wilde immers te weten komen hoe werklozen over hun maatschappelijke positie als werkloze denken. In hoofdstuk twee beschrijf ik preciezer hoe ik de uitwerkingen van de begrippen in mijn onderzoek heb toegepast.

DOELSTELLING EN RELEVANTIE ONDERZOEK

Lamont en collega's onderzochten de relatie tussen maatschappelijke tendensen en ervaringen op individueel niveau om te laten zien welke condities in een samenleving ontbreken, die zorgen voor de erkenning, het respect en de sociale integratie van kwetsbare groepen (2013: 130; vgl. Hall & Lamont 2009). In navolging van deze auteurs wil ik in dit proefschrift inzicht krijgen in de verhouding tussen ervaringen van werkloosheid in, en eisen en verwachtingen van een veeleisende samenleving, en meer specifiek: in verhouding tot de meritocratisering van de samenleving.

Het werk van de Canadese socioloog Michèle Lamont vormt daarbij een belangrijke leidraad. Met de voor haar werkwijze kenmerkende inductieve benadering (2000: 271)¹⁰ bestudeer ik de verbinding tussen (gepercipieerde) ontwikkelingen op cultureel niveau en ervaringen en omgang met werk-

¹⁰ Lamont (o.a. 1992) bouwt met haar werk voort op het werk van Pierre Bourdieu (1984). Eén van de verschillen tussen beider benadering is dat Lamont op inductieve wijze achterhaalt welke waarden en criteria haar respondenten gebruiken om zich te onderscheiden van anderen en welke percepties van sociale hiërarchieën zij erop na-

loosheid op individueel niveau. Ik gebruik haar concepten ‘symbolische grenzen’ en ‘culturele repertoires’ om te begrijpen hoe werklozen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt hun waardigheid beschermen en bestendigen (vgl. o.a. Lamont 1992; Lamont et al. 2013). In hoofdstuk drie ga ik daarop uitgebreider in.

De literatuur over bronnen van zelfrespect in een meritocratie veronderstelt dat het zelfrespect van mensen laag op de maatschappelijke sociale ladder onder druk staat, omdat zij op weinig tot geen respect kunnen rekenen en hun positie aan zichzelf dienen te wijten (Verhaeghe 2013; Swierstra & Tonkens 2008, 2006; Dehue 2008; Fuller 2003; Sennett 2003; De Botton 2004; Young 1958). Ik wil empirisch onderzoeken *hoe* waardering en zelfwaardering tot stand komen en welke omstandigheden het zelfrespect van werklozen bedreigen. Dit proefschrift toont hoe werklozen hun werkloosheid ervaren, welke gevolgen hun situatie heeft voor hun zelfrespect, en hoe – en op basis van welke bronnen – zij hun waardigheid beschermen.

Ik beschrijf drie met elkaar samenhangende gevolgen van meritocratisering voor het zelfrespect van ongewild werklozen. Op de eerste plaats kost het werklozen veel emotiewerk om hun zelfrespect te beschermen en zich te onttrekken aan het negatieve stereotype beeld waarvan zij denken dat anderen dat van hen hebben. Ten tweede zijn er weinig bronnen waaraan werklozen zelfrespect kunnen ontleen om zich maatschappelijk erkend en gewaardeerd te voelen. En ten derde – zo bleek uit het onderzoek – bijten werklozen zichzelf als gevolg van meritocratisering in de staart. Ze beschermen hun eer en zelfrespect door andere werklozen te veroordelen met behulp van een meritocratisch discours waarvan ze zelf last hebben. Door het dominante discours te reproduceren, houden ze de sociale ongelijkheid en het idee van werkloosheid als individueel probleem in stand. Ze dragen er zelfs aan bij.

Ook betoog ik dat de overheid geen antwoord geeft op de vraag hoe zij mensen die ongewild werkloos zijn van bronnen van zelfrespect kan voor-

houden (Lamont 2000: 4), terwijl Bourdieu de categorieën die ten grondslag zouden liggen aan evaluaties van mensen juist vooraf definieert (Lamont 2000: 271).

zien. Ik maak, naar analogie van het onderzoek van Thomas Kampen¹¹ aannemelijk dat de activerende overheid niet alleen een beroep doet op de burger, maar ook verwachtingen wekt en mogelijk zelfs voedt, met (opnieuw) het gevaar van teleurstelling en frustratie als die verwachtingen niet uitkomen. De werklozen die ik sprak, kennen aan ‘meedoen’ namelijk niet dezelfde betekenis toe als de beleidsmakers. Door te laten zien hoezeer beleid doorwerkt in de emoties van burgers, lever ik een bijdrage aan bestaande kennis over de werking van actief burgerschap in een verzorgingsstaat in herziening (o.a. Mepschen, 2016; De Wilde 2015; Kampen 2014; Grootegoed 2013; Bröer & Duyvendak 2009; Bröer 2008, 2006).

Als laatste betoog ik in dit proefschrift dat een geldelijke beloning voor werk voor de groep werklozen die ik onderzocht een belangrijke bron van waardering is. In materiële zin is dat voor de hand liggend, maar interessanter dan dat was de symbolische betekenis. Geld heeft blijkbaar meer betekenissen dan financiële alleen. Dat is volgens verschillende sociologen een onderbelicht onderwerp in de literatuur (Velthuis 2005, 2003; De Regt 1995; Zelizer 1989). Met dit proefschrift wil ik daaraan een bijdrage leveren door het belang van een geldelijke beloning in immateriële zin voor het zelfrespect van de onderzochte groep werklozen te belichten. Daarmee wil ik niet suggereren dat de waardering die zij ontleen aan onbetaald werk minder belangrijk is, integendeel. Maar onvoldoende aandacht voor de symbolische betekenissen van een geldelijke beloning ontnemt ons wel het zicht op hun gevoelshuishouding.

LEESWIJZER

In het volgende hoofdstuk bespreek ik de onderzoekaankpak en de redenen waarom ik voor een triangulatie van onderzoeksmethoden (interviews, documentenanalyse en observaties) heb gekozen. Ik beargumenteer ook waarom ik een kwalitatief onderzoek heb gedaan en ik onderbouw de selectie van respondenten en sociale activeringsprojecten.

¹¹ Kampen (2014) onderzocht hoe bijstandsccliënten worstelen om hun zelfrespect in een activerende verzorgingsstaat te behouden.

In de daaropvolgende hoofdstukken worden de bevindingen van dit promotieonderzoek gepresenteerd en – waar van toepassing – geïnterpreteerd met behulp van theorie en in een breder maatschappelijk perspectief geplaatst. In hoofdstuk drie bespreek ik vanuit welke ideeën mijn respondenten verschillende arbeidsmarktposities beoordelen, waarderen en in een sociale hiërarchie plaatsten. Ook wilde ik weten hoe zij denken dat *anderen* aankijken tegen een hiërarchie van arbeidsmarktposities. Waarop baseren mijn respondenten de twee rangordes? Wat is hun motivatie voor hoge en lage waardering? Welke morele waarden en criteria gebruiken zij daarbij?

Vervolgens komt de beleving van werkloosheid aan bod en welke gevolgen werkloosheid heeft voor het zelfrespect van werklozen. In hoofdstuk vier bespreek ik drie manieren waarop respondenten hun werkloosheid duiden en hoe zij hun zelfrespect beschermen. Vinden zij zichzelf de verliezers, de mislukkelingen van de samenleving? Om de vraag te beantwoorden of meritocratisering een rol speelt in de omgang met werkloosheid, ben ik nagegaan of kenmerken van het proces terugkomen in de manier waarop geïnterviewden hun werkloosheid ervaren en verklaren. Het (zelf)beeld van werklozen komt in hoofdstuk vijf aan bod. Hoe denken zij dat anderen hen zien en waarderen en hoe zien zij zichzelf? Welke strategieën zetten ze in om hun waardigheid te beschermen tegen onderwaardering?

De twee hoofdstukken daarna richten zich op sociale activering. In hoofdstuk zes geef ik op basis van een documentenanalyse en van observaties en interviews inzicht in het relatief nieuwe veld van sociale activering. Wat zijn sociale activeringsprojecten precies, waarom worden ze opgezet en door wie? Door een typologie van sociale activeringsprojecten te geven schep ik orde in een diffuus veld van projecten die onder de noemer ‘sociale activering’ vallen. Het zijn projecten die zich op verschillende doelgroepen richten en een variatie aan methodes en werkwijzen inzetten om hun doelen te bereiken. Ze zijn gebaseerd op een scala van ideeën en aannamen die eigenlijk niet zijn onderzocht en waarvan we niet weten of ze kloppen en werken. Dit proefschrift streeft ernaar, daarin helderheid te brengen. Daarom bespreek ik in hoofdstuk zeven waarom werklozen eigenlijk meedoen aan sociale ac-

HOOFDSTUK 1

tiveringsprojecten. Wat motiveert ze om deel te nemen? Hoe ervaren ze hun deelname en wat betekent de participatie voor hun zelfrespect?

In hoofdstuk acht ga ik nader in op de rol van een geldelijke beloning in de constructie van zelfrespect. De vraag daarbij is: willen werklozen betaald werk, simpelweg omdat het een inkomen oplevert? Of is er meer aan de hand? Hier bespreek ik met behulp van economisch sociologische literatuur over geld en prijzen (o.a. Velthuis 2005, 2003) vier immateriële, symbolische betekenissen van een geldelijke beloning die een rol spelen in het zelfrespect van langdurig ongewild werklozen. Het proefschrift sluit af met de belangrijkste conclusies (hoofdstuk negen).

DOOR DE OGEN VAN WERKLOZEN: EEN KWALITATIEVE BENADERING

ONDERZOEKSONTWERP

Zorgen over een mogelijke erosie van zelfrespect inspireerde me tot onderzoek naar de bronnen van zelfrespect van zogenaamde ‘verliezers’ in een meritocratiserende samenleving. De centrale vraag is: wat zijn gevolgen van meritocratisering voor het zelfrespect van werklozen? Beschouwen werklozen zichzelf als mislukkelingen in de maatschappelijke competitie om succes of baseren zij hun zelfrespect op alternatieve bronnen?

Omdat er nog weinig bekend is over het onderwerp, heb ik voor de beantwoording van de hoofd- en deelvragen gekozen voor een kwalitatieve benadering. Om diezelfde reden is een veelheid van kwalitatieve onderzoeksmethoden toegepast. Hierdoor kon ik het onderwerp niet alleen van verschillende kanten belichten; ze dienden ook als triangulatie om de validiteit van het onderzoek te vergroten. Zo ontstond een gedetailleerd beeld van het object van onderzoek (vgl. Silverman 2006: 291).

In december 2015 waren er 588 duizend werklozen in Nederland, wat neerkomt op 6,6 procent van de beroepsbevolking.¹ Mijn onderzoekspopulatie omvat echter niet die gehele groep. Ik heb ervoor gekozen een relatief kleine en specifieke subgroep te onderzoeken: een aantal langdurig werklozen die zich blijven inzetten om aan werk te komen en daar blijk van geven door vrijwillig deel te nemen aan een sociaal activeringsproject. Voor deze keuze zijn twee redenen.

Ten eerste mocht er geen twijfel over bestaan dat de respondenten behoren tot een groep die in de literatuur wordt aangeduid met ‘verliezers van de meritocratiserende samenleving’. Het moest dus in ieder geval een groep langdurig werklozen zijn. Vooral hun zelfrespect zou onder druk staan omdat zij op weinig erkenning en waardering zouden kunnen rekenen in een

¹ Bron: Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS). <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/arbeid-sociale-zekerheid/publicaties/artikelen/archief/2016/werkloosheid-op-nieuw-gedaald.htm>. Geraadpleegd op 22 januari 2016.

meritocratische samenleving (o.a. Swierstra & Tonkens 2008, 2006; Sennett 2003; Young 1958). Ten tweede wilde ik een groep onderzoeken die zijn werkloosheid niet als een gegeven ziet, maar daarover nadenkt en ook daadwerkelijk probeert daarin verandering te brengen. Wat betekent het meritocratische ideaal voor deze mensen? Geloven ze in de maakbaarheid van hun succes? In hoeverre denken ze hun lot in eigen hand te hebben?

Gezien mijn onderzoeksvraag lag de keuze voor deelnemers aan sociale activeringsprojecten voor de hand, omdat deze projecten specifiek gericht zijn op langdurige werklozen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Deelname is vrijwillig, en dat is voor mijn onderzoek belangrijk, omdat de deelnemers daarmee impliciet te kennen geven dat zij zelf door hun deelname aan het project hun arbeidsmarktpositie proberen te verbeteren. Door deze vrijwilligheid passen ze bovendien goed binnen de veronderstellingen van het meritocratische ideaal: zij melden zich immers vrijwillig om actief iets aan hun maatschappelijke positie te veranderen door een inspanning te leveren. Maar geloven zij ook dat het hun zal lukken? Dat is natuurlijk niet per definitie gezegd. Mogelijk levert het interessante spanningen op om juist een groep te onderzoeken die past binnen de veronderstellingen van het ideaal, maar ook tot ‘verliezers’ van een meritocratiserende samenleving gerekend kan worden. Een bijkomend voordeel van deze keuze kan zijn dat ze bewuster bezig zijn met hun maatschappelijke positie en de consequenties van werkloosheid dan andere werklozen, en ze daardoor hun ideeën en gevoelens doordachter en daardoor adequater kunnen verwoorden.

Ik heb bewust gekozen voor een heterogene onderzoeksgroep om zo een gevarieerd beeld te krijgen van de groep werklozen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Dat daarbij uiteindelijk een diversiteit aan sociale activeringsprojecten de revue passeerde, was een minder bewuste keuze – althans vooraf. Tijdens het onderzoek werd namelijk al snel duidelijk dat de sociale activeringspraktijk vele vormen kent. Omdat ik inzicht wilde geven in het relatief nieuwe veld van sociale activering, heb ik mij daarom niet beperkt tot een bepaald type project. Later in dit hoofdstuk bespreek ik de consequenties van de heterogeniteit van mijn onderzoeksgroep en van de diversiteit aan onderzochte projecten.

Zoals gezegd heb ik vanwege de onbekendheid van het onderwerp voor verschillende kwalitatieve benaderingen gekozen om mijn hoofd- en deelvragen te beantwoorden: semigestructureerde interviews met zowel werklozen als professionals, vignetonderzoek, documentenanalyse en observatie op locatie.

Bij zes sociale activeringsprojecten heb ik semigestructureerde interviews gehouden, in totaal met 56 werklozen. Met behulp van het semigestructureerd interview als onderzoeksmethode kon ik gevoelige onderwerpen in een vertrouwelijke sfeer aankaarten, waardoor belangrijke informatie beschikbaar kwam. Deze werkwijze bood de mogelijkheid om uitgebreid door te vragen en antwoord te krijgen op de verschillende deelvragen, zoals hoe respondenten hun eigen waardigheid beoordelen, of ze daarbij alternatieve bronnen dan werk hanteren, welke strategieën ze inzetten om hun zelfrespect te beschermen, en welke rol sociale activering voor hun zelfrespect speelt.

Gezien het onderwerp was het van groot belang hun vertrouwen te winnen. De meesten praten immers liever niet over hun – ongewilde – werkloosheid. Daarom benaderde ik de deelnemers op interviewdagen ook op informele wijze. Op die manier wilde ik hen meer vertrouwd maken met mijn aanwezigheid. Bij degenen die ik al uitgebreid had gesproken, vroeg ik hoe het met ze ging, en anderen kon ik uitnodigen voor een interview.

Ook heb ik met zestien projectprofessionals van zes projecten gesproken. Ik heb ze één keer uitvoerig geïnterviewd maar ook meermalen gesproken als ik op locatie was, onder andere over hun ervaringen met deelnemers, hun doelstellingen en verwachtingen voor deelnemers, en hun werkwijze. Ik onderzocht of daarin meritocratische elementen te herkennen waren, en of de projecten passen in een meritocratisch model. Ook bij deze interviews was het belangrijk dat ik kon doorvragen. Sociale activeringsprojecten zijn voor hun voortbestaan afhankelijk van ondersteuning van fondsen en subsidies van gemeentes (zie hoofdstuk zes). Semigestructureerde interviews voorkomen dat professionals het interview gebruiken om hun project te promoten met het oog op toekomstige financiering.

Naast de semigestructureerde interviews over hun eigen positie, heb ik de projectdeelnemers veertien arbeidsmarktposities (betaalde en onbetaalde) laten rangschikken naar waardering en respect in een zogenaamde waar-

deringshiërarchie. Die rangschikking heb ik volgens de zogenaamde vignetmethode gebruikt als ‘vignet’, om te weten te komen of werklozen de samenleving als meritocratisch zien, en vervolgens na te kunnen gaan of ervaren meritocratisering gevolgen heeft voor hun zelfrespect.

Van in totaal 24 sociale activeringsprojecten – waaronder ook de zeven projecten van de interviews – heb ik het promotiemateriaal bestudeerd. Zo kon ik meer te weten komen over verschillende sociale activeringsprojecten in Nederland, om uiteindelijk conclusies te kunnen trekken over de rol die ze mogelijk spelen in het zelfrespect van werklozen en welke rol meritocratische elementen daarin spelen. Ik ging na wat de doelstellingen, methoden en verwachtingen van de projecten waren. Bij de zeven projecten waar ook geïnterviewd is, gebruikte ik de informatie uit de documentenanalyse als aanvulling op de interviews. Omdat informatie ‘op papier’ mogelijk een beperkte weergave van de werkelijkheid geeft, heb ik bij verschillende sociale activeringsprojecten ook geobserveerd. Zodoende kon ik nagaan of de informatie uit folders en websites en de toelichting van de professionals overeenkwamen met de werkelijkheid.

Hierna bespreek ik eerst hoe de daadwerkelijke selectie van projecten en respondenten tot stand is gekomen. Vervolgens ga ik dieper in op de gekozen onderzoeksmethoden en hoe ik te werk ben gegaan. Aan het eind van dit hoofdstuk komt aan bod hoe ik de twee belangrijkste begrippen in dit onderzoek – zelfrespect en meritocratisering – heb geoperationaliseerd. Daar bespreek ik hoe ik gevolgen van meritocratisering voor het zelfrespect van werklozen meetbaar heb gemaakt.

SELECTIE VAN PROJECTEN EN RESPONDENTEN

Sociale activeringsprojecten

In totaal heb ik vierentwintig sociale activeringsprojecten geselecteerd waarvan ik methodebeschrijvingen en promotiemateriaal heb geanalyseerd (bijlage I, tabel Ia). Het bleek niet eenvoudig om *at random* te selecteren. Er bestaat geen overzicht van sociale activeringsprojecten in Nederland, en

projecten komen en gaan omdat ze afhankelijk zijn van subsidies. Een aantal vond ik in rapporten over sociale activering (o.a. Giltay Veth 2009; Van der Pennen & Hoff 2003), maar voor het grootste deel zijn ze via het internet geselecteerd door te zoeken op de websites van welzijnsorganisaties. Waarschijnlijk is dat dezelfde manier die mijn respondenten gebruikten. Dat was voor mij van belang om de vindbaarheid en toegankelijkheid van dit soort projecten in te voelen. Ook heb ik gebruik gemaakt van zoekmachines zodat ook initiatieven los van welzijnsorganisaties betrokken konden worden. Doorgaans zocht ik op termen als ‘sociale activering’, ‘sociale activeringsprojecten’, ‘activering’ en ‘activeringsprojecten’. Soms stuitte ik op een project dat in het promotiemateriaal niet zo werd genoemd, maar waarvan de kenmerken wel sterk overeenkwamen met sociale activeringsprojecten. Dergelijke projecten heb ik als sociaal activeringsproject bestudeerd.

Door deze verkenning kreeg ik een beeld krijgen van het heterogene karakter van het sociale activeringsveld in Nederland (vgl. Van der Pennen & Hoff 2003: 23). Ze richten zich op verschillende doelgroepen en worden verschillend gefinancierd. Ook de methoden en de looptijden verschillen. Het ene project duurt een half jaar en het andere twee jaar. Mijn pretentie was niet om een detailinventarisatie van sociale activeringsprojecten in Nederland te geven, maar om iets van de fragmentatie en de variatie te laten zien.

Op basis van de verkenning heb ik zes projecten geselecteerd voor verdere analyse. Een zevende project heb ik op een later moment aan die selectie toegevoegd (bijlage I, tabel Ib). Het gaat om Sterrenvinder in de Rivierenwijk Deventer, Ontdek je Talenten en de Talentenbox in Amsterdam Nieuw-West, de Computerloods in Amsterdam Oost, een leerwerkproject van het Regionaal Opleidingscentrum van Amsterdam (ROCvA) in samenwerking met de Dienst Werk en Inkomen (DWI) in Amsterdam, en More at Work in Hilversum. Bij deze projecten heb ik tussen 2011 en 2013 intensief veldwerk verricht, veel geobserveerd en medewerkers en deelnemers geïnterviewd.² Bij Shine, dat niet is gebonden aan een bepaalde wijk of plaats,

² Andrea Vendrik en Jante Schmidt hebben in het kader van hun bachelorprojecten het veldwerk verricht bij respectievelijk het leerwerkproject en bij More at Work (zie de verantwoording in dit proefschrift).

heb ik omwille van de beschikbare tijd wel geobserveerd en de projectprofessional geïnterviewd, maar niet met deelnemers gesproken. Ik stuitte op dit project toen mijn onderzoek feitelijk al ten einde was. Toch wilde ik het meenemen in de analyse. Daarover later meer.

Een meerderheid van de projecten waar ik veldwerk heb verricht, werd voor de afronding van dit proefschrift geconfronteerd met subsidieverlaging of –beëindiging en ging ter ziele. Shine bestaat nog wel, maar de eigenaar zoekt ook naar andere manieren om een inkomen te verwerven.

Selectie is nooit zonder consequenties en vraagt daarom om een verantwoording. Omdat er veel verschillende werkwijzen gehanteerd worden in de activeringsprojecten, heb ik voor projecten met uiteenlopende methodieken gekozen om recht te doen aan het heterogene sociale activeringsveld. Zo werkte de Talentenbox bijvoorbeeld met klassikale lessen terwijl Sterrenvinder individuele begeleiding bood. In hoofdstuk zes worden de projecten uitvoerig beschreven en komen de verschillen en overeenkomsten aan bod.

Een tweede selectie criterium betrof de samenstelling van de doelgroep. Ik wilde mij daarbij niet beperken tot één specifieke groep, maar een zo breed mogelijk spectrum bestrijken. Het project Sterrenvinder in de Rivierenwijk in Deventer stond bekend als een zogeheten *good of best practice*, ofwel als succesvol.³ De PAK-methodiek⁴, die onderdeel was van het Sterrenvinderproject, is bedacht en ontwikkeld door welzijnsorganisatie Raster. Sterrenvinder ging in 2008 van start vanwege de relatief hoge werkloosheid in de Rivierenwijk, een aandachts- en herstructureringswijk (in 2007 10,5 procent in de Rivierenwijk tegen 5,6 procent in de rest van de stad).⁵ Aan het Sterrenvinderproject nam een gemêleerd gezelschap deel van jong tot oud, mannen en vrouwen, buurtbewoners van allochtone en van autochtone af-

³ Aan het succes van Sterrenvinder in de Rivierenwijk in Deventer wordt bijvoorbeeld gerefereerd in het rapport *Het rendement van zalmgedrag. De projectencarrousel ontleed* (Giltay Veth 2009) en op de site van netwerkorganisatie Platform 31. Bron: <http://kennisbank.platform31.nl/pages/27690/Deventer-Rivierenwijk.html>. Geraadpleegd op 24 november 2014.

⁴ Project Alledaagse Kansen (PAK).

⁵ Bron: *Rivierenwijk Krachtwijk! Sociaal programma Rivierenwijk 2008-2011*, november 2007.

komst, en mensen met en zonder uitkering. Sterrenvinder heeft landelijke bekendheid verworven met haar PAK-methodiek die door welzijnsorganisaties in andere steden in Nederland (o.a. Groningen, Utrecht, Emmen en Drachten) is overgenomen en doorontwikkeld tot KOEK (Klimmen op Eigen Kracht)-projecten. Het succes van Sterrenvinder werd afgemeten aan de mate waarin de afstand tot de arbeidsmarkt van deelnemers is verkleind.⁶ Projectprofessionals schreven bovendien het succes van het project toe aan een stijging van zelfrespect van hun 'Sterren', zoals hun deelnemers werden genoemd. Deelnemers gaven bij de start en aan het eind van het project hun zelfrespect een cijfer op een schaal van één tot tien.⁷

Het project Ontdek je Talenten selecteerde ik omdat de werkwijze schoolser was dan bij Sterrenvinder. Ontdek je Talenten stopte tijdens mijn veldwerkperiode al snel en ging op in een vergelijkbaar project, de Talentenbox. Daar heb ik mijn veldwerk voortgezet. De projecten zijn ontwikkeld en werden uitgevoerd door welzijnsorganisatie Impuls in Amsterdam Nieuw-West. Ze waren toegespitst op arbeidsmarkttoeleiding. De deelnemers van de Talentenbox kregen klassikaal les en deden werkervaring op bij organisaties en bedrijven. Deze projecten richtten zich op een specifieke doelgroep, namelijk op eerste generatie Nederlands-Marokkaanse vrouwen van boven de veertig die wonen in Nieuw-West.

De reden dat ik het private re-integratiebedrijf More at Work bij het onderzoek heb betrokken, was de opvallende en onderscheidende werkwijze die mijn aandacht trok. Het viel mij bijvoorbeeld op dat het project werklo-

⁶ In het rapport *Rivierenwijk Krachtwijk! Sociaal programma Rivierenwijk 2008-2011* (november 2007) is te lezen dat onder 400 Rivierenwijkers (waarvan 200 uitkeringsgerechtigden en 200 niet-uitkeringsgerechtigden) drie basiscompetenties zijn gemeten om te kunnen beoordelen in hoeverre de afstand tot de arbeidsmarkt is verkleind. Het betreft: omgaan met structuur, het nakomen van afspraken en het kunnen werken onder begeleiding. Deze competenties duiden er volgens Sterrenvinder op dat de afstand tot scholing en werkervaring wordt overbrugd en gehalveerd met 50%. 160 Rivierenwijkers (waarvan 80 uitkeringsgerechtigden en 80 niet-uitkeringsgerechtigden) zouden bovendien minimaal drie vervolgcompetenties hebben verworven die de afstand tot de reguliere arbeidsmarkt overbruggen dan wel verkleinen: verantwoordelijkheid nemen, samenwerken met anderen en kennis en vaardigheden van het werkteerein opdoen.

⁷ Bron: https://www.rastergroep.nl/over_raster/raster_nieuws/sterrenvinder_presenteert_resultaten/573. Geraadpleegd op 30 november 2014.

zen groepsgesprekken aanbood, onder leiding van een medewerker. Dit was ik nog niet eerder tegengekomen. More at Work noemde zichzelf geen sociaal activeringsproject, maar vertoonde sterke overeenkomsten met dergelijke projecten. In de promotiefolder meldden ze dat het project zich richt op mensen met een ‘ongewenst grote of specifieke afstand tot de arbeidsmarkt.’ Hun doelgroep bestond uit ‘kwetsbare mensen’ voor wie de stap naar de arbeidsmarkt nog te groot is omdat zij zich ‘nog niet staande kunnen houden in een reguliere baan.’ Deelnemers kregen bij het project de mogelijkheid maatschappelijk actief te zijn als eerste stap richting arbeidsmarkt.

Ook opvallend is de werkwijze van de private onderneming Shine. Net als More at Work valt het eenmansbedrijf Shine niet onder een welzijnsorganisatie. Zoals eerder genoemd kwam dit project pas in zicht toen mijn onderzoek feitelijk al was afgerond maar wilde ik het alsnog meenemen in mijn analyse. Tijdens een eerste gesprek met de initiatiefnemer/projectleider bleek dat hij van mening is dat reguliere activeringsprogramma's te weinig aandacht hebben voor hun deelnemers. Hij richt zich daarom vooral op ‘ontmoeten’, ‘aandacht’ voor, en ‘verbinding’ met de deelnemer. Ik raakte geïnteresseerd in zijn werkwijze en heb daarom een bijeenkomst met deelnemers bijgewoond en de initiatiefnemer geïnterviewd. Hij voert zijn project uit in opdracht van gemeentes. Op dat moment werkte hij met mensen die werden doorverwezen door de DWI in Capelle aan den IJssel. Die gemeente had besloten dat er meer aandacht moest komen voor langdurig werklozen in de bijstand die in twee achterstandswijken wonen. Door het late moment waarop ik dit project leerde kennen, was er geen gelegenheid meer om ook deelnemers te interviewen.

Zoals ik eerder aangaf, heb ik gezocht naar een zo groot mogelijke variëteit binnen de onderzochte projecten. Na twee projecten die zich specifiek op migrantenvrouwen richtten (Ontdek je Talenten en de Talentenbox), besloot ik daarom om ook projecten waaraan mannen meedoen te bestuderen. Zo kwam ik uit bij de Computerloods van welzijnsorganisatie Dynamo in Amsterdam Oost, waaraan zowel autochtone als allochtone mannen met een (bijstands)uitkering deelnamen. Zij hielden zich voornamelijk bezig met het repareren van

computers voor buurtbewoners en kregen de gelegenheid aan vaardigheidstrainingen deel te nemen, zoals het opstellen van een sollicitatiebrief.

Om ook jongeren te betrekken bij het onderzoek is veldwerk gedaan bij een leerwerkproject voor langdurig werkloze jongeren in Amsterdam met een WIJ-uitkering⁸. Het gaat om jongeren die ‘moeilijk plaatsbaar’ waren op de arbeidsmarkt.⁹ Het leerwerkproject kwam tot stand in samenwerking tussen Albert Heijn, de DWI en het ROCvA. Hoewel het hier niet om een sociaal activeringsproject maar om een leerwerkproject gaat, heb ik het toch betrokken in mijn onderzoek omdat het veel elementen bevat die ook voorkomen in sociale activeringsprojecten. De activiteiten, werken in een winkel, en vaardigheidslessen, waren vergelijkbaar met de activiteiten bij andere projecten. Van de jongeren werd verwacht dat zij vier ochtenden in een supermarkt werkten en 's middags vier uur lessen volgden op een ROC om hun mbo detailhandeldiploma niveau één of twee te halen. Ze waren langdurig werkloos, ontvingen meestal een bijstandsuitkering en waren laagopgeleid omdat ze vroegtijdig hun middelbare school of vervolgopleiding hadden verlaten.

Doordat de projecten grotendeels zijn geselecteerd via zoekmachines en via websites van welzijnsorganisaties zijn organisaties en projecten zonder website logischerwijs uitgesloten. Aangezien hun afwezigheid op sociale media ook betekent dat potentiële cliënten ze niet goed kunnen vinden, zijn ze voor mijn selectie minder belangrijk.

Respondenten

Voor dit promotieonderzoek heb ik zestien projectprofessionals van de hierboven genoemde projecten geïnterviewd (bijlage II, tabel IIa). Hun bereidwilligheid om mee te werken was groot. Via de professionals hoopte ik meer te weten te komen over hun projecten. Ze waren voor mij ook belangrijke sleutelfiguren om toegang te krijgen tot hun cliënten.

⁸ De WIJ-uitkering (Wet Investeren in Jongeren) bestaat sinds 1 januari 2012 niet meer. In plaats daarvan kunnen jongeren een bijstandsuitkering aanvragen.

⁹ Bron: <http://www.rocva.nl/organisatie/nieuwsenpersberichten/pages/scholingstraject-voorwerkzoekenden.aspx>. Geraadpleegd op 24 januari 2016.

De selectie van werklozen gaf meer hoofdbreken. Zoals in de inleiding van dit hoofdstuk is beschreven, heb ik er nadrukkelijk voor gekozen om werklozen te onderzoeken die aan een sociaal activeringsproject meedoen. Dit zijn mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt die langdurig (langer dan een jaar) werkloos zijn. Die afstand wordt (mede) veroorzaakt door een laag opleidingsniveau, weinig tot geen ervaring op de arbeidsmarkt en lichamelijke beperkingen (vgl. Van der Pennen en Hoff 2003: 22). Alleen deelnemers van projecten die aan deze voorwaarden voldeden, kwamen voor de selectie in aanmerking.

In totaal zijn er 56 werklozen geïnterviewd (bijlage II, tabel IIb-d). De jongste is 18 en de oudste 63 jaar. Onder de geïnterviewden waren twintig mannen en zesendertig vrouwen. Hoewel deze verdeling representatief is voor de deelnemers aan de geselecteerde projecten, heb ik meer moeite moeten doen om voldoende mannen in mijn onderzoek te krijgen dan vrouwen. Het was in ieder geval een van de redenen om de Computerloads te selecteren, omdat die specifiek gericht was op mannen. Het is me uiteindelijk gelukt voldoende mannen en vrouwen te spreken om eventuele verschillen in de ervaringen op te merken.¹⁰

Voordat ik deelnemers uitnodigde voor een interview, vroeg ik om toestemming aan de projectmanagers. Zij verschaften mij telefoonnummers en informeerden deelnemers vaak van tevoren dat zij een telefoontje konden verwachten. Soms kreeg ik via de sneeuwbalmethode van respondenten contactgegevens van andere deelnemers. Als een interview op locatie plaatsvond, bleef ik na een interview koffiedrinken om mezelf zichtbaar te

¹⁰ Voor mijn onderzoek had het verschil tussen het aantal mannen en vrouwen in de projecten geen consequenties, maar mogelijk zegt het wel iets over de populatie deelnemers in het algemeen. Een professional van Impuls vertelde dat met name migrantenmannen lastig te bereiken zijn. Zij zouden zich schamen omdat ze verwachtingen van hun familie (in het buitenland) niet hebben kunnen waarmaken. Mogelijk ervaren autochtone mannen ook weerstand om hulp te accepteren of in te schakelen vanwege schaamtegevoelens omdat zij niet kunnen voldoen aan het beeld van een man als kostwinner. Het was voor het onderzoek naar de relatie werkloosheid en (tanend) zelfrespect van groot belang om toch op enigerlei wijze met deze groep in contact te komen.

maken en op informele wijze contact te leggen met de aanwezigen. Wanneer deelnemers bij projecten op meer klassikale wijze samenkwamen, was er minder gelegenheid om informeel met ze in contact te komen. Eén keer ben ik in een les geweest waar een projectmedewerker me introduceerde. Ik kon naderhand afspraken maken met mensen.

Bij het werven van de respondenten was het belangrijk om mijn onafhankelijke rol te benadrukken. Vanwege vaak negatieve ervaringen met (uitkerings)instanties bestond soms enige weerstand. Ook was het belangrijk om over te brengen dat ik niet verbonden was aan het sociale activeringsproject, en om te benadrukken dat hun antwoorden anoniem verwerkt zouden worden. Ik wilde zoveel mogelijk in een vertrouwde sfeer ruimte creëren, zodat deelnemers zich zo vrij mogelijk konden uiten.

Gevolgen van de selectie

De samenstelling van mijn onderzoeksgroep is zoals gezegd heterogeen. Ik heb gesproken met zowel mannen als vrouwen, met deelnemers van autochtone afkomst en met migrantenvrouwen, met ouderen en jongeren. Er zitten uitkeringsgerechtigden bij en deelnemers zonder recht op een uitkering vanwege het inkomen van een partner. Ik heb mensen gesproken met psychische klachten, met lichamelijke klachten, jongeren in de bijstand, migrantenvrouwen die amper of geen werkervaring hebben en mensen die jarenlang hebben gewerkt in een mbo-functie, als fietsenmaker, of ICT-er en nu in de bijstand zitten.

Deze manier van selecteren heeft uiteraard consequenties. De heterogene samenstelling van mijn onderzoeksgroep en de variatie in sociale activeringsprojecten maken het lastig om ervaringen van deelnemers in relatie tot groepskenmerken en de kenmerken van projecten te onderzoeken. Maar dat was ook niet mijn doelstelling. Wat ik wel wil weten, is welke rol sociale activering speelt in de ervaring van werkloosheid en hoe deze geactiveerde werklozen met hun werkloosheid omgaan. Ik ben dus meer geïnteresseerd in de *variëteit* van strategieën om met werkloosheid om te gaan, dan in een *verklaring* voor de gekozen strategieën in relatie tot specifieke groepskenmerken. In de empirische hoofdstukken bespreek ik die variëteit. Wanneer

ik tijdens de analyse een duidelijke variatie tussen gekozen strategieën en groepskenmerken opmerkte, heb ik daarvan wel melding gemaakt.

Mijn bevindingen zijn van toepassing op werklozen die vrijwillig voor sociale activeringsprojecten, hebben gekozen. De resultaten waren wellicht anders geweest als ik ook werklozen had gesproken die niet aan zulke projecten meedoen of er juist heel bewust afstand van nemen. Dat is een andere groep. Volgens Engbersen (2006 [1990]: 74-77) berusten sommige langdurig werklozen met een slechte economische positie in hun situatie en geven hun doel om werk te vinden op. Ook blijkt uit de studie van Kroft, Engbersen en Schuyt (1989) naar de leefwereld van langdurig werklozen dat sommigen van hen zwart bijverdienen en voor wie het überhaupt niet loont om op zoek te gaan naar een baan. Werkloosheid is met name voor deze laatste groep waarschijnlijk minder ingrijpend dan voor andere werklozen (vgl. Derks, Elchardus, Glorieux & Pelleriaux 1995: 74). Vervolgonderzoek zou moeten uitwijzen of dit ook andere gevolgen heeft voor het zelfrespect van deze groep. In het concluderende hoofdstuk kom ik daarop nog terug.

TRIANGULATIE VAN ONDERZOEKSTECHNIEKEN

Vragenlijsten

Op basis van bestaand onderzoek en literatuur heb ik gespreksonderwerpen en semigestructureerde vragenlijsten opgesteld voor zowel professionals als werklozen (bijlage III). Met projectprofessionals heb ik gesproken over het project waarin ze werken, wat de doelstellingen van het project zijn, en welke methoden en middelen ze inzetten om die doelen te behalen (bijlage IIIa). Ook vroeg ik hun op welke problemen ze stuiten in de begeleiding van deelnemers en wat juist goed gaat, en of deelname naar hun idee kan bijdragen aan het zelfrespect van deelnemers. Tijdens de interviews kwam ook aan bod wat hun visie is op mogelijke kenmerken van onze samenleving, zoals een nadruk op presteren en het nemen van eigen verantwoordelijkheid.

Van sommige projectprofessionals kreeg ik het verzoek het succes van hun project in mijn onderzoek mee te meten, omdat fondsen en subsidieverstrekkingen hen vragen naar 'outputcijfers'. Dergelijke verzoeken wees ik af.

Dat neemt niet weg dat er over de mate van succes van projecten wel iets te zeggen valt. Voor zover relevant voor mijn onderzoeksvraag ga ik daar in hoofdstuk zeven op in. Ik was mij er overigens zeer wel van bewust dat professionals belang bij hebben het promoten van hun project en lette daarom goed op tegenstrijdigheden in hun antwoorden. Verder heb ik naast interviews ook veel bij de projecten geobserveerd, promotiemateriaal bestudeerd en deelnemers gesproken over hun deelname. Naar mijn idee heb ik daardoor een goed en volledig beeld kunnen krijgen van de projectuitvoering en heeft de profileringsdruk geen invloed gehad op mijn bevindingen.

Bij de interviews met deelnemers (bijlage IIIb) kwamen thema's aan bod als hun achtergrond, genoten opleiding, ervaringen op de arbeidsmarkt, werkloosheid en ervaringen met sociale activering. Daarnaast heb ik respondenten gevraagd hoe zij zichzelf zien (werkloos of als moeder bijvoorbeeld), en wat zij belangrijk vinden in hun leven (zoals zorgen, werken of presteren) om te achterhalen wat hun bronnen van waardering zijn. Ook heb ik respondenten stellingen voorgelegd over mogelijke kenmerken van de dominante Nederlandse cultuur en arbeidsmarkt. Bijvoorbeeld: 'Je kan gemakkelijk hogerop komen als je je best maar doet.' Ook heb ik ze zinnen laten afmaken, zoals: 'Ik ben evenveel waard als ieder ander, want....?'. Een dergelijk interviewonderdeel zou als sturend opgevat kunnen worden. Het ging mij er echter niet zozeer om op die manier te weten te komen of respondenten zichzelf evenveel waard vinden als anderen, want daarvoor waren de zinnen te sturend. Ze hielpen vooral om kwetsbare onderwerpen aan te snijden. Ik greep de antwoorden op de stellingen aan om door te praten over henzelf: hoe zij zichzelf waarderen ten opzichte van anderen en hoe zij denken dat anderen hen waarderen.

De vragenlijsten golden als een richtlijn, als een *itemlist*. Ik heb er in ieder geval niet krampachtig aan vastgehouden. Als respondenten andere onderwerpen aansneden die relevant bleken te zijn voor een beter begrip van hun ervaringen met werkloosheid en met de sociale activeringsprojecten, dan greep ik dat aan om te kunnen doorvragen. Dat bracht relevante informatie aan het licht. Meerdere keren kwam bijvoorbeeld in de interviews ter sprake

dat respondenten een geldelijke beloning voor hun onbetaalde werk missen. Bij doorvragen bleek dat het respondenten niet zozeer om financiële maar om immateriële redenen gaat. Zo is een geldelijke beloning bijvoorbeeld een teken dat iemand jouw diensten erkent en waardeert, en daarom bereid is in jou te investeren. De alternatieve betekenissen van een geldelijke beloning voor werk, die ik in hoofdstuk acht bespreek, waren op basis van theoretische veronderstellingen of door gestructureerde vragenlijsten waarschijnlijk niet aan het licht gekomen.

De interviews met werklozen vonden soms plaats bij de welzijnsorganisatie, soms in een buurtcentrum, maar meestal bij mensen thuis. Werkloosheid en zelfrespect kunnen lastige onderwerpen zijn voor mensen die willen werken. Het was van belang hun vertrouwen te winnen. Daarom liet ik respondenten zelf de locatie voor het interview kiezen. De interviews met professionals vonden plaats bij de welzijnsorganisatie of in het bedrijf waar zij werkzaam zijn en een enkele keer op mijn eigen kantoor op de Universiteit van Amsterdam. Interviews varieerden van drie kwartier tot tweeënehalf uur.

Mogelijk confronterende vragen, zoals hoe zij zichzelf zien in de ogen van anderen, heb ik geleidelijk aan gesteld, naarmate het interview vorderde. Ik ervoer weinig weerstand van respondenten om over dergelijke onderwerpen te praten. Wel was een enkele respondent zo teleurgesteld in de uitkeringsinstantie en de welzijnsorganisaties dat het interview vooral werd aangegrepen om stoom af te blazen. Als dat gebeurde, probeerde ik te onderzoeken wat er achter de boosheid schuilging. Daardoor kwam waardevolle informatie beschikbaar over hun omgang met werkloosheid, en welke strategieën ze inzetten om hun zelfrespect te beschermen. Ook leken sommige respondenten zich groot te houden, als het ging om hoe zij zichzelf waarden. Ik lette goed op tegenstrijdigheden in antwoorden, zodat ik daarop kon doorvragen en om mogelijk gevoelige informatie bloot te leggen. Soms spraken werklozen nadat de recorder was uitgezet meer vrijuit over hun deelname aan het activeringsproject. Meestal werd dan kritiek geuit, terwijl tijdens het interview vooral de positieve kanten van hun deelname werden belicht. Dit kan betekenen dat deelnemers uit loyaliteitsgevoel naar de projectprofessionals zich niet negatief willen uitlaten, of alleen *off the record*.

Rangschikking en interpretatie van vignetten

Tijdens de interviews heb ik respondenten veertien arbeidsmarktposities¹¹ laten rangschikken naar waardering en respect. Ik wilde weten hoe respondenten zelf aankijken tegen arbeidsmarktposities en hoe zij denken dat *anderen* ernaar kijken en of daar een verschil in is (bijlage IV).

Het doel van dit interviewonderdeel was niet om een beroepsprestigeladder te ontwerpen (Sixma & Ultee 1983; Van Heek & Vercuijsse 1958), wel om te achterhalen welke criteria en waarden respondenten gebruiken om tot een hoge of lage waardering van arbeidsmarktposities te komen (vgl. Van den Haak 2014¹²; In 't Veld-Langeveld 1958). Bij het rangschikken vroeg ik respondenten hun keuzes te motiveren en te onderbouwen. Centraal daarbij was de vraag: percipiëren zij de maatschappelijke orde als gebaseerd op meritocratische waarden en principes of op basis van bronnen die meer passen bij een alternatieve logica?

Ik heb de rangschikking zelf dus als het ware gebruikt als 'vignet', als een soort plaatje of verhaal. De vignetmethode wordt vooral gebruikt in kwalitatief onderzoek als aanvulling op andere dataverzamelmethode (Barter & Renold 1999). Om te achterhalen wat percepties, oordelen, meningen en overtuigingen van respondenten zijn, wordt hen gevraagd te reageren op bijvoorbeeld fictieve verhaaltjes over individuen of situaties. Het is een methode die niet alleen helpt om de meningen van mensen te achterhalen, maar het is ook een minder persoonlijke en daarom minder bedreigende manier om gevoelige onderwerpen te bespreken (Barter & Renold 1999). Dit waren voor mij twee belangrijke overwegingen om respondenten op

¹¹ De definitie van arbeidsmarktposities heb ik ontleend aan Paul de Beer (1999). De Beer heeft arbeidsmarktposities onderscheiden in werkend, werkloos, arbeidsongeschikt en werkzaam in eigen huishouden. Ik reken werkloos, arbeidsongeschikt, huisvrouw en –man en vrijwilliger tot de onbetaalde arbeidsmarktposities.

¹² Ik heb voor een vergelijkbare aanpak gekozen als Marcel van den Haak ontwikkelde om te achterhalen hoe mensen in Nederland een culturele hiërarchie percipiëren en hoe hun eigen smaakvoorkeuren zich daartoe verhouden (2014). Van den Haak vroeg zijn respondenten om kaartjes met daarop verschillende namen van zangers, zangeressen, bands en componisten, te rangschikken naar hun eigen smaakvoorkeur, en in een hiërarchie van 'hoge' naar 'lage cultuur' (van 'goede' naar 'slechte smaak'). Vervolgens ging hij onder andere na wat mensen eigenlijk vinden van de smaak van anderen en hoe zij smaakverschillen interpreteren en waarderen.

deze manier te bevragen. Door het over mensen op posities te hebben in plaats van over henzelf, verwachtte ik een meer neutrale ‘ingang’ te creëren om met werklozen over hún bronnen van zelfrespect en hún maatschappelijke positie en plek in de maatschappij te praten.

Dit interviewonderdeel vond plaats nadat de overige vragen waren gesteld. Ik gaf de respondenten in totaal veertien kaartjes met arbeidsmarktposities die ze moesten ordenen naar waardering.¹³ Naast betaalde posities zoals arts, professor, topbestuurder, opbouwwerker, minister-president, loodgieter, verpleegkundige of schoonmaker, stonden er ook onbetaalde posities op de kaartjes, omdat ik niet alleen wilde weten hoe en waarom zij bepaalde beroepen waarderen, maar ook wat ze vinden van vrijwilligerswerk en hoe ze denken over werklozen, huisvrouwen/mannen, en arbeidsongeschikten. Uiteindelijk wilde ik er natuurlijk achter komen welke plaats zij zichzelf toekennen in de sociale orde, en hoe zij die waarderen, zowel in hun eigen hiërarchie als in die van anderen.

In totaal hebben 42 respondenten – 24 vrouwen en 18 mannen – aan dit interviewonderdeel deelgenomen.¹⁴ De twee hiërarchieën die respondenten op basis van waardering hebben geordend, zijn verwerkt en geanalyseerd in Excel en SPSS en verder geïnterpreteerd met behulp van de motivaties voor de waardering voor posities.

Er zijn veelzeggende ambivalenties aan het licht gekomen over die waardering. Die konden alleen worden achterhaald door respondenten de mogelijkheid te bieden in te gaan op de onderbouwing van hun hiërarchie, en doordat

¹³ Bij de keuze om verschillende posities te onderscheiden heb ik geprobeerd ze te laten variëren naar hoeveel opleiding ervoor nodig is, omdat ik wilde achterhalen in hoeverre opleiding als bron van waardering wordt gezien. Ook is voor bepaalde posities gekozen omdat zij recent in het nieuws waren. Schoonmakers demonstreerden in 2010 voor meer respect. En de exorbitante beloningen van topbestuurders zijn onderwerp van debat. Ook wordt de rol van vrijwilligers in de media voor het voetlicht gebracht omdat in het licht van de participatiewet meer van hen zou worden verwacht. De verwachting was dat dergelijke posities tot verhaal zouden leiden bij respondenten. De keuze om ook veelbesproken posities te bespreken, heeft naar mijn idee niet af te doen aan de betrouwbaarheid van de resultaten. Bij de analyse en de interpretatie van de bevindingen lag de nadruk namelijk op hoe respondenten de rangschikking motiveren.

¹⁴ De beoogde groep was groter, maar deze vorm van interviewen bleek bij een aantal mensen vanwege analfabetisme niet mogelijk.

ik kon doorvragen. Deze relevante informatie zou niet zijn opgemerkt als ik alleen afgegaan zou zijn op de uitkomsten van de waarderingshiërarchieën.

De bevindingen die zijn gebaseerd op dit interviewonderdeel worden in hoofdstuk drie uitvoerig besproken.

Documenten en observaties

Om deelvragen van de hoofdvraag te beantwoorden, heb ik promotiemateriaal en methodebeschrijvingen van de projecten bestudeerd en geanalyseerd. Ik wilde achterhalen op welke doelgroep ze zich richten, wat hun doelstellingen zijn, welke werkwijzen en methoden ze hanteren, welke waarden ze belangrijk vinden, hoe ze succes definiëren en of ze een moraal uitdragen – en zo ja, welke. Via websites van welzijnsorganisaties en van particuliere aanbieders van sociale activeringsprojecten heb ik informatie en folders gekregen. Materiaal dat ik kreeg bij bezoeken aan de projecten heb ik in mijn analyse meegenomen. Als methodebeschrijvingen niet te downloaden waren, heb ik contact gezocht met medewerkers van projecten om te vragen of die toegestuurd konden worden. De resultaten uit de documentenanalyse heb ik voornamelijk gebruikt bij de indeling van typen sociale activeringsprojecten, zoals beschreven in hoofdstuk zes.

Bij de sociale projecten waar ik professionals en deelnemers heb geïnterviewd heb ik één tot enkele keren geobserveerd om meer te weten te komen over de activeringspraktijk, los van wat op papier over de projecten stond geschreven en wat professionals en deelnemers mij vertelden. Zodoende kon ik kijken of mijn beeld van de praktijk spoorde met wat mij werd gezegd en wat ik erover las. Het is denkbaar dat professionals de praktijk mooier voordoen dan ze is, omdat ze afhankelijk zijn van externe financiering.

Bij het project de Talentenbox heb ik onder andere een introductiebijeenkomst en een feestelijke afsluitingsbijeenkomst bijgewoond. Bij Shine heb ik deelgenomen aan een sessie met een groep bijstandsccliënten in Capelle aan den IJssel. Bij Sterrenvinder in Deventer was ik aanwezig bij markten die deelnemers organiseerden, hielp ik bij de voorbereidingen van een dineravond voor mensen uit de wijk en dronk ik koffie met deelnemers die in het Pakhuis een kamer hadden om hun talenten te ontplooiën. Ook bij

Sterrenvinder woonde ik de afsluitingsbijeenkomst bij. Ik probeerde regelmatig op alle locaties van de projecten aanwezig te zijn en maakte informele praatjes met de deelnemers. Tijdens of vlak na de observaties maakte ik aantekeningen die ik op een later moment verwerkte in verslagen.

Bij het project de Talentenbox van welzijnsorganisatie Impuls in Amsterdam hadden potentiële deelnemers een intakegesprek met de projectleider en haar stagiair. Gedurende één dag was ik bij deze gesprekken aanwezig. De observaties hierbij hielpen mij om inzicht te krijgen in de werkwijze en de eisen en verwachtingen van het project. Ik kwam er zo ook achter dat deelnemers soms andere antwoorden gaven op vragen van professionals, dan wanneer ik dezelfde vragen stelde. Dat gebeurde bijvoorbeeld bij de vraag of zij bereid waren een opleiding te volgen naast of na het project (hoofdstuk zeven). Ik vermoedde daardoor dat potentiële deelnemers de informatie die zij projectmedewerkers over hun studieambities gaven, gebruikten om ‘aangenomen’ te worden bij het project. De projectmedewerkers vonden het namelijk erg belangrijk dat deelnemers ambitieus waren en dat lieten zij tijdens de gesprekken blijken. Dit vermoeden kon ik vervolgens nader onderzoeken in de interviews. De triangulatie van onderzoeksmethoden heeft dus geloond: als ik naast de interviews niet had geobserveerd, dan was deze bevinding niet aan het licht gekomen.

De observaties van de intakegesprekken zijn voornamelijk gebruikt in hoofdstuk zes over verschillende projecttypen en in hoofdstuk zeven over ervaringen met de projectdeelname. Het overige observatiemateriaal komt met name terug in hoofdstuk zes.

Anonimiteit en analyse

Het onderzoeksmateriaal uit de interviews heb ik volledig anoniem verwerkt. De namen van de activeringsprojecten worden wel genoemd, maar die van projectprofessionals heb ik weer gefingeerd. Alle gesprekken zijn met toestemming opgenomen op een digitale voicerecorder. De gesprekken zijn vervolgens letterlijk uitgetypt. Het liefst deed ik dat zelf om (voorlopige) relevante thema's en patronen in een vroeg stadium op te merken. Ongeveer een derde van het uittypwerk is uitbesteed.

Met een kwalitatieve inhoudsanalyse heb ik mijn interviews en ander onderzoeksmateriaal geanalyseerd en daarbij ATLAS.ti. als hulpmiddel gebruikt. Promotiemateriaal dat niet digitaal beschikbaar was, heb ik handmatig gecodeerd. Theorie gebruikte ik om bevindingen en patronen te interpreteren en uiteindelijk de hoofd- en deelvragen te beantwoorden.

Een kwalitatieve inhoudsanalyse is een manier om interviewtranscripten en subjectieve interpretaties van de inhoud van interviews op systematische wijze te analyseren (Hsieh & Shannon 2005: 1278). Bij de analyse van mijn interviews heb ik het 'stap voor stap'-model van Philipp Mayring (2000) gebruikt. Op basis van literatuur, de hoofd- en deelvragen en de vragenlijsten heb ik categorieën en mogelijke subcategorieën onderscheiden ('codes' en 'subcodes' in ATLAS.ti.). Met behulp van de codes 'zelfrespect' en 'gebrek aan zelfrespect' bijvoorbeeld codeerde ik respectievelijk citaten die erop wijzen dat mensen over zelfrespect beschikken en die duiden op een gebrek aan zelfrespect. Op basis van literatuur heb ik gekeken wanneer die uitspraken gingen over trots of juist over schaamte. Ook lette ik op situaties die in de literatuur worden omschreven als momenten die het zelfrespect kunnen bedreigen, zoals vernedering en afwijzing. Ik kom hier verderop op terug.

Bij het coderen van de teksten reflecteerde ik tijdens het analyseproces of ik nog wel de juiste categorieën hanteerde en of ik ze moest opsplitsen of juist samenvoegen. Bij deze stap hoort ook het formuleren van nieuwe categorieën. Zo ging ik bijvoorbeeld na welke redenen werklozen geven voor hun werkloosheid. Gaandeweg kon ik nieuwe categorieën maken (externe en interne verklaringen voor werkloosheid), die ik vervolgens weer kon opsplitsen in nieuwe subcategorieën gericht op meer specifieke en onderscheidende manieren waarop mijn respondenten hun werkloosheid verklaren. Ik interpreteerde ze met behulp van literatuur en gebruikte ze als basis voor het verwerken van de bevindingen in de tekst.

Ik heb de analyse met behulp van ATLAS.ti. uitgevoerd. Ik printte van de (sub)codes zogenoemde *query reports* in ATLAS.ti. uit. Daarin staan per (sub)code alle interviewfragmenten onder elkaar verzameld. Tijdens de analyse noteerde ik de thema's die aan bod kwamen, mogelijke patronen, en opvallende overeenkomsten en tegenstrijdigheden in antwoorden van res-

pondenten en tussen respondenten. In de loop van het proces kreeg ik zo een goed overzicht en beeld van de relevante thema's. Zodoende kon ik de (voorlopige) relevante thema's en de onderlinge samenhang verder uitwerken. Dit resulteerde uiteindelijk in de bevindingen zoals ze zijn gepresenteerd in de empirische hoofdstukken. De bevindingen worden ondersteund met een veelheid aan citaten en parafrases uit de interviews.

RESPECT, ZELFRESPECT EN MERITOCRATISERING GEOPERATIONALISEERD

In dit onderzoek wilde ik meer te weten komen over hoe mijn respondenten aankijken tegen respect, zelfrespect en meritocratisering. Hoe heb ik die vraag uitgewerkt?

In het eerste hoofdstuk heb ik op basis van het werk van Honneth (2003, 1995) drie typen van erkenning omschreven die laten zien op welke manieren mensen gerespecteerd kunnen worden. Twee daarvan waren behulpzaam voor mijn onderzoek. Ik wilde te weten komen of mijn respondenten het idee hadden dat zij er volgens anderen mochten zijn (juridische erkenning), en bovenal op basis van welke bronnen zij zich in meer of mindere mate gewaardeerd voelen (sociale erkenning). Vragen die ik daarbij stelde waren onder andere: Voelen mijn respondenten zich gewaardeerd en waarom wel of niet? Waarom verdienen anderen in hun ogen wel of geen waardering? En wanneer vinden werklozen dat iemand minder of meer waardering verdient?

Uiteraard was ik ook benieuwd naar de waardering van werklozen voor zichzelf (hun zelfrespect) in relatie tot hun maatschappelijke positie. In het vorige hoofdstuk heb ik op basis van Middleton (2006) drie typen zelfrespect onderscheiden. Mensen kunnen hun zelfrespect baseren op hun 'zijn' (*'human self-respect'*), ze kunnen zichzelf waarderen op basis van hun persoonlijke prestaties (*'appraisal self-respect'*) en op basis hun lidmaatschap van een groep (*'status self-respect'*). Deze typen kwamen terug in vragen als: Vinden werklozen zelf dat zij er mogen zijn? In hoeverre schatten zij zichzelf op waarde in vergelijking tot anderen, en op basis van welke bronnen? Kunnen zij hun zelfrespect bewaren ondanks het feit dat zij werkloos zijn? Wat doet het met hun zelfwaardering als ze hun vaardigheden niet (meer) kwijt

kunnen in een baan? Heeft het gevolgen voor de manier waarop ze over hun status denken wanneer ze niet (meer) behoren tot de groep werkenden? Of baseren zij hun zelfrespect op alternatieve bronnen die het gemis van een baan als verlengstuk van de identiteit compenseren? Deze vragen zijn als het ware gespiegeld aan de vraag hoe werklozen denken dat anderen naar hen kijken.

Zelfrespect en respect zijn met elkaar verweven. Tijdens de interviews heb ik daarom zowel gelet op wat werklozen mij vertelden over hoe ze denken dat anderen hen zien, als op hoe ze naar zichzelf kijken, en heb ik daar vragen over gesteld. Het is moeilijk of zelfs onmogelijk om onszelf te respecteren als anderen ons niet respecteren, aldus vele auteurs (o.a. Dillon 2009; Middleton 2004; Sennett 2003). Mensen verhouden zich in een bepaald sociaal systeem immers tot ‘the generalized other’ (Mead 1934) en beoordelen zichzelf op basis van de mening van anderen, wat Charles Cooley [1864-1929] *‘the looking glass self’* heeft genoemd (1902). De betekenis van zelfrespect voor mensen komt vooral aan de oppervlakte als het wordt bedreigd of als mensen hun zelfrespect verliezen en het (opnieuw) moeten opbouwen (Dillon 2009; vgl. Middleton 2006: 60). In de interviews was ik daarom alert op momenten waarin werklozen zich wel en niet gerespecteerd en gewaardeerd voelden en voor situaties waarin zij zichzelf beschermden tegen onderwaardering. Voorbeelden van bedreigingen voor het zelfrespect zijn: zich als een gebruiksvoorwerp behandeld voelen, het gevoel hebben te worden gestigmatiseerd en zich behandeld voelen als vervangbaar en een nummer (vgl. Middleton 2006: 65). Ook vernedering, afwijzing en de ervaring dat op je wordt neergekeken, kunnen ertoe leiden dat iemand zich minderwaardig, nutteloos, afhankelijk of gebrekkig voelt (Scheff en Retzinger 2000; vgl. Darab en Hartman 2011). Deze gevoelens gaan gepaard met schaamte. Volgens de Amerikaanse socioloog Thomas Scheff komt deze belangrijke emotie voort uit een negatieve zelfbeoordeling door met de ogen van anderen naar jezelf te kijken (2003: 244). Schaamte kan dus worden gezien als een sociale emotie die wordt opgewekt in sociale interacties terwijl zij intern wordt beleefd.

De tegenhanger van schaamte is trots; het is een indicator van zelfrespect (Dillon 1997: 227). Waar falen kan leiden tot gevoelens van schaamte en

aantasting van het zelfrespect, kunnen mensen trots putten uit hun successen en daaraan zelfrespect ontlelen. Gedurende het onderzoek is specifiek gelet op bronnen van schaamte en trots die mogelijk een rol spelen in de constructie van zelfrespect. Schamen werklozen zich voor hun werkloosheid? Voor hun overmaat aan vrije tijd? Zijn ze trots op zichzelf vanwege hun ouderschapskwaliteiten? Hun sportprestaties?

Bij de analyse van de interviews en de inhoudsanalyse van methodebeschrijvingen en folders van projecten ben ik nagegaan in hoeverre meritocratische elementen daarin terugkomen. Daarvoor gebruikte ik de definitie van Swierstra en Tonkens (2006: 5). Zij onderscheiden vier kenmerken van de meritocratie, en ik volg hen daarin.

Meritocratie heeft een dynamisch karakter. Dit maakt het mogelijk dat ‘ieders sociaaleconomische positie louter door de eigen prestaties’ wordt bepaald. Sociaaleconomische verschillen liggen immers niet vast maar moeten voortdurend worden verdiend. In het verlengde daarvan kunnen we stellen dat mensen respect moeten *verdiene*n. Verder kenmerkt meritocratie zich door een sterke nadruk op prestatiemeting, een nadruk op prestatievergelijking, en het uitgangspunt dat iedereen beschikt over gelijke hulpbronnen zodat er sprake is van een eerlijke wedstrijd (Swierstra & Tonkens 2006: 5). Met name in het onderwijs worden prestaties gemeten en kunnen mensen zichzelf bewijzen door diploma's te halen waarmee prestaties van de één kunnen worden vergeleken met die van een ander.

Om erachter te komen of meritocratisering een rol speelt in de gevoelens van waardigheid van respondenten, ging ik niet alleen na of elementen van meritocratisering terugkwamen in de manier waarop ze tegen zichzelf en hun maatschappelijke positie aankijken, maar ook in hoe zij denken dat anderen in de samenleving tegen hen aankijken.

Zo heb ik onderzocht of werklozen zichzelf de schuld geven van hun situatie en of ze denken dat anderen dat doen. Hebben zij hun maatschappelijke positie verdiend? Wijten ze hun werkloze positie aan een gebrek aan geleverde prestaties, ofwel aan een tekort aan geleverde inspanning en talent, of aan externe factoren zoals de crisis? Speelt een gebrek aan gemeten

prestaties in de vorm van diploma's een rol in hun werkloosheid en hun zelf-respect? Ook heb ik erop gelet of waardering wordt ontleend en toegekend op basis van het onderling vergelijken van vermogens. Ik keek welke rol de elementen inspanning en talent daarin spelen, die opgeteld zouden bepalen hoe verdienstelijk iemand is. Waarom ervaren respondenten concurrentie van anderen, en wat voor gevolgen heeft dat voor hun zelfrespect? Hebben respondenten het gevoel een eerlijke kans te hebben gehad om een positie te verwerven die past bij hun vermogens?

Ook ging ik na of er volgens werklozen en naar hun idee volgens anderen, sprake is van meritocratisering in onze samenleving. Ik stelde ze daarom een reeks van vragen. Geloven ze dat mensen op een maatschappelijke positie terecht komen op basis van hun eigen kracht, inspanning en talent zonder dat geluk of klasse, leeftijd of sekse daarin een rol spelen? Denken anderen er naar hun idee net zo over? Is de competitie om posities die status en macht geven eerlijk en open? Geloven werklozen dat je hogerop kan komen als je maar hard genoeg je best doet en dat het je eigen schuld en verantwoordelijkheid is als je daalt op de sociale ladder?

GELD EN NUT: TWEE VERSCHILLENDE LOGICA'S

INLEIDING

In de jaren vijftig van de vorige eeuw verrichten Van Heek en Vercrujsse het eerste landelijke onderzoek naar de Nederlandse beroepsprestigestructificatie (Van Heek et al. 1958). Met behulp van een enquête rangschikten respondenten beroepen naar prestige (1958: 16). Voor dit onderzoek heb ik geen beroepsprestigeladder ontworpen. Wat ik heb gedaan, ligt dicht bij het onderzoek dat In 't Veld-Langeveld in dezelfde bundel presenteert als waarin Van Heek en Vercrujsse verslag doen van hun studie. In 't Veld-Langeveld liet respondenten eerst vijftien beroepen rangschikken naar sociaal aanzien. Haar doel was niet zozeer het construeren van een beroepsprestigeladder, maar meer het achterhalen van de verschillende waarden of maatstaven die verschillende sociale groepen gebruiken bij het ordenen. Net als zij heb ik geprobeerd de criteria en waarden te achterhalen die respondenten gebruiken om tot een hoge of lage waardering van posities op de arbeidsmarkt te komen.

In dit hoofdstuk laat ik zien vanuit welke ideeën mijn respondenten arbeidsmarktposities beoordelen en waarderen. Ik wilde niet alleen weten hoe zij *zelf* die hiërarchie zien, maar ook hoe anderen volgens hen daarnaar kijken. Zij hebben daartoe twee rangordeningen gemaakt. Ik vroeg de respondenten eerst de posities te ordenen naar hoe ze denken dat anderen de posities waarderen. De positie met de hoogste waardering stond bovenaan.¹ Die ordening heb ik de *vermeende maatschappelijke hiërarchie* genoemd, ofwel de ordening die in de ogen van mijn respondenten de publieke opinie reflecteert. Vervolgens hebben respondenten de kaartjes opnieuw geordend, maar nu naar de waardering die zij zelf aan posities toekennen. Die ordening heb

¹ De positie met het hoogste aantal punten (14) komt op de eerste plaats in de hiërarchie, en de positie met het minste aantal punten (1) onderaan.

ik de *persoonlijke hiërarchie* genoemd.² Die hiërarchie reflecteert ook wat respondenten vinden van de publieke opinie en is mogelijk een reactie op de maatschappelijke hiërarchie. Het is denkbaar dat de uitkomsten anders waren geweest wanneer zij eerst hun eigen hiërarchie hadden gemaakt.

Vervolgens ben ik nagegaan hoe de verhouding tussen de twee rangordeningen is. Om erachter te komen op welke punten respondenten het in het bijzonder oneens zijn met de manier waarop anderen in hun ogen de hiërarchie construeren, heb ik elke respondent een roe en een pluim laten uitdelen. Met de roe en de pluim reageren ze op de publieke opinie zoals zij die zien. De roe ging naar een positie waarvan ze vonden dat ze minder waardering verdient in de samenleving, en de pluim naar een positie die juist meer respect zou verdienen.

Als laatste wilde ik weten op welke grondslag mijn respondenten de twee rangordes baseren. *Hoe* komt waardering voor posities tot stand? Tijdens het ordenen van de posities heb ik hen daarom gevraagd naar hun motivatie voor hoge en lage waardering. Daarbij lette ik op welke morele waarden en criteria zij gebruiken. Morele waarden gaan over ‘goed doen’ en ‘wenselijk handelen’. Voorbeelden van morele waarden zijn: hard werken en over een arbeidsmoraal beschikken, onafhankelijk zijn, zorgen voor anderen en integer zijn (vgl. Lamont 2000: 146). Criteria beschouw ik als maatstaven, kenmerken of tekens om de waardering te bepalen. Voorbeelden zijn: economisch succes, intelligentie, in het bezit zijn van consumptiegoederen en het op zak hebben van diploma’s.

In ’t Veld-Langeveld heeft de maatstaven die haar respondenten gebruiken om hun rangordening te maken benoemd – maar niet verder geduid – door ze te groeperen en in een culturele context te plaatsen. Om de criteria verder te analyseren heb ik gekeken of geïnterviewden onder bepaalde voorwaarden bepaalde standaarden gebruiken, of die zijn te clusteren en of er sprake is van een ordeningslogica bij de beoordeling van posities. Ik was specifiek

² In het vervolg spreek ik kortweg over ‘maatschappelijke hiërarchie’ en ‘persoonlijke hiërarchie’. Belangrijk is te benadrukken dat de maatschappelijke hiërarchie zoals die hier wordt gebruikt, altijd gepercipieerd is, dus gezien door de ogen van respondenten.

geïnteresseerd in de vraag of een meritocratische logica terugkomt in de waardering. Daarom ben ik nagegaan of de vier kenmerken van meritocratie van Swierstra en Tonkens (2006: 5) daarin terugkomen (zie eerste hoofdstuk). Verdienen mensen waardering omdat zij hun positie aan hun eigen inspanning en talent hebben te danken, los van hun sociaal-culturele achtergrond? Is een lage positie iemands eigen schuld? Spelen diploma's een rol in de waardering?

Om de waarderingsstandaarden te duiden, heb ik vervolgens bestudeerd hoe respondenten grenzen trekken tussen arbeidsmarktposities. Hoe – en op basis van welke criteria – zij posities van elkaar onderscheiden, zegt namelijk meer over welke bronnen van waardering zij gebruiken (vgl. Lamont 2000: 240). Symbolische grenzen definieert Lamont als conceptuele onderscheidingen die mensen maken om objecten, mensen, praktijken en tijd en ruimte te categoriseren (Lamont & Molnár 2002: 168). Zij benadrukt dat de vraag *hoe* mensen grenzen trekken veelzeggend kan zijn (1992: 11). Door het benadrukken van overeenkomsten en verschillen met anderen kunnen mensen namelijk hun zelfbeeld construeren. Hetzelfde geldt mogelijk voor het benadrukken van verschillen *tussen* posities. Dat doen mijn respondenten hier. Hun zelfbeeld en -respect zijn te begrijpen vanuit hun ideeën over waardering, de waardering van posities en de grenzen die zij trekken. Ook al waarden werklozen de posities in principe los van hun eigen maatschappelijke positie, hun eigenwaarde kan niet los worden gezien van de vraag hoe zij de wereld om zich heen beschouwen en ervaren, en andersom.

Van de 56 geïnterviewden hebben er 42 deelgenomen aan dit onderdeel en de hiërarchieën geordend (zie hoofdstuk twee). Ik heb ze onderverdeeld in drie leeftijdscategorieën. Zestien respondenten vallen in de categorie tot 30 jaar. Tot de categorie 30 tot 45 behoren zeventien geïnterviewden; negen respondenten zijn ouder dan 45. Drie respondenten wilden wel een maatschappelijke maar geen persoonlijke hiërarchie ordenen, met als reden dat 'iedereen nodig is' en daarom 'iedereen respect verdient' (vgl. In 't Veld-Langeveld 1958: 57). Eén respondent wilde de ordeningen niet maken omdat hij van mening was dat hij de mate van waardering alleen kon bepalen als hij de mensen persoonlijk zou kennen.

De presentatie van de bevindingen is in drie stappen opgebouwd. In het eerste deel van dit hoofdstuk bespreek ik de uitkomsten van de maatschappelijke en persoonlijke hiërarchieën. Stap twee bestaat uit het preciezer kijken naar opvallende overeenkomsten en tegenstrijdigheden tussen hun persoonlijke hiërarchieën en de hiërarchie die ze hebben geconstrueerd volgens de publieke opinie. Ten slotte vergelijk ik hun persoonlijke waarderingshiërarchieën en wat zij daarover te vertellen hadden, met hun onderbouwing van de ordening volgens de publieke opinie, en ga ik in op de vraag hoe ze in verhouding tot elkaar begrepen kunnen worden.

RANGSCHIKKING EN WAARDERING VAN ARBEIDSMARKTPOSITIES

MAATSCHAPPELIJKE WAARDERINGSHIERARCHIE

Er is relatief weinig variatie waar te nemen in hoe respondenten de maatschappelijke hiërarchie ordenen. In Tabel 1 is weergegeven hoe respondenten denken dat de rangorde er volgens de publieke opinie uitziet. De gemiddelde waardering loopt van 1 (het laagst) tot 14 (het hoogst).

De minister-president is als hoogste geëindigd; de werkloze als laagste. Schoonmakers, huisvrouwen en -mannen belanden even laag in de maatschappelijke hiërarchie. Respondenten schatten de positie van schoonmaker in als het laagst gewaardeerde betaalde beroep. Het meest zijn ze het met elkaar eens over de vermeende hoge waardering voor artsen en zelfs nog meer over de lage waardering voor werklozen. Maar hoe komen ze tot die rangschikking? En op basis van welke waarden en criteria?

Hoge waardering: topbestuurders met hoge salarissen

De respondenten veronderstellen dat anderen de minister-president, artsen en topbestuurders hoog waarderen. Kimberly, één van de geïnterviewden, vertelt waarom zij dat denkt:

Tabel 1: Gemiddelde maatschappelijke waarderingshiërarchie

Plaatsnummer	Rangorde van posities (maatschappelijke hiërarchie) (N=37 ^a)	Gemiddelde waardering ^b	Standaarddeviatie ^c
1	Minister-president	12,70	2,59
2	Arts	11,78	1,36
3	Professor	11,30	2,60
4	Topbestuurder	11,27	1,76
5	Leraar	9,51	2,13
6	Verpleegkundige	9,46	2,12
7	Opbouwwerker	7,43	2,32
8	Loodgieter	6,76	2,18
9	Kunstenaar	6,38	2,73
10	Vrijwilliger	5,41	2,54
11/12	Huisvrouw/man	4,41	1,88
	Schoonmaker		1,44
13	Arbeidsongeschikte	2,65	2,30
14	Werkloze	1,54	0,69

a In totaal hebben 42 respondenten deelgenomen aan dit interviewonderdeel. Alleen de hiërarchieën waarvan alle posities zijn gewaardeerd, zijn opgenomen in de berekening van de gemiddelde hiërarchie. In totaal zijn 37 volledig ingevulde hiërarchieën opgenomen.

b De gemiddelde waardering is afgerond op twee decimalen.

c De standaarddeviatie is afgerond op twee decimalen.

‘Als jij de directeur van De Nederlandse Bank bent dan heb je wat bereikt. Terwijl als je bijvoorbeeld zegt van, ik ben een loodgieter... (...)
Een directeur heeft veel status, die heeft wat bereikt, en zit aan de top.’

Status gaat volgens Kimberly gepaard met ‘een dikke Mercedes en een bonus van zoveel 1000 Euro.’ Respondenten verbinden een hoge waardering voor topbestuurders in de samenleving aan economisch welvarend zijn. ‘Veel’ of ‘netjes’ verdienen, ofwel iemands socio-economische status, bepaalt volgens respondenten het verschil tussen hooggewaardeerde posities als die van arts en minister-president en laaggewaardeerde posities als die van schoonmaker of werkloze. Dit geldt ook voor een hoge opleiding. Volgens Danny hebben mensen op hoge posities ‘status’. Anderen zien mensen op hoge posities als ‘slim, talentvol’ en als mensen die ‘veel weten’, zegt hij. Opleiding vinden respondenten niet alleen een toegangspoort, maar ook een uitsluitingsmechanisme. Wesley benadrukt dat een opleiding ‘bepalend’ is voor iemands toekomst: ‘Daarmee kan je wel of geen baan krijgen’. Danny benadrukt dat mensen ‘keihard moeten studeren voor een hoge positie’. Respondenten zien diploma’s als bewijs voor inspanning en talent. Opleiding onderscheidt mensen met een hoge positie in de maatschappelijke hiërarchie van mensen met een lage positie.

Respondenten denken ook dat anderen de personen op hooggewaardeerde posities bepaalde positieve morele eigenschappen toedichten. Raymond benadrukt bijvoorbeeld dat anderen het waarderen als mensen ‘ambitieuze’ zijn, ‘doorzetten’ en ‘karakter’ hebben. Wie als maatschappelijk succesvol te boek staat, zou voldoen aan morele waarden als het beschikken over werkethiek, arbeidsmoraal, en het doorzettingsvermogen om diploma’s te behalen. Op grond van de definitie van Swierstra en Tonkens zijn deze criteria meritocratisch (2006: 5). Een hoge positie en socio-economische status bereik je niet als gevolg van sociale achtergrond of door geluk, maar op basis van inspanning en talent, ofwel op basis van prestaties en verdienstelijkheid (vgl. Swierstra & Tonkens 2006: 5). Diploma’s en economische voorspoed zijn daarvan het bewijs.

Niet alleen meritocratische waarden spelen een belangrijke rol in het beoordelingsproces. ‘Maatschappelijk nut’ is het tweede bestanddeel van pu-

blieke waardering. Dit is de reden dat de geïnterviewden denken dat mensen artsen hoger waarderen dan topbestuurders. Artsen moeten niet alleen slim zijn, hard werken en lang studeren, ze zijn ook van groot maatschappelijk belang. Respondenten zeggen dat anderen artsen als onmisbaar zien omdat ze levens redden. Maatschappelijk nut is niet zoals economisch succes meetbaar. Wel is het een belangrijke motivatie om een arts hoger te waarderen dan een topbestuurder. Om dezelfde reden staan leraren relatief hoog in de hiërarchie (plaats vijf van de veertien). Zij zorgen voor 'kennisoverdracht' en dragen bij aan de sociale mobiliteit van kinderen. Verdienstelijkheid draait niet (alleen) om materiële prestaties en persoonlijk gewin, maar ook om sociaal belang.

Schaarste is een derde factor die in samenhang met de andere criteria en waarden (meritocratische waarden en het maatschappelijk nut) een belangrijke rol speelt in de waardering van arbeidsmarktposities volgens de publieke opinie. Deze factor biedt inzicht in het verschil in waardering van een arts (plaats twee van veertien) en een verpleegkundige (plaats zes van veertien). De kans is groter dat het mensen lukt om verpleegkundige te worden dan arts. Diens positie is exclusiever dan die van een verpleegkundige. Om arts te kunnen worden, moet een grotere inspanning worden geleverd en is meer talent nodig. Ook al doen zowel de verpleegkundige als de arts nuttig werk, het beroep van arts is onmisbaarder omdat het exclusiever is. Dit vergroot het maatschappelijk nut van artsen, het tweede onderscheidingscriterium in de publieke waardering van posities. Volgens respondenten waarderen mensen de positie van arts daarom niet alleen hoog in immateriële zin. De schaarse positie gaat ook gepaard met een hogere economische waardering van artsen tegenover een verpleegkundige. Anders gezegd: ze ontvangen een hoger salaris.

De waardering voor schaarse posities is te begrijpen met behulp van Georg Simmels werk *The Philosophy of Money* (2004 [1900]), waarin hij sociale, psychologische en filosofische aspecten van de geldeconomie bespreekt. Simmel benadrukt dat de afstand in tijd die moet worden overbrugd om een object te verkrijgen, de schaarste ervan en hoe moeilijk het is het te verwerven, van invloed zijn op de waarde ervan. Ook het verlangen naar een object speelt hierbij een rol (2004 [1900]: 72-73). Deze logica is ook van toepassing op de waardering van posities in de maatschappelijke hiërarchie.

chie. Vereiste diploma's bieden toegang tot het bekleden van posities, maar sluiten ook mensen daarvan uit. Ofwel: mensen kunnen op waardering rekenen wanneer zij diploma's hebben. Zonder diploma is waardering veel minder vanzelfsprekend. Zoals respondent Benoit helder verklaart waarom een leraar minder waardering geniet dan een professor: 'Een leraar is iemand die geen professor heeft kunnen worden.' De immateriële maatschappelijke waardering – in de vorm van respect – gaat volgens mijn respondenten gepaard met economische, ofwel materiële waardering.

Lage waardering:

inwisselbare schoonmakers en nutteloze werklozen

De onderbouwing voor de lage waardering van posities is spiegelbeeldig aan die van hooggewaardeerde. Mensen zouden een positie een lage waardering geven wanneer er weinig tot geen opleiding voor nodig is om die te bereiken, er weinig inspanning voor geleverd hoeft te worden, ze weinig maatschappelijk nut hebben en er een lage economische beloning mee gepaard gaat. Lager gewaardeerde posities in de samenleving zijn inwisselbaar en niet exclusief. Iedereen kan dergelijke posities bereiken, want er hoeft weinig tot niet voor gepresteerd te worden. Iedereen kan, met of zonder diploma, schoonmaker of vrijwilliger ³ worden. Deze posities zijn niet schaars, maar juist volop aanwezig.

Respondenten schatten in dat anderen schoonmakers laag waarderen. Vooral het opleidingscriterium en de factor schaarste spelen daarin een rol. Volgens Rafael is schoonmaken 'echt het laagst'. Een docent op zijn mid-

³ Mijn interviews wijzen uit dat mijn respondenten er een nauwe definitie van vrijwilligerswerk op nahouden. Dat zij de lage waardering voor vrijwilligers onderbouwen met ideeën dat je er niet voor geleerd hoeft te hebben bijvoorbeeld, laat zien dat zij artsen die als vrijwilliger werken in ontwikkelingslanden niet tot de vrijwilligers rekenen waarover zij het hebben. Dit heeft mogelijk te maken met hun eigen maatschappelijke positie en hun eigen ervaringen die van invloed zijn op hun manier van ordenen en de onderbouwing daarvan. Het is voor te stellen dat zij vrijwilligerswerk eerder associëren met onbetaald werk in het buurtcentrum of in ruil voor een uitkering, dan dat het idee van vrijwilligerswerk doen in een ziekenhuis in een ontwikkelingsland tot hun repertoire behoort.

delbare school waarschuwde hem voor zijn lakse houding: 'Je wilt toch later geen schoonmaker worden?' Rafael heeft al vroeg geleerd dat schoonmaker zijn niet iets is om trots op te zijn. Het is synoniem aan ongeschoold en laag gewaardeerd werk. Vergelijkbaar met de uitspraak van Rafael zegt Joshua dat veel mensen zich meer waard en slimmer voelen dan schoonmakers omdat dat al in hun 'hoofd geprent' wordt 'vanaf ze naar school gaan'. Het ontbreken van opleidingseisen is een reden voor de geringe waardering. Danny legt uit dat mensen vinden dat ze laag werk doen omdat je er niet voor gestudeerd hoeft te hebben. Rafael benadrukt dat anderen schoonmakers niet respecteren omdat het meestal 'Ghanese vrouwen en mannen zijn die niet kunnen studeren.' Layla: 'Als je niet gaat studeren, dan word je schoonmaker. (...) En als je niks kan, dan word je schoonmaker.' Volgens Raymond denken mensen over schoonmaakwerk: 'Je kan niet beter dus heb je dit maar gekozen.' Ofwel: je hebt er geen talent voor nodig en het werk is gemakkelijk te krijgen. Je hoeft het niet te leren.

De lage waardering moet ook worden begrepen in relatie tot een lage betaling of helemaal geen betaling ontvangen. David legt uit waarom een schoonmaker geen respect krijgt in de samenleving: 'Het werk is laagbetaald dus het moet wel weinig status hebben.' Bij een andere maatschappelijke positie, de vrijwilliger (plaats tien van de veertien), vragen mensen zich volgens Kimberly af: 'Wat koop je daar nou voor?' Volgens de publieke opinie zou alleen een 'echte baan' waardering verdienen, benadrukt Kimberly. 'Alles wat maar betaalt eigenlijk', voegt ze toe. Met deze uitspraak zegt Kimberly indirect dat onbetaald werk geen écht werk is en daarom ook geen waardering krijgt in de samenleving. Dit idee onderstreept Natasha met haar uitspraak dat mensen vrijwilligerswerk zien als iets is dat je 'gewoon niet' doet. Omdat je er niet voor 'betaald' krijgt. Natasha: 'In mijn ogen krijg je geen waardering als je geen betaalde baan hebt.' Dario hoort mensen over vrijwilligers zonder betaalde baan denken: 'Kan je niet gewoon een normaal baantje krijgen of zoiets!'

Werklozen en arbeidsongeschikten eindigen volgens geïnterviewden het laagst omdat ze niet alleen geen geld verdienen, maar ook nog eens geld kosten. Volgens Coen zien anderen werklozen en arbeidsongeschikten als

‘parasieten’, want: ‘Mensen die wel werken, dragen premie af en dat gaat naar hun.’ Werkloosheid heeft volgens een ander, Benoit, een ‘negatieve ondertoon’ in onze samenleving. Volgens Freek bestaat het idee: ‘Wij betalen alles voor je en jij doet niks.’ Hij duidt met die uitspraak op een andere belangrijke reden dat werklozen op weinig tot geen respect kunnen rekenen in de samenleving: het ontbreken van het maatschappelijk nut van werklozen. Dat is het tweede bestanddeel waaruit de publieke waardering is opgebouwd. Werklozen ontbreekt het dus niet alleen aan economische waarde (ze leveren niets op), maar ook aan morele en maatschappelijke waarde. Freek denkt dat werklozen en arbeidsongeschikten volgens anderen ‘geen aandeel in het geheel’ hebben. Daarom wordt er volgens Raymond naar werklozen en arbeidsongeschikten gekeken alsof het ‘ongedierte’ is en het ‘niksnutten’ zijn die je ‘gewoon kan afschrijven’. Een ander benadrukt dat in onze samenleving werklozen als mislukkelingen worden gezien. Dario zegt over werklozen en arbeidsongeschikten: ‘Die tellen gewoon niet meer mee. Die horen niet meer bij de maatschappij, die zijn niet meer productief.’

Werklozen en arbeidsongeschikten zouden wél goed zijn in niets doen. Daarom krijgen ze volgens Kimberly een stempel ‘lui’ opgedrukt: ‘(...) je hebt een uitkering dus je bent lui en je moet wat gaan doen want er is altijd wel werk voor je.’ Rafael benadrukt dat ‘mensen denken alsof je lui bent of zo. Dus ja, dan word je niet gewaardeerd.’ Ofwel: volgens de meritocratische logica krijgen ze weinig waardering, want ze zetten zich niet in. Goed-beschouwd hebben werklozen en arbeidsongeschikten het maatschappelijk aanzien van een *freerider*. Ze kosten geld, leveren geen maatschappelijke bijdrage en zijn lui. De respondenten denken dat anderen een slag om de arm houden als het gaat om de lage waardering van arbeidsongeschikten. Zij kunnen namelijk niet altijd zelfs iets doen aan hun situatie. Benoit: ‘Iemand die werkloos is omdat zijn been geamputeerd is? Daar is respect voor. Maar iemand die werkloos is omdat hij liever uit zijn neus zit te vreten? Dat is een heel ander verhaal.’ Benoit benadrukt dat werkloos zijn een ‘flexibel begrip’ is. Sommige mensen hebben een ‘excuus om werkloos te zijn’.

Anderen zien volgens de respondenten niet alleen werklozen en arbeidsongeschikten als lui en onproductief, maar ook huisvrouwen. Ze eindigen

op dezelfde plaats in de maatschappelijke hiërarchie als schoonmakers, net vóór werklozen en arbeidsongeschikten. Volgens Anita denken anderen dat een huisvrouw 'heel veel tijd' heeft. Layla: 'Ze is huisvrouw, dus ze doet niks. (...) Ja, mensen vinden dat.'

Samengevat kan gesteld worden dat aan de definitie van verdienste volgens de publieke opinie in de eerste plaats een meritocratiseringslogica ten grondslag ligt. Meritocratische waarden en criteria zijn dominant in de definitie. Ze spelen een rol in de toekenning van waardering in samenhang met het maatschappelijk nut van arbeidsmarktposities (in de zin van handelen in gemeenschappelijk belang) en met de vraag hoe schaars ze zijn.

PERSOONLIJKE WAARDERINGSHIËRARCHIE

De respondenten zijn vrij eenduidig in hun oordeel over de maatschappelijke waardering voor posities. Zijn zij het ook met elkaar eens als zij hun mening mogen geven over welke posities ze wel en niet waarderen? Hoe verhouden de persoonlijke hiërarchieën zich tot de hiërarchie volgens de publieke opinie?

Wanneer respondenten hun persoonlijke oordeel geven, dan lopen de meningen wel uiteen. Daarom heb ik bekeken hoe de persoonlijke hiërarchieën van elkaar verschillen en hoe zij zich verhouden tot de maatschappelijke hiërarchie. Ik heb gemeten op welke punten hun persoonlijke hiërarchie afwijkt van de maatschappelijke. Geslacht blijkt daarop geen effect te hebben (bijlage V, tabel Va), leeftijd echter wel. In tabel 2 op pagina 74 zijn deze verschillen naar drie leeftijdsgroepen weergegeven.

De ordening van arbeidsmarktposities door jongere respondenten lijkt het meest op die van de publieke opinie, de maatschappelijke hiërarchie. De groep respondenten in de hoogste leeftijdscategorie wijkt daarvan het sterkst af. Het verschil met de tweede leeftijdscategorie is echter relatief klein.

Op basis van het gemiddelde verschil ten opzichte van de hiërarchie volgens de publieke opinie heb ik drie groepen onderscheiden: een groep 'conformisten', 'maatschappelijken' en 'contra's'.

Tabel 2: Persoonlijke vs. maatschappelijke waarderingshiërarchie, naar leeftijd

Leeftijdscategorie	Gemiddeld verschil ^a	N ^b	Standaarddeviatie ^c
1 (< 30)	1,79	12	1,697
2 (31-45)	3,01	13	1,946
3 (46 <)	3,23	9	1,450
Totaal	2,64	34	1,805

a Het gemiddelde verschil per leeftijdsgroep is afgerond op twee decimalen.

b Het totaal aantal respondenten dat in de berekening is meegenomen (n=34) ligt lager dan het totaal aantal respondenten dat aan dit interviewdeel deelnam (n=42) omdat van alle respondenten beide hiërarchieën compleet moeten zijn. Dat houdt in dat zij zowel in de maatschappelijke als persoonlijke hiërarchie, alle posities gewaardeerd moeten hebben.

c De standaarddeviatie is afgerond op drie decimalen.

De eerste groep (n=7) is, zoals de naam al zegt, conformistisch georiënteerd en lijkt het meest op de hiërarchie volgens de publieke opinie. De groep bestaat hoofdzakelijk uit jongeren onder de dertig. Dat correspondeert met de bevinding dat de hiërarchieën van jongeren het meest lijken op die volgens de publieke opinie (tabel 2). Posities waarvoor lang moet worden gestudeerd en waaraan een relatief hoge economische beloning is gekoppeld, waarderen ze hoog. Arbeidsongeschikten en werklozen zijn de verliezers in de meritocratische competitie en worden het minst gewaardeerd. Het merendeel van de respondenten behoort tot de groep maatschappelijken (n=19).⁴ Ten opzichte van de maatschappelijke hiërarchie waardeert ze posities die maatschappelijk nut hebben, zoals een leraar, verpleegkundige en arts, hoog. Maar het opleidingscriterium speelt ook een rol in de waardering: artsen eindigen hoger dan verpleegkundigen en schoonmakers en loodgieters eindigen laag in de hiërarchie. De hiërarchie van de contra's (n=8) is het meest tegengesteld aan die van de publieke opinie. Ze waarderen de onbetaalde arbeidsmarktposities van huisman en -vrouw en vrijwilliger het hoogst. Contra's sympathiseren met de 'under-

⁴ Het aantal respondenten in deze groep is groter (n=19) dan in de andere twee groepen (n=7 en n=8). In de eerste instantie heb ik vier groepen onderscheiden met ongeveer een gelijk aantal respondenten. Omdat de hiërarchieën van groep twee en drie sterk op elkaar leken, heb ik ze samengevoegd.

dogs'. Het is de enige groep die werklozen en arbeidsongeschikten niet het laagst waardeert. In tabel 3 op pagina 76 zijn de gemiddelde hiërarchieën per groep weergegeven.

Deze rangordeningen vertellen niet het hele verhaal. Gelet op criteria die de respondenten gebruiken om hun persoonlijke ordeningen te onderbouwen, blijkt hun beoordelingsrepertoire gedifferentieerder en breder te zijn dan wanneer ze de hiërarchie volgens de publieke opinie ordenen. Bij nadere beschouwing van de wijze waarop respondenten hun waardering voor posities motiveren, blijkt dat zij allerlei andere morele standaarden gebruiken. Waar meritocratische criteria en waarden zichtbaar zijn in de waardering die ze posities toekennen (mensen met een hoge opleiding die hard hebben gewerkt om een hoge positie te bereiken mogen daarvoor best worden gewaardeerd), zetten ze ook kanttekeningen bij een meritocratische logica en verfijnen die. Ze stellen condities en voorwaarden en relativeren een op meritocratische waarden gebaseerde hiërarchie. Opvallend is dat respondenten daarin gelijkgestemd zijn, terwijl de uitkomsten van de persoonlijke hiërarchieën variatie suggereren. Er is op allerlei manieren ambivalentie te constateren in de manier waarop zij hun waardering onderbouwen. Dit laat zien dat afgaan op de verschillen in de hiërarchieën van respondenten de werkelijkheid geen recht doet.⁵

Respondenten gebruiken deels overlappende waarden en criteria om de hiërarchie volgens de publieke opinie en hun persoonlijke hiërarchie te onderbouwen, maar er zijn ook verschillen op te merken. Over de verschillen gaat het tweede deel van dit hoofdstuk. Aan de hand van drie veelzeggende inconsistenties illustreer ik hieronder dat mijn respondenten nuanceringen en relativeringen aanbrengen in hun beoordelingen van arbeidsmarktposities.

⁵ Het onderscheid in groepen en het verschil in hun feitelijke ordeningen zegt mogelijk wel iets, los van de nuancering en relativering van hoe zij posities waarderen. Onderzocht zou bijvoorbeeld kunnen worden welke politieke voorkeuren de onderscheiden groepen hebben.

Tabel 3: De gemiddelde waarderingshiërarchieën per groep respondenten*

Conformisten			Maatschappelijken			Contra's		
Plaatsnum- mer	Rangorde (N=7)	Gemiddelde waardering	Plaatsnummer	Rangorde (N=19)	Gemiddelde waardering	Plaatsnummer	Rangorde (N=8)	Gemiddelde waardering
1	Professor	12,43	1	Arts	11,58	1	Huisvrouw/man	12,50
2	Arts	12,00	2	Leraar	11,16	2	Vrijwilliger	11,13
3	Minister-president	11,86	3	Verpleegkundige	9,79	3	Opbouwwerker	10,75
4/5	Leraar	10,43	4	Professor	9,50	4	Verpleegkundige	9,88
	Topbestuurder		5	Minister-president	9,10	5	Leraar	9,00
6	Verpleegkundige	9,57	6	Topbestuurder	8,32	6/7	Arts	8,88
7/8	Kunstenaar	7,57	7	Huisvrouw/man	7,42		Schoonmaker	
	Opbouwwerker		8	Vrijwilliger	6,63	8	Arbeidsongeschikte	6,38
9	Vrijwilliger	6,43	9	Opbouwwerker	6,53	9	Loodgieter	6,25
10	Loodgieter	5,14	10	Schoonmaker	6,37	10	Werkloze	6,13
11	Schoonmaker	4,43	11	Kunstenaar	6,16	11	Kunstenaar	5,75
12	Huisvrouw/man	3,86	12	Loodgieter	5,16	12	Professor	5,00
13	Arbeidsongeschikte	2,00	13	Arbeidsongeschikte	3,21	13	Topbestuurder	2,50
14	Werkloze	1,29	14	Werkloze	2,74	14	Minister-president	2,00

* Het aantal respondenten dat in de betrekking is meegenomen (n=34) ligt lager dan het aantal dat aan dit inter-
viewdeel deelnam (n=42), omdat van alle respondenten beide hiërarchieën compleet moeten zijn. Dat houdt in
dat zij zowel in de maatschappelijke als in de persoonlijke hiërarchie alle posities gewaardeerd moeten hebben.

VERFIJNEN VAN DE MERITOCRATISERINGSLOGICA

DE WAARDERING VAN WERKLOZEN

Respondenten zijn ambivalent over de waardering voor werklozen: verdienen zij nu wel of geen respect? In deze paragraaf laat ik die ambivalentie zien.

'Er zijn zat mensen die juist een uitkering willen hebben en dat zijn gewoon eigenlijk sukkels', benadrukt Danny als hij het over werklozen heeft. Cindy vindt dat een arbeidsongeschikte 'ook wel kan werken', op kantoor bijvoorbeeld: 'Er mankeert toch niets aan je stembanden?' Dat zijzelf een bijstandsuitkering ontvangen, weerhoudt Danny en Cindy er niet van deze uitspraken te doen.

Deze uitspraken zijn geen uitzondering. Geïnterviewden kunnen hard en streng zijn voor werklozen. 'Inactief', 'lui' en 'ongemotiveerd', en 'niet bijdragen maar profiteren' zijn enkele typeringën die bij een meerderheid van de respondenten langskomen in relatie tot werklozen en arbeidsongeschikten. Bijstandsccliënt Nikki: 'Ik haat mensen met een uitkering, echt. Dat zijn echt van die mensen die niet willen werken weetje, van die uitvreter van "ha ha ik krijg lekker geld van de gemeente."' Volgens Nikki zijn arbeidsongeschikten 'vrijwillige werklozen' die geen zin hebben om te werken. Ze voegt toe dat ze op hen echt niet 'zit te wachten'. Ze moeten maar proberen op een andere manier een bijdrage te leveren. Danny deelt de roe uit aan werklozen omdat ze 'een uitkering hebben en er niks voor doen.' Daarmee zegt hij dat hij ze nóg lager waardeert dan het geringe respect dat ze zouden krijgen in de samenleving. Het zijn 'losers', aldus Danny.

Ook Joep, die na een moeilijke periode zijn school weer heeft opgepakt, waardeert een werkloze het laagst en windt er geen doekjes om als ik vraag waarom hij de roe krijgt:

'Ik vind het een beetje kansloos. Er is altijd wel wat te doen. Die kunnen desnoods in een folderwijk, of je neemt een krantenwijk. Of je gaat papiertjes oprapen op straat. Ik kan geen waardering opbrengen voor mensen die gewoon een uitkering trekken en een beetje

thuis op de bank zitten en bier zuipen en klagen: “Oh, wat gaat het toch allemaal kut met Nederland.” Ja, daar kan ik geen waardering voor opbrengen.’

Joeps boodschap aan werklozen is: handen uit de mouwen en neem je verantwoordelijkheid. Hij ziet het als teken van morele zwakheid en gebrek aan zelfdiscipline als mensen ‘op de bank’ blijven zitten met bier in de hand, wachtend op hun uitkering. Werklozen hebben volgens Joep geen controle over hun leven en laten zich gaan. Ze plegen plichtsverzuim. En in plaats van dat ze daar een schuldgevoel over hebben, klagen ze.

De plicht om te werken is een belangrijke waarde die de respondenten delen. Ze houden echter bij arbeidsongeschikten en oudere werklozen vaak een slag om de arm. Danny, die werklozen ‘losers’ en ‘sukkel’s noemt, verleent oudere werklozen gratie: ‘Van sommige mensen kan ik het wel begrijpen, omdat ze gewoon oud zijn. Er zijn mensen geweest hier (op de activeringsplek) die zestig zijn. Ja, die gun ik het gewoon. Die hebben hun hele leven waarschijnlijk gewerkt.’ In het geval van arbeidsongeschikten vinden mijn respondenten werkloosheid niet vanzelfsprekend een gevolg van een gebrek aan verantwoordelijkheidsgevoel. ‘Dus dat is weer een ander geval’, concludeert Mitchell. Hij legt uit: ‘Arbeidsongeschikten kunnen namelijk wel hard hebben gewerkt in het verleden, waardoor zij arbeidsongeschikt zijn geworden.’ Mitchell relateert het idee dat mensen altijd controle hebben op hun functioneren; grip op hun gezondheid hebben arbeidsongeschikten immers niet altijd. Een wat ik zou willen noemen ‘eigen-schulddiscours’ is minder van toepassing op arbeidsongeschikten, en daarom waarderen zij hen iets hoger (vgl. Derks et al. 1995: 137-150).⁶ Maar respondenten verlenen niet

⁶ Ik ben niet de eerste die dit opmerkt. Volgens De Beer heeft onderzoek ‘diverse malen’ aangetoond dat ‘de overheersende beeldvorming van arbeidsongeschikten minder negatief is dan van werklozen’ (De Goede & Maasen 1979 en Becker 1989 geciteerd in De Beer 2001: 200). In termen van Derks e.a. kan dat worden begrepen in verhouding tot de ‘ziekerol’ van arbeidsongeschikten (1995). Elchardus (1994) omschrijft een maatschappelijke rol als ‘een bundel van verwachtingen die gelden tegenover een bepaalde persoon in een bepaalde situatie en die tevens een aantal verwachtingen tegenover anderen mogelijk maakt’ (geciteerd in Derks et al. 1995: 136). ‘Van personen die ziek zijn, wordt aangenomen dat zij niet aan hun gewone verwachtingen kunnen voldoen; zij hebben dus een legitieme reden om niet te werken (Derks et al. 1995:

alleen gratie, de uitspraken laten zien hoezeer zij geloven in het idee dat je een baan moet kunnen vinden als je geen beperkingen hebt.

Rita ziet werkloosheid ook als een eigen keuze en geeft werklozen een roe: 'Je kunt er wel wat aan doen vind ik.' Rita is daarin niet de enige. Ondanks het feit dat werklozen al op de onderste sport van de publieke ladder staan, doet 17% er nog een schepje bovenop door ze ook nog eens de roe te geven (bijlage V, tabel Vc). Dit benadrukt wederom hoe belangrijk geïnterviewden het vinden dat mensen betaald werk verrichten en niet-werken veroordelen.

Uit het bovenstaande blijkt dat vooral werklozen in termen van Lamont e.a. kunnen worden getypeerd als symbolische buitenstaanders (*'symbolic outsiders'*) met een zwak moreel karakter (*'poor moral character'*) omdat het hen zou ontbreken aan zelfredzaamheid (2013: 134, 149). Respondenten zien werkloosheid als een toestand waarvoor mensen hebben gekozen, en als iets wat schaamte inboezemt (vgl. Elchardus 2013: 50; Bauman 1998: 58). De lage waardering voor werklozen duidt erop dat geïnterviewden de categorie waartoe zijzelf behoren net zo hard veroordelen als anderen dat volgens hen doen.

Opmerkelijk is dat ook mijn respondenten, ondanks hun eigen werkloosheid, lotgenoten vaak het laagst waarderen (tabel 3). Het viel eerder te verwachten dat ze uit zelfbehoud hun categorie hoger zouden waarderen (vgl. Tazelaar & Sprengers 2004; Van Heek & Vercrujse 1958). Hun mening over werklozen en arbeidsongeschikten blijkt echter weerbarstiger dan de lage waardering bij het ordenen van de posities doet vermoeden.

Inactieve versus actieve werklozen

Respondenten lijken werklozen onder geen beding te sparen, maar tegelijkertijd rehabiliteren ze een deel van hen met verve. Ze trekken een symbolische grens tussen twee typen werklozen. Werklozen zoals hierboven beschreven zijn dan 'inactieve' of 'stereotype' werklozen. Daartegenover staan

136). Voor zieken is maatschappelijk gezien begrip. Hun werkloosheid is géén keuze. Volgens de auteurs hebben werklozen een dergelijke rol niet. Daardoor kunnen zij gemakkelijker persoonlijk verantwoordelijk worden gesteld voor hun situatie. Een 'doktersbriefje' als bewijs voor de welwillendheid van werklozen om te werken, bestaat immers niet (Derks et al. 1995: 137-150).

‘actieve’ werklozen. Die waarden respondenten wel. Zo onderscheiden daarmee *waardige* van *onwaardige* werklozen.⁷

Geïnterviewden die werklozen het laagst waarden, relativeren hun uitspraken door te wijzen op het actieve type. Wanneer ze werklozen hoger waarden, dan benadrukken ze dat er ook werklozen zijn die niet hun best doen om uit hun situatie te komen of om bij te dragen aan de samenleving. Bibi legt uit waarom werklozen soms bij nader inzien toch geen waardering verdienen: ‘(...) als ik kijk naar de groep die tegelijkertijd dus ook niks doet, of niet zoekt naar hoe ze ook een bijdrage kunnen leveren, dan staan ze onderaan.’ Glennis echter komt op voor een deel van de werklozen. Ze benadrukt dat het idee bestaat dat ‘je niet nuttig bent als je geen baan hebt.’ Dat klopt niet volgens haar, omdat sommigen bijvoorbeeld vrijwilligerswerk verrichten. Ook refereren respondenten aan de inspanningen die actieve werklozen leveren, in tegenstelling tot de inactieven. Rafael plaatst een werkloze onderaan, maar zegt dat hij ze wel waardeert ‘als je iemand bent die toch zoekt’, ‘omdat je dan je best doet om toch aan een baan te komen.’

Mijn respondenten relativeren met behulp van de symbolische grens tussen inactieve en actieve werklozen het dominante idee dat werkloosheid voornamelijk een eigen keuze is, een gevolg van een gebrek aan eigen inspanning. Er kan ook sprake zijn van pech. Layla vindt bijvoorbeeld dat een werkloze respect moet krijgen omdat het ‘niet zijn schuld’ is, maar er simpelweg weinig werk is. Kimberly ziet dat mensen wel werk zoeken ‘maar dat is er gewoon niet.’ Zij vervolgt: ‘Zij werken vaak juist harder dan de mensen die wel werk hebben.’ Mijn respondenten zwakken het meritocratische idee af dat die baan er vanzelf komt, als je maar hard genoeg je best doet.

Ongeacht of respondenten werklozen een lage of een iets hogere plaats in hun persoonlijke hiërarchie toekennen, ze onderscheiden twee typen. Dat stelt hen in staat een deel van de werklozen alsnog te betichten van luiheid en gebrek aan motivatie, en actieve werklozen bij nader inzien te prijzen om hun

⁷ Derks, Elchardus, Glorieux en Pelleriaux merken een soortgelijk onderscheid op in hun onderzoek naar hoe voormalige werklozen hun werkloosheid verklaren (1995). Een aantal respondenten onderscheidt werklozen die (net als zij) slachtoffer zijn (gewest) van de omstandigheden van een andere groep werklozen, namelijk de ‘profiteurs’ (Derks et al. 1995: 152).

inzet en morele waardigheid. Lamont e.a. beschrijven dat groepen en individuen symbolische grenzen als reactie op stigmatisering inzetten (2013: 132). De grens die respondenten tussen inactieve en actieve werklozen trekken, kan ook worden begrepen als een reactie op vermeende stigmatisering van werklozen (vgl. Elshout 2014). Volgens respondenten worden werklozen immers gezien als nietsnutten die geen knip voor de neus waard zijn. Door een deel van de werklozen te rehabiliteren, corrigeren ze dus de lage waardering.

DE WAARDIGHEID VAN NIET-BETAALDEN EN LAAGSTBETAALDEN

Opvallend is dat ook respondenten die schoonmakers, onbetaalde vrijwilligers en huismannen en vrouwen in hun persoonlijke hiërarchieën laag waarderen, die lage waardering voor dergelijke posities relativeren of weerleggen. Met behulp van morele waarden, namelijk werkethiek en maatschappelijk belang, trekken ze nieuwe grenzen en benadrukken ze de waardigheid van onbetaald vrijwilligerswerk, huishoudwerk en het laagbetaalde schoonmaakwerk. De socio-economische grens die posities met een (redelijke) geldelijke beloning onderscheidt van niet- en laagbetaalde posities verdwijnt dan naar de achtergrond. Of mensen wel of geen geld verdienen, staat los van de motivatie van respondenten ze te revalueren.

Revaluatie van onbetaalde arbeidsmarktposities

Volgens respondenten vinden anderen in de samenleving huisvrouwen en –mannen inactief, lui en niet nuttig. Zij geven echter aan het daarmee niet eens te zijn, ondanks de lage plek die ze hen vaak toekennen in hun persoonlijke hiërarchie. Ze springen in de bres voor de onbetaalde arbeidsmarktposities van huisvrouwen en –mannen en vrijwilligers om te tonen dat zij deze onderwaardering onterecht vinden. Huisvrouwen en –mannen doen nuttig werk dat niet onderdoet voor een ‘echte’ baan. Uit eigen ervaring benadrukt Mieke dat huisvrouwen en –mannen ‘hard werken’ en bijdragen aan de maatschappij. Coen: ‘Ik heb het ook zelf moeten ervaren en doen. (...) Het wordt te weinig beschouwd alsof je bezig bent, zeg maar. Het is ook een dagtaak. Ja toch.’ Glennis benadrukt dat het reilen en zeilen

thuis als het ‘runnen van een eigen onderneming’ is. Rita: ‘Het is niet zo-maar een beetje wassen en strijken en het stelt niks voor. (...) Het is ook een baan.’ Marit: ‘Als huisvrouw of -man heb je gewoon een baan.’ Manus: ‘Er komt meer bij kijken dan mensen denken. De man en vrouw zijn toch de hoeksteen van de samenleving’.

Huisvrouwen en –mannen beschikken over een werkethiek om hun ‘dag-taak’ te volbrengen en ze leveren een belangrijke bijdrage aan de maatschappij. Mieke zegt over een huisvrouw:

‘Een huisvrouw. Die mag van mij écht veel meer waardering. Dat is echt een duizendpoot. Ik vind het voor mezelf, tenminste als ik aan mijzelf terugdenk, van dat brengt zo’n samenhang in een gezin, en dat is zo’n belangrijk stukje in de maatschappij. (...) Zij doet heel veel, maar het wordt vaak niet gewaardeerd.’

De waarde van vrijwilligers wordt op dezelfde manier verdedigd. Benoit benadrukt het maatschappelijk nut van huismannen en –vrouwen, maar ook van vrijwilligers omdat ze ‘zorgen voor anderen’. Marit, die zelf als vrijwilliger actief is via haar activeringsproject, benadrukt dat vrijwilligers worden ‘ondergewaardeerd’. Natasha vergelijkt vrijwilligerswerk met een ‘echte’ baan, maar ‘vanuit de maatschappij wordt daar natuurlijk niet zo naar gekeken.’ Betaling blijkt bij het toekennen van waardering, net als bij de verdediging van huisvrouwen en –mannen, van onderschikt belang te zijn. Christel benadrukt dat talent niet alleen in een ‘betaalde baan’ maar ook in vrijwilligerswerk tot uiting kan komen. Kimberly waardeert vrijwilligers omdat zij eigenlijk ‘niks te doen’ hebben, maar zich toch inzetten, actief zijn en zich niet laten gaan: ‘Ja, omdat je dan toch bezig bent. Je zit niet de hele dag met zware shag op de bank (...) tv te kijken.’

Werkethiek, zelfcontrole en discipline zijn belangrijke onderscheidingscriteria die respondenten gebruiken. De hiervoor geciteerde uitspraak van Kimberly duidt erop dat zij vrijwilligerswerk ziet als een hooggewaardeerde activiteit omdat mensen zich inspannen zonder dat het van hun wordt verwacht. Vrijwilligers zijn volgens respondenten ‘nuttig voor de maatschappij’. Ze dragen belangeloos bij en krijgen daarom de morele eigenschap

'nobel' toebedeeld. Mieke benadrukt dat vrijwilligers 'het cement' vormen voor heel veel dingen, het zijn 'voorbeeldfiguren'. Om haar onvrede met de lage waardering voor vrijwilligers te benadrukken, krijgen ze van haar een pluim. Daarin is zij niet de enige; negentien procent van de stemmers deelt die mening (bijlage V, tabel Vb). Mieke legt uit waarom ze vindt dat vrijwilligers meer respect verdienen in de samenleving: 'Omdat ik heel veel om me heen heb gezien dat zij meer voor de mensen betekenen dan iemand die werkt.' Een ander, Rafael, legt uit waarom hij een vrijwilliger verdedigt: 'Omdat je werkt uit jezelf. Het is niet omdat je wordt betaald, maar je doet het vanuit jezelf.'

Respondenten waarderen een betaalde baan doorgaans hoger in hun hiërarchie. Opvallend is echter dat bij de revaluatie van onbetaald werk de afwezigheid van een geldelijke beloning een belangrijke reden is om vrijwilligers te herwaarderen. Dat ze niet eens betaald worden voor hun bijdrage is juist een reden de morele waardigheid van het onbetaalde werk te onderstrepen. De maatschappelijke bijdrage die vrijwilligers, huisvrouwen en –mannen leveren, is de factor die de boventoon voert in de revaluatie.

Eerherstel van de schoonmaker

Schoonmaakwerk kampt met een imagoprobleem. Mensen zouden het zien als 'dom' werk dat 'iedereen kan doen'. Respondenten waarderen schoonmaakwerk in hun ordeningen vaak eveneens laag. Maar die lage inschatting is niet zo eenduidig als zij misschien lijkt. Enerzijds waarderen respondenten het werk laag omdat het slecht betaalt en er geen opleiding voor nodig is. Als je je inspant en je talenten inzet, zouden mensen kennelijk niet als schoonmakers hoeven te eindigen. Anderzijds valt het op dat ze gedurende de interviews juist benadrukken hoe belangrijk en waardig schoonmaakwerk eigenlijk is.⁸

⁸ Ik spreek van eerherstel van de schoonmakers, maar zoals Rineke van Daalen terecht opmerkt in *Gewoon werk* is het de vraag of schoonmakers vroeger wél op waarde werden geschat. (2014: 135) Hetzelfde kunnen we ons afvragen bij de hiervoor beschreven revaluatie van huisvrouwen en -mannen en vrijwilligers. Geïnterviewden willen de mensen op deze posities opwaarderen. Ze proberen dus in die zin hun eer en waarde te herstellen. Daarom maak ik toch gebruik van de termen 'eerherstel', 'herwaardering' en 'revaluatie'.

Benoit zegt bij het ordenen van de posities dat hij met schoonmakers ‘liever niks te maken’ heeft en plaatst ze naar eigen zeggen aan ‘de onderkant’. Een fractie later zegt hij: ‘Maar schoonmakers zijn natuurlijk uiterst belangrijk.’ Zijn uitspraak is paradoxaal: hij erkent de maatschappelijke waarde van schoonmaakwerk, maar tegelijkertijd waardeert hij het werk laag. Dat is kenmerkend voor alle respondenten die schoonmakers laag plaatsen. Zij vinden ook vaak dat er iets niet klopt aan de lage waardering voor schoonmaakwerk in de samenleving. Schoonmakers werken het ‘allerhardste in de samenleving’, zegt Raymond, maar toch ‘zijn het de minst gewaardeerde banen.’ Volgens Dounia is het beeld van ‘Ja, het is maar gewoon een schoonmaker’ onterecht. ‘Als je in de schoonmaak werkt, dan werk je ook hard. Harder dan deze denk ik’ [Dounia wijst het kaartje met ‘topbestuurder’ aan]. Bovendien: ‘Als de schoonmakers het niet doen, wie moet dan de troep opruimen?’ Ze werken niet alleen hard, maar doen volgens respondenten ook nuttig werk. Dario:

‘(...) terwijl het eigenlijk heel belangrijk is, want als niemand het doet, reiniging, straatvegen. Daar wordt op neergekeken terwijl het heel belangrijk is. Want als niemand de troep opruimt, krijgen we een epidemie van weet ik veel wat. Is toch zo.’

Schoonmakers verdienen volgens geïnterviewde werklozen eerherstel. Het is hét beroep dat respondenten met man en macht verdedigen tegen onderwaardering door te benadrukken dat het nuttig werk is dat een flinke inspanning vergt. Ook maken ze gebruik van waarden die betrekking hebben op gelijkwaardigheid. De hierboven geciteerde Dario heeft het gevoel dat er wordt neergekeken op het werk en dat schoonmakers niet gelijkwaardig worden behandeld. Dario: ‘Tenminste, dat is mijn eigen ervaring. Dat mensen die toevallig hoog opgeleid zijn, onbewust vaak hoor, neerkijken op anderen.’ Volgens Dario was het vroeger normaal dat je naast je gewone baan ’s avonds kantoren schoonmaakte voor een extra zakcentje. Tegenwoordig ‘lijk je wel gek’ als je schoonmaakwerk doet. Raymond kreeg zelf als schoonmaker te maken met vernederingen en een ongelijkwaardige behandeling. Raymond:

‘Want ja, ik heb ook toiletten schoongemaakt, ik ben ook vuilnisman geweest, en ja, ik vond het zelf ook niet leuk, maar ik deed het wel. Maar je merkt gewoon dat je niet wordt gewaardeerd. Je bent bezig met schoonmaken en dan komt er iemand en die gooit zijn vuil op de grond. Zo van “ja, je bent toch aan het schoonmaken.”’

Een ander: ‘Ik ben het zelf een blauwe maandag geweest, en je merkt gewoon dat je voor lief wordt genomen. Het is normaal dat jij andermans rommel opruimt. Het is normaal dat jij de toiletten schoonmaakt.’

Het onderwerp ligt waarschijnlijk voor velen gevoelig door eigen ervaringen. Maar mogelijk speelt ook de uitgebreide media-aandacht voor het werk van de schoonmakers daarin een rol. In 2010 staakten ze voor meer respect en betere werkomstandigheden en in 2014 vroegen zij met een grote staking wederom aandacht voor hun zaak. Respondenten herstellen schoonmakers in ere. Ze zeggen schoonmaakwerk te zien als een moreel waardig beroep, of ze schoonmakers nu relatief hoog of laag waarderen in hun hiërarchie.

DE WAARDE VAN DE HOOGSTGEWAARDEERDEN BETWIJFELD

Verdienen topbestuurders en de minister-president een applaus omdat ze op eigen kracht de maatschappelijke ladder met succes hebben beklommen? Waarom verdienen ze zoveel? Is de hoge waardering die ze krijgen terecht? Mijn respondenten hebben vaak stevige kritiek op de aanzienlijke waardering voor hoogstgewaardeerden in de samenleving. Ze hebben het idee dat ze teveel verdienen voor wat ze ervoor terugdoen en dat hun gedrag tegenover lageregeplaatsten niet deugt. Respondenten trekken een grens tussen topbestuurders en de minister-president enerzijds, en schoonmakers, vrijwilligers, huismannen en –vrouwen, anderzijds. Macht, status en een hoog inkomen zijn de kenmerken die gebruikt worden om deze morele symbolische grenzen te trekken. Mijn interviews wijzen uit dat socio-economische verschillen grenzen een in de ogen van respondenten onrechtvaardige samenleving symboliseren waarin niet alleen de waarde van posities (in termen van de bijbehorende beloning), maar ook immateriële waardering (respect) oneerlijk zijn verdeeld.

Gij zult werken voor uw inkomen!

Topbestuurders krijgen met 42% het vaakst de roe, gevolgd door de minister-president met 31%. Ongeacht of respondenten topbestuurders hoog in hun persoonlijke hiërarchie hebben geplaatst, is er ook veel kritiek. Ze vragen zich hardop af of de maatschappelijke bijdrage die de minister-president en topbestuurders leveren wel in verhouding staat tot hun hoge beloningen. David en Petra geven de roe aan topbestuurders omdat zij wel ‘wat minder kunnen verdienen’. Nasira doet hetzelfde omdat zij ‘altijd ontzettend graaien’. Deze kritiek gaat gepaard met het benadrukken van de waardigheid van mensen die onbetaald werken of schoonmaker zijn. Zij zouden namelijk wél van maatschappelijk belang zijn en wél hard werken. Dit maakt de hoge beloningen voor topbestuurders en de minister-president nog onrechtvaardiger. Eén respondent benadrukt dat wanneer ‘je in de top zit’ je ‘de man’ bent. Maar:

‘Dit zijn de harde werkers [verpleegkundige, loodgieter, leraar, schoonmaker]. En ja, de minister-president, als die in het ziekenhuis ligt, door wie wordt hij verzorgd? Een verpleegkundige. Als zijn kraan lekt? Dan belt hij een loodgieter. Zijn kinderen stuurt ie naar school om bij een leraar een opleiding te volgen. (...) Maar dat heeft hij dus allemaal aan deze mensen te danken. Want de bouwvakker die heeft zijn huis gebouwd. En de schoonmaker die maakt nog steeds schoon. Dus.’

Vergelijkbaar is de uitspraak van Raymond die benadrukt dat het de werknemers zijn die daadwerkelijk het werk doen:

‘(...) het grootste voorbeeld zijn de bestuurders van de banken die zichzelf miljoenen rekenen, want ja we hebben het goed gedaan. Nee, jullie hebben het niet goed gedaan, jullie werknemers hebben het goed gedaan! En omdat jullie werknemers het goed hebben gedaan, betalen we jullie 50 miljoen!’

Hij benadrukt dat mensen hoog op de maatschappelijke ladder niet zonder de mensen onderop kunnen, maar andersom wel. Joost stelt dat de premier er ‘flink van langs mag krijgen’, omdat niet duidelijk is of hij verdienstelijk

is voor het volk. Volgens Kimberly mag hij daarom 'helemaal onderaan' op de ladder. Dario heeft 'meer respect voor een huisvrouw dan voor die mafketelaar.' Hij krijgt de roe omdat hij 'mooie praatjes' heeft die geen gaatjes vullen. Ook Coen geeft de topbestuurder de roe: 'Omdat dat de grote boze werkgever is. Die alles in zijn zakken steekt en ons laat werken voor een klein gedeelte voor dat geld. *Occupy*, weet je wel.'

Benoit is paradoxaal over zijn waardering voor de minister-president. Hij waardeert hem bovengemiddeld in zijn eigen rangordening (zesde plaats) omdat hij een 'stevige opleiding' genoten zou hebben. Anderzijds trekt hij de hoge waardering voor de minister-president in twijfel. Hij zegt geen respect te hebben voor de premier en legt uit: 'Dat zijn gekozen functies. Dat heeft niks met kwaliteiten te maken. Dat heeft met *networking* en weet ik veel te maken.' Hij wijst de leraar aan en zegt: 'Zo'n man moet ervoor werken. Die moet dat bereiken door kennis, creativiteit enzovoorts.' Het is volgens Benoit maar de vraag of mensen op basis van hun kwaliteiten en inspanning op hoog gewaardeerde posities terecht zijn gekomen en die hoge waardering verdienen. Hij trekt, met andere woorden, de werking van de meritocratische logica in twijfel.

Uit het bovenstaande blijkt dat mijn respondenten twijfelen aan de rechtvaardigheid van de hoge publieke waardering voor de minister-president en topbestuurders. Ze vragen zich af of hun beloning niet veel te hoog is in verhouding tot hoe hard ze werken en wat ze bijdragen. Geïnterviewden zetten, met andere woorden, vraagtekens bij de verhouding tussen de geldelijke beloning die hooggewaardeerden ontvangen en de kwaliteit die zij leveren. Of ze in het maatschappelijk belang handelen, kan worden gezien als de belangrijkste indicator voor kwaliteit. Artsen krijgen volgens respondenten terecht veel waardering in de samenleving.

De studie van In 't Veld-Langeveld toont aan dat dat meer dan vijftig jaar geleden niet anders was. Zij spreekt van een 'halo-effect' om de hoge waardering voor artsen te begrijpen (1958: 75). De functie van arts is het schoolvoorbeeld van een positie waarin de beloning die zij krijgen en hun nut samenkomen. Die verhouding is bij topbestuurders echter zoek. In lijn met de meritocratische logica moet je waardering en een hoge maatschappelijke

positie verdienen, maar volgens mijn respondenten niet op basis van talent en inspanning alleen. Een belangrijke voorwaarde is of de werkzaamheden van maatschappelijk nut zijn.

Een roep om gelijkwaardigheid

Een tweede voorwaarde voor een hoge waardering is dat hogergeplaatsten lagergeplaatsten gelijkwaardig behandelen. Het is niet de bedoeling dat zij zich ook hoger gaan *gedragen* dan anderen. Kimberly: ‘Omdat die een leuk salaris verdient en voor een groot bedrijf werkt dat aan de top staat, betekent nog niet dat je beter bent dan de rest!’ Ook Natasha stoort zich aan het gedrag van topmensen. Ze zit in de bewonerscommissie van haar woningcorporatie Rochdale en geeft topbestuurders – ‘met hun salaris van 150.000 Euro per jaar’ – de roe. Het is voor haar niet te verkroppen dat ze de topman – ‘met zijn Maserati’ – tijdens een vergadering tegen een tafelgenoot hoorde zeggen dat bewoners ‘mekkeren over 50 cent’ verhoging van de servicekosten voor hun huurwoningen. Natasha: ‘Zij hebben dus geen idee van hoe moeilijk mensen het kunnen hebben’.

‘Hoge directeurs’, zoals Dario ze omschrijft, mogen wel een toontje lager zingen, want ‘zij kijken neer op anderen.’ Dario:

‘Ja, je hebt ook arrogante mensen die heel bewust neerkijken op anderen, die heb je ook, dat is gewoon een feit. (...) Dat is bij sommigen overduidelijk. Een blinde kan het gewoon zien. Hun houding. (...) Ze zijn uit de hoogte gevallen.’

Manus zegt over ‘het totaal aan leidinggevend, kantoorpersoneel, het management’, ‘de hogerhand’, of, ‘de bobo’s’: ‘Ja, ze zijn misschien een beetje deni, deni, hoe noem je dat? Denigrerend.’ Ook Dounia wijst op het gebrek aan respect voor mensen met minder status en macht, zoals de schoonmakers. Zij verplaatst zich in een topbestuurder en zegt:

‘Sommige mensen denken van: “Ik ben directeur en ik praat niet met die, die laag van schoonmakers, nee.” De baas kijkt niet naar

jou. Die is hoger als jou. Jij bent maar een schoonmaker. (...) Die mensen tonen geen respect voor die schoonmaker.'

Wesley legt uit waarom hij vindt dat het gebrek aan respect voor lagere-plaatsten onterecht is:

'Als die professor naar je toekomt van je bent dom en je bent dit en dat, als hij klaar is met werken, dan moet jij z'n dingen schoonmaken. Dus uiteindelijk heeft ie je toch nodig, begrijp je.'

Joshua is duidelijk in de voorwaarde die hij stelt aan een hoge waardering voor posities. Hij waardeert mensen die 'lang hebben gestudeerd', maar hij vindt het onrechtvaardig als zij anderen veroordelen:

'Sommigen voelen zich een beetje te hoog om vakken te gaan vullen bijvoorbeeld. Terwijl eh, het is heel normaal. (...) Bij zulke mensen heb ik zoiets van ja, je moet iets zelf proberen voordat je iets zegt want je hebt het nooit gedaan, weet je. En ik heb zoiets van je moet niet iets beoordelen wat je nooit hebt gedaan.'

Een vergelijkbare uitspraak komt van Wesley die het ook zegt te waarderen als mensen hebben 'geleerd', maar:

'(...) als je je ook echt gaat opstellen van: "Ik ben je baas en jij moet doen wat ik zeg?" Het maakt niet uit hoe je het zegt, maar dan heb ik zoiets van "hey, je kan gewoon normaal praten, weet je."

Hij zegt het belangrijk te vinden dat 'je geen andere mensen naar beneden drukt', zoals 'dat soort mensen' doet, waaronder 'bazen'. Volgens Wesley spelen geld en macht een belangrijke rol in ongelijkwaardige behandeling van mensen lager op de ladder:

'Ja, gaat je niet hoger opstellen. Ik bedoel: iedereen is gelijk. Maar soms is dat wel moeilijk hoor, voor mensen om dat eh, te bewaren. Ik bedoel, dat zie je ook veel met geld, als er veel geld omgaat en met macht en zo. Weetje, dan is het toch moeilijk om eh, realistisch te blijven.'

Wesley maakt in zijn motivatie letterlijk gebruik van de morele waarde dat iedereen gelijkwaardig is. Met ‘realistisch blijven’ waarschuwt hij mensen met geld en macht dat zij ‘het niet te hoog in hun bol moeten krijgen’. Dit betekent volgens hem ook dat mensen op hoge posities hun baan kunnen kwijtraken en sociaal dalen op de maatschappelijke ladder: ‘Stel je voor (...) ik heb gewoon een goeie baan en op een dag zeggen ze gewoon: “We hebben geen werk meer voor je en je bent werkloos geworden.” Wat ga je doen? Schoonmaakwerk. Ja toch, of niet?’ Van Dounia mogen artsen wel wat lager worden gewaardeerd: ‘Artsen moeten voelen hoe het is om schoonmaker te zijn. Die moeten naar onder.’

De hiërarchie zoals jongeren die zien, lijkt het meest op de publieke opinie. Opvallend genoeg nuanceren en relativieren juist zij met man en macht een ordening die gebaseerd is op een meritocratische logica. Ze waarderen posities waarvoor lang moet worden geleerd en die gepaard gaan met status, macht en een relatief hoge beloning, maar benadrukken ook dat iedereen werkloos kan worden. Of je je positie behoudt, is naar hun idee niet alleen een kwestie van talent en inspanning, maar ook van toeval: werkloos worden heb je niet altijd zelf in de hand. Op welke sport van de maatschappelijke ladder mensen staan, vinden zij niet altijd een weerspiegeling van hun verdiensten.

De reden dat juist jongeren actief een hiërarchie op basis van een meritocratische logica relativieren, kan zijn dat zij zich de mogelijke keerzijden van het geloof in een meritocratisch maatschappijmodel meer aantrekken, juist omdat zij meritocratische waarden belangrijk vinden als bronnen van waardering. Wanneer zij bijvoorbeeld merken dat een baan moeilijk te vinden is in tijden van economische crisis, is het denkbaar dat zij dit geloof in twijfel trekken of verliezen. De relativering zegt dus mogelijk meer over henzelf. Ze hebben immers geen baan, en wellicht behoeden ze zichzelf voor een aantasting van hun waardigheid als maatschappelijk succes uitblijft.

De roep om gelijkwaardigheid draait om respect in de Kantiaanse betekenis van het woord, namelijk dat alle mensen onvoorwaardelijk respect verdienen (Dillon 2009: 6), ook wel erkenningsrespect genoemd (Darwall 1977: 38). In het onderzoek van In ’t Veld-Langeveld weigerden sommige respondenten om ‘de beroepen op verschil in sociaal aanzien in te delen’

omdat 'iedereen nodig is' en dus waardering verdient (1958: 64). Ook drie van mijn respondenten wilden om diezelfde reden hierover hun mening niet geven. Kimberly illustreert relativerend: 'Je kan Bill Gates zijn, maar jij moet toch ook eten, en je snijdt jezelf ook wel eens in je vinger, en je stoot je teen ook wel eens.'

Er is echter ook een andere uitleg mogelijk van de roep om gelijkwaardigheid waarvan mijn respondenten gewag maken. Met het uiten van kritiek op arrogant gedrag van hogergeplaatsten benadrukken respondenten impliciet dat zij waarden als gelijkwaardigheid en solidariteit wél hoog in het vaandel hebben staan (vgl. Lamont, Schmalzbauer, Waller & Weber 1996: 37-38). Zodoende onderscheiden zij zich van mensen die anderen naar hun idee vernederen (vgl. *ibid.*). Door voor bepaalde groepen (laagstbetaalden, actieve werklozen etc.) op te komen, trekken ze nieuwe symbolische grenzen tussen hooggewaardeerde groepen en posities die lager op de maatschappelijke ladder staan. Daarmee relativeren en nuanceren zij de hoge waardering in de samenleving voor topbestuurders en de premier. Ze benadrukken en verdedigen de lager gewaardeerde huismannen en -vrouwen, vrijwilligers, actieve werklozen en schoonmakers (vgl. Lamont et al. 1996: 38). Deze grens op basis van morele waarden als bronnen van waardering - integriteit, hard werken en nuttig zijn voor anderen in de samenleving - komt werklozen van pas. Zij kan gezien worden als gereedschap dat hen helpt hun zelfrespect te beschermen. Ze hoeven zelf als werklozen immers niet (meer) op te kijken tegen hogergeplaatsten en kunnen zich identificeren met bijvoorbeeld vrijwilligers die ze zelf wel op waarde schatten.

TWEE WAARDERINGSLOGICA'S: MERITOCRATISERING EN MAATSCHAPPELIJK NUT

Hoe denken mijn respondenten dat anderen arbeidsmarktposities waarderen? En welke ideeën liggen er ten grondslag aan hun eigen waardering van posities? Mijn respondenten gebruiken deels overlappende waarden en criteria om posities te ordenen - volgens de publieke opinie en naar hun persoonlijke mening. Ook zijn er duidelijke onderlinge verschillen. In de

toekenning van waardering volgens de publieke opinie heeft een ‘meritocratiseringslogica’ de overhand. Om waardering van posities in de persoonlijke hiërarchie te onderbouwen, maken respondenten in de eerste plaats gebruik van een ‘logica van het maatschappelijk nut’. Hieronder zet ik beide waarderingsrepertoires uiteen. In de volgende hoofdstukken blijken ze functioneel te zijn om ervaringen van werklozen te begrijpen.

Mijn respondenten zijn eenstemmig over hoe ze denken dat anderen arbeidsmarktposities waarderen. Er ligt in de eerste plaats een meritocratiseringslogica ten grondslag aan hun ordeningsmechanisme: mensen genieten waardering als zij opgeleid zijn, een betaalde baan hebben en hun succes aan hun talent en inspanning hebben te danken. Verdienstelijkheid op basis van inspanning en talent telt, niet iemands sociale achtergrond of geluk. Topbestuurders hebben hun succes aan hun inspanning en talent te danken. Ze worden daarom zowel materieel als immaterieel beloond, want grote verdiensten reflecteren een hoge immateriële waardering. Werklozen zijn echter onverdienstelijk. En ook zij hebben de waardering aan zichzelf te danken: hadden ze maar beter hun best moeten doen. Schoonmaakwerk is ook laag gewaardeerd. Het is geen prestatie, want bijna iedereen kan schoonmaker worden.

Niet alleen persoonlijke prestaties van mensen, maar ook het maatschappelijk belang dat zij dienen vinden de respondenten belangrijk in de definitie van verdienste. Dit is de reden dat mijn respondenten denken dat mensen meer waardering hebben voor een arts dan voor een topbestuurder. Schaarste of exclusiviteit is een derde bestanddeel waaruit de publieke waardering is opgebouwd. Een verpleegkundige levert nuttig werk, maar er zijn er meer van en het benodigde opleidingsniveau is lager dan het niveau dat je nodig hebt om arts te worden. Het beroep van verpleegkundige is daarom minder exclusief. Bij het beoordelen van arbeidsmarktposities gebruiken de respondenten meritocratische waarden en factoren als nut en schaarste in combinatie met elkaar: het maatschappelijk belang van een beroep is in ieder geval groter wanneer het beroep vanwege hoge opleidingsvereisten nuttiger en exclusiever is. Persoonlijke prestaties op basis van talent en inspanning, het leveren van een maatschappelijke bijdrage, schaarste van be-

roepen zijn, samengevat, de bouwstenen waaruit de definitie van verdienste volgens mijn respondenten in de publieke opinie is opgebouwd. Daarbij zien ze wel een belangrijke uitsluitende voorwaarde voor waardering: een arbeidsmarktpositie moet betaald zijn.

Gezien hun onderbouwing van de persoonlijke hiërarchie, zijn mijn respondenten het voor een groot deel eigenlijk wel eens met waarden die dominant zijn in het gepercipieerde publieke waarderingsrepertoire. Onderscheid op basis van opleiding mag er zijn, en respondenten waarderen betaalde posities doorgaans hoger dan onbetaalde. Echter, in de definitie van verdienste volgens respondenten zelf, staan niet de eigen prestaties van mensen centraal, maar is het dienen van het algemeen belang één van de belangrijkste bestanddelen. Als je maar nuttig bent! Het is dan ook niet noodzakelijk dat een positie betaald is om respect genereren. Het repertoire dat mijn werkloze respondenten gebruiken, kan worden opgevat als een verfijning van het overwegend meritocratische repertoire. Het repertoire waaruit zij putten, is veelzijdiger en uitgebreider dan het repertoire van de publieke opinie. Deze verfijning en relativering blijken vooral wanneer respondenten verschillende groepen onderscheiden.

Ten eerste: sommige werklozen zijn in hun ogen uitvreter: ongemotiveerd, niet op zoek naar een baan en niet nuttig. Zij kunnen op weinig waardering rekenen. Ten tweede: geld is niet zaligmakend. Ook mensen met onbetaald en laagbetaald werk kunnen op waardering rekenen als ze over een werkethiek beschikken en (belangeloos) een bijdrage leveren. En als laatste vinden respondenten een hoge waardering voor mensen op hoge posities onrechtvaardig wanneer zij niet integer zijn en anderen lager op de maatschappelijke ladder zonder respect behandelen.

Om de waardigheid van inactieve werklozen en laagbetaalden te beschermen en om mensen die hun status en macht misbruiken te bekritisseren, trekken respondenten morele grenzen (vgl. Lamont et al. 1996: 34). Ze plaatsten daarmee kanttekeningen bij de hiërarchie volgens de publieke opinie. Onderscheid in waardering mag er best zijn, maar alleen als de waardigheid van actieve werklozen en van niet- en laagbetaalden wordt erkend. Bovendien zouden mensen op hooggewaardeerde posities

zich niet belangrijker dan anderen moeten gedragen en hun zakken niet mogen vullen ten koste van anderen.

Er klinkt protest door in de motivatie van respondenten om bepaalde groepen op te waarderen en hooggeplaatsten te bekritisieren. Bij de groep contra's was een dergelijk protest duidelijker zichtbaar. Zij zetten zich met hun hiërarchie af tegen de publieke opinie. Christian Bröer heeft onderzocht hoe beleidsdiscoursen resoneren in het dagelijkse leven (2006). Hij benadrukt dat mensen een opstandige positie ten opzichte van een dominant discours innemen als het zich aan hen opdringt (Bröer 2006: 77, 231; vgl. 2008: 110). Mogelijk kan de deviante houding van geïnterviewden worden begrepen in relatie tot een dominant meritocratisch discours dat zich voor hun gevoel aan hen opdringt.

Volgens Verhoeven en Tonkens doen Nederlandse overheden om burgers tot actie aan te zetten een beroep op hun hart voor de publieke zaak (2013: 26). Uit de bevindingen van dit hoofdstuk blijkt dat de moraal van werklozen voldoet aan de eisen die een activerende verzorgingsstaat aan hen stelt. Mijn respondenten hechten opvallend veel waarde aan activiteiten die een nuttige bijdrage leveren aan de samenleving, zoals vrijwilligerswerk. Vrijwilligers zouden – zonder er een materiële beloning voor terug te verwachten – solidair zijn met anderen. In de ogen van anderen verdient werk pas waardering als het wordt betaald. Het bredere repertoire waarin een logica van het maatschappelijk nut dominant is, geeft een ruimere kijk op het begrip maatschappelijk succes en biedt meer mogelijkheden waaraan mensen waardering kunnen ontleenen. Zonder de status en waardering van een hoge maatschappelijke positie of in ieder geval van een betaalde baan, kunnen mensen via *onbetaald* werk iets voor de samenleving betekenen, zich gewaardeerd voelen en zichzelf waarderen.⁹

⁹ Lamont (2000) refereert aan een soortgelijk mechanisme op basis van haar studie naar de wijze waarop mannen in de *lower middle class* in de Verenigde Staten en Frankrijk de sociale hiërarchie percipiëren. Lamont benadrukt dat morele criteria voor groepen en individuen als alternatieve bronnen van zelfrespect kunnen fungeren wanneer van economisch en maatschappelijk succes geen sprake is. Morele criteria bieden mensen bovendien handvatten om hun leven zinvol te duiden (2000: 3). Voorbeelden van dergelijke morele standaarden vat Lamont samen in *the disciplined self and the caring self* (2000: 3, 241). Het gedisciplineerde zelf heeft betrekking op morele standaarden die

Desgevraagd blijken mijn respondenten het liefst te willen dat iedereen gelijkwaardig is. Toch is dat niet het hele verhaal. De nieuwe grenzen die ze trekken, tonen ten eerste aan dat ze van mening zijn dat sommigen wel degelijk minder of geen respect verdienen, zoals topbestuurders. Ook stellen ze belangrijke voorwaarden voor de toekenning van waardering. Pas als mensen zich inzetten om iets terug te doen voor de samenleving, kunnen ze op respect rekenen. Een dergelijke maatschappelijke bijdrage is niet te meten. De beloning is immaterieel, namelijk in de vorm van respect. Verder komt respect mensen pas toe als zij anderen met respect behandelen. Mensen hebben, met andere woorden, een morele plicht tot wederkerigheid.

Het morele karakter van die wederkerigheid toont aan dat er bij de toekenning van waardering niet alleen sprake is van een 'voor wat, hoort wat-principe'. Mensen genieten pas waardering als zij door middel van activiteiten – betaald of onbetaald – een maatschappelijk belang dienen en als zij anderen niet onderwaarden. Vanwege het morele karakter van deze voorwaarden spreek ik van een *moreel-economische transactie* die ten grondslag ligt aan de toekenning van waardering in de persoonlijke hiërarchie van werklozen. Het principe van een dergelijke transactie is onderdeel van het bredere repertoire waaruit respondenten putten en waarin een logica van het maatschappelijk nut dominant is.

In dit hoofdstuk heb ik laten zien vanuit welke ideeën en op grond van welke bronnen mijn respondenten arbeidsmarktposities beoordelen en waarderen. Dit is belangrijk om uiteindelijk te begrijpen hoe geïnterviewde werklozen hun eigen positie ervaren in relatie tot de manier waarop zij *denken* dat anderen in de samenleving die positie zien. In de komende hoofdstukken onderzoek ik waarop werklozen hun zelfrespect baseren en of daarin vooral een meritocratiseringslogica of een logica van het maatschappelijk nut

duiden op het beschikken over een werkethiek: mensen nemen hun verantwoordelijkheid en werken hard. Het zorgzame zelf verwijst naar de zorg en zorgen voor anderen; naar solidair zijn en compassie tonen voor medemensen (Lamont 2000: 3, 241). De morele standaarden bieden mensen alternatieve definities van succes en percepties van waarderingshiërarchieën (Lamont 2000: 242).

HOOFDSTUK 3

zichtbaar is. Mijn respondenten beschouwen de wereld om zich heen niet als louter meritocratisch, maar anderen volgens hen wel. Dit kan het lastig maken voor hen om hun zelfrespect te bewaren.

HET ZELFRESPECT VERDEDIGD: EXCUSES VOOR PERSOONLIJK FALEN

INLEIDING

‘Ik ben Manus, 41 jaar, getrouwd, twee kinderen. Ja, wat nog meer? Werkloos’. Dit is het antwoord van een respondent op de vraag of hij zichzelf wil introduceren. Hoewel ik Manus niet de zogenoemde ‘*soft question with the hard edge*’ – ‘wat doe jij?’ – stel, beantwoordt hij de vraag wel als zodanig. Naast zijn leeftijd, burgerlijke staat en dat hij kinderen heeft, zegt Manus dat hij ‘werkloos’ is.

Dat een vader die topmanager is op de vraag ‘wat doe jij?’ hoogstwaarschijnlijk eerder zal antwoorden dat hij manager is bij een groot bedrijf dan dat hij vader is van twee kinderen, laat zien hoe sterk werk en identiteit met elkaar zijn verbonden (vgl. Prast & Elshout 2012). Omgekeerd is het aanmerkelijk dat géén beroep hebben eveneens gevolgen heeft voor hoe iemand zichzelf ziet. Waar een beroepsstatus een bron van trots is, zal de status van werkloze eerder een bron van schaamte zijn (Fuller 2004: 13).

Wat doet het met mensen als ze er niet in slagen zich door middel van een baan verdienstelijk te maken voor de samenleving? Is je ‘verlies’ dan je eigen schuld? En wat voor gevolgen heeft dat voor het zelfrespect van verliezers in de meritocratische competitie om een positie op de arbeidsmarkt? Een advocate kan vol overtuiging zeggen dat zij haar maatschappelijk succesvolle positie dubbel en dwars heeft verdiend. Vindt de hierboven geciteerde Manus ook dat hij zijn maatschappelijke positie heeft verdiend? Schaamt Manus zich voor zijn werkloosheid, waar de advocate juist trots is op haar prestaties?

In dit hoofdstuk bespreek ik hoe werklozen die willen werken, maar moeilijk op de arbeidsmarkt komen, hun werkloosheid verklaren en hoe zij ermee omgaan. Over manieren waarop werklozen hun werkloosheid begrijpen, is uitvoerig verslag gedaan in omvangrijke, op kwantitatieve en

kwalitatieve onderzoeksmethoden gebaseerde studies. Kroft et al. (1989) bijvoorbeeld hebben onderzoek gedaan naar de leefwereld van werklozen in Nederland en meer specifiek naar de persoonlijke en sociale gevolgen van langdurige werkloosheid. Derks en collega's (1995) hebben longitudinaal onderzoek (1984-1993) gedaan naar de levensloop en beroepsloopbaan van werklozen en zijn nagegaan of werkloosheid sporen nalaat bij ex-werklozen. In dit hoofdstuk ga ik na hoe een relatief klein deel van de werklozenpopulatie, namelijk werklozen in sociale activeringsprojecten, hun werkloosheid duiden in verhouding tot zelfbehoud en meritocratisering.

Hoe ga je om met werkloosheid? Daarover heb ik in sociologische literatuur grofweg twee stromingen gevonden. De eerste stroming gaat ervan uit dat ongewilde werkloosheid druk legt op het zelfrespect vanwege de incongruentie tussen een gewenste situatie (de standaard) en een situatie zoals die feitelijk wordt ervaren (cognitie) (Tazelaar & Sprengers 2004 [1984]; vgl. De Beer 2001; Van Stokkom 1997; Van Stolk & Wouters 1987; Lane 1982).¹ De mentale incongruentietheorie is in Nederland vooral door Frits Tazelaar uitgewerkt en is verwant aan de cognitieve dissonantietheorie van Leon Festinger (1957) (De Beer 2001: 125). 'Mentale incongruentie' kan worden ervaren wanneer iemand werkloos is, terwijl hij volgens zijn norm of standaard behoort te werken (ibid.). Omdat een dergelijke incongruentie druk legt op het zelfrespect, zullen mensen ter bescherming van het zelfrespect proberen die discrepantie te reduceren (Tazelaar & Sprengers 2004 [1984]: 425). Mijn respondenten zijn ongewild werkloos. Omdat de incongruentie tussen de maatschappelijke positie die zij bekleden en die zij

¹ Verschillende sociaal-wetenschappers leggen een verbinding tussen zelfrespect en mentale incongruentie. Volgens Robert E. Lane legt de discrepantie tussen hoe mensen zichzelf het liefst zouden zien en hoe ze zichzelf in werkelijkheid zien, druk op hun zelfrespect (1982: 9). Bram van Stolk en Cas Wouters (1987) benadrukken dat mensen zich in de loop van hun leven hechten aan bepaalde verwachtingen over hun positie en het respect dat daaraan is gekoppeld. Als je faalt aan deze verwachtingen te voldoen, groeit er een kloof tussen de werkelijkheid en verwachte idealen, met als gevolg dat mensen zich mogelijk niet meer gerespecteerd voelen en hun zelfrespect verliezen. Bas van Stokkom (1997: 159) benadrukt dat zelfrespect 'nauw verbonden (is) met de vraag of je erin slaagt trouw te zijn aan overtuigingen en gevoelens die bepalend zijn voor je identiteit en levensplan'.

wensen hun waardigheid kan bedreigen, is het aannemelijk dat zij de druk op hun zelfrespect proberen te reduceren.²

Een tweede stroming legt vooral de nadruk op hoe lastig het is voor werklozen om hun zelfrespect te behouden en beschermen. Meritocratisering wordt gezien als belangrijke oorzaak waarom dit een moeilijke opgave is voor mensen die minder of niet geslaagd uit de bus komen (Swierstra & Tonkens 2008, 2006; De Botton 2004; Sennett 2003; Newman 1999 [1988]; Young 1958). Mensen op de onderste sporten van de maatschappelijke ladder zouden zich schamen en het gevoel hebben dat ze zelf verantwoordelijk zijn voor hun situatie.

De manier waarop werklozen in dit onderzoek hun maatschappelijke positie percipiëren kan niet los worden gezien van de sociale context. Mijn onderzoek richt zich hier op de manier waarop respondenten hun situatie ervaren en verklaren, om zodoende uiteindelijk hun eventuele spanningen met percepties van anderen op hun situatie te traceren. Het doel van dit hoofdstuk is niet om een typologie van werklozen te geven zoals verschillende sociologen grondig en uitgebreid hebben gedaan op basis van Robert K. Mertons [1910-2003] deviantietypologie (1938) (o.a. Hoff en Van Echtelt 2008; Hoff en Jehoel-Gijsbers 1998; Engbersen 2006 [1990]; Engbersen et al. 2006; Kroft et al. 1989). Wel beschrijf ik hoe werklozen die aan sociale activeringsprojecten meedoen hun werkloosheid duiden.

² Christian Bröer (2006: 59) benadrukt dat mensen dissonantie niet per definitie als onaangenaam hoeven te ervaren, zoals Festinger veronderstelt (1962). Bröer verwijst naar een onderzoek van Liebes en Blum-Kulka (1994) naar het optreden van Israëlische soldaten tijdens de eerste intifada. De onderzoekers lieten zien dat de soldaten inconsistenties in het beleid en hun optreden wisten te benoemen zonder ze op te lossen. Daarentegen leken ze verschillende standpunten uit te proberen (Liebes & Blum-Kulka 1994). Dit wijst er volgens Bröer op dat dissonanties niet per definitie onaangenaam hoeven te zijn en opgelost hoeven te worden (2006: 59). In dit promotieonderzoek ga ik er conform de theorie van Tazelaar en Sprengers (2004 [1984]) en Fesinger (1957) wel van uit dat werklozen ernaar zullen streven de incongruentie te reduceren. Ze zijn immers ongewild werkloos en willen verandering brengen in hun situatie door aan sociale activeringsprojecten deel te nemen.

Mijn methode ligt dicht bij het onderzoek van Bröer naar de manieren waarop beleidsdiscoursen resoneren in het dagelijkse leven (2008, 2006). Waar Bröer specifiek kijkt naar de invloed van beleidsprocessen op beleving, onderzoek ik in hoeverre het meritocratische ideaal als perceptie terugkomt in de manier waarop werklozen hun maatschappelijke positie begrijpen en wat dat zegt over hun zelfrespect. Ik ben nagegaan of de kenmerken van meritocratisering die Swierstra en Tonkens hebben onderscheiden (2006: 5) terugkomen in de manier waarop geïnterviewden hun werkloosheid percipiëren (zie eerste hoofdstuk). Wijten geïnterviewde langdurig werklozen hun situatie aan een tekort aan talent en inspanning? Of vinden ze dat ze simpelweg pech hebben gehad? Zien ze werkloosheid als hun eigen verantwoordelijkheid en schuld? Kunnen zij hun zelfrespect bewaren ondanks het feit dat zij werkloos zijn? Wat doet het met hun zelfwaardering als ze hun vaardigheden niet (meer) kwijt kunnen in een baan?

Dit hoofdstuk bestaat uit drie delen waarin ‘verhalen’ worden besproken die geïnterviewden construeren om hun werkloosheid te begrijpen. Elk verhaal laat daarvoor een manier zien en beschrijft welke mogelijke consequenties die manier heeft voor het behoud en beschermen van hun zelfrespect. Op het eind ga ik in op de interpretatie van verschillende manieren in het licht van meritocratisering.

HET ONVERMOGEN ACCEPTEREN

De eerste manier waarop respondenten hun maatschappelijke positie begrijpen, is door zichzelf de schuld te geven. Dit doen ze bijvoorbeeld door hun (gebrek aan) talent verantwoordelijk te houden voor hun werkloosheid, of door de oorzaak te zoeken in een gebrek aan geleverde inspanning.

GEBREK AAN TALENT

Sommige respondenten stappen als het ware ‘getraind’ de wedstrijd in. Zij hebben naar hun mening genoeg opleiding en spannen zich voldoende in om een baan te vinden. Hun werkloosheid ervaren ze als een individueel probleem, en het vinden van een baan als hun eigen verantwoordelijkheid.

Wanneer zij bij het solliciteren keer op keer nul op rekest krijgen, volgt twijfel of ze wel genoeg talent hebben in de zin van vaardigheden en kwaliteiten.

Manus bijvoorbeeld heeft in het verleden in de bouw gewerkt en grofvuil opgehaald, maar het lukt hem niet meer om aan het werk te komen nadat hij er een aantal jaar tussenuit is geweest. Over de vele afwijzingen die hij al heeft gekregen, zegt hij: ‘Het is toch een soort van falen want iedereen heeft een diploma en jij niet. Zo van: jij kon het niet redden op school.’ De laatste woorden lijken erop te duiden dat Manus vermoedt dat hij niet genoeg talent had waardoor hij geen diploma haalde en nu geen baan kan vinden.

Een ander, David, zegt zich ‘al twee jaar’ voor de volle honderd procent in te zetten en ‘uitgebreid initiatief’ te tonen om een baan te vinden. Hij heeft een Hbo-diploma en zijn laatste baan was bij een hogeschool. Als gevolg van familieomstandigheden kwam hij twee jaar geleden in de ziektewet terecht. Regelmatig werkt hij via de DWI op sociale werkplaatsen, maar hij heeft nog geen contract aangeboden gekregen. Hij reflecteert op zijn situatie:

‘Ja, voldoe ik dan niet? (...) Ben ik dan eigenlijk niet gewenst? Willen mensen mij niet? Dat is meer ook zeg maar een gedachte, een gevoel wat bij me naar boven komt, van als ik zo vaak word afgewezen in dingen. Zelfs als mensen mij gewoon zien, van zo functioneer ik dus, ja. Wat is dat nou? Waarom breekt het steeds af? Waarom wordt het niet wat?’.

De teleurstellingen waarmee David te maken krijgt, leiden ertoe dat hij eraan twijfelt of hij wel goed functioneert en of hij wel competent genoeg is. David bleef machteloos achter nadat niet hij, maar een collega op de werkplaats een contract kreeg aangeboden: ‘Oké, jij wel en ik niet? Ik doe mijn werk hier toch ook goed? (...) Helemaal niet dat ik hem dat misgun, maar (...) ik heb toch ook prima mijn werk gedaan hier?’ Hij voegt toe dat ‘iedere keer weer jammer’ is, en concludeert dat hij heeft ‘gefaald’ in het vinden van werk en dat hij zich door de talloze afwijzingen ‘nutteloos’ voelt.

David voelt zich onmachtig, ongewenst en ongewild en hij lijkt een beeld van zichzelf te hebben als falende werkzoekende (vgl. Darab & Hartman 2011: 796). Hij vraagt zich hardop af hoe het verder moet na al zijn afwij-

zingen: ‘Nou, ik ben daar ook wel een tijd mee omgegaan in de zin van nou, als ik hiermee rondloop met dit gevoel, nou dan ben ik ook niet happig om weer te gaan solliciteren’. Hij benadrukt dat hij het ‘al benauwd’ krijgt als hij ‘vacatures’ moet zoeken: ‘Alsjeblieft zeg moet ik weer mezelf zien te motiveren om afgewezen te worden. Dat wil ik ook niet.’ Falen is niet alleen een persoonlijke aangelegenheid voor David, falen *voelt* ook persoonlijk.

Vergelijkbare gevolgen van werkloos zijn voor de eigenwaarde en het zelfbeeld van mensen beschrijft Katherine Newman in *Falling from Grace* (1999 [1988]). Op basis van empirisch onderzoek toont zij aan dat sociale dalers als gevolg van het verliezen van hun baan te maken krijgen met emoties als zelfverwijt, zelftwijfel en schuldgevoel over zichzelf en naar familieleden. Het blijkt een lastige opgave te zijn om je trots te bewaren in een samenleving waarin eigenwaarde zo sterk is verbonden met werk, en waarin het ontbreken van een baan gelijk staat aan geen plaats hebben in de samenleving (Newman 1999 [1988]: 18). Het idee dat mensen verantwoordelijk zijn voor hun eigen lot ligt aan de basis van meritocratisch individualisme (Newman 1999 [1988]: 76; vgl. Elchardus 2013: 50).

Met uitzondering van de hiervoor aangehaalde respondenten, komt het onder geïnterviewden zelden voor dat zij de oorzaak van hun werkloosheid zoeken in een gebrek aan talent. Ze verwijzen eerder naar een gebrek aan eigen inzet om hun werkloosheid te verklaren.

GEBREK AAN INSPANNING

Geïnterviewde jongeren (jonger dan dertig) nemen veelal deel aan een leerwerkproject via de DWI. Dit houdt in dat laaggeschoolden een deel van de week werken en een deel naar school (ROC) gaan om alsnog een diploma te halen. Andere jongeren heb ik gesproken bij het project Sterrenvinder in Deventer waar zij hulp kregen bij hun persoonlijke problemen en met het vinden van een studie. Sommige jongeren waren tijdens het onderzoek al begonnen met een opleiding terwijl ze nog onder begeleiding van een professional van het project stonden.

Aan het begin van de interviews liet ik respondenten zichzelf introduceren. Arzu: 'Ik ben Arzu, ben drieëntwintig jaar en ik studeer momenteel voor tandartsassistent.' Ze heeft een zware jeugd gehad met een problematische thuissituatie waaraan zij psychische problemen heeft overgehouden. Met de hulp van Sterrenvinder gaat zij na vijf mislukte opleidingen nu weer naar school. Een ander, Joep (26), was vanwege persoonlijke problemen jarenlang verslaafd aan wiet. Nu studeert hij weer. Als ik zijn huis binnestap voor een interview, lijkt het erop dat hij mij met zijn '*presentation of self*' (Goffman 1959) probeert duidelijk te maken dat hij een hardwerkende student is. Hij wijst naar de stapel boeken op zijn bureau in de huiskamer en zegt: 'Ik was nog aan het studeren.' Het T-shirt dat hij draagt – van zijn hogeschool – draagt hieraan mogelijk bij.

Dat deze respondenten een dergelijke strategie hanteren, is geen toeval. Jonge respondenten noemen zichzelf zelden werkloos, ook als zij wel een uitkering ontvangen. Niet alleen omdat ze via de deelname aan sociale activeringsprojecten (weer) een opleiding volgen, maar ook omdat zij hun maatschappelijke positie niet als gegeven maar als dynamisch beschouwen. Ze benadrukken te werken aan zichzelf en aan hun situatie. Ze trainen zichzelf om mee te kunnen doen aan de wedstrijd. Wesley: 'Je probeert weer dingen op te bouwen en verder te komen.'

Deze respondenten *framen* hun vroegere, huidige en toekomstige situatie als een keuze. Petra (29) vertelt dat zij mavo heeft gedaan omdat zij 'lui' was. Wesley legt uit dat hij zijn schoolcarrière heeft 'verpest' toen hij jong was. School kon hem naar eigen zeggen 'niets schelen'. Joep: 'Ik heb het verneukt op school. (...) Ik heb er met de pet naar gegooid; rookte altijd de hele dag wiet'. Nikki weigerde haar middelbare school af te maken en verder te leren, terwijl zij daartoe vanwege haar leeftijd nog wel verplicht was. Zij legt uit dat ze zichzelf er niet toe kon aanzetten haar tentamens te leren. Nikki: 'Ik feestte drie jaar lang, woehoe weet je wel! (...) Het lukt mijn moeder niet om me thuis te houden.'

Je zou kunnen verwachten dat het voor respondenten lastig is om hun zelfrespect te bewaren wanneer zij het zichzelf aanrekenen dat ze geen baan hebben. Dit blijkt echter anders te liggen; ze zien hun falen namelijk niet

als een onomkeerbaar gegeven. Ze hebben er weliswaar met de pet naar gegooid, maar wanneer zij zich wel inspannen, kunnen zij hun talent verzilveren op de arbeidsmarkt. Het meritocratische idee dat zij hun eigen succes in de hand hebben, helpt hen als het ware om hun zelfrespect te beschermen.

Petra vertelt bijvoorbeeld over de stap die zij heeft gemaakt van de havo naar de mavo: 'Daar was ik jarenlang de beste van de klas. Ik had het gekund, de havo, maar ik deed niks aan mijn huiswerk.' Petra koos in haar ogen zelf voor de mavo. Ook Danny benadrukt dat school hem 'makkelijk' af ging: 'Het leren kan ik wel, maar ik heb er alleen gewoon geen zin meer in gehad toentertijd.' Hij voegt toe dat hij 'eigenlijk ook wel universiteit' had 'gekund'. Hij heeft zijn school 'verwaarloosd' en vindt het 'niet leuk' dat hij geen vwo heeft gedaan, maar voegt daaraan toe: 'Het heeft me niet echt veel gedaan.' Danny's uitspraken wijzen erop dat hij spijt heeft, maar door zijn situatie te *framen* als keuze laat hij zijn waardigheid niet beïnvloeden. Geen bijstandssituatie die hem van het idee afhoudt dat hij talentvol is en eigenlijk een universitaire studie had kunnen volgen. Ook Wesley laat zich niet uit het veld slaan. Wel heeft hij er wel spijt van dat hij zijn school niet heeft afgemaakt: 'Je kan denken van de volgende keer doe ik beter mijn best.'

Het maatschappelijk mislukken of verliezen in termen van een keuze *framen*, is als je verlies tijdens een hardloophwedstrijd verklaren met de mededeling dat je er geen zin in had. Als je geen zin had om je best te doen om de wedstrijd te winnen, hoef je immers niet te twijfelen aan je hardlooptalent. Dit mechanisme ligt ten grondslag aan de verantwoording van Omer dat hij het op school niet redde. Hij zei letterlijk dat het voor hem geen 'verliezen' was, maar hij er zelf voor 'koos'. Het is denkbaar dat hij zijn verwachting achteraf heeft bijgesteld en daarmee een gevoel van falen voorkwam. Van Dale (1976) omschrijft falen als 'het nagestreefde doel niet bereiken'. Wanneer mensen zeggen dat maatschappelijk succes hun doel of verwachting niet was, dan kunnen ze ook niet teleurgesteld zijn of falen. Het op deze manier benaderen van hun situatie laat ruimte om de huidige maatschappelijke positie als het ware 'goed te praten' en hoop te houden voor de toekomst.

Het repertoire waaruit de bovenstaande respondenten putten, is meritocratisch te noemen. Individuele verantwoordelijkheid om te slagen, hard te

werken, diploma's te halen en het geloof dat je waar je terecht komt in de maatschappelijke hiërarchie zelf in de hand hebt, duiden erop dat ze een meritocratisch repertoire gebruiken om met hun werkloosheid om te gaan. Nikki heeft plannen gemaakt voor als zij haar detailhandelsdiploma haalt:

'Ik haal zeker op z'n minst m'n hbo. En als ik dan nog zin heb, ga ik mijn master ook nog halen. Ik heb echt sowieso plannen. Ik wil gewoon geschoold zijn en ik wil echt een belangrijke functie. Ik ben het zat onderaan te staan steeds. Ik kan veel meer.'

Nikki benadrukt dat zij 'altijd al een eigen zaak [had] willen hebben.' Daarover zegt zij stellig: 'En dat gaat gewoon gebeuren ook.' Ze zegt dat ze geen 'stomme baantjes zonder diploma' meer wil en daarom hard haar best doet om het diploma detailhandel te halen via het leerwerkproject. Niet alleen een geloof in stijging klinkt door in deze uitspraak. Van werk waarvoor geen diploma nodig is, heeft ze geen hoge pet op.

Danny gelooft ook dat hij kan stijgen in de maatschappelijke hiërarchie als hij zijn best doet. Hij reageert op de voorgelegde stelling dat je gemakkelijk hogerop kan komen als je maar je best doet en zegt: 'Klopt als een bus.' Hij wil op ICT-gebied werken en legt uit dat daar rangen bestaan: 'Je hebt helpdeskniveau 1, 2, 3, en dan assistent systeembeheerder, maar je kan ook voor netwerkbeheerder gaan, of voor programmeur. Je komt altijd wel hogerop.' Joshua: 'Je moet er gewoon het beste van maken, jezelf bewijzen en dan kan je het altijd verder schoppen dan waar je mee bezig bent. Je kan altijd naar school gaan. Dan kom je er wel.' Ook Rafael gelooft dat 'alles kan wat je wil en kunt': 'Als ik kies om toch rechter te worden, oké, gaat moeilijk, misschien gaat het twintig jaar duren of langer zelfs, maar uiteindelijk bereik ik het wel.'

Respondenten benadrukken dat het hen niet komt aanwaaien, maar dat er (alsnog) hard gewerkt en doorgezet moet worden om kansen te grijpen en te bereiken wat ze willen. Met de juiste instelling kom je er wel, benadrukt Nikki:

'Ja, als je ervoor gaat, zeker. Waar een wil is, is een weg hoor, zeker. En het duurt misschien heel lang, het zal vallen en opstaan zijn, maar

HOOFDSTUK 4

als je echt iets wil en je gaat ervoor, dan lukt het je echt wel, maar als je niet wil dan gebeurt het niet. Het komt je niet aanwaaien, weet je.'

Stilzitten en passief afwachten is geen optie. Het lot moet in eigen hand worden genomen. Zoals een respondent verwoordt: 'Ik weet gewoon zelf, je moet echt hard werken voor wat je wilt. Het loopt niet naar je toe, dat niet, het komt ook niet naar je toe.' Een beetje in een hoekje sikkeneuren en de slachtofferrol vertolken wordt niet gewaardeerd door de jonge respondenten. Raymond:

'Al die gebeurtenissen hebben mij ertoe gebracht van, ja, je kan wel zitten gaan zeuren maar als je het niet zelf doet, ja dan blijf je gewoon vastzitten. Dus ja, levenslessen, ervaring, ik heb het wel geleerd op ja, de harde manier, nog voor mijn 26e.'

Kimberly is er ook van overtuigd dat zij kan stijgen als zij genoeg haar best doet:

'Gewoon, je moet echt gewoon stappen in je leven ondernemen zodat je denkt van "ik heb dat echt gedaan." Dat je gewoon trots op jezelf kan zijn als je iets hebt bereikt. Mensen moeten niet denken van ze kunnen het niet. Ja, je kan het wel als je gewoon bereid bent om het te doen.'

Ze heeft relatief hoge verwachtingen voor de toekomst en windt er geen doekjes om wanneer zij benadrukt een 'directeursbaan' te wensen met 'minimaal aantal uren en maximaal salaris'. 'Ik weet wel zeker dat ik binnen tien jaar gewoon mijn bedrijf heb. Ik zie mezelf wel zitten', voegt ze toe. Respondenten gebruiken het meritocratische idee dat je kunt stijgen op de maatschappelijke ladder als je je daarvoor hard genoeg inzet, in hun voordeel.

Waar Kimberly optimistisch lijkt over haar wensen en kansen, zijn andere respondenten voorzichtiger. Meestal zijn jonge geïnterviewden namelijk niet onbegrensd positief over hun doelen. Ze lijken er enerzijds in te geloven dat ze hun toekomst naar wens kunnen inrichten, anderzijds benadrukken ze dat die wens vooral berust op een droom, en dat de realiteit weerbarstiger is. Een eigen bedrijfje zou mooi zijn, een ideaal waarvan

ze dromen, maar het is niet voor niets een *droom* (Vendrik 2011). Een ‘gewone’ baan die zorgt voor een stabiel inkomen zodat ze op termijn een huis kunnen kopen, is ook mooi.

Eén respondent zei letterlijk dat zij ‘realistisch’ was geworden na teleurstellingen op de arbeidsmarkt. Een ander legt uit dat je denkt als je ‘misschien twaalf, vijftien bent’: ‘Ik moet echt professor worden, doctorandus, ik moet minister worden’ – maar wanneer je ouder wordt ‘en de jaren gaan voorbij, dan moet je ook realistisch gaan zijn.’ Dat betekent volgens Nikki dat je ‘bijvoorbeeld leraar’ wordt; ‘iets wat redelijk is en goed betaalt.’ Mitchell heeft niet de illusie dat hij op een toppositie in de maatschappelijke hiërarchie komt. Hij doet mee aan een leerwerkproject omdat hij het beter vindt ‘een beetje slim en intelligent’ te zijn dan dat hij ‘domweg door het leven gaat’. Hij zegt eraan te werken dat hij ‘steeds meer de betere kant op kan gaan’. Cindy zegt: ‘Ik hoef niet overal in uit te blinken. Het is natuurlijk wel fijn om te weten als je ergens beter in bent, maar het is niet voor mij een streven van “oh ik moet beter zijn dan jou.”’ Een ander zegt niets te geven om andermans prestaties: ‘Ik hoef niet per se beter te zijn in dingen, nee ik hou me niet zo bezig met anderen. Leuk dat jij daar beter in bent, nou gefeliciteerd joh, wees er blij mee.’ Weer een ander zegt het ‘vroeger’ belangrijk te hebben gevonden om ‘naar de top van de samenleving’ te streven, maar heeft in de tussentijd geleerd dat het streven ‘echt niet belangrijk’ is in het leven. Deze respondent gebruikt het idee dat het leven geen competitie is als een relativiserende wijsheid die hem beschermt tegen het beeld een verliezer en een mislukkeling te zijn. Een ander, Joshua, probeert zich aan competitieve druk te onttrekken door zich zo min mogelijk met anderen te vergelijken. Hij zegt niet te willen letten op de prestaties van anderen:

‘Je ziet van ik heb dit gedaan en dan kijk je naar wat een ander heeft gedaan, en dan denk je van shit, die doet het zeker wel beter. Dan denk je: “Ik moet beter.” Ik denk niet dat dat gezond is. Je moet iets gewoon doen omdat jij het leuk vindt, gewoon voor jezelf.’

Onttrekken aan een competitie kunnen we in termen van filosoof Alain de Botton begrijpen als het vermijden van ‘statusangst’, ofwel: ‘de angst dat we

ons op een te lage sport van de maatschappelijke ladder bevinden of op het punt staan nog dieper te zinken' (2004: 8). Met statusangst wordt een gevoel van tekortschieten bedoeld als gevolg van het niet kunnen voldoen aan een succesideaal dat onze westerse samenleving van ons verwacht. Daardoor kunnen mensen het gevoel hebben niet gerespecteerd en gewaardeerd te worden (De Botton 2004: 7-8). Door negatieve percepties buiten de deur te houden, verminderen respondenten de druk op de mentale incongruentie, kunnen ze hoop houden dat zij een baan zullen vinden en zullen stijgen, en weten ze zich te onttrekken aan statusangst.

Het vermijden van statusangst en het buitenhouden van negatieve percepties kan ook worden begrepen als 'competitie weigeren' (Swierstra & Tonkens 2008: 73). Met behulp van deze strategie kunnen mensen in een meritocratie hun zelfrespect beschermen wanneer zij geen erkenning krijgen (Swierstra en Tonkens 2008: 67-73). Swierstra en Tonkens stellen dat een bijeffect van deze strategie is dat mensen dan waarschijnlijk met wat minder maatschappelijke status en inkomen toe moeten (ibid.). De uitspraak van een respondent dat anderen het wellicht 'dom' vinden dat zij niet meedoet voor de hoogste plaats op het podium, kan in dit licht worden begrepen. Ze heeft namelijk besloten niet meer hogerop te willen, maar zich 'een andere mentaliteit' aan te meten.

Of respondenten succesvol worden en presteren echt niet (zo) belangrijk (meer) vinden, is een vraag die ik niet kan beantwoorden. Wel kunnen we stellen dat het relativieren van succes respondenten helpt hun zelfrespect te beschermen. Hoezeer jongere respondenten een meritocratische logica ook omarmen, om hoop te houden op de toekomst en hun zelfrespect te beschermen, behoeden ze zichzelf voor teleurstellingen door de competitie te relativieren, maar niet per definitie te weigeren.

EEN FALEND MERITOCRATISCH IDEEAAL

Een tweede manier waarop respondenten hun maatschappelijke positie als werklozen interpreteren, is door te benadrukken dat er een gebrek aan meritocratie is. Deze variant kwam ik het vaakst tegen. Migranten en autoch-

tonen, mannen en vrouwen, jong en oud: allen storen zich aan het idee dat je kan stijgen als je je maar hard genoeg inspant. Ze verwijzen daarbij naar hun sociaal-culturele achtergrond. Ze maken ook gewag van uitsluitingsmechanismen. Respondenten beschermen zo hun zelfrespect door de werking van een meritocratische logica te bekritisieren.

UITSLUITING BIJ AANVANG VAN DE WEDSTRIJD: EEN ONGELIJKE START

Als ik vraag of Marit zichzelf wil introduceren, antwoordt zij: 'Mijn naam is Marit, ben getrouwd, heb twee kinderen. Ben 35 jaar, ik kom uit een minder bedeeld milieu en ik probeer me nou een beetje op te boksen.' Ze groeide op in de Dribergenbuurt in Deventer, een volkswijk. 'Dat was in mijn jeugd de aso-wijk, zeg maar.' Marit vertelt waarom het haar maar niet lukt om een baan te vinden: 'Vanwege mijn achtergrond he.' Ze benadrukt dat zij niet is opgevoed met het idee dat het volgen van een opleiding en uiteindelijk een baan krijgen om je eigen geld mee te verdienen, belangrijk zijn in het leven: 'Mijn ouders hadden vroeger een uitkering. Werken was niet belangrijk. (...) In die wijk was dat zo. (...) Het is het soort volk waar je tussen zit.' Marit gelooft dat zij nooit de kans heeft gehad om zich op te werken omdat ze uit een 'minder bedeeld milieu' komt.

Ook Coen refereert aan zijn achtergrond om zijn situatie als werkloze te begrijpen. Zijn dominante vader, een man met losse handjes, stuurde hem naar de lagere agrarische school terwijl hij naar de mavo wilde. Bovendien was zijn moeder invalide; hij moest snel gaan werken, geld verdienen, omdat ze het niet breed hadden. 'School was verplicht, maar ik kon dus niet altijd. Ik ben gaan werken toen ik veertien was', vertelt Coen.

Onder migrantenvrouwen in de populatie wordt unaniem gerefereerd aan de sociale achtergrond als verklaring waarom het niet lukt een baan te vinden. Dounia groeide op in Marokko en legt uit dat het in haar vaderland 'anders' is, omdat het daar niet gebruikelijk is om als vrouw een opleiding te volgen. Sterker nog: 'Veel vrouwen mogen niet eens werken van hun familie en man.' Hun hoofdtaak was en is, de zorg voor de kinderen en het huishouden. Loubna moest 'thuis blijven' toen zij trouwde. Mavi stopte met

haar middelbare school vanwege een gedwongen huwelijk. ‘Dat is onze cultuur. De Turkse cultuur van twintig jaar geleden.’ Bouchra: ‘Toen ik twaalf was, vertelde mijn vader mij “nee, je mag niet naar school, want je krijgt borsten. Je moet thuisblijven.” En vervolgens heeft hij mij ziek gemeld.’ Dat betekende het einde van haar schoolcarrière.

Respondenten hebben het gevoel geen eerlijke kans en gelijke start te hebben gehad. De opgelopen maatschappelijke achterstand maakt het voor de geïnterviewden naar hun idee lastig om nog een (goede) maatschappelijke positie te verwerven. Maar aan hún inspanning en talent ligt het in elk geval niet. Dat zij geloven dat ze wél beschikken over de vereiste vaardigheden en kwaliteiten, beschermt hun eigenwaarde. Coen bijvoorbeeld benadrukt dat de lagere agrarische school ‘veel te makkelijk’ voor hem was en dat het niveau ‘veel te laag’ was voor zijn talent: ‘Mijn leraar kon mijn werk niet meer nakijken omdat het voor de hoogbouw was. Dus moest ik elke keer wachten en op een gegeven moment liep ik dus te vegen, de kantine te doen. Nou super.’ En hij vervolgt op sarcastische toon: ‘Dat is nou niet echt wat je..., wat je beoogt dan dus.’ Marit zegt dat het niveau voor haar te laag was op het onderwijs voor zeer moeilijk opvoedbare kinderen (ZMOK) waar ze zat wegens gedragsproblemen: ‘Ik wilde wel leren, maar de lessen waren te langzaam voor mij. (...) Ik gaf de kinderen eigenlijk les bij mij in de klas. Ik had ook een heel ander niveau.’ De intelligentie van deze respondenten kon naar hun idee nooit aan de oppervlakte komen. Als zij de kans hadden gehad, zouden zij zich wel degelijk kunnen bewijzen. Mavi: ‘ik wilde leren, maar ik moest trouwen. Dan is het klaar voor een meisje! (...) Maar dat is niet mijn karakter. Ik wil leren, naar school gaan en werken.’ Ook aan Dounia’s inzet had het niet gelegen: ‘Ik wilde leren, dingen weten’, benadrukt ze.

Door te verwijzen naar ongelijke kansen maken werklozen gewag van uitsluitingsmechanismen die kenmerkend zijn voor een pre-meritocratische samenleving. Daarin spelen toegeschreven eigenschappen zoals klasse een rol in de plaats die je inneemt in de samenleving. Enerzijds is dit uitsluitingsmechanisme een bedreiging voor de sociale mobiliteit van mensen. Anderzijds kunnen ze hierdoor hun huidige positie rechtvaardigen en hoeven zij niet aan hun talent en inzet te twijfelen. Zij staan als het ware nog in de

startblokken, terwijl anderen al zijn begonnen aan de race. Respondenten kunnen zichzelf geruststellen met het idee dat hun werkloosheid niet aan hun vermogens ligt, maar aan het systeem dat hun eerlijke kansen onthield. Op dezelfde manier troost de arbeider in een pre-meritocratische samenleving zich in het boek van Young (1958):

'Here I am, a workman. Why am I a workman? Am I fit for nothing else? Of course not. Had I had a proper chance, I would have shown the world. A doctor? A brewer? A minister? I could have done anything. I never had the chance. And so I am a worker. But don't think that at the bottom I'm any worse than anyone else. I'm better.' (Young 1958: 106)

Het meritocratische mantra van gelijke kansen gebruiken respondenten dus ook in hun voordeel, ze vinden namelijk dat er geen meritocratie is. Er zou sprake zijn van een oneerlijke wedstrijd in een samenleving waarin iedereen gelijke kansen zou moeten hebben, maar waarvan in de praktijk weinig blijkt. De sociale omgeving waarin deze respondenten zijn opgegroeid en waarbinnen de overdracht van cultureel kapitaal plaatsvindt, speelt daarin een belangrijke rol. De familie en de context van de wijk dienen als voorbeeld en referentiekader voor deze respondenten, waardoor in hun jeugd niet *out of the box* werd gedacht, ofwel buiten het stramien van de sociale omgeving, de wijken en buurt. Je was eerder een buitenstaander als je ging studeren. Indirect beschermt de context van de wijk en de familie dus tegen een gevoel van meritocratisch falen.

UITSLUITING TIJDENS DE WEDSTRIJD: VERWEZEN NAAR DE RESERVEBANK

Respondenten benadrukken ook regelmatig dat zij *tijdens* de wedstrijd worden uitgesloten van deelname, met andere woorden: ze vallen buiten de selectie. Externe factoren zoals de economische crisis spelen daarin een rol, maar ook de werkgevers doen naar hun idee hun werk niet goed. Daarom zouden respondenten hun competenties niet kunnen verzilveren op de arbeidsmarkt. Werklozen in dit onderzoek maken veelvuldig gewag van leeftijdsdiscriminatie, dat ze niet 'getraind' genoeg zouden zijn omdat ze niet

de juiste ‘papiertjes’ (diploma’s) op zak hebben, en ten derde krijgen zij naar hun idee geen kans omdat ze psychische en/of lichamelijke beperkingen hebben. Hieronder ga ik op dergelijke redenen in.

Wesley heeft het gevoel dat hij het onderspit delft nu het crisis is en de concurrentie heviger wordt. Hij probeerde in de detailhandel aan de slag te gaan, en vertelt daarover:

‘Nou, dat was precies middenin de crisis en toen kwam ik dus eigenlijk nergens aan de bak, omdat alle mensen met ervaring en diploma’s, die stonden ook op strak. En ja dan kom je daar als 26 en een half jarige. Dat is toch wel redelijk oud voor verkoop, als je nog niets hebt in ieder geval, dus daar viel ik een beetje buiten.’

Met ‘op strak staan’ bedoelt Wesley dat er al weinig werk is en dat werkgevers personeel te duur vinden. Omdat hij ‘nog niets’ heeft - waarmee hij een diploma bedoelt – lukt het hem ondanks zijn relatief jonge leeftijd niet een baan te vinden. Hij vervolgt zijn relaas: ‘Nu krijg ik geen reacties op mijn motivatiebrieven door de crisis, en als ik al wel aangenomen werd, werd ik altijd weer ontslagen na een maand. (...) Dat hakte er wel flink in.’

Ongeacht hoe oud ze zijn, regelmatig verwijzen respondenten naar hun leeftijd als oorzaak van hun werkloosheid (vgl. Engbersen et al. 1987: 121). Het is een populair argument om te gebruiken omdat ze aan hun leeftijd niets kunnen veranderen. De oorzaak leggen ze bij de werkgever die de voorkeur geeft aan jongere, goedkopere werknemers. Joe: ‘Ik wou graag weer terug in mijn beroep als automonteur, daar wist ik het meest van af, en dan krijg je te horen van je bent te oud.’ Noud: ‘De meeste vacatures vragen ze jong aanstormend talent.’ Manus: ‘Ik ben eenenveertig, welke baas wil mij nou nog? Op mijn leeftijd?’ Dounia (38) benadrukt: ‘Het uitzendbureau zegt dat ik te oud ben. Ze nemen alleen kinderen van achttien en negentien jaar aan.’ Wesley (27) zegt dat hij bij supermarkten waar hij solliciteerde te horen heeft gekregen dat achttien ‘eigenlijk al te oud’ is als je geen opleiding hebt.

Een toenemende vraag naar diploma's –'toegangsbewijzen'– is ook een veelgenoemde reden. Werkgevers zoeken volgens respondenten naar 'papiertjespersoneel' en zij hebben het gevoel geen kans te krijgen.

Marit legt uit dat zij niet wordt aangenomen wanneer werkgevers vragen welke diploma's zij heeft: 'Ik vertel hun dat ik ZMOK heb gedaan, en ja, dat staat gelijk aan niks voor hun.' Manus is handig in klussen en zegt dat hij 'overal wel geschikt voor' is, maar: 'Je moet het kunnen waarmaken, je moet de kans krijgen om het te doen.' Tegen werkgevers zou hij willen zeggen: 'Geef mensen een kans! Dan kan je altijd nog zeggen je bent er niet geschikt voor.' Verschillende keren zegt hij tijdens het interview dat hij veel *kan* maar niets *is*. 'Niks zijn' kan geïnterpreteerd worden alsof hij zichzelf een nietsnut voelt, als een persoon zonder waarde. Maar het is overduidelijk dat Manus dat niet bedoelt. 'Op papier', zegt hij, is hij niets omdat hij niet 'gediplomeerd' of 'gecertificeerd' is. Maar naar eigen zeggen is hij heel handig. De bouwopdrachten die hij in de wijk op vrijwillige basis uitvoert, bewijzen dat. Manus klaagt: 'Zelfs voor vakkenvullen in een supermarkt heb je tegenwoordig al een diploma nodig!'

Net als Manus vindt Dounia dat zij een baan waard is. Zij wilde weer bij de thuiszorg aan de slag toen haar kinderen naar de basisschool gingen, maar ze liep overal tegen een muur op. Waar tien jaar geleden een diploma niet was vereist voor het werk dat ze deed, moet dat nu wel. Zij spreekt verontwaardigd over de afwijzingen: 'Ik begrijp het niet. Waarom zou je voor de thuiszorg nog drie jaar studeren? Ik kan het werk echt wel. Heb je een diploma nodig om een broodje smeren?' Marit gelooft dat zij ook zonder 'papiertje' kan werken met 'lastige kinderen' omdat zij zelf een 'lastpak' was en haar kinderen ook niet de gemakkelijkste zijn: '(...) Want ik ben onderhand een ervaringsdeskundige hoor. Ik heb mijn papiertje niet, maar dat zal voor mij ook geen probleem zijn hoor, echt niet.' En Tanja heeft jaren in de zorg gewerkt, maar nu is zij een paar jaar werkloos en wordt maar niet aangenomen 'omdat ze nu een diploma eisen.' Tanja: 'Laten we elkaar niet voor de gek houden. Ervaring heb ik zat! Ik heb jaren in de zorg gezeten.'

Respondenten noemen wel een 'gebrek aan papiertjes' als reden voor hun werkloosheid, maar niet een gebrek aan werkervaring (vgl. Kroft et al. 1989:

190). Zij geloven over het algemeen dat zij over genoeg werkervaring beschikken of in ieder geval dat zij de juiste kwaliteiten in huis hebben om aan werk te komen. Doordat ze hun onvrede uiten en niet te geloven dat diploma's het enige bewijs zijn van verdienstelijkheid, beschermen zij hun eigen waardigheid. Ze leggen de schuld bij werkgevers die diploma's meer zouden erkennen en hoger waarderen dan werkervaring. Zij hebben het gevoel dat voor hen de arbeidsmarkt op slot zit.

Merve vergelijkt de huidige situatie met die van twintig jaar geleden: 'Toen vroegen ze niet zo gauw naar diploma's. Je had gelijk werk. Meer kansen in de productie. Nu is het ook moeilijk in de productie.' Een ander klaagt dat als je na de basisschool niet doorleert 'je vanaf dag één dat je van school afkomt, totdat je dood gaat gewoon in de WW of de ziektewet' blijft zitten. Wesley snapt best dat andere mensen 'met een diploma en een zootje ervaring' boven hem worden verkozen, maar hij vindt dat er te weinig aandacht is voor de vraag of iemand hard werkt en gemotiveerd is of niet, want: 'Als iemand een diploma heeft betekent dat niet dat diegene ook z'n best doet voor die baan.' Coen zegt zelf niet het gevoel te hebben dat hij heeft gefaald in zijn leven. Als ik hem vraag waarom niet, antwoordt hij: 'Omdat ik altijd mijn best heb gedaan om het niet te laten falen, en als je dat, ja, hoe moet je dat dan noemen... Nee, ja, aan mij heeft het niet gelegen wat dat betreft.' Op de vraag aan wie dan wel, zegt hij: 'Aan het beleid, aan de regering vooral.' Als voormalig ICT'er zegt hij niet meer te weten op wat voor banen hij kan solliciteren omdat de namen van functies en de bijbehorende 'papiertjes' om de haverklap veranderen. Hij beschermt actief zijn waardigheid door het systeem de schuld te geven.

Respondenten noemen ook fysieke of psychische problemen als reden waarom er voor hen geen plek zou zijn op de arbeidsmarkt, terwijl zij naar hun idee wel een bijdrage kunnen leveren. Als ik mensen bij aanvang van de interviews vraag om zichzelf te introduceren, worden dergelijke problemen veelal direct op tafel gelegd. Cynthia: 'Ik ben Cynthia en ik ben op een gegeven moment uitgevallen en na een jaar bleek dat ik een nekhernia had.' Een ander: 'Ik ben Noud, ben negenenveertig jaar. Ik ben manisch-depressief gediagnosticeerd al lang geleden.' Respondenten die dergelijke beperkingen

aanvoeren, hebben het gevoel dat er voor hen geen plek is op de arbeidsmarkt. Marit is ontslagen wegens haar ADHD (*Attention Deficit Hyperactivity Disorder*) en fysieke beperkingen. Zij concludeert: 'Wie wil er nou iemand met een slechte rug? (...) Wie wil nou iemand met ADHD?' Merve had last van uitslag als gevolg van haar schoonmaakwerk, en haar werkgever verzocht haar vriendelijk ontslag te nemen. Danny kon niet doorgaan met zijn baan als gevolg van zijn BDD (*Body Dysmorphic Disorder*), en Nicole vertelt dat zij haar werk bij een postorderbedrijf niet kon volhouden vanwege haar NLD (*Nonverbal Learning Disorder*).

De beperkingen verklaren voor respondenten waarom werkgevers hen niet willen – en helpen hen zodoende niet te twijfelen aan hun talent en potentiële verdienstelijkheid. Marit benadrukt dat door haar ADHD 'stempel' haar werkelijke intelligentie nooit is opgemerkt. Verschillende malen vertelt zij tijdens het interview dat zij 'slim' is. De fysieke en psychologische klachten blijken niet alleen hun ideeën over hun bekwaamheid te kunnen beschermen, maar ook letterlijk een verantwoording te zijn voor hun werkloosheid. Noud legt uit: 'Ik voel mij niet nutteloos. Ik durf mijn kinderen in de ogen te kijken. Omdat ik een rechtvaardiging heb voor mijn werkloosheid. Ik was een lange tijd ziek en daarom hebben ze mij ontslagen'. Niets wijst er op dat hij twijfelt aan zijn talent en inspanning. Het lot van een psychische ziekte heeft hem getroffen, en misschien dat hij daar zelfs zijn voordeel mee kan doen. De situatie als 'lot' beschouwen heeft als bijkomstigheid dat respondenten niet verantwoordelijk zijn voor hun situatie. Ze hebben naar hun idee niet gefaald. De controle ligt immers buiten hun eigen handelen.

Trudy Dehue benadrukt in haar boek *De depressie-epidemie* (2008) dat een toename van depressieve problemen moet worden begrepen in het licht van een 'competitieve samenleving' waarin mensen veel van zichzelf vragen en een pas op de plaats *not done* is. Met andere woorden: mensen worden ziek – of denken dat zij ziek worden – van de eisen en verwachtingen die een competitieve samenleving aan hen stelt. Mijn interviews laten zien dat aandoeningen ook kunnen worden gebruikt om juist te ontsnappen aan de ervaren maatschappelijke druk en een veroordeling van het eigen talent en inspanning, omdat ze voor hun gevoel een excuus hebben. In de woorden

van Derks en collega's kunnen deze respondenten zich verschuilen achter hun 'ziekterol' (1995: 136). Van personen die ziek zijn, wordt volgens de onderzoekers aangenomen dat hun werkloosheid geen keuze is waardoor zij een legitieme reden hebben om niet te werken (Derks et al. 1995: 136).

Door een 'ziekterol' aan te nemen, relativeren mijn respondenten het idee dat ze hun lot in eigen hand hebben. Er bestaat immers ook zoiets als tijdens de competitie geblesseerd raken. Een geïrriteerd peesje in de voet als reden voor de slechte eindtijd bij de 100 meter sprint is voordeliger voor je waardigheid dan wanneer je alles hebt gegeven en voor je gevoel ondermaats presteert.

De vraag is wel hoe mensen hun werkloosheid ervaren wanneer het peesje weer is hersteld maar de situatie ongewijzigd is. Later in het interview blijkt de hierboven geciteerde Noud zijn gevoel over zijn werkloosheid bij te stellen. Hij blijkt niet meer zo overtuigd te zijn van zijn opmerking dat hij zich niet nutteloos voelt, omdat de reden van zijn ontslag zijn manisch-depressiviteit was. In de tijd dat hij ziek was, had hij de hoop dat hij weer een baan zou vinden. Maar het liep niet zoals hij verwachtte en hij definieert zichzelf nu als 'werkloos'. Noud: 'Eerst ben ik ziek en nu ben ik werkloos. Dat is een belangrijk verschil.' Hij heeft nu voor zijn gevoel geen positieve 'vooruitzichten', terwijl zijn ziekte hem die wel bood. Toen had hij zijn lot immers niet in de hand. Noud noemt werkloos zijn 'droogzwemmen', alsof hij niet vooruitkomt. Zijn uitspraken laten zien dat het een belangrijk verschil kan uitmaken voor hun waardigheid of mensen te boek staan als ziek of niet. De scheidslijn tussen hoop en de identificatie met een werkloze zonder uitzicht, is dun.

Volgens Newman gaan werklozen met hun nieuwe maatschappelijke status om door zichzelf als slachtoffer te zien van factoren waarop zij geen invloed zeggen te hebben, zoals leeftijdsdiscriminatie op de arbeidsmarkt (1999 [1988]: 65; vgl. Ypeij et al. 2002: 70³). Newman noemt dit '*categorical fate*'

³ Ypeij, Snel en Engbersen (2002: 70) beschrijven in hun studie naar armoede in Amsterdam hoe mensen in een precare positie zichzelf als slachtoffer zien als strategie inzetten om met de negatieve beleving en mentale pijn van armoede om te gaan. Dit doen zij veelal door de overheid als verantwoordelijke aan te wijzen voor hun situatie (Ypeij et al. 2002: 70).

(ibid.). Een categoriaal lot houdt in dat mensen tegenslag toeschrijven aan lidmaatschap van een groep, een sociale categorie die als geheel slachtoffer is. Daardoor voelen sociale dalers uit haar studie zich niet persoonlijk verantwoordelijk voor hun situatie. De klachten van mijn respondenten kunnen als een dergelijke strategie opgevat worden. Door deze strategie in te zetten, rekenen zij zich bewust of onbewust tot sociale categorieën die naar hun idee slachtoffer zijn van een oneerlijke maatschappelijke competitie. Een bijeffect is dat respondenten zo hun zelfrespect kunnen beschermen tegen een gevoel van persoonlijke falen. Op die manier gebruiken ze de externe factoren ook in hun voordeel.

DE ZIEKMAKENDE PRESTATIEMAATSCHAPPIJ

OMARMEN VAN ALTERNATIEVE BRONNEN VAN ZELFRESPECT

Respondenten duiden hun werkloosheid ook door de schuld en de verantwoordelijkheid te leggen bij een prestatiecultuur en de bijbehorende waarden en normen. Deze geïnterviewden hebben vaker dan andere respondenten wél een relatief hoge opleiding gevolgd en zijn naar eigen zeggen in het verleden succesvol geweest op de arbeidsmarkt. Ik heb voornamelijk lager opgeleide mensen gesproken. Dat is mogelijk een reden dat deze manier van omgang met werkloosheid relatief weinig voorkomt onder de respondenten.

Cynthia werkte in ‘debiteurenbeheer’ – ‘centen najagen die nog openstaan’ – maar dat werk kon zij niet meer doen wegens een nekhernia. Daardoor leeft ze nu van een WIA-uitkering, maar de achterliggende oorzaak is volgens haar een samenleving waarin het ‘presteren, presteren, presteren’, is:

‘Het is tegenwoordig puur zakelijk, je bent een nummer en voor jou tien anderen. Haal jij je quotum niet, jammer dan. Dan halen anderen hem voor jou en lig jij eruit. Het is presteren, presteren, presteren, en er wordt niet meer gekeken naar wat normaliter mogelijk zou zijn. Je moet meer, meer, meer. En daar loop je op stuk. Het is niet

menselijk, je bent geen robot. (...) Op een gegeven moment red je het niet meer. Als de stofzuiger vol zit, zegt die “poef.”

Cynthia noemt een burn-out ‘de grootste ziekte van de maatschappij’. Ze uit kritiek over hoe ‘de maatschappij’ denkt ‘over mensen die het niet red-den en benadrukt dat ‘iedereen’ wel iemand kent ‘die een burn-out heeft of ziek is en is uitgerangeerd.’ Cynthia vertelt dat zij niet meer wil meegaan in de ratrace, want ook zij ‘vergat stil te staan’ vanwege de druk ‘door al de taken’. Werk is volgens haar ‘een heilig moeten’ in onze samenleving, en ze benadrukt: ‘Als je ongewild thuis komt te zitten en je doet niks, dan ben je een *loser*.’ Ze wilt geen ‘*targets*’ meer moeten halen, zoals bij haar oude werk. Nu is het voor haar belangrijk om te doen waar haar hart ligt, en om naar ‘buiten te gaan’ en het ‘hoofd leeg te maken’.

Hannie legt uit dat zij werkloos is geraakt ‘door de industrialisatie’. Ze zit twee jaar in de ziektewet wegens psychosen en een depressie. Ze ziet zichzelf niet meer ‘veertig weken per jaar’ en vijf dagen per week van ‘negen tot vijf’ werken, wat volgens haar ‘normaal’ is, maar ‘voor veel mensen helemaal niet gezond’. Hannie zegt ook dat ze niet meer mee wil in de *ratrace*. Nu heeft zij naar eigen zeggen ‘de luxe’ dat zij het ‘aardig voor elkaar’ heeft. Zij volgt momenteel een ‘stage in technisch werk’ voor maximaal één dag in de week en daarnaast is haar doel als vrijwilliger twee dagen onbetaald ‘iets met mensen’ te gaan doen. Haar ideaal is dat ze ‘met de seizoenen mag leven’. Daarmee bedoelt ze dat ze binnen kan ‘knutselen en breien’ in de winter, ‘jam maken in de lente’, en dat ze in de zomer kan ‘dansen en contacten leggen’. Dan zou ze ‘veel lekkerder in mijn vel zitten’.

Waar Cynthia en Hannie de prestatiecultuur en de dwingende norm van fulltime werken bekritiseren, is Joost teleurgesteld in de ‘maatschappij’ geraakt door zijn baan als importmanager bij een grote bloemenexporteur in Aalsmeer. Hij zegde zijn baan zelf op, maar de prestatiegerichte bedrijfscultuur is daar naar zijn idee debet aan. Hij vertelt dat hij goed verdiende, een mooi appartement had in Zandvoort aan Zee, evenals een flitsende auto van de zaak. Maar de bedrijfscultuur stond hem tegen waardoor hij diepongelukkig werd van zijn werk:

‘Het was een hel van een bedrijf. Een hel van collega’s, en een hel van een directie (...). Ik verdiende 60.000 per jaar, auto van de zaak. En als je zoveel verdient en je iedere dag met zo’n [lang] gezicht naar je werk gaat. Ik geef het je te doen. (...) Er werd ontzettend veel gesnoeven op de werkvloer, er werd geschreeuwd, gescholden. Ik werd er helemaal kriegel van (...). [Ik dacht] dit wil ik gewoon niet.’

Joost nam ontslag in 2007. Hij had niet voorzien dat het door de recessie zo lastig zou blijken om een nieuwe baan te vinden. Hij ging failliet en heeft de voordeursleutel in een enveloppe gedaan en achtergelaten voor de makelaar. Joost heeft met het verlaten van zijn huis zowel letterlijk als figuurlijk de deur achter zich dichtgetrokken. Hij vertelt teleurgesteld: ‘Ik heb mijn hele leven keihard gewerkt. Ben loyaal geweest naar iedereen toe, en dan op zo’n manier. Dan doen we het toch zo. De groeten.’

Deze respondenten weten hun zelfrespect te beschermen doordat ze de dominante norm van presteren verwerpen en alternatieve waarden omarmen (vgl. Elshout et al. 2013; Kampen et al. 2013; Derks et al. 1995). Respondenten hechten waarde aan nuttig zijn door vrijwilligerswerk dat zij ook als moreel waardiger zien dan regulier betaald werk. Joost bijvoorbeeld, werd buddy voor een verslaafde man in Amsterdam. Daarover vertelt hij:

‘Dat is toch het mooiste wat er is? Ik bedoel, iemand die echt zit weg te kwijnen in isolement, helemaal niks leuks meer heeft, niks leuks meer doet, alleen maar problemen heeft. Taakstraf dit en dat. Geweldig.’

Door zijn rol als vrijwilliger kon hij omgaan met zijn werkloosheid. Hij zegt nu niet meer terug te willen naar een baan in loondienst, want: ‘In loondienst ben je resultaatgericht bezig. Vrijwillig is ook wel resultaatgericht, maar een resultaat van dankbaarheid, niet een resultaat in de vorm van geld binnenhalen voor je baas.’ Joost benadrukt dat als je hem vroeger had gevraagd waar hij ‘trots’ op was, dat hij dan had gezegd ‘op mijn appartement, mijn werk, mijn auto’. Maar nu zal hij antwoorden ‘dat hij buddy is geworden’. Hannie vindt niet alleen haar werk als vrijwilliger moreel waardiger dan een reguliere betaalde baan. Ook geeft zij er blijk van zich moreel waardiger te voelen ten opzichte van anderen die vijf dagen per week van negen

tot vijf werken. Ze legt namelijk uit dat zij ‘inzichten’ heeft over omgaan met een burn-out, terwijl veel mensen met wie het ‘slecht’ gaat doordat ze overspannen zijn die inzichten niet hebben. Hannie: ‘Die gaan zo gauw als ze een leuk baantje zien weer – pats – vijf dagen aan het werk en vallen weer in alle valkuilen en zijn binnen *no time* weer burn-out of iets dergelijks.’

Op grond van mijn interviews blijken psychische klachten voor respondenten aanleiding, motivatie, en misschien wel excuus te zijn om zich tegen een prestatiesamenleving af te zetten en zich te onttrekken aan maatschappelijke druk. De norm van betaald werken en presteren, is niet (meer) hun norm. Op die manier kunnen zij hun zelfrespect beschermen tegen falen. Maar hoe overtuigd de hierboven geciteerde werklozen ook klinken, het omarmen van alternatieve waarden gaat niet zonder slag of stoot. Het kost respondenten flink wat ‘emotiewerk’ (Hochschild 1979) om zich goed te voelen bij het inslaan van een alternatieve weg. Daartoe maken zij regelmatig gebruik van ‘hulpmiddelen’ zoals zelfhulpboeken.

Hannie volgde een Reikithherapie, een Japanse alternatieve geneeswijze die werkt met energie uit de handen. Ze vertelt dat de therapie haar hielp afstand te nemen van haar vastlopen op de arbeidsmarkt als gevolg van psychoses en een depressie. Hannie benadrukt dat zij door de therapie ‘inzichten’ kreeg in wat zij wil in haar leven. Ze vertelt overtuigend dat ze niet meer terug wil naar haar oude situatie toen zij vijf dagen werkte, en dat ze er ‘geen moeite’ mee heeft om van een uitkering te leven. Ze hecht er belang aan wanneer mensen vrijwillig zorgen voor de ‘buurvrouw die haar heup heeft gebroken’ bijvoorbeeld, wat zij ‘een pittige baan’ noemt. Even later benadrukt ze tijdens het interview dat het ‘wel lastig’ is met een uitkering, en dat zij aan het ‘uitzoeken’ is of ze ‘volgend jaar een baan’ kan vinden die zij leuk vindt en die kan voldoen aan haar ‘randvoorwaarden’. Dat terugkrabbelen duidt er mogelijk op dat de kritiek die Hannie uit en de morele waarde die ze zegt te hechten aan onbetaalde zorgtaken, voornamelijk moet worden begrepen als een manier om haar zelfrespect te beschermen nu ze geen baan heeft.

Ook Joost ging niet over één nacht ijs toen hij een andere afslag wilde nemen. ‘Ik heb heel veel boeken gelezen. Ik heb in het begin best eens in de put gezeten natuurlijk, me rot gevoeld en me helemaal scheel gesolliciteerd

om maar weer op dat niveau aan de bak te kunnen.’ Hij begon zich te verdiepen in esoterische onderwerpen en zette zich af tegen een snelle materialistische wereld. Hij leerde ‘niet hebberig’ te zijn en zich te ‘onthechten aan alles’ om zich heen, waarmee hij materiële zaken bedoelt. De lessen uit de boeken hielpen Joost om zijn emoties te reguleren; hij wilde zijn ‘innerlijke dialoog veranderen’, naar zijn ‘gevoel’ luisteren, en zich richten op de vraag ‘hoe kan ik anderen helpen in plaats van wat houd ik eraan over?’ Joost vertelt dat hij ‘rustiger werd in zijn kop’ en ging ‘leven in het nu’. Zijn (nieuwe) anti-materialistische houding heeft hem geholpen een andere richting in te slaan en is belangrijk geweest voor zijn zelfbehoud en zelfrespect.

Later in het interview vertelt hij dat hij ook spijt heeft van het opzeggen van zijn baan: ‘Ze zeggen altijd, dat leer je als kind al: “Geen oude schoenen weggooien voordat je nieuwe hebt.” En ik heb ze weggegooid voordat ik nieuwe had.’ Zo blijkt dat een baan belangrijker voor hem is dan hij te kennen geeft. Zijn anti-materialistische instelling is ook minder overtuigend wanneer hij tijdens het interview meermaals zijn laptop erbij pakt en foto’s laat zien van de auto, de scooter en het appartement in Zandvoort aan Zee die hij bezat. Joosts nieuwe levensinstelling lijkt hem te helpen zijn zelfrespect te beschermen. Uit zijn spijt blijkt echter dat als zijn leven niet zo was gelopen, hij liever aan het werk was geweest en zichzelf het emotiewerk had bespaard.

Zowel bij Hannie als bij Joost heb ik goede redenen om aan te nemen dat de omarming van alternatieve waarden vooral begrepen moet worden als een manier om hun situatie van werkloosheid minder pijnlijk te maken dan ze al is (vgl. Elchardus et al. 1995; Engbersen et al. 1987). Deze werklozen kunnen daarom niet zonder meer geschaard worden onder ‘de autonomen’, een type werklozen dat de doelen van arbeid en consumptie in hoge mate relativeert en een uitkering als een basinkomen ziet (Engbersen 2006 [1990]; Kroft et al. 1989). Dit neemt niet weg dat respondenten zelf geloven in de alternatieve waarden. Dat geloof helpt ze om hun zelfrespect te bewaren.

HOE BESCHERMEN WERKLOZEN HUN ZELFRESPECT IN HET LICHT VAN MERITOCRATISERING?

In de inleiding van dit hoofdstuk heb ik twee stromingen in de sociaal-wetenschappelijke literatuur beschreven die ingaan op het zelfrespect van werklozen. De eerste veronderstelt dat mensen hun zelfrespect zullen proberen te beschermen en hoog te houden (vgl. Tazelaar en Sprengers 2004 [1984]: 425). De tweede legt nadruk op de problematiek omtrent het beschermen van het zelfrespect (o.a. Swierstra en Tonkens 2008, 2006; De Botton 2004; Sennett 2003; Young 1958).

Mijn interviews wijzen uit dat werklozen verhalen construeren om zich te verdedigen voor hun werkloosheid. Met die verhalen beschermen zij min of meer hun waardigheid. Van een erosie van zelfrespect van mensen op de onderste sporten van de maatschappelijke ladder is dan ook niet zonder meer sprake. Ze vinden over het algemeen dat zij zich niet schuldig hoeven te voelen over hun werkloosheid.

Hoe kunnen de manieren waarop mijn respondenten hun zelfrespect beschermen worden begrepen? Werklozen die een gebrek aan talent en inzet als oorzaak zien van hun werkloosheid, geven zichzelf de schuld. Dit past bij een klassiek meritocratische verhaal. Als je je goed genoeg inspent en je talenten inzet, kun je succes behalen. Heb je geen succes, dan zijn je talent en inzet onvoldoende gebleken. Respondenten leggen eerder de verantwoordelijkheid voor hun werkloosheid bij een tekort aan geleverde inspanning dan bij een gebrek aan talent. Aan een gebrek aan talent kan je weinig veranderen; wel kan je een tandje bijzetten om de regie (terug) te pakken en de opgelopen achterstand inhalen. Zodoende houden ze hoop op verandering. Met enige terughoudendheid weten ze het meritocratische principe in hun voordeel te gebruiken.

Onder mijn respondenten is het een populaire manier om zich op deze manier staande te houden, vooral onder jongeren. In het derde hoofdstuk bleken zij hun persoonlijke hiërarchieën het meest volgens de maatschappelijke hiërarchie te ordenen. Ze putten in hun onderbouwing voor een belangrijk deel uit een repertoire waarin een meritocratische logica domi-

nant is. Het geloof in het meritocratische ideaal geeft hen hoop, en laat zien dat ze willen meedoen in een samenleving waarin eisen worden gesteld aan hun motivatie en inzet. Als de jongeren zich via onderwijs inzetten, kan dat voor hen een bewijs van cultureel burgerschap betekenen (vgl. Lamont et al. 2013: 142-143).

Dat het vooral jongeren zijn die zich deze omgang met hun werkloosheid eigen maken, is begrijpelijk. Zij hebben waarschijnlijk met minder teleurstellingen te maken gehad op de arbeidsmarkt. Het is denkbaar dat zij zich meer dan ouderen aangesproken voelen door een oproep (weer) naar school te gaan. Mitchell vertelde dat hij eigenlijk niet van plan was om door te studeren omdat hij dacht dat dat 'niet zo van belang' was. Tot hij 'op het nieuws' hoorde dat 'mensen zonder diploma of die laag opgeleid zijn, minder kans op de arbeidsmarkt' maken. Sindsdien realiseert hij zich dat het belangrijk is 'dat je iets hogere diploma's haalt.' Mitchells uitspraak laat zien hoe meritocratische waarden invloed kunnen hebben op de manier waarop mensen zich verhouden tot hun maatschappelijke positie. Hoewel hij nog een lange weg te gaan heeft, leidde het besef van het belang van een hogere opleiding ertoe dat hij zich bij een leerwerkproject meldde. Mitchells uitspraken en handelen tonen aan hoezeer in dit geval de media op een subtiële manier motivaties en gedrag kunnen beïnvloeden (vgl. Elchardus 2002: 262).

Respondenten duiden hun werkloosheid ook door te benadrukken dat een meritocratie niet werkt of dat er geen meritocratie is. Ze hebben nooit een kans gehad en zullen die naar hun idee ook niet krijgen. Zodoende hoeven ze niet aan hun inzet en talent te twijfelen. Volgens Engbersen is een onbedoeld gevolg van een meritocratische samenleving dat 'mensen zich niet langer kunnen beroepen op ongelijkheid van kansen ter rechtvaardiging van hun ongelijke positie' (2009: 27). Mijn respondenten blijken wel degelijk gebruik te maken van het idee dat ze geen kans krijgen om zich te bewijzen op de arbeidsmarkt. Zij gebruiken de kritiek op een meritocratische samenleving in hun voordeel en weten hun gevoel van waardigheid te beschermen. De factoren die respondenten als oorzaak van hun werkloosheid opvoeren – een gebrek aan werk, een te hoge leeftijd, een te lage opleiding en gezondheidsklachten – komen overeen met de bevindingen uit eerdere studies naar

werkloosheidservaringen (Derks et al. 1995; Kroft et al. 1989). Zodoende voorkomen ze dat een eigen-schulddiscours vat op ze krijgt. De factoren wijzen er namelijk op dat niet zij hebben gefaald, maar het systeem. Werkgevers zouden een eerlijke selectie moeten bewaken en ook mensen met een relatief lage opleiding en relatief hoge leeftijd een kans moeten geven te laten zien dat ze over vermogens beschikken om (bepaald) werk doen. Het is naar hun idee bijvoorbeeld helemaal niet zeker dat iemand met een diploma ook geschikt is voor bepaalde functies.⁴

Respondenten die benadrukken dat het systeem niet naar behoren werkt, zijn vaak niet alleen teleurgesteld, maar ook *boos* over het gebrek aan kansen die ze krijgen van werkgevers. Boosheid is een emotie die in studies ook wel wordt geassocieerd met het onder druk staan van het zelfbeeld en het zelfrespect (vgl. Thomaes & Stegge 2007: 24; Sennett 2003: 46). Frustratie en boosheid kunnen in die zin ook juist als een teken van een kwetsbaar zelfrespect worden gezien. Ellen Grootegoed, Christian Bröer en Jan Willem Duyvendak beschrijven in navolging van James Jasper (2006) dat pijlen op anderen richten een manier is om zichzelf niet schuldig te hoeven voelen en gevoelens van schaamte te voorkomen (Grootegoed et al. 2013: 8-9). Zoals ik ook in het vorige hoofdstuk liet zien, gaat Bröer nog een stapje verder wanneer hij benadrukt dat tegen het dominante discours ingaan toont dat het discours zich aan mensen opdringt (2008: 110; 2006: 77, 231). Wellicht ervaren mijn respondenten ook dat een meritocratisch systeem zich aan hen opdringt, terwijl zij niet kunnen voldoen aan de eisen en verwachtingen ervan.

Als laatste houden respondenten de prestatiecultuur in bedrijven en in de samenleving in het algemeen verantwoordelijk voor hun werkloosheid. Zij trekken een morele grens tussen betekenisvol onbetaald (vrijwilligers-) werk voor de medemens, en oppervlakkig werk met economisch succes als hoogste doel (vgl. Elshout et al. 2013; Kampen et al. 2013). Deze grens helpt werklozen om een gevoel van persoonlijk falen en ondermijning van

⁴ Deze klacht wordt in de samenleving breder gedeeld. Den Ridder en Dekker hebben onderzoek gedaan naar opvattingen over sociale mobiliteit en opleidingsverschillen; zij constateren dat 83% van de Nederlanders het eens is met de stelling dat er in onze maatschappij teveel waarde wordt gehecht aan diploma's en te weinig aan ervaring en praktijkkennis (2011: 9-10).

het zelfrespect te voorkomen, omdat ze hun verwachtingen bijstellen en nieuwe doelen aannemen.

Sociologische literatuur verwijst naar het benadrukken van de moraal en het relativeren van het belang van socio-economisch succes als een manier om ondanks een lage sociale status een positief zelfbeeld te behouden (vgl. Lamont et al. 2013: 135; Lamont 2000: 245). Lamont benadrukt dat afstand houden van het idee van de Amerikaanse droom van mensen uit de arbeidersklasse een manier is om hun waardigheid te beschermen (2000: 247). Het is denkbaar dat ook sommige van mijn respondenten het systeem afwijzen en de morele waarde van onbetaald werk benadrukken, met als doel om hun zelfrespect te beschermen.

De verhalen van respondenten die zich op deze manier verhouden tot hun werkloosheid, vertonen opvallende overeenkomsten met een ‘uitzonderlijke’ strategie die Derks et al. tegenkwamen in hun studie (1995). Het relativeren van ‘de geldende criteria van succes’ zien de onderzoekers als een manier om aan de werkloosheid, en meer specifiek om aan de gevoelens van pessimisme en fatalisme die daaruit voortkomen, te ontsnappen (Derks et al. 1995: 74-77; 142). Het verwerpen van een meritocratische logica die dominant zou zijn, kunnen we vergelijken met wat Bröer in zijn discursieve resonantiemodel de ‘autonome positie’ noemt⁵ (Bröer 2006; zie ook Bröer & Duyvendak 2009, en Bröer 2008). Van autonomie is volgens deze onderzoeker sprake wanneer mensen ‘het dominante discours niet of nauwelijks gebruiken zonder dat dat zichtbare spanningen oplevert’ (2006: 69).

Maar er is meer aan de hand. De verwerping van de meritocratie door deze respondenten is niet totaal. De hierboven geciteerde Joost omarmt alternatieve – anti-materialistische – waarden. Hij stelt de verwachtingen bij die hij van zichzelf heeft. Dat helpt hem om met de ervaren incongruentie

⁵ Bröer beschrijft in zijn model drie manieren om met spanningen om te gaan tussen een dominant discours en afwijkende ervaringen: consonantie, dissonantie en autonomie (2006: 55-60). Consonantie houdt in dat persoonlijke uitingen lijken op het dominante politieke discours. Dissonantie betekent dat ze zich deels afzetten tegen het dominante discours en er deels mee overeenkomen. Autonomie houdt in dat persoonlijke uitingen niet overeenkomen met het dominante politieke discours en er ook niet tegenin gaan (Bröer 2006: 55).

tussen zijn ideale situatie en de werkelijkheid om te gaan, en om zijn waardigheid te beschermen. Hij vertelt echter met zoveel trots en spijt over zijn vroegere werk en inkomen dat het hem duidelijk emotiewerk kost om zich te onttrekken aan het meritocratische discours. Ondanks die alternatieve waarden lijkt zijn vroegere werk zijn ideaalbeeld te blijven. Joost zet zich af tegen de meritocratie en conformeert zich eraan. Er lijkt sprake te zijn van een overeenkomst met wat Bröer een ‘dissonante positie’ noemt (2006: 97).

Het is aannemelijk dat de factoren leeftijd, ervaring op de arbeidsmarkt en diploma's van invloed zijn op de manier waarop werklozen hun werkloosheid duiden en hun zelfrespect beschermen. Respondenten die naar hun idee nooit de kans hebben gehad om een diploma te halen, zullen eerder afgeven op een toegenomen vraag naar diploma's. Wanneer mensen zich hebben ingespannen op de arbeidsmarkt en over diploma's beschikken, is het waarschijnlijker dat zij twijfelen aan hun kunnen, of dat zij waarden en normen die in een prestatiesamenleving belangrijk zijn verwerpen en alternatieve waarden omarmen. De meritocratiseringslogica kan dus een andere betekenis en uitwerking hebben voor mensen met verschillende structurele posities en leeftijden. Ook komen de drie manieren waarop zij hun werkloosheid duiden en hun zelfrespect beschermen voort uit een momentopname. Het is denkbaar dat dit afhankelijk is van plaats en tijd. Wat gebeurt er bijvoorbeeld met de hoop en het zelfrespect van jongeren nadat zij zich hebben ingezet en de nodige papieren hebben gehaald, maar een baan na een aantal jaar alsnog uitblijft? Geloof in de maakbaarheid van hun maatschappelijke positie kan mensen hoop bieden, maar ze ook kwetsbaar en vatbaar maken voor teleurstellingen als succes uitblijft.

In dit hoofdstuk heb ik betoogd dat werklozen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt hun zelfrespect beschermen tegen een gevoel van persoonlijk falen. De bevindingen laten ook zien dat ze iets te verdedigen hebben, namelijk de identificatie met zichzelf als mensen die beschikken over een arbeidsmoraal. Want eigenlijk vinden ze dat ze horen te werken.

We kunnen dus ook kanttekeningen plaatsen bij het idee dat de meritocratie niet zo dwingend is als wel wordt verondersteld omdat werklozen

alles in het werk stellen zichzelf en hun talent niet verantwoordelijk te maken voor hun werkloosheid. Mijn respondenten tonen zich geen passieve slachtoffers, maar dát ze de noodzaak voelen een verhaal te hebben over hun situatie is mogelijk een aanwijzing dat hun zelfrespect ook kwetsbaar is. Als respondenten zelf zo overtuigd zijn van hun kwaliteiten en geloven dat hun werkloosheid niet het gevolg is van persoonlijk falen, waartegen en waarom moeten zij hun zelfrespect dan beschermen? Het volgende hoofdstuk beantwoordt die vraag.

OMGAAN MET ONDERWAARDERING: VEERKRACHT, EER EN VERWEER

INLEIDING

‘Je kan hier toch niet in je spijkerbroek en T-shirt komen!’ kreeg de negentwintig jarige bijstandsccliënt Klaas van zijn werkmakelaar van het re-integratiebedrijf te horen. ‘De volgende keer moet je net doen alsof je op een sollicitatie komt.’ De volgende afspraak met zijn werkmakelaar verscheen Klaas keurig netjes ‘strak in het pak’. Klaas: ‘Als hij het zo wil, dan kan hij het krijgen.’ Over de reden waarom hij op z’n kleding werd aangesproken, tast hij in het duister. De afspraak ging over een mogelijke baan bij de straatreiniging of op een fietsenwerkplaats. ‘Je gaat toch niet in pak naar een sollicitatie op een werkplaats? Ze zien me aankomen daar!’

Op 13 november 2013 berichtte *de Volkskrant* dat staatssecretaris Jetta Klijnsma bijstandsccliënten met onaangepast gedrag of kleding drie maanden wil korten op hun uitkering. De impliciete boodschap van deze maatregel lijkt dat bijstandsccliënten onwelwillend en ongemotiveerd zijn. Alsof ze doelbewust proberen onder hun plicht een baan te zoeken uit te komen. Het is mogelijk dat de hierboven geciteerde Klaas de kritiek op zijn kleding ook opvatte als verkapte boodschap dat hij ongemotiveerd zou zijn.

Het vorige hoofdstuk beschreef hoe geïnterviewden hun werkloosheid duiden. In dit hoofdstuk zet ik uiteen hoe Klaas en andere geïnterviewde langdurig werklozen zichzelf zien in de ogen van anderen. Hoe denken respondenten dat anderen hen beoordelen en wellicht ook veroordelen als individu zonder baan? En hoe beoordelen werklozen zelf hun eigenwaarde? Hoe gaan ze ermee om als hun zelfbeeld niet spoort met het beeld dat anderen van hen zouden hebben?

Het is van belang ook naar de sociale dimensie van de psychische kant van werkloosheid te kijken. De beleving van werkloosheid en de mogelijke gevolgen daarvan op het zelfrespect moeten namelijk worden begrepen in

relatie tot de perceptie van anderen. Uit sociologische literatuur blijkt dat het problematisch is, jezelf te waarderen als anderen dat niet doen. Om zelfrespect te ervaren, moeten mensen respect ontvangen (o.a. Dillon 2009; Swierstra & Tonkens 2006; Middelton 2004; Sennett 2003). Mensen zijn sociale wezens die voor hun zelfvertrouwen, zelfrespect of eigenwaarde afhankelijk zijn van de waardering en erkenning van anderen (Swierstra & Tonkens 2006: 10). Volgens Swierstra en Tonkens zijn mensen voor hun zelfrespect ook afhankelijk van ‘onpersoonlijke instituties’ die hen erkennen en daarmee bijdragen aan het basale gevoel van bestaansrecht (ibid.). Organisatiewetenschappers Blake E. Ashforth en Glen E. Kreiner (1999) beschrijven hoe zelfbeeld en zelfrespect beïnvloed kunnen worden:

‘Through social interaction and the internalization of collective values, meanings, and standards, individuals come to see themselves somewhat through the eyes of others and construct more or less stable self-definitions and a sense of self-esteem. Thus, social validation sharpens and strengthens self-definitions and self-esteem.’ (Ashforth & Kreiner 1999: 417)

Wanneer mensen menen dat zij niet kunnen voldoen aan waarden en verwachtingen waarvan ze aannemen dat anderen die op hen toepassen, dan kan dit leiden tot een kwetsbaar zelfbeeld en gebrek aan zelfrespect.

Empirische studies wijzen erop dat negatieve ideeën en percepties van werklozen voor hen gevolgen hebben. Zo blijken negatieve bureaucratische classificaties het zelfbeeld van langdurig werklozen en arbeidsongeschikten te kunnen beïnvloeden, waardoor zij zichzelf afschrijven voor enige vorm van arbeidsparticipatie (Kroft et al. 1989). Volgens Robert Fuller worden mensen op de lagere sporten in de maatschappelijke hiërarchie gezien als mislukkelingen en *nobodies* (2003: 5). Ze krijgen te maken met vernederingen, worden genegeerd en betutteld, waardoor ze lijden aan gevoelens van minderwaardigheid (Fuller 2003: 5). De vraag of mijn respondenten daadwerkelijk worden ondergewaardeerd, valt buiten het kader van deze studie. Ik heb wel onderzocht hoe zij *denken* dat anderen hen waarderen en welke ervaringen zij hebben met onderwaardering. Dit neemt niet weg dat geïnterviewde werklozen onderwaardering als werkelijkheid definiëren en dat zij de gevolgen daarvan

ervaren. Immers: *'If men define situations as real, they are real in their consequences'* (Thomas & Thomas 1928: 572). Voor de gevolgen van onderwaardering voor hun zelfrespect maakt het waarschijnlijk niet veel uit of het gaat om een gepercipieerd of daadwerkelijk gebrek aan waardering.

In dit hoofdstuk bespreek ik eerst hoe werklozen denken dat anderen hen zien. Vervolgens komt aan bod welke verdedigingsmechanismen zij inzetten om hun zelfrespect te beschermen tegen onderwaardering. Het laatste deel beschrijft hoe een calculerende houding van werklozen ten opzichte van het gebruik van overheidsvoorzieningen in het teken kan staan van een miskenning van hun motivatie om te werken.

HOE ZIEN ANDEREN WERKLOZEN?

NUTTeloZE PARASIETEN

Geïnterviewden menen dat anderen net zo over hen denken als over werklozen in het algemeen. Merve benadrukt dat mensen haar minderwaardig vinden, want als je werkt, krijg je respect en 'als je ineens zakt, dan ben je niemand.' Mieke voelt dat anderen haar na haar ontslag zien als iemand die heeft gefaald en kansloos en 'geen goed persoon' is. Omdat zij geen 'fatsoenlijke baan' heeft, zou zij 'niet in de pas' lopen. Daardoor ervaart zij haar werkloosheid als een groot gebrek en heeft zij het idee dat zij volgens anderen niet deugt. Andere respondenten zeggen vanwege hun werkloosheid en 'uitvallen' het gevoel te hebben dat ze niet bij de samenleving horen. Eén vrouw benadrukt daardoor depressief te zijn. Depressieve gevoelens en het gevoel gedegradeerd te zijn, kunnen erop duiden dat respondenten schaamte over hun situatie hebben geïnternaliseerd (Darab & Hartman 2011: 799).

Respondenten denken niet alleen dat zij – in de woorden van een respondent – als minderwaardig worden gezien omdat zij zijn gedaald op de maatschappelijke ladder, maar ook omdat zij niet zouden bijdragen aan de samenleving en er zelfs van profiteren omdat zij een uitkering krijgen. Zij zouden worden gezien als nutteloos en als mensen die niets toevoegen, omdat ze niet werken. Een respondent klaagt over anderen met vooroordelen:

‘Elke dag binnen zitten is gekmakend, en dan krijg je nog de vooroordelen van de betweters over je heen. Want zij zuigen de staat immers uit, we zijn parasieten!’ (Prast & Elshout 2012). Deze respondent wisselt hier van de derde naar de eerste persoon en geeft daarmee aan dat hij zich ook zo beoordeeld voelt. Ook Coen voelt zichzelf een parasiet voor wie mensen belasting moeten betalen: ‘Ik ben niks. Ik krijg toch geen waardering van links of rechts. Helemaal niks.’ Veel respondenten hebben het gevoel te worden gezien als zwartrijders, die doelbewust gebruik maken van de verzorgingsstaat. Dit heeft gevolgen voor hoe zij zichzelf waarderen, namelijk als niets en nutteloos.

Een bedreiging voor hun waardigheid is ook dat respondenten denken dat anderen hen zien als ‘ongemotiveerd’. Er wordt naar hun idee getwijfeld aan hun inzet. Het zou daarom hun eigen schuld zijn dat zij werkloos zijn. Een respondent zegt dat anderen niet kunnen geloven dat zij geen baan kan vinden: ‘(...) terwijl ik toch echt heel veel solliciteer.’ Eén persoon heeft het gevoel dat hij zich continu moet verantwoorden: ‘Ik moet steeds uitleg geven over hoe het werkelijk is – en hoe niet. Het lijkt wel of de hele wereld gebrainwasht is door de gedachte dat er altijd wel werk is voor wie echt wil’ (Prast & Elshout 2012). Danny (29) vindt het lastig om te gaan met het feit dat hij van een bijstandsuitkering leeft. ‘Het lijkt alsof sommige mensen denken dat ik ervoor heb gekozen om in de uitkering te zitten, dat ik niet wil werken.’ Hij zegt heel graag te willen werken omdat dat ‘normaal’ is. Een betaalde baan is voor hem een dwingende norm, en omdat hij daaraan niet kan voldoen, schaamt hij zich. Uit angst voor wat anderen van hem denken, verbergt hij zijn status als werkloze met een uitkering zoveel mogelijk door tegen anderen net te doen alsof hij ‘gewoon werk’ heeft.

Danny's *frontstage*gedrag komt overeen met een bevinding in het onderzoek van Yvonne A. Hartman naar de impact van langdurige werkloosheid op gezinnen in Australië (2006). In navolging van de theorie van Goffman [1922-1982] over *impression management* (1963) benadrukt zij dat een gestigmatiseerd individu probeert om te gaan met de spanning die gepaard gaat met zijn of haar status, door het kenmerk waarvoor zij zich schamen te verbergen (2006: 253). Volgens Scheff is schaamte specifiek een emotie die voortkomt uit het zichzelf negatief beoordelen in de ogen van anderen

(2003: 244). Door zijn werkloosheid te verbergen, kan Danny zich onttrekken aan de *'intruding gaze of the public'* (vgl. Hartman 2006: 253), maar het toont ook hoezeer Danny zichzelf negatief beoordeelt.

Mijn respondenten geven regelmatig te kennen dat de samenleving een baan hebben ziet als normaal en 'hoe het hoort'. Je hoort te werken voor je geld, en daarmee bij te dragen aan de samenleving. Aan dat beeld kunnen mijn respondenten in hun beleving niet voldoen. In termen van Lamont en collega's voelen zij zich symbolische buitenstaanders met een *'poor moral character'*, dus als mensen die lui en niet zelfredzaam zijn (2013: 134-149). Bovendien hebben ze ook het gevoel niet bij anderen in de samenleving te horen, 'abnormaal' te zijn, zoals mensen onderop de maatschappelijke ladder volgens Bauman ook wel worden gezien (1998: 86).

NIET VERDIENSTELIJK

'Als ze konden werken, hadden ze wel een baan gehad', denken anderen volgens mijn respondenten over hen. Dit gevoel komt vooral tot uiting wanneer zij spreken over de vele sollicitatiebrieven die zij hebben gestuurd, terwijl zij keer op keer worden afgewezen. Dario zegt dat hij 'honderd en nog wat' sollicitaties heeft geschreven, maar 'hooguit twee of drie keer' bericht terug kreeg. Wesley zegt dat hij 'nooit een reactie' krijgt op zijn motivatiebrieven. Solliciteren is voor veel van mijn respondenten een vernederende ervaring. Ze weten niet wat zij moeten kunnen of doen om voor een baan in aanmerking te komen. Niet 'in het profiel' passen is volgens respondenten een bekende en zeer flexibel aangewende reden om te worden afgewezen (Prast & Elshout 2012), evenals dat ze te oud zouden zijn of niet over de benodigde diploma's beschikken. Respondenten voelen zich miskend en niet gezien in hun competenties die ze willen verzilveren in een baan. Voor Danny staat zijn werkloosheid volgens anderen gelijk aan dat hij 'niks kan'. Manus concludeert na talloze afwijzingen dat hij in de ogen van anderen 'niks is' terwijl hij wel veel kan. Hij is goed met zijn handen en grijpt allerlei vrijwillige bouwklussen aan, maar zolang het niet wordt erkend, voelt hij zich 'niemand'.

De waardigheid van werklozen staat ook onder druk als zij zonder opgaaf van redenen worden ontslagen, of hun contract niet wordt verlengd. Petra kreeg plotseling van ‘hogerhand’ te horen dat zij in de bouwmarkt alleen nog maar achter de kassa mocht zitten, terwijl zij al jaren ‘alles’ deed: de administratie verzorgen en de winkel openen. Haar mbo-diploma Vakschool Detailhandel was daar niet (meer) goed genoeg voor. Zij voelde zich miskend en is vervolgens op eigen initiatief vertrokken. Omdat het Wesley niet lukt een baan te krijgen, zakt de moed hem in de schoenen en verliest hij zijn ‘zin om te werken’ en om zijn ‘best te doen voor mensen die het niet waarderen.’ Amiri uit Syrië woont acht jaar in Nederland en heeft vijf jaar als ingenieur in de Emiraten gewerkt. Ze doet er alles aan om een baan te vinden, maar krijgt keer op keer afwijzingen. Haar competenties worden hier niet erkend, hoewel dat volgens haar wel zou moeten: ‘Je krijgt niet jouw waardering. Dat maakt mij kapot. (...) Ik doe mijn best om in dit land mijzelf te bewijzen en iets te bereiken.’ Amiri’s vakbekwaamheid leidt in Nederland niet tot het prestige en de status die zij gewend was.

NIET RESPECTWAARDIG

Respondenten denken dat anderen hen zien als mensen die niets zouden bijdragen en bovendien ongemotiveerd en onbekwaam zijn. Deze negatieve perceptie krijgen ze keer op keer bevestigd in hun contacten met uitkeringsinstanties, re-integratiebedrijven en sociale werkvoorziening waar ze naar eigen zeggen niet gehoord en gezien worden.¹ Waardigheid wordt immers

¹ Kroft e.a. (1989) beschrijven op basis van onderzoek naar de levenswereld van langdurig werklozen, ervaringen met de wat toen nog de Sociale Dienst (SD) heette (tegenwoordig de Dienst Werk en Inkomen). In de jaren tachtig, toen het onderzoek is uitgevoerd, had ongeveer de helft van de respondenten een negatieve mening over de SD (1989: 249). De andere helft had geen ‘uitgesproken waardering van de dienst’ (ibid.). Mijn respondenten spreken vrijwel allemaal negatief over het contact met de DWI. Deels heeft dat er waarschijnlijk mee te maken dat ik ze niet specifiek vroeg naar hun relatie met de DWI. Het is voor te stellen dat ze er vooral over beginnen tijdens de interviews als zij een uitgesproken mening hebben over het contact. Dat een deel van de werklozen in de studie van Kroft e.a. geen negatieve mening had over de SD, heeft er waarschijnlijk ook mee te maken dat een meerderheid van hun respondenten de relatie met de SD als voornamelijk van administratieve aard ervoer (1989: 249).

vaak gedefinieerd door de afwezigheid ervan (Fuller 2006: 22). Manus heeft het gevoel dat mensen bij de ‘Sociale Dienst’² op hem ‘neerkijken’. ‘Voor bepaalde instanties ben je altijd een nummer’, verzucht hij.

De vijftigjarige Joost werkte jarenlang bij de veiling in Aalsmeer. Hij er-voer dat hij bij de DWI niet gezien en erkend werd. Zonder naar zijn CV – zijn trots – te kijken, kreeg hij te horen dat hij ‘op Schiphol met de hand de koffers in en uit een vliegtuig mocht laden’ of postbezorger kon worden. Hij was zo boos op ‘het schandalige zootje bij mekaar’ dat hij eruit is gezet door de bewaker. Coen voelde zich bij de re-integratie eveneens niet serieus genomen. ‘Ik heb eens drie van die gasten achter elkaar gehad waarvan de eerste en tweede zeiden dat mijn CV “perfecto” was, maar de derde zei dat mijn CV “niet goed” was.’ Volgens Coen zei hij dat ‘alleen maar’ om hem ‘een beetje actief te krijgen of zo.’

Freek vertelt dat hij door de DWI gedwongen werd om bepaald werk te doen. Inspraak kreeg hij niet, en tegenwerking werd niet geduld. Als hij zou weigeren, zou hij worden gekort op zijn uitkering. Hij legt uit dat de DWI je als je geen baan kan vinden ‘in de tussentijd hier, daar, of daar plaatsen.’ Als dat uiteindelijk ook niet lukt, gooit de DWI hem naar zijn gevoel ‘aan de kant’ of ‘prakken’ ze hem in een baan waar hij niet thuishoort. Hij wordt voor zijn gevoel niet behandeld als een volwaardig persoon met bepaalde competenties. Zijn autonomie werd hem afgenomen omdat hij geen inspraak had en zelfs tot bepaald werk werd verplicht. Zo heeft Freek bijvoorbeeld een tijdje ‘verplicht’ en ‘zonder keuze’ op een callcenter voor een verzekeringsmaatschappij gewerkt. Dat hij zich gedwongen voelde, leidde tot een gevoel van machteloosheid:

Momenteel wordt van mensen met een bijstandsuitkering verwacht dat zij actief werk zoeken of op een andere manier maatschappelijk participeren. Uitkeringsgerechtigden worden meer gecontroleerd. Wel zijn er sterkte overeenkomsten tussen de negatieve ervaringen die uitkeringsgerechtigden in de jaren tachtig hadden met de SD en die van werklozen met de DWI nu: onpersoonlijk contact, weinig tot geen begrip voor de persoonlijke situatie en het gevoel als minderwaardig behandeld te worden (vgl. Kroft et al. 253-258).

² Gedurende dit promotieonderzoek is de Sociale Dienst overgegaan in de Dienst Werk en Inkomen (DWI). Mijn respondenten gebruikten soms de oude naam nog.

‘Het geeft je een gevoel van onmacht. Je hebt zoiets van ik heb geen keus, dat is het eerste gevoel. Je wordt in een soort spel gemanoeuvreerd waarvan je weet, dit trek ik niet. Ik moet het wel doen maar eigenlijk... Het past gewoon niet bij je. Je wordt gedwongen om iets te doen wat je kan maar niet geschikt voor je is. Het is dwangarbeid, maar dan in een hele subtiele vorm geformuleerd. (...) Je mag zelf de keuze maken, maar die keuze heb je eigenlijk helemaal niet. Want je wordt gewoon gedwongen om het te doen.’

Freek voelt zich niet gewaardeerd als persoon met specifieke kwaliteiten, en dat is ‘heel frustrerend; daar word je ziek van.’ Hij houdt een gevoel van onmacht over aan het contact met de DWI (vgl. Kroft et al. 1989: 255). In zijn beeldspraak voelt het alsof hij een bord eten krijgt voorgeschoteld dat hij niet lust. Eigen regie om het wel of niet te eten heeft hij niet; hij krijgt het door zijn strot geduwd.

Beloftes van uitkeringsinstanties en re-integratiebedrijven worden vaak niet nagekomen, zoals in het geval van Manus. Hij had bij de DWI gezegd graag zwaar werk te willen doen, in de sloop met grof afval. Maar hij kwam achter een lopende band terecht waar hij licht afval eruit moest pikken. Dit was niet wat ze hadden afgesproken. Met zijn klantmanager heeft hij dit besproken, maar die antwoordde hem verontwaardigd dat dit ‘toch ook afval is’. Ook Klaas is niet te spreken over de manier waarop zijn klantmanager hem behandelt. Hij vertelt dat hij moet ‘komen opdraven’ als hij ‘van onderop de stapel’ wordt gehaald, maar dat zijn klantmanager niet thuis geeft als hij hém nodig heeft. De klantmanager had namelijk mogelijk een baan voor hem gevonden, waarvoor hij zijn rijbewijs mocht halen. Klaas zag het wel zitten; een baan én een rijbewijs. Ondanks herhaalde telefoontjes over een werkplek waar hij aan de slag wilde, kreeg hij steeds nul op rekest: ‘Die heeft niet teruggebeld, of niet teruggemaid of gedaan. (...) Ik heb hem later wel vervloekt hoor.’ Klaas voelde zich genegeerd. Daarom belde hij zelf naar de werkgever. Ook daar werd hij aan het lijntje gehouden, maar nu door een secretaresse. Hij concludeerde dat hij de baan aan zich voorbij moest laten gaan en raakte zo teleurgesteld en boos dat hij – ‘als het zo moet’ – besloot

geen moeite meer te doen en ‘in de uitkering’ te blijven zitten. Hij klust nu zwart bij en probeert door middel van een ziekteverklaring onder zijn sollicitatieplicht uit te komen.

Marit voelt zich net als Klaas gefrustreerd. Ze is vanwege psychische problemen en rugklachten ontslagen bij een koekjesfabriek, en vooralsnog lukt het haar niet om een nieuwe baan te vinden. Daarom wil ze voorlopig aan de slag in de sociale werkvoorziening. Dan heeft ze wat te doen, en is onder de mensen. Dus klopte ze bij een werkplaats aan. ‘Ik ben ernaar toe gegaan van “goh, ik heb ADHD en wil graag werken. Hoe zit dat? Ik heb aangepast werk nodig, goede begeleiding erop.”’ Maar ze kreeg te horen: ‘Ja, nee. Als je nou een uitkering aanvraagt? Dan krijgen we subsidie voor je.’ Maar dat is niet mogelijk omdat haar man al een bijstandsuitkering ontvangt. Marit voelt zich tussen wal en schip gevallen. Ze snapt ook wel dat ze haar niet willen, want: ‘Als je iemand van de sociale dienst aanneemt, krijg je subsidie. Die houd je drie maanden, en dan trap je hem er weer uit, maar je hebt de subsidie wel.’ Anderzijds maakt het haar ook radeloos en vindt ze het onterecht dat ze niet aan de slag kan. ‘Het is gewoon niet eerlijk. Dat ze dat in Den Haag niet zien. Help mensen aan het werk die wel willen werken. Nu blijf je hangen.’

De opvatting dat respondenten door re-integratiebedrijven en op sociale werkplaatsen zouden worden gebruikt als subsidiebron in plaats van dat ze mensen helpen aan het werk te komen, klinkt in veel interviews. Alsof ze een pion zijn in een spel waarvan zij deel uitmaken zonder enige regie te hebben. Coen beweert dat hij ‘nooit een contract’ krijgt omdat de baas voor elke nieuwe plaatsing via een re-integratiebedrijf subsidie opstrijkt. Hij zegt zich te ergeren aan het ‘re-integratie-cowboygedoe’ en klaagt dat de bedrijven hun ‘zakken vullen met het plaatsen van cliënten die uiteindelijk geen werk krijgen.’ Ook Freek voelt zich gebruikt. Werkgevers hebben volgens hem namelijk ‘niet de plicht’ hem na zes maanden aan te nemen, dus dat gebeurt volgens hem niet, want:

‘Er zijn heel veel gesubsidieerde bedrijven die dan mensen toegewezen krijgen. Zij krijgen subsidie om jou dan daar te zetten en die

mensen krijgen subsidie om jou te betalen. (...) Ik snap het wel, maar als ik er iets van zeg dan heb ik ruzie.'

Het gevoel gebruikt te worden in een spel waarin respondenten de pionnen zijn en worden ingezet voor het gewin van werkgevers en het re-integratiebedrijf, maakt hen boos. Dat respondenten zelf het spel zeggen te doorzien, voelen ze als des te vernederender. Zij hebben het gevoel dat ze niet worden behandeld als autonome personen met individuele kwaliteiten en wensen. Dit correspondeert met wat Darab en Hartman (2011) zeggen in hun studie naar bedreigingen voor de waardigheid van uitkeringsgerechtigden in Australië. Zij brengen het begrip autonomie in verband met waardigheid en verwijzen daarbij naar de filosoof Immanuel Kant. Waar autonomie een belangrijke basis is voor waardigheid, betekent het ontkennen ervan een aantasting van die waardigheid (Darab en Hartman 2011: 795). Mijn respondenten veronderstellen dat anderen vinden dat zij niet gemotiveerd zouden zijn, niet bijdragen en niets kunnen. Die stigmatiserende ideeën zien ze naar hun idee bevestigd in het contact met re-integratiebedrijven en uitkeringsinstanties. Overigens zijn het vooral geïnterviewde mannen die hun boosheid richting DWI en re-integratiebedrijven uiten. Een voor de hand liggende verklaring hiervoor is dat vrouwen in de populatie minder vaak een bijstandsuitkering ontvangen omdat hun mannen banen hebben of zelf al een bijstandsuitkering ontvangen. Komen ervaringen met uitkeringsinstanties wel ter sprake, dan uiten zij net als Marit ook onvrede met de behandeling aldaar, zonder er doekjes om te winden.

De Amerikaanse politicoloog en politiek psycholoog Robert E. Lane stelt in zijn artikel 'Government and Self-Esteem' (1982: 5) dat de overheid mensen een kader moet bieden waarin zij de levensomstandigheden kunnen creëren die bijdragen aan hun zelfrespect (vgl. Rawls 1971). Indirect benadrukken geïnterviewden dat er geen sprake is van een stimulerend klimaat in contacten met overheidsinstanties en re-integratiebedrijven. De manier waarop ze bij instanties worden behandeld, en het gevoel dat ze als nutteloze parasieten worden gezien en niet verdienstelijk zijn, ondermijnen hun zelfvertrouwen.

Ondanks de negatieve percepties waarvan mijn respondenten zich terdege bewust zijn, en de vernederende ervaringen die ze naar eigen zeggen hebben opgedaan, tonen zij zich veerkrachtig. Wie voor zijn gevoel onderwerp is van stigmatisering en onderwaardering, zoekt – conform een fundamenteel principe van de sociale identiteitstheorie – naar wegen om zijn eigenwaarde te versterken (vgl. Ashforth en Kreiner 1999: 417). Werklozen blijken hun zelfrespect te beschermen door op verschillende manieren met onderwaardering om te gaan.

HOE ZIEN WERKLOZEN ZICHZELF?

NEGEREN VAN NEGATIEVE OORDELEN

Respondenten weren zich tegen onderwaardering en beschermen hun zelfrespect door zich, zoals één respondent het verwoordt, ‘niets aan te trekken’ van wat anderen zeggen en door zich op zichzelf en de toekomst te richten. Merve zegt dat ze ‘schijt’ heeft aan wat anderen van haar denken. Haar oplossing is ‘afstand houden’ en geen contact hebben met mensen die haar niet als volwaardig behandelen. Wesley lukte het niet meer om na zijn ontslag in de bouw als timmerman en onderhoudsman ‘aan de bak’ te komen en hij volgt momenteel een leerwerkproject om in de detailhandel werk te vinden. Omdat hij naar eigen zeggen van onderop moet beginnen, wordt hij als een ‘nummertje’ behandeld, maar Wesley benadrukt dat het hem niet ‘boeit’ wat anderen van hem denken. Hij wil zich serieus op de toekomst richten. Melvin werkt bij de Albert Heijn in het kader van zijn leerwerkproject en voelt dat hij anders wordt behandeld:

‘Er wordt in je nek geademd zowat, om te kijken of je niks fout doet. (...) Ze kijken toch wel een beetje op je neer omdat ze weten dat je van de DWI bent. Ze denken bijvoorbeeld dat als je in een uitkering zit, dat je lui bent, dat je iemand bent die geen baan kan krijgen of zo.’

Hij probeert afstand te nemen door te benadrukken dat hij de veroordelingen ‘gewoon het ene oor in en het andere oor uit’ laat gaan, ‘want ik weet dat het niks met mij te maken heeft en met mijn opleiding.’ En Joshua legt uit dat je niet teveel moet luisteren naar wat anderen zeggen, want: ‘Dan zit je jezelf gewoon te verzieken.’ Omdat hij zich ‘minderwaardig’ kan voelen over wat anderen van hem zeggen, benadrukt hij dat het voor hem belangrijk is zichzelf lief te hebben en te respecteren. ‘Dan kan niemand je iets zeggen. (...) Ik ben gewoon bezig met mijn eigen leven.’

Socioloog Arlie Hochschild beschrijft in haar boek *The Managed Heart* (1983) hoe stewardessen beleefd blijven tegen lastige passagiers doordat ze hun emoties reguleren. Op dezelfde manier passen de hierboven geciteerde respondenten ‘emotiewerk’ toe om met onderwaardering om te gaan. Ze proberen zich niet uit het veld te laten slaan, maar hun gezicht in de plooi te houden. Zodoende kunnen zij hun waardigheid beschermen en zich blijven inzetten om zichzelf uiteindelijk te kunnen bewijzen.

Geloof in God kan helpen bij het verrichten van emotiewerk om de mening van anderen te laten voor wat zij is. Raymond: ‘Als je niks gelooft, kan iedereen je sowieso naar beneden halen. Kijk, als je niet in iets gelooft, dan heb je geen stevigheid om vast te houden.’ Een ander: ‘Het is gewoon een lekker gevoel weet je, aan het eind van de dag, je baan of je geld is niet belangrijker dan God, want niks komt boven God.’ David benadrukt ook dat de liefde van God zwaarder weegt dan de mening van anderen:

‘God blijft er wel altijd en die houdt van mij of ik nou werk heb of geen werk. Dat is dus in ieder geval een basis wat gewoon een stuk rust geeft. Ik maak ook deel uit van een groep vrienden, die geloven ook allemaal en die vinden het vast fijn als ik werk zou krijgen. Maar die waarderen mij evengoed als dat ik geen werk heb. Het is wel een zorg voor ze als ik geen werk heb, maar ze waarderen mijn vriendschap er niet minder om.’

David's geloof en zijn vrienden, die net als hij deel uitmaken van de Protestantse geloofsgemeenschap, helpen hem om afstand te nemen van negatieve percepties van anderen, maar ook om het belang van werk vinden te relati-

veren. ‘Het is dus wel belangrijk om werk te hebben, maar er zijn basiswaarden die daar nog weer onder liggen. Geaccepteerd worden wat je ook bent, wie je ook bent en wat je ook doet.’

Gelovige respondenten ontlene waardering aan het lidmaatschap van een groep. Dat is niet zozeer om zich te onderscheiden van anderen die niet hetzelfde geloof hebben of überhaupt niet geloven (vgl. Swierstra & Tonkens 2008: 68), maar om zelfrespect te ontlene aan het contact met anderen in die groep, als middel of strategie om veroordelingen te weren.

TROTS OP PRESTATIES

Niet alleen proberen respondenten negatieve percepties van anderen te negeren, ze benadrukken ook dat zij zich niet herkennen in het beeld dat zij doelbewust hun plicht zouden verzuimen. Zij zijn geen luie profiteurs, maar gemotiveerd om een baan te vinden. Ze vinden zichzelf verdienstelijk. Respondenten zoeken actief bescherming door zichzelf in een goed, waardig en gunstig daglicht te plaatsten.

Zo dienen in het verleden geleverde prestaties op de arbeidsmarkt regelmatig als bewijs dat kritiek van anderen niet klopt. Zij hebben wél talent en zijn gemotiveerd om een baan te krijgen. Coen vertelt met trots dat hij in het verleden werkte bij een elektronicabedrijf als logistiek medewerker, wat volgens hem ‘magazijnwerk’ inhoudt. Hij vertelt dat hij begon als ‘order picker, een beetje uitlaaien’, maar werd al snel ‘in het hokje van technisch medewerker’ geduwd en mocht een ‘eigen hal’ beheren. Bij een ander bedrijf moest hij voor NASA, defensie en Eidos (een gamefabrikant) informatie van harddisks halen en ze vernietigen ‘zodat niemand ze meer kon lezen.’ ‘Dat is dus niet het onbelangrijkste werk.’ Hij had daarvoor naar eigen zeggen ‘de expertise’ nog voor hij er een diploma voor had. ‘Draaide ik mijn hand niet voor om. Dat gaat een beetje als vanzelf.’

Joost is erg trots op zijn vroegere werk als importmanager op de bloemenveiling in Aalsmeer:

‘Trots dat ik zo ver in die branche ben gekomen. Je bent een grote jongen daar, je doet je best en zo heb je zoveel competitie om je heen

en ik werd toch iedere keer weer weggehaald door een werkgever van
 “alsjeblieft kom bij mij werken en dit en dat, en zus en zo verdienen.”

Dat is toch best wel iets om trots op te zijn.’

Joost heeft voor zijn gevoel gepresteerd en zichzelf bewezen: ‘Laten we eerlijk wezen. (...) Ik heb toch wel met die bloemen bereikt dat ik het hoger heb opgeschopt dan dat ik, zeg maar, monteurkje was gebleven.’ Hij vertelt dat het voor hem altijd een kwestie van afwachten was tot er een geïnteresseerde kwam die hem vroeg: ‘Kom bij mij werken.’ ‘Zo ging het’, benadrukt Joost.

Soms kunnen respondenten prestaties van buiten school of arbeidsmarkt gebruiken om veroordelingen van anderen te weren en om hun zelfrespect te beschermen. Danny vertelt dat hij na de mavo geen vervolgopleiding meer heeft afgerond, maar hij benadrukt dat zijn pianospel ‘heel wat niveaus’ hoger is dan dat van zijn universitair opgeleide broer. Danny verbergt zijn werkloze status zoveel mogelijk omdat hij er zich naar eigen zeggen voor schaamt. Zijn pianotalent sleepte hem erdoorheen toen hij op straat en in opvangcentra leefde omdat hij tegen zichzelf kon zeggen: ‘Ik ben wél pianist.’ Deze identificatie draagt bij aan zijn waardigheid. ‘Weet je wat het is? Mijn troef achter de hand is dat ik een goede pianist ben. Dat is mijn drijvende kracht eigenlijk misschien.’ Hij voegt toe dat het hem het gevoel geeft dat hij ‘niet zomaar een doodgewone jongen’ is.

Danny haalt waardering uit zijn identiteit als ‘pianist’. Die houding kan worden begrepen als respect halen uit het beoefenen van een ambacht, zoals socioloog Richard Sennett (2008, 2003) heeft beschreven. Volgens Sennett kan meesterschap bijdragen aan de eigenwaarde, zonder dat daarvoor erkenning en waardering van anderen nodig is. Los van de status en het inkomen van een goed betaalde baan, blijkt de beheersing van een ambacht inderdaad te kunnen bijdragen aan de eigenwaarde van respondenten. Maar in tegenstelling tot wat Sennett benadrukt, gebeurt dat niet onafhankelijk van de waardering van anderen. Een ambacht blijkt juist een middel om zich sociaal gerespecteerd te voelen. Danny lijkt zijn ambachtelijke vaardigheid namelijk vooral in te zetten om het idee te ontkrachten dat hij in de ogen van anderen ‘niks kan’, omdat hij een bijstandsuitkering ontvangt.

Geleverde prestaties zijn voor veel respondenten een bron van zelfrespect. Het is – in de geest van Goffman (1959) – mogelijk dat een mate van presentatie van het zelf meespeelt wanneer zij hun prestaties tegenover mij als interviewer benadrukken. Aangezien ik ook heb geprobeerd te achterhalen hoe werklozen denken dat anderen hen zien en hoe zij daarmee omgaan, hoeft dat in dit geval geen probleem te zijn. En dat ze tijdens de interviews de zaken wellicht soms iets mooier voorstellen dan ze in werkelijkheid zijn, laat juist zien dat zij iets te verdedigen hebben: hun waardigheid. Als zij echt geloven in hun prestaties, dan ontlenen zij daaraan mogelijk zelfrespect (vgl. Thomas en Thomas 1928) – om het even of het een romantische voorstelling is van de werkelijkheid of niet.

Volgens Sennett is een kenmerk van de huidige meritocratische samenleving, dat er geen ruimte is voor waardering voor ervaringen en prestaties uit het verleden (2006: 4-5). Alleen potentiële competenties tellen mee en worden gewaardeerd (ibid.). Ook benadrukt Sennett dat voor het beheersen van een ambacht, namelijk leren om iets heel goed te doen, in een meritocratie geen plek meer is (2006: 4). Daarom is het voor individuen tegenwoordig lastig om een levensverhaal te construeren (Sennett 2006: 3-4): je bent zoveel waard als je laatste prestatie. Hij concludeert hieruit dat mensen die geen waardering kunnen ontlenen aan potentiële of huidige prestaties, het wellicht zonder enig duurzaam zelfgevoel moeten doen (ibid.). Het meritocratische ideaal zou mensen daarom per definitie beschadigen (2006: 5). Mijn interviews wijzen uit dat werklozen zich inderdaad weinig gewaardeerd voelen, maar dat prestaties uit het verleden en het beheersen van een ambacht wel degelijk bijdragen aan hun veerkracht en aan de bescherming van hun waardigheid.

VERDIENSTELIJKER DAN ANDEREN

Om hun waardigheid te benadrukken, trekken respondenten ook symbolische grenzen tussen henzelf en vrienden en kennissen in hun omgeving die het naar hun idee verprutsen of moreel onwaardig zijn omdat zij misbruik zouden maken van overheidsvoorzieningen. Meer specifiek gaat het

in termen van Lamont (1992: 4) om morele grenzen die hun waardigheid bestendigen ten opzichte van anderen die in hun ogen minder waardering verdienen. Ze onderscheiden zich van in hun ogen stereotype werklozen en uitkeringsgerechtigden.

Omer vertelt trots te zijn op zichzelf omdat hij aan zijn toekomst werkt terwijl zijn vrienden dagenlang ‘in de auto zitten en sigaretjes roken’. En Rafael trekt de vergelijking met vrienden die een paar keer in de gevangenis hebben gezeten. Rafael: ‘Maar ik ben nog nooit in de gevangenis geweest, heb nooit problemen met politie gehad, dus daar ben ik trots op.’ Migrantenvrouwen verwijzen regelmatig naar mannen in hun gemeenschap die misbruik zouden maken van overheidsvoorzieningen. Bouchra bijvoorbeeld, zegt graag in de zorg aan het werk te gaan, maar vanwege de nasleep van een langdurige ziekte lukt dat niet. Ze leeft van het inkomen van haar man die al 24 jaar schoonmaker is. Ze benadrukt dat in de bijstand zitten ‘niks’ voor haar zou zijn, terwijl volgens haar heel veel jonge mannen in haar gemeenschap altijd hulp zouden vragen van de overheid. Ook de mannen van haar vaders generatie zouden zich schuldig maken aan misbruik:

‘Wij denken soms van “zij weten niks”. Want zij kunnen de taal niet goed en ze kunnen niet lezen, maar ze weten heel dondersgoed; als er geld is te halen, waar het te halen is. Het zal wel schijnheiligheid zijn. Marokkaanse mensen willen laten zien dat ze het goed hebben en niet slecht, maar wel bij instanties zielig gaan doen.’

Bouchra voegt toe: ‘Ze willen niet eens uit de bijstand omdat ze zoveel vergoedingen krijgen.’ Met deze mannen uit haar gemeenschap wil ze zich niet identificeren omdat ze vindt dat die ten onrechte gebruik maken van overheidsvoorzieningen. Ze trekt deze morele grens en onderstreept zo haar identiteit als waardige, gemotiveerde werkzoekende.

Het idee dat anderen onterecht worden voorgetrokken door de Nederlandse overheid is voor respondenten ook een reden om zich te distantiëren van mensen die naar hun mening onterecht werkloos zijn. Iemand die zich slachtoffer voelt, kan zichzelf van blaam vrijwaren en zijn waardigheid benadrukken. Zo beweert Rita dat Turkse mensen voorrang krijgen bij het

activeringsproject in de buurt. Marit, uit dezelfde wijk, benadrukt dat zij een ‘hele dikke vette stempel’ heeft omdat zij uit een achterstandswijk komt. Ze vindt dat de Turkse gemeenschap ‘niet zo zielig’ moet doen. Verongelijkt klaagt ze: ‘Wij als Hollanders worden ook gediscrimineerd! (...) Wij worden nog meer gediscrimineerd als jullie. Want jullie worden overal mee geholpen!’ Marit benadrukt bovendien dat zij ‘zo graag wil werken’ en de eindjes aan elkaar moet knopen terwijl een vriendin en haar partner uit de buurt volgens haar onterecht gebruik maken van het persoonsgebonden budget (pgb). Zij profiteren dus wel, maar dragen niet bij aan de samenleving. Marit: ‘Hij heb een Wajonguitkering (...). Plus zij krijgt pgb omdat ze hem moet verzorgen. Maar hij heb helemaal geen verzorging nodig!’ Marit geeft eerder in het interview ook af op jongeren die tegenwoordig om de haverklap ‘van school uit’ een Wajong krijgen: ‘Die hebben nog nooit een slag gewerkt! Nou, ik vind het verschrikkelijk. Ik vind het echt verschrikkelijk.’

Om hun waardigheid en superioriteit ten opzichte van ongemotiveerde werklozen te onderstrepen, benadrukken respondenten geregeld de minderwaardigheid van stereotype werklozen. Dit doen zij onder andere door hen ‘uitvreter’ en ‘lapzwansen’ te noemen, die bovendien niet willen werken en alles doen om onder werk uit te komen. Werklozen met wie mijn respondenten zich niet identificeren, zouden het ‘lekker’ vinden om ‘geld van de gemeente’ te krijgen. Rita maakt duidelijk dat zij zelf ‘wél een baan’ zal kunnen vinden, want: ‘Sommige mensen kunnen best werk krijgen, maar die doen er niets aan. (...) Ik wil het wel. Dat is mijn ding. Dat ben ik gewoon.’ En Cindy onderscheidt zich ook actief van stereotype werklozen. Volgens haar moeten ‘zij’ niet ‘ons’ laten werken voor hun uitkering. Ze ontvangt zelf een bijstandsuitkering, maar heeft toch het gevoel dat zij werkt voor de uitkering van anderen. Cindy: ‘Ga gewoon lekker werken, en laat niet ons voor jullie uitkering werken zolang je geen geldige reden hebt om niet te gaan werken.’

Een andere symbolische grens trekken sommige respondenten tussen henzelf als buitenstaander van de DWI, en de gevestigde stereotype DWI-bezoeker. Respondenten distantiëren zich daarmee actief van kritiek van anderen en van het beeld van een stereotype werkloze die niet wil wer-

ken, ook als ze zelf een bijstandsuitkering ontvangen. Wesley verwachtte dat er ‘allemaal mensen bij de DWI zouden lopen die geen zin hadden om te werken’. Hij voegt toe:

‘Dat moeten die mensen zelf weten, maar dan moeten ze niet de hele dag gaan zeiken van “ja ik kan niks vinden”. Als je niet zoekt, ja, dan kan je niet vinden. Dat soort mensen had ik verwacht. (...) Omdat dat toch het beeld is wat je hebt.’

Wesley, die momenteel via de DWI een leerwerkproject volgt en in het kader daarvan bij Albert Heijn werkt, is van mening dat als ‘je wilt werken’ en ‘geld verdienen’ er geen reden is om werkloos thuis te zitten. Wesley: ‘Dan kan je ook bij de McDonalds gaan werken.’

Nikki heeft door het negatieve beeld dat zij van andere werklozen had zo lang mogelijk geprobeerd het zonder uitkering te redden: ‘Dus het was voor mij echt van nee. Ik ben een werker. Ik ben een Nederlander en ik ga werken voor mijn geld. Ik ga niet teren op het belastinggeld van andere mensen.’ Uit haar uitspraak blijkt impliciet dat zij vindt dat werklozen geen ‘werkers’ zijn maar profiteren van anderen in de samenleving. Bovendien lijkt Nikki het idee te hebben dat vooral mensen met een niet-Nederlandse achtergrond een uitkering krijgen. Zij ziet zichzelf niet zo, maar identificeert zich liever met werklozen die over een arbeidsmoraal beschikken. Nadat ze vier maanden haar rekeningen niet betaald had, overtuigde Nikki’s moeder haar dat zij haar trots ‘aan de kant’ moest zetten en haar schaamte laten varen, omdat zij ‘gewoon geld nodig’ had. Zij drukte haar dochter op het hart: ‘Het is niet zo dat als je een uitkering aanvraagt, dat je zoals hun bent. Jij doet het echt met een reden weet je. Jij wilt gewoon werken.’ De moeder ziet in haar een waardige uitzondering op de regel: Nikki verdient haar uitkering.

Nu Nikki een uitkering krijgt, relativeert zij het beeld dat zij heeft van werklozen met een uitkering: ‘Kijk, ga je met een reden zoals ik, dan tuurlijk, dan heb ik wel respect voor je, weet je. Want ik wist niet dat het ook op die manier kon.’ Ook Wesley blijkt zijn mening over DWI-cliënten bij te stellen na zijn eigen ervaringen bij die instantie: ‘Maar tuurlijk zijn er mensen die door omstandigheden ontslagen worden of misschien na

zwangerschap, en die weer terug willen komen, dat dat niet kan, en dat ze dan weer werk zoeken.’

Hierboven is beschreven hoe respondenten hun morele waarde kunnen benadrukken door symbolische grenzen te trekken tussen henzelf en ongemotiveerde werklozen en werklozen die gebruik maken van onze verzorgingsstaat, ofwel met ‘zwartrijders’. Een dergelijke grens kan worden gezien als een manier om de eigen superieure status te handhaven. Dit is te begrijpen met behulp van de gevestigden-buitenstaanders figuratie van Norbert Elias en John L. Scotson (2005 [1965]). Zij beschrijven hoe in een onderzochte gemeenschap ‘een scherpe interne scheiding bestond tussen een oude gevestigde groep bewoners en een groep nieuwe bewoners’ (2005 [1965]: 7). De auteurs concluderen dat stigmatisering van bepaalde groepen niet zozeer met ras, sociale klasse of lidmaatschap van een etnische minderheid te maken hoeft te hebben, maar een ‘wapen’ is om de superieure status van de gevestigden ten opzichte van nieuwkomers te handhaven (2005 [1965]: 213-314).

Mijn bevindingen laten zien dat werklozen in dit onderzoek anders naar zichzelf kijken dan naar andere werklozen. Het is goed mogelijk dat de kritiek op luie werklozen die profiteren van anderen, als een middel moet worden begrepen om de eigenwaarde te beschermen en bestendigen.

NEERWAARTSE VERGELIJKING ALS VERDEDIGINGSMECHANISME

Mensen die behoren tot kwetsbare groepen hebben de neiging hun waardigheid te beschermen en te bestendigen door een gunstige vergelijkingsgroep te kiezen (vgl. Ypeij et al. 2002: 70). Ypeij, Snel en Engbersen (2002) hebben onderzocht hoe mensen in een kwetsbare positie hun situatie in armoede beleven, en hoe zij daarmee omgaan. Zij ontdekten dat ‘minder bedeelden’ eigenwaarde ontleen aan een vergelijking met anderen die het minder goed voor elkaar hebben. Die groep wordt dan als norm genomen, waartegen de eigen situatie gunstig afsteekt en gerelativeerd kan worden (Ypeij et al. 2002: 70). Ook mijn respondenten bekleden in hun ogen een weinig gewaardeerde positie in de samenleving, en ook zij blijken gunstige vergelijkingsgroepen te kiezen om zichzelf aan af te meten. Een lage maat-

schappelijke positie hoeft dus niet te betekenen dat zij de lage positie ook als zodanig ervaren. Ze creëren een eigen maatschappelijke ladder en beschermen zo hun waardigheid.

De keuze voor een gunstige vergelijkingsgroep kan ook worden geduid als '*downward social comparisons*' (Ashforth & Kreiner 1999: 425). Ashforth en Kreiner benadrukken dat mensen een sterke neiging hebben om zichzelf in positieve termen te definiëren (1999: 417). Selectieve sociale vergelijkingen – waarvan neerwaarts vergelijken een variant is – kunnen een kwetsbaar zelfbeeld beschermen (Gibbons & Gerrard 1991 geciteerd in Ashforth & Kreiner 1999: 425). Neerwaarts vergelijken komt in sociologische literatuur terug als een manier om de eigen waardigheid te beschermen. Uit onderzoek van Grootegoed en collega's (2013) blijkt bijvoorbeeld dat mensen met een langdurige zorgbehoefte hun relatieve onafhankelijkheid en hun identiteit als autonoom persoon proberen te behouden door zichzelf te vergelijken met mensen die slechter af zijn dan zij. Op die manier vermijden ze gevoelens van schaamte. Loïc Waquant vertelt in een interview in *Trouw* (2014, 1 februari) dat bewoners van krachtwijken druk voelen van het stigma dat op hen rust, maar dat zij proberen zich daarvan te distantieëren door het negatieve label op hun burens te plakken. Zij tonen daarmee aan dat niet zijzelf, maar hun burens tot het uitschot van de wijk behoren. Michael Lewis (1978) beschrijft hoe mensen uit de middenklasse de psychologische neiging hebben armoede en achterstand als individueel falen te zien en te veroordelen. Dit interpreteert hij als voortkomend uit eigen onzekerheid over hun eigen positie. Vergelijkbaar met de bevinding van Lewis, laat de studie van Newman (1999) zien dat fastfoodmedewerkers in de wijk Harlem in New York waardigheid onttelen aan de vergelijking met mensen zonder baan. Fastfoodmedewerkers behoren zelf tot de werkende onderklasse, maar door zichzelf te contrasteren met werkloze armen kunnen zij hun moreel waardige identiteit als werkende, beschermen (vgl. Small et al. 2010: 18; Lamont & Molnár 2002: 171).

Mijn bevindingen en die uit de hierboven uiteengezette onderzoeken hebben met elkaar gemeen dat respondenten zichzelf vergelijken met mensen die het naar hun idee minder goed voor elkaar hebben. Zij kunnen door

het trekken van symbolische grenzen de eigen waarden contrasteren met die van anderen waarbij ze zich gelukkig prijzen dat ze het zo slecht nog niet getroffen hebben. Zodoende weten zij hun waardigheid als gemotiveerde en competente werklozen te benadrukken (vgl. Lamont 1996: 38). Volgens Lamont kunnen dergelijke grenzen veelzeggend zijn omdat mensen door het trekken van grenzen (*'boundary work'*) hun zelfbeeld construeren. Bovendien kunnen mensen door het aanbrengen van onderscheid gevoelens van waardigheid en eer bestendigen of construeren, en gevoelens van schaamte juist voorkomen. Tevens worden dergelijke grenzen gebruikt om een gevoel van groepslidmaatschap te construeren omdat ze banden creëren op basis van onder andere gedeelde emoties. Ook bieden ze een middel om bedreigingen voor hun waardigheid te weren (Lamont 1992: 11-12). Grenzen trekken heeft impliciet of meer expliciet tot doel de superioriteit te behalen en te behouden in vergelijking met een *'outgroup'* (Lamont & Molnár 2002: 169-170). Symbolische grenzen kunnen door groepen en individuen specifiek worden ingezet als reactie op stigmatisering (Lamont et al. 2013: 132). Dit is precies wat ook mijn respondenten doen.

Beschermen van zelfrespect leidt tot polarisatie

In hoofdstuk drie trokken mijn respondenten bij het waarderen van posities een grens tussen inactieve en actieve werklozen. De bevindingen in dit hoofdstuk geven hiervoor een verklaring. Het onderscheid maakt dat zij zich kunnen identificeren met actieve werklozen en zich kunnen distantiëren van stereotype 'inactieve werklozen' die weinig waardering zouden genereren in de samenleving. De getrokken grens tussen inactieve en actieve werklozen is dus uitermate relevant: doordat ze een deel van de werklozen laag waarderen en een deel rehabiliteren, krijgen ze het gereedschap in handen om hun zelfrespect tegen onderwaardering en stigmatisering te beschermen en om hun zelfbeeld als gemotiveerde werkloze te onderbouwen.³

³ Derks e.a. hebben op basis van longitudinaal onderzoek naar de re-integratie van werklozen al eerder opgemerkt dat werklozen een onderscheid maken tussen twee groepen werklozen. De ene groep is slachtoffer van de omstandigheden en tot de andere groep behoren de 'profiteurs'. De onderzoekers interpreteren dit onderscheid als een strategie van (ex-)werklozen om met de inconsistentie tussen hun eigen ervaringen

Bij het ordenen van de arbeidsmarktposities kreeg ik al enkele aanwijzingen dat mijn respondenten zichzelf doorgaans niet identificeren met stereotype werklozen die zowel laag in de maatschappelijke als persoonlijke hiërarchie eindigen. Zo vertelt bijstandsccliënt Benoit dat werklozen in zijn hiërarchie op de onderste sport eindigen. Hij reflecteert: 'Ik vind het moeilijk om werklozen helemaal onderaan te leggen, want dat vind ik zo denigrerend staan'. Er klinkt distantie en verhevenheid door in Benoits excuus voor de lage waardering. Over zichzelf zegt hij: 'Ik ben werkloos. Ik zit zonder werk'. Maar op de vraag waar hij zichzelf zou plaatsten in de hiërarchie antwoordt Benoit die vrijwillig op een computerwerkplaats werkt: 'Bij kunstenaar. Levenskunstenaar'. Hij lijkt vooral medelijden te hebben met *andere* werklozen, niet met zichzelf. Hoe respondenten zichzelf zien hoeft dus niet zo eenduidig te zijn, net zoals hun idee van werklozen niet per definitie zwart of wit is.

Symbolische grenzen helpen respondenten om hun eigen waardigheid te beschermen, maar daarmee bevestigen zij ook het stereotype onderscheid tussen inactieve en actieve werklozen. Geïnterviewde werklozen lijken zich daarmee te (willen) voegen bij diegenen die hen naar hun idee veroordelen. Door zich te willen onttrekken aan de negatieve perceptie van anderen voeden en reproduceren zij juist het stereotype beeld van werklozen.

Young schetst in zijn satirische boek *The Rise of the Meritocracy* (1958) de mogelijkheid dat in een door grote klassenverschillen gekenmerkte gepolariseerde meritocratische samenleving, de lagere klassen in opstand komen. Wanneer respondenten zich in hoofdstuk drie kritisch uitspreken over een overwaardering van maatschappelijk geslaagde topbestuurders en van onze minister-president, lijkt zich een wij-tegen-zij-perspectief op te doemen. Er lijkt echter geen sprake te zijn van het bundelen van de krachten, wat in de satire van Young zou ontaarden in een opstand (vgl. Lamont et al. 2013: 148; Derks et al. 1995: 151-154⁴). Eerder lijkt er sprake te zijn van polari-

en de beschuldigingen van anderen om te gaan (Derks et al. 1995: 151-152). De symbolische grens tussen inactieve en actieve werklozen die mijn respondenten trekken, lijkt eenzelfde functie te hebben.

⁴ Derks e.a. hebben iets soortgelijks opgemerkt in hun onderzoek naar de re-integratie van werklozen, namelijk dat een gevoel van saamhorigheid ontbreekt. De verklaring

satie binnen de eigen categorie werklozen, of in termen van Waquant, van desintegratie als gevolg van een stigma (*Trouw* 2014, 1 februari).

De symbolische grens en de daaruit ontstane polarisatie leggen een onvoorzien effect van onderwaardering bloot. Met het bekritisieren van inactieve werklozen bijten respondenten in hun eigen staart. Ze hebben immers zelf last van die onderwaardering die ze dwingt om zich te verdedigen. Pas als ze een baan vinden of wanneer ze zich niet meer ondergewaardeerd voelen, valt te verwachten dat werklozen niet meer hun hakken in het zand zullen zetten om hun superioriteit te benadrukken - ten koste van anderen. Mijn bevindingen duiden er immers op dat dit voornamelijk het gedrag is van een kat in het nauw om een kwetsbaar zelfrespect te beschermen.

BESCHERMEN VAN EER EN ZELFRESPECT

ZWARTRIJDEN OF ZELFVERDEDIGING?

Het is niet ondenkbaar dat krenking van het zelfrespect ertoe leidt dat respondenten zich niet meer inzetten om een baan te vinden om zodoende een verdere aantasting van hun eer en zelfrespect te voorkomen. In de ogen van anderen kan dit juist een bevestiging zijn van het vooroordeel dat werklozen oneigenlijk gebruik maken van sociale voorzieningen. De werkloze Klaas zegt het zat te zijn dat zijn klantmanager hem niet terugbelt terwijl hij hem een baan had beloofd die waarschijnlijk nu niet doorgaat. Als het zo moet, zegt hij, dan gaat hij proberen zich te laten afkeuren zodat hij geen sollicitatieplicht meer heeft. Is Klaas een calculerende burger of komt zijn houding voort uit een krenking van zijn zelfrespect?

Engbersen (1992) benadrukt dat bij de meeste burgers die als ‘berekennende burger’ getypeerd kunnen worden, ‘zaken als eer, zelfrespect en morele overwegingen een rol spelen’. Hiervan lijkt bij Klaas sprake te zijn. Zijn klantmanager drukte de hoop op een baan de kop in. Hij voelde zich enerzijds gecontroleerd, en anderzijds genegeerd. Zoals eerder beschreven, zegt

die zij hiervoor geven is dat een duidelijke werklozenrol ontbreekt en dat werklozen verwachten dat hun werkloosheid een tijdelijke status is (1995: 154-155).

hij te moeten komen ‘opdraven’ als zijn klantmanager hem onderop de stapel vandaan haalt, maar geeft die niet thuis als Klaas hem nodig heeft. Een enkele keer kwam ik opstandig en defensief gedrag tegen onder mijn respondenten. Dat ging niet zozeer om bewust calculatief omgaan met overheidsvoorzieningen, maar leek eerder voort te komen uit een krenking van hun eer. Impliciet moet hun houding worden begrepen als een aanklacht tegen functionarissen die mijn respondenten niet met respect zouden behandelen. Deze houding is ook te begrijpen in het licht van Sennetts (2003) studie naar mensen met laagbetaalde banen. Sennett benadrukt dat mensen zich willen wreken als gevolg van een gebrek aan respect en het gevoel niet gezien te worden (2003: 46). Dit laat zien dat impliciet veroordelende boodschappen vanuit het re-integratiebeleid (kledingvoorschriften, dreigen met korten op de uitkering, niet lezen van cv’s of niet terugbellen) contraproductief kunnen werken.

Dit leidt tot de conclusie dat de defensieve en opstandige houding niet zozeer geïnterpreteerd moet worden als onwelwillendheid van werklozen om aan het werk te gaan. Waarschijnlijker is dat de houding voortkomt uit het gevoel dat de instanties ze in de gaten houden en tegelijkertijd over het hoofd zien en ze het gevoel geven, ondergewaardeerd te worden (vgl. Lamont et al. 2013: 129; Engbersen 1992). Verontwaardigde gevoelens jegens mogelijke werkgevers en medewerkers van uitkeringsorganisaties en re-integratiebedrijven, kunnen worden begrepen als een manier om de eigen eer en waardigheid te beschermen. Gevoelens van werklozen dat ze niet worden gezien en erkend in hun motivatie, werken uiteindelijk contraproductief.

Overigens heb ik alleen met werklozen gesproken die ontevreden zijn met hun situatie en aan het werk willen. Mogelijk waren de bevindingen anders geweest als ik interviews had afgenomen bij werklozen die niet aan sociale activeringsprojecten meedoen. Zoals de studie van Kroft e.a. uitwees (1989: 278) zijn er mogelijk werklozen die hun uitkering proberen te behouden omdat zij daarnaast zwart werken en zodoende een hoger inkomen hebben dan wanneer zij op zoek zouden gaan naar een baan. Het is echter de vraag in hoeverre werklozen tegenwoordig die keuze nog hebben. Vanaf januari

2015 verplichten gemeentes bijstandsgerechtigden om een tegenprestatie te leveren. In de drie voorafgaande jaren was dat nog facultatief.⁵

VEERKRACHT, EER EN VERWEER

De bevindingen in dit hoofdstuk laten zien dat mijn respondenten vinden dat ze niet werkloos horen te zijn. Werken is de norm, en mijn respondenten spiegelen zich er ook aan. Ook al kunnen ze niet voldoen aan de norm van betaald werk en bekleden ze geen (goede) positie in de maatschappelijke hiërarchie die status, een goed inkomen en waardering met zich meebrengt, toch voelen zij zich in morele zin respectwaardig (vgl. Lamont 1992). Ze hebben het gevoel zich te moeten verweren tegen het negatieve beeld dat anderen van hen zouden hebben.

In die negatieve perceptie is een meritocratiseringslogica zichtbaar: werklozen zouden zich niet inzetten en onverdienstelijk zijn, en daarom geen respect verdienen. In hoofdstuk vier hebben we gezien dat het niet gebruikelijk is dat respondenten de oorzaak van hun werkloosheid bij zichzelf zoeken. Tegelijkertijd ervaren zij dat *anderen* hun wel de schuld ervan geven (vgl. Derks et al. 1995: 151). Zo krijgt een eigen-schulddiscours via een omweg toch vat op ze. De vrees dat mensen weinig solidair kunnen zijn met werklozen omdat werkloosheid wordt gepercipieerd als een ‘voorspelbaar risico’ (Elchardus 2013: 50), dat voornamelijk wordt bepaald door gedrag en opstelling van de werkloze zelf, is voor mijn respondenten geen angst maar waarheid. Om zich tegen dat idee te weren stellen zij alles in het werk om hun zelfbeeld en zelfrespect te beschermen tegen (vermeende) negatieve percepties (vgl. Lamont et al. 2013; Ashforth en Kreiner 1999). Daarom proberen zij die vermeende negatieve percepties te negeren. Daarom benadrukken ze prestaties uit het verleden en bijzondere talenten waarover zij naar hun idee beschikken. Daarom vergelijken ze zichzelf met ongemotiveerde – inactieve – werklozen en met buurtgenoten die naar hun idee on-

⁵ Bron: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/bijstand/inhoud/wijzigingen-bijstand-2015>. Geraadpleegd op 6 september 2015.

verdiend een uitkering krijgen. En daarom distantiëren ze zich van in hun ogen stereotype werklozen die bij de DWI komen.

Om hun zelfrespect te beschermen plaatsten ze zichzelf als het ware in een ‘competitie onderop’. In een open, competitieve samenleving waarin sociale stijging en daling tot de mogelijkheden behoren, kunnen ze immers ook ‘naar beneden kijken’ en hun eigenwaarde ontlenen aan mensen die het minder goed voor elkaar hebben. Het gras is niet altijd groener bij de burens. Doordat ze strategisch vergelijkingsgroepen kiezen, kunnen mijn respondenten zichzelf in een goed daglicht plaatsen, zich distantiëren van de kritiek van anderen en hun zelfrespect beschermen. Ze kunnen het beeld verwerpen dat anderen van hen zouden hebben als inactieve – stereotype – werklozen.

Respondenten baseren zich bij de constructie van hun zelfrespect niet alleen op de logica van het maatschappelijk nut dat in hoofdstuk drie dominant bleek in hun persoonlijke waarderingshiërarchie, maar ook op de meritocratiseringslogica die vooral de maatschappelijke hiërarchie kenmerkt. Ze benadrukken (in potentie) nuttig te kunnen zijn voor de samenleving en verwijzen naar prestaties waarop ze trots zijn. Ook blijken ze te putten uit een meritocratisch repertoire wanneer zij zichzelf symbolisch onderscheiden van de inactieve werklozen die zij beschrijven als terechte verliezers omdat ze lui zouden zijn en zouden profiteren van onze verzorgingsstaat. In het licht van het zojuist beschrevene is het dan ook beter te begrijpen waarom werklozen hun eigen categorie laag waarderen en waarom zij het actieve deel van de werklozen herwaarderen. Ze leggen daarmee een basis om hun zelfrespect op te bouwen, en kunnen zichzelf een sociale identiteit van actieve werklozen toeschrijven. Werklozen die gemotiveerd zijn, die inzet tonen en talentvol zijn. Ze willen zichzelf kunnen zien als personen met specifieke kwaliteiten. Door een deel van hun lotgenoten te rehabiliteren, weten zij zich te onttrekken aan de negatieve percepties van werklozen en kunnen zij hun morele waardigheid beschermen en bestendigen.

In de opvattingen over een activerende verzorgingsstaat en meritocratiserende samenleving kunnen we stellen dat mijn respondenten de ideale ‘actieve burgers’ zijn: ze zijn zich bewust van een participatienorm en benadrukken hun potentiële verdienstelijkheid. Bovendien vinden ze zelf niet

dat ze passief zijn. Wel projecteren ze de moraal dat werklozen zich schuldig moeten voelen over hun passiviteit (vgl. Verhoeven en Tonkens 2013: 36) op anderen die in hun ogen wél op de verzorgingsstaat parasiteren. Daarmee bestendigen ze het discours waarvan ze zelf last hebben.

De bevindingen in dit hoofdstuk tonen wederom aan hoe belangrijk werk als norm is in de samenleving. Ook tonen ze nogmaals aan hoe hardnekkig het negatieve beeld van werklozen is, zelfs onder betrokkenen. Dat mijn respondenten hun waardigheid benadrukken ten koste van in hun ogen inactieve werklozen en daarmee het negatieve, stigmatiserende beeld van werklozen bestendigen, laat zien dat het belangrijk is te kijken naar de gevolgen van ervaringen van werklozen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt in hun preciaire positie.

In Nederland worden werklozen die moeilijk hun weg op de arbeidsmarkt vinden niet helemaal aan hun lot overgelaten. Er bestaan sociale activeringsprojecten om hen een treetje hoger op de maatschappelijke ladder te helpen. In hoofdstuk zes bespreek ik wat er precies gebeurt in dergelijke projecten.

SLEUTELN AAN JEZELF

SOCIALE ACTIVERINGSPROJECTEN:

EEN SCHETS VAN EEN RELATIEF NIEUW VELD

In folders en methodebeschrijvingen van sociale activeringsprojecten is te lezen dat ze zich richten op mensen met een grote, bijzondere of specifieke afstand tot de arbeidsmarkt. Eén project omschrijft zijn doelgroep als ‘kwetsbare mensen die zich door tal van oorzaken, nu – nog – niet staande kunnen houden in een reguliere baan’ en een laag inkomen of een uitkering hebben. Ook is te lezen dat projecten werklozen aanspreken die geen of weinig werkervaring hebben en niet over de ‘juiste papieren’ beschikken omdat ze weinig of geen onderwijs hebben gehad. Sommige richten zich op bepaalde doelgroepen werklozen, zoals jongeren of migrantenvrouwen, en andere richten zich op werklozen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt in het algemeen. Ook de doelstellingen en de methoden om doelen te behalen variëren van project tot project. Bij sommige krijgen deelnemers sollicitatietrainingen, terwijl ze bij andere juist hun zangtalent kunnen ontwikkelen.

Het veld van sociale activering is relatief nieuw in Nederland. Was je in de jaren tachtig van de vorige eeuw werkloos, dan kreeg je een uitkering. Er werd niet verwacht dat werklozen aan hun inzetbaarheid op de arbeidsmarkt zouden werken. Dit veranderde in de jaren negentig toen de verzorgingsstaat niet meer alles naar zich toetrok en een liberaal en geprivatiseerd ethos heerste. In die jaren ontwikkelden welzijnsorganisaties initiatieven om gedepriveerden te helpen hun maatschappelijke achterstand weg te werken, waaronder projecten gericht op sociale activering (Martin 2012: 5).

Activeringsbeleid werd vanaf de jaren negentig van de vorige eeuw één van de belangrijkste middelen om werklozen zelf een grotere rol te geven bij het vinden van werk (vgl. Van Berkel en Van der Aa 2005: 332). De aandacht voor mensen met een langdurige en grote afstand tot de arbeidsmarkt nam toe (Van der Pennen en Hoff 2003: 15). Activeringsbeleid is onder te ver-

delen in activerend *arbeidsmarkt*beleid en activerend *welzijns*beleid (ibid.). Arbeidsmarktactivering richt zich op het scheppen van voorwaarden om een eerste stap naar betaald werk te zetten, met economische participatie als uiteindelijk doel. Bij activerend welzijnsbeleid is maatschappelijke participatie het beleidsdoel en is er slechts sprake van een indirecte relatie met de arbeidsmarkt (ibid.).

Volgens SCP-onderzoekers Ton van der Pennen en Stella Hoff is sociale activering ‘te plaatsten in het tussengebied van beide activerende beleids perspectieven’ (2003: 10). Ruim tien jaar geleden omschreven zij sociale activering als ‘het verhogen van de maatschappelijke participatie en het doorbreken van sociaal isolement door maatschappelijk zinvolle activiteiten te ondernemen, die eventueel een eerste stap op weg naar werk kunnen zijn’ (Van der Pennen en Hoff 2003: 10-11). In artikel 6 van de Participatiewet die in januari 2015 de Wet werk en bijstand (Wwb) en Wet op sociale werkvoorziening (Wsw) heeft vervangen, wordt sociale activering omschreven als: ‘Het verrichten van onbeloonde maatschappelijk zinvolle activiteiten gericht op arbeidsinschakeling, of als arbeidsinschakeling nog niet mogelijk is, op zelfstandige maatschappelijke participatie.’¹

Het zwaartepunt in de definitie van sociale activering is de afgelopen tien jaar verschoven van maatschappelijke participatie als doel op zich, met eventueel zicht op werk, naar maatschappelijke participatie als een middel voor arbeidsinschakeling. Dit is in het licht van het huidige sociaaleconomische beleid te begrijpen. In de Kamerbrief Contouren Participatiewet van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) is te lezen dat het huidige kabinet beoogt dat ‘alle mensen, jong en oud, in Nederland geboren of van ver komend, mensen met of zonder beperking, als volwaardige burgers mee kunnen doen aan onze samenleving’ (SZW 2012)². Want: ‘Meedoen is belangrijk’. ‘Bij voorkeur via een reguliere baan, en als dat (nog) een brug te ver is, door op een andere manier te

¹ Bron: http://wetten.overheid.nl/BWBR0015703/Hoofdstuk1/11/Artikel6/geldigheidsdatum_16-06-2015. Geraadpleegd op 16 juni 2015.

² Bron: <http://www.rijksoverheid.nl/documenten-en-publicaties/kamerstukken/2012/12/21/kamerbrief-contouren-participatiewet.html>. Geraadpleegd op 21 januari 2016.

participeren in de samenleving' (ibid.). Sociale activeringsprojecten lijken in te spelen op de vraag van de overheid die uiteindelijk de maatschappelijke en economische participatie wil bevorderen.

Het zijn niet alleen welzijnsorganisaties, maar ook private ondernemingen die de projecten ontwikkelen en uitvoeren. Voor de financiering verwerven zowel welzijnsorganisaties als bedrijven zelf gelden. Tot de opdrachtgevers en financiers behoren gemeenten en stadsdelen, woningbouwcorporaties, het vermogensfonds Instituut Gak, en fondsen zoals het Oranje Fonds en het VSBfonds. Het ene project heeft een looptijd van een half jaar, het andere krijgt financiering voor twee jaar of langer. Aanbieders van sociale activering kunnen contracten hebben met het UWV om arbeidsongeschikten en werklozen met een uitkering sociaal te activeren (Van Berkel en Van der Aa 2005: 335). Ook wordt in samenwerking met gemeenten sociale activering aangeboden aan bijstandsgerechtigden en mensen zonder uitkering, ook wel 'nuggers' (niet-uitkeringsgerechtigden) genoemd (ibid.). In 2005 zijn er zo'n 700 organisaties en bedrijven die zich bezighouden met activeren (ibid.). Projectprofessionals vertelden geregeld dat gemeenten en organisaties vanwege bezuinigingen respectievelijk minder geld ter beschikking hebben en dat het voor uitvoerende organisaties steeds moeilijker wordt om financiële ondersteuning te krijgen.

Organisaties en ontwikkelaars bepalen zelf de vorm van hun sociale activeringsprojecten. De overheid legt hen daarbij geen model op waaraan deze projecten moeten voldoen. Daardoor kan een gevarieerd palet aan doelgroepen bestreken worden. Omgekeerd is de variatie in projecten relatief groot omdat ze zich richten op specifieke doelgroepen.

Er bestaan grofweg twee groepen deelnemers. De eerste groep zijn de uitkeringsgerechtigden die door het UWV of de DWI worden gestimuleerd om maatschappelijk te participeren, zoals via deelname aan een project voor sociale activering. Respondenten met een bijstandsuitkering die ik sprak hadden een verzoek bij hun klantmanager ingediend of ze aan een sociaal activeringsproject mochten deelnemen. Voor deze groep is deelname dus niet vrijblijvend, maar ze worden niet verplicht tot sociale activering. Dat is

wel het geval bij ‘geleide vrijwilligers’ die een tegenprestatie moeten leveren voor hun uitkering (Kampen 2014). Al mijn respondenten met een (bijstands-) uitkering doen naar eigen zeggen op vrijwillige basis mee.

Sociale activering is niet alleen toegankelijk voor werklozen met een uitkering, zoals dat bij een sociale werkvoorziening wel het geval is. Ook mensen zonder uitkering die aan hun inzetbaarheid op de arbeidsmarkt willen werken, kunnen zich in de meeste gevallen aanmelden. Dat is de tweede groep deelnemers die doorgaans van het inkomen van een partner leeft.

Projecten die samenwerken met de DWI zullen waarschijnlijk alleen mensen met een bijstandsuitkering bedienen. Zonder een dergelijke samenwerking kunnen beide groepen vertegenwoordigd zijn in projecten.

De projecten variëren in werkwijzen en methoden. Het staat initiatiefnemers vrij om hun project naar eigen overtuiging in te richten, vanuit hun eigen visie hoe zij denken dat ze werklozen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt het beste kunnen helpen. Het hangt af van de eisen, doelstellingen en mogelijkheden van financiers (gemeenten en fondsen) of projectvoorstellen leiden tot uitvoering. Subsidieverstrekkers hanteren verschillende voorwaarden waaraan projecten naar hun idee moeten voldoen, en ze hebben verschillende motivaties om ze wel of niet te subsidiëren.

Wensen van de lokale overheid vormen vaak de basis voor de projecten (Martin 2013: 5). Gemeenten ondersteunen ze in de hoop dat bewoners van (aandachts-) wijken maatschappelijk gaan participeren en dat de relatief hoge werkloosheid afneemt. Ook woningbouwcorporaties kunnen hun aandeel hebben in de financiering om de leefbaarheid in wijken te vergroten. Fondsen lichten op hun websites toe dat ze door de financiering van projecten langdurig werklozen willen helpen om hun afstand tot de arbeidsmarkt te verkleinen. Instituut GAK heeft als voorwaarde dat projecten mensen met een ‘afstand tot de arbeidsmarkt’ ‘actief naar de arbeidsmarkt’ toe leiden. Het VSBfonds stelt dat de projecten die zij financieren mensen die moeilijk aan het werk komen moeten helpen om ‘naar eigen vermogen (te) kunnen deelnemen aan het sociale en economische leven.’ De doelstellingen van het Oranje Fonds zijn breder. Het financiert projecten die streven naar sociale samenhang en participatie. Ze kunnen bijvoorbeeld gericht zijn

op het voorkomen van eenzaamheid van kwetsbare groepen, maar ook het wegwijs maken van allochtone vrouwen in Nederland kan een doel zijn.³

De activeringsmarkt is dynamisch (vgl. Van Berkel en Van der Aa 2005: 335). Dat welzijnsorganisaties en andere aanbieders met elkaar moeten concurreren om financiering maakt de projecten vluchtig. Ze komen en ze gaan. Vermarkting van activering heeft sinds de millenniumwisseling een grote vlucht genomen (Van Berkel en Van der Aa 2005: 334). Het succes en de kwaliteit van sociale activeringsprojecten wordt doorgaans afgemeten aan 'outputcijfers', gebaseerd op het percentage deelnemers dat uitstroomt naar een betaalde baan. Daarom is er sprake van een trend om prestaties te meten en zichtbaar te maken (Van der Pennen en Hoff 2003: 39). Zo heeft het stadsdeel Amsterdam Nieuw-West in de Algemene Subsidieverordening voor 2015 opgenomen dat subsidies 'zoveel mogelijk op basis van prestaties' moeten worden verleend.⁴ Het vergroten van kansen op de arbeidsmarkt door het aanbieden van werkervarings- of stageplaatsen behoort tot de algemene toetsingscriteria in 2015.

Een (onbedoeld) gevolg van deze meer marktgerichte benadering is dat het beleid zich vooral concentreert op redelijk tot goed bemiddelbare werklozen, die zonder veel extra hulp naar werk bemiddeld kunnen worden (vgl. Van Berkel en Van der Aa 2005: 340; Van der Pennen en Hoff 2003: 37). Uitkeringsgerechtigden die lastig zijn te re-integreren, dreigen daardoor buiten de boot te vallen. Uit onderzoek is gebleken dat de kwetsbaarste groepen inderdaad een lage prioriteit krijgen als het gaat om steun van gemeenten (Van Berkel 2006: 27).

De projecten verschillen dus niet alleen in de doelgroepen waarop zij zich richten, maar ook in de te bereiken doelen en in de methodes die ze daarvoor gebruiken. Gemeenten zetten ze in om mensen in de bijstand te activeren, maar ook voor migrantenvrouwen die voor het eerst de arbeidsmarkt willen betreden. Deze variatie draagt bij aan de diversiteit en onoverzichtelijkheid

³ Bron: <http://www.oranjefonds.nl/missie-0>. Geraadpleegd op 21 januari 2016.

⁴ Bron: 'Nadere regels op de Algemene Subsidieverordening Amsterdam 2012 stadsdeel Nieuw-West', Gemeente Amsterdam. Stadsdeel Nieuw-West. Via: <http://www.nieuw-west.amsterdam.nl/producten-en/subsidies-nieuw-west/>

van het veld. Sociale activeringsprojecten hebben echter ook veel met elkaar gemeen. Ze richten zich op maatschappelijke participatie, en hun bredere doelgroep bestaat uit mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Binnen deze brede categorie werklozen kunnen ze zich richten op een specifieke doelgroep, maar dat is niet noodzakelijk.

Om na te kunnen gaan of de projecten een rol spelen in het behoud of herwinnen van zelfrespect, of dat ze juist gevoelens van uitsluiting, schaamte of angst voeden (vgl. Elshout et al. 2013; Kampen et al. 2013), plaats ik in dit hoofdstuk de sociale activeringspraktijk in breder maatschappelijk perspectief. Ik bespreek of meritocratische elementen terugkomen in de methodebeschrijvingen, in het promotiemateriaal van de uitvoerende organisaties en in de sociale activeringspraktijk. Ik heb onderzocht in hoeverre talent en inspanning en de verwachtingen die de arbeidsmarkt daarover koestert, daarbij een rol spelen. De combinatie van talent en inspanning bepaalt in een meritocratie immers iemands verdienste en is een belangrijke indicator voor zijn maatschappelijke status (vgl. Young 1958: xiii). Ook heb ik onderzocht of prestatiemeting en -vergelijking terugkomen in de werkwijzen. En tenslotte is nagegaan of projectprofessionals uitgaan van het idee dat sociaaleconomische verschillen niet vastliggen, maar dat maatschappelijke stijging mogelijk is wanneer je je daarvoor inzet (vgl. Swierstra & Tonkens 2006: 5).

Van 24 sociale activeringsprojecten (bijlage I, tabel Ia) zijn methodebeschrijvingen en promotiemateriaal bestudeerd en geanalyseerd. Bij zeven van die projecten (bijlage I, tabel Ib) is vervolgens verspreid over twee jaar gedurende verschillende perioden intensief veldwerk verricht. In hoofdstuk twee zijn de selectie van die projecten en de gekozen onderzoeksmethoden al beschreven.

De sociale activeringspraktijk kent vele vormen. Ik heb op basis van de variatie aan werkwijzen en doelstellingen drie verschillende typen onderscheiden: instrumentele projecten, sterrenprojecten en therapeutische projecten. Elk type bespreek ik aan de hand van een exemplarisch voorbeeld. De projectindeling is ideaaltypisch. Het concept ‘ideaaltypen’ is bedacht door Max Weber en wordt geconstrueerd om de essentiële kenmerken van een sociaal fenomeen naar voren te brengen (Ritzer 2000: 223). Al kunnen pro-

jecten binnen de projecttypen van elkaar verschillen, de typen geven naar mijn mening een goed beeld van sociale activeringsprojecten in Nederland.

Van der Pennen en Hoff hebben op basis van eerder onderzoek drie strategieën bij sociale activeringsprojecten onderscheiden: de individuele, de instrumentele en de marktgerichte strategie (2003: 23). Er zijn overeenkomsten tussen deze strategieën en de typen projecten die ik heb onderscheiden, maar ze verschillen ook op belangrijke punten.⁵ Deze onderzoekers stelden zich de vraag hoe deelnemers aan een baan werden geholpen. Ik heb echter de manier onderzocht waarop de projecten zich tot de arbeidsmarkt verhouden, hoe ze werken aan de opbouw van het zelfrespect en hoe de praktijken in bredere culturele context geplaatst kunnen worden.

In tabel 4 staat weergegeven hoeveel projecten per type er in totaal zijn betrokken bij de analyse. Tabel 5 geeft een overzicht van de onderscheidende kenmerken van de projecten die in de volgende paragrafen worden uitgewerkt. Daarna ga ik in op de manier waarop de typen zich verhouden tot de norm van betaald werk en tot het ideaal van meritocratisering in onze samenleving. In de afsluiting betoog ik dat symbolische grenzen tussen projecten mogelijk ook sociale grenzen veroorzaken (vgl. Pachucki, Pengergrass & Lamont 2007⁶).

Tabel 4: Aantal projecten per projecttype

Projecten ^a	Aantal
Instrumentele projecten	13
Sterrenprojecten	9
Therapeutische projecten	2
Totaal	24

a In bijlage I staat welke projecten onder welk type vallen.

⁵ Het begrip 'instrumenteel' heeft in mijn onderzoek betrekking op het type project dat wordt gekenmerkt door het aanbieden van reguliere middelen zoals onderwijs, werkervaring en bijvoorbeeld sollicitatietrainingen, om het doel (het vinden van een baan) te bereiken. Het wijkt dus af van de instrumentele strategie in de definitie van Van der Pennen en Hoff; die gaat over 'het scheppen van een baan voor de baanloze door gebruik te maken van de wet- en regelgeving en subsidiëring van de overheid' (Van der Pennen & Hoff 2003: 23).

⁶ Mark A. Pachucki, Sabrina Pengergrass en Michèle Lamont bespreken in hun artikel 'Boundary processes: Recent theoretical developments and new contributions' (2007) recente literatuur en recent onderzoek over de dynamiek en interactie, tussen symbolische en sociale grenzen.

Tabel 5: Onderscheidende kenmerken van typen sociale activeringsprojecten

Kenmerken									
Werkwijze					Doelstelling				
Toelatingsprocedure					Arbeidsmarkt-toeleiding ^a				
Wijze van toelating					Wat is nodig om zelfrespect op te bouwen?				
Middel/methode					Wat is nodig om grote afstand tot arbeidsmarkt te verkleinen?				
Rol van talent									
Toetsen/meten									
Projecten									
Instrumentele projecten	Ja	Toelatingsgesprek	Klassikaal leren	Uitsleuteren	Ja	++	Aanpassing	Vaardigheden aanleren	
Sterrenprojecten	Nee	Zelf aanmelden en scouten	Schitteren	Democratiseren	Nee	-	Erkenning	Verbijzonderen	
Therapeutische projecten	Nee	Zelf aanmelden	Reflecteren	Authentiseren	Nee	±	Zelfontplooiing	Voelen	
.....									

a Mate waarin dit kenmerk van toepassing op een type project. ‘+’ betekent ‘van toepassing’, ‘±’ ‘neutraal’ (het is geen doel maar kan als ‘bijvangst’ terugkomen), en ‘-’ betekent ‘niet van toepassing’.

INSTRUMENTELE PROJECTEN: OP WEG NAAR WERK

‘Talentenbox: op weg naar werk’, zo omschreef de website van de welzijn-organisatie Impuls dit door haar ontwikkelde en uitgevoerde project. De Talentenbox is speciaal voor vrouwen met een ‘grote afstand tot de arbeidsmarkt’. In de praktijk zijn het hoofdzakelijk migrantenvrouwen ouder dan dertig, die zich aanmelden voor dit project. In het programmaboekje is te lezen dat deelnemers gedurende een half jaar gemeenschappelijke sollicitatietrainingen krijgen, lessen Nederlandse taal volgen, banenmarkten bezoeken en hun ‘talenten’ leren benoemen. Van hen wordt bovendien verwacht dat ze zich gedurende twaalf weken zestien uur per week inzetten op een ‘werkervaringsplek’. De periode van werkervaring moet worden volbracht om een certificaat te krijgen en te slagen voor het project.

De Talentenbox is een voorbeeld van een instrumenteel project. Van de vierentwintig onderzochte projecten komt dit type met dertien keer het vaakst voor. Het hoofddoel is het vergroten van de kansen op de reguliere arbeidsmarkt door scholing, door te werken aan vaardigheden en door het opdoen van werkervaring. Er wordt, met andere woorden, gewerkt aan het verbeteren van de aansluiting op de arbeidsmarkt. De doelgroep is doorgaans laagopgeleid. Voorbeelden van instrumentele projecten zijn: ‘Leader or Loser?’, ‘Ontdek je Talenten’ en ‘Talentgirls’. Uit deze namen blijkt dat talentontwikkeling als een belangrijk middel wordt gezien om de kans op maatschappelijk succes te vergroten (Talentgirls), en om van een verliezer een winnaar te worden (‘Leader or Loser?’). De werkwijzen en de doelstellingen van instrumentele projecten lijken zo op elkaar dat ik één casus – de Talentenbox – heb geselecteerd om dit type te illustreren.

Als vrouwen van niet-westerse afkomst, de doelgroep van de Talentenbox, willen meedoen met het project, dan moeten zij een intakeprocedure doorlopen die overeenkomsten vertoont met een sollicitatieprocedure. Er vindt dus een selectie plaats aan de poort. Volgens de projectmanager is ambitie een belangrijke voorwaarde om deel te mogen nemen. Ze is duidelijk over de eisen die zij stelt aan de deelnemers: het moeten leergierige vrouwen zijn die ‘weten wat ze willen’ en een ‘stap willen zetten’, en bovenal gemotiveerd

en ambitieus zijn. Tijdens de intake letten de professionals op de motivatie van ‘kandidaten’, zoals de projectmanager potentiële deelnemers noemt. Hoe graag willen de vrouwen deelnemen? Weten zij waar ze goed in zijn, en hebben ze een idee wat voor werk daarbij zou passen?

Al vanaf de intake proberen projectmedewerkers vrouwen een ‘werk- en opleidingsmoraal’ bij te brengen. Daarvoor peilen ze of vrouwen bereid zijn offers te leveren, zoals tijd en energie steken in het volgen van een opleiding. Eén van de deelnemers aan de Talentenbox heeft geen diploma’s, maar wel vrijwilligerswerk gedaan bij een tussenschoolse opvang. De projectmanager benadrukt tijdens de intakeprocedure dat deze kandidaat meer kan: ‘Ik zie dat jij heel actief en ambitieus bent. Ik zie jou SPW3 doen en ook niveau vier halen.’ Ze vraagt bij elke intake: ‘Heb je de kinderopvang al geregeld?’ De potentiële deelnemers moeten bereid zijn om de fulltime zorg voor hun kinderen op te geven. Ook vraagt ze of hun man achter hen staat, om na te gaan of er een kans bestaat dat vrouwen die zij ‘aanneemt’ uiteindelijk niet aan het werk mogen van hun man. Reeds behaalde diploma’s en certificaten moeten tijdens de intake worden overlegd om aanleg en al geleverde inspanning aan te tonen. Uiteindelijk wordt de kandidaat – alsof het een echte sollicitatie betreft – al dan niet ‘aangenomen’. De vrouwen worden telefonisch van de beslissing op de hoogte gesteld.

De fysieke setting van de bijeenkomsten is schools te noemen. De groepsbijeenkomsten – elk half jaar start er een groep van twaalf of dertien deelnemers – vinden plaatst in lokalen die lijken op klas- of cursuslokalen. De tafels en stoelen staan in een vierkant opgesteld. Klassikaal leren deelnemers Nederlands, ze krijgen vaardigheidstrainingen die van pas kunnen komen op de arbeidsmarkt, bijvoorbeeld sollicitatietrainingen. Ze leren hoe zij zich voorstellen tijdens een eerste ontmoeting. Taaldocenten en projectmedewerkers maken gebruik van de flipover die voor de groep staat. De fysieke inrichting en de opzet van de groepsbijeenkomsten zijn ingesteld op kennisoverdracht van docent op leerlingen.

Deelnemers komen ook in aanraking met een werk- en opleidingsmoraal tijdens andersoortige bijeenkomsten, waarbij ook aanbieders van werker- varingsplekken en vertegenwoordigers van onderwijsinstellingen, aanwezig

zijn. Tijdens één van die bijeenkomsten roept een medewerker van de Hogeschool van Amsterdam: 'Je moet willen leren, stilstaan is geen optie!' De ambassadeur van het project, een voormalig lid van de Tweede Kamer, zegt tijdens dezelfde bijeenkomst: 'Je moet meer willen zijn dan alleen moeder!' Ook de stadsdeelvoorzitter van Nieuw-West is aanwezig. Hij benadrukt het belang van jezelf inzetten om iets te bereiken in het leven en vol te houden door een persoonlijk verhaal te vertellen, want hij is namelijk ook geen 'geboren stadsdeelvoorzitter'. Zijn ouders zijn ongeschoold, en zelf heeft hij allerlei baantjes gehad, zoals 'vakkenvuller, krantenbezorger, en schoonmaakwerk'. Hij benadrukt dat hij de 'trapreetjes' zelf heeft bewandeld, en vervolgt: 'En nu? Nu ben ik president van een wereld in het klein!' De stadsdeelvoorzitter presenteert zichzelf als een geslaagde, *selfmade man*, als voorbeeld voor de vrouwen in het project. De wil om te stijgen moet ook onderdeel worden van hun aspiraties.

Het ontwikkelen en benoemen van talenten is belangrijk bij instrumentele projecten. Maar wat is 'talent' dan eigenlijk volgens de medewerkers van de Talentenbox? Volgens de projectmanager zien zij 'goed met kinderen kunnen omgaan' of bijvoorbeeld het 'begeleiden van activiteiten voor ouderen' als talenten. Het ontdekken van eigen talenten wordt bij instrumentele projecten gezien als een taak en opdracht. In het beleidsplan (2011) van de Talentenbox benadrukt de ambassadeur van het project bovendien dat zij

'(...) van mening [is] dat alle vrouwen niet alleen het recht, maar zeker ook de plicht hebben om hun talenten te benutten. De Talentenbox is bij uitstek de plek waar vrouwen in een vertrouwde omgeving kunnen ontdekken wie ze willen zijn.'

Met 'benutten' bedoelt de ambassadeur dat ze de plicht hebben om te werken, en dat het moreel onverantwoord is talenten niet in te zetten op de reguliere arbeidsmarkt. Pas als de vrouwen dat doen, kunnen ze zijn 'wie ze willen zijn', of beter, wie ze zouden móéten willen zijn. Ze benadrukt met haar uitspraken het belang van werk voor identiteit.

Ter afsluiting van het project krijgen deelnemers een certificaat. Daarop staat een beoordeling voor de afronding van de werkervaring, de vaardig-

heidstrainingen en de participatie aan programmaonderdelen, net als in het onderwijs de combinatie van aanleg en inspanning wordt gemeten en beloond met een diploma. Tijdens de certificaatuitreiking krijgen geslaagden van een medewerker van de Talentenbox het compliment dat zij 'hebben laten zien wat zij waard zijn'. Het belang van opleiding en werk voor hun gevoel van waardigheid komt ook tot uiting als de projectmanager van de Talentenbox vertelt waarom het voor deelnemers belangrijk is om een baan te vinden: 'Dus ze voelen ook, eh ja, dat ze achterlopen. Het is natuurlijk niet zo leuk om te merken dat je kinderen niet echt trots zijn op jou.' Projectmedewerkers hebben het idee dat deelnemende vrouwen pas door hun kinderen gerespecteerd worden en zichzelf kunnen respecteren als zij betaald werk hebben.

STERRENPROJECTEN: IEDEREEN IS BIJZONDER OP ZIJN MANIER

Bij Sterrenvinder begint alles bij een droom: . 'Droom je van meer contact in de buurt, het organiseren van kinderactiviteiten, een eigen bedrijf, het volgen van een opleiding? Sterrenvinder: maak dromen waar! Volgens Sterrenvinder hebben alle bewoners een droom, alleen moeten zij met behulp van de 'Talentmakelaars' nog wel ontdekken wat die droom is. Doen zij mee aan het project, dan heten zij in het vervolg 'Sterren', omdat iedereen op z'n eigen manier bijzonder is.

Het type 'sterrenprojecten' dankt zijn naam aan het Sterrenvinderproject in de Rivierenwijk in Deventer. Deze projecten willen mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt een stap hoger op de sociale of maatschappelijke ladder laten komen, door het ontwikkelen van 'bijzondere' talenten. Negen van de van de vierentwintig onderzochte projecten behoren tot dit type. Ze heten onder andere: 'De Nieuwe Papelepel', 'De Talentspinnerij', 'KOEK' (Klimmen Op Eigen Kracht) en 'Sterrenvinder'. Sterrenvinder staat te boek als een succesvol project. De KOEK-projecten die na Sterrenvinder in Deventer zijn opgezet, maken daarom gebruik van dezelfde methodiek. KOEK-projecten zijn onder andere te vinden in Groningen,

Utrecht, Emmen en in Drachten. Hieronder ga ik dieper in op de praktijken van Sterrenvinder om het tweede type projecten te illustreren.

Mensen kunnen zichzelf aanmelden bij het Sterrenvinderproject. Ook gaan projectmedewerkers (Talentmakelaars) in de Rivierenwijk van deur tot deur om deelnemers te werven. Zij vragen bewoners of zij een droom hebben. Daarbij letten zij op een 'twinkeling in de ogen', zoals één van de projectmedewerkers dat noemt. Als die er is, weten ze dat ze met een kandidaat met een 'droom' te maken hebben. Een projectprofessional benadrukt verder dat het vertrouwen van deelnemers moet worden gewonnen of hersteld, omdat zij vaak het vertrouwen in hulpverleners hebben verloren. Dit noemen ze bij Sterrenvinder '*healing*'. Vervolgens stellen deelnemers met hun Talentmakelaar een plan van aanpak op ('*building*'). Door deelnemers die aandacht te geven, kunnen 'echte dromen' en talenten aan de oppervlakte komen. Maar dromen over werk of scholing worden in twijfel getrokken en als sociaal wenselijk bestempeld. Dezelfde projectprofessional zegt hierover:

'Ze weten precies wat hulp- en dienstverleners willen horen. Als ze voor het eerst langskomen, willen ze allemaal werk of een bijscholingscursus. Bij een tweede of derde gesprek blijkt er dan iets anders nodig te zijn.' (Kruiter, De Jong, Van Niel & Hijzen 2008: 86)

Volgens projectmedewerkers kunnen deelnemers ook op andere manieren sociaal stijgen en zelfrespect opdoen. Daarbij maakt het niet uit of zij nu als vrijwilliger Nederlandse les voor migranten in de wijk willen geven, hun rijbewijs halen of een beroemde zangeres worden. Zo heeft een jonge vrouwelijke 'Ster' de kans gekregen met haar Talentmakelaar een Cd op te nemen. Zij zingt nu op buurtfeesten. Ook kunnen deelnemers 'Coach van het Alledaagse' worden en buurtbewoners ondersteunen, zoals hulp bij de administratie bieden of het huis op orde krijgen. Om coach te worden, moeten deelnemers een korte cursus met succes afronden. Verder kunnen 'sterren' aan de slag in het Pakhuis⁷. Dat is een woonhuis dat is ingericht als

⁷ Bij het KOEK-project in Groningen heet een soortgelijk huis 'de Droomfabriek' en in Drachten kunnen bewoners hun toekomstdromen waarmaken in het woonhuis 'De Klimop'.

plek om te experimenteren met het starten van een eigen onderneming. Eén vrouw heeft daar haar eigen furniturenwinkeltje, een ander probeert haar ingekochte tassen te verkopen.

Het Pakhuis kan worden vergeleken met de huizen in televisieprogramma's als 'Hollands next topmodel'. In dergelijke talentenjachten wonen voorsnog onbekende mensen tijdelijk in zo'n huis en proberen gedurende het programma hun modellentalent te ontwikkelen en uiteindelijk de wedstrijd te winnen. Talentenhuisen van sterrenprojecten eveneens proberen om van een hobby werk te maken, maar met het belangrijke verschil dat het competitie-element ontbreekt. Iedereen schittert op zijn eigen manier. Talenten hoeven geen betrekking te hebben op vaardigheden die inzetbaar zijn op de arbeidsmarkt. Er is sprake van 'democratisering' van talent en verbijzondering van deelnemers. Alle deelnemers hebben een talent. Iemand die zich ontpopt als buurtmoeder die haar bureu een hart onder de riem steekt als zij het moeilijk hebben, doet niet onder voor iemand die een eigen onderneming wil starten. De project-medewerkers helpen de eigenwaarde van deelnemers te verhogen door ze te stimuleren hun bijzondere talenten te ontdekken.

Van prestatiekening of -vergelijking is bij sterrenprojecten geen sprake, maar de ontwikkeling van het zelfrespect wordt wel gemeten. Deelnemers vullen na afronding van het project een evaluatie in waarin ze aangeven met hoeveel punten op een schaal van één tot tien hun zelfrespect is toegenomen. Arbeidsmarkttoeleiding is geen doel in het project. Het vrijwilligerswerk, coachen en de activiteiten in het Pakhuis worden gezien als een doel op zich waaraan deelnemers een gevoel van status en waardering kunnen ontleuen. Niet alleen de labels zoals 'Coach van het Alledaagse' moeten bijdragen aan hun rol, hun status en hun gevoel weer 'iemand' te zijn. Het gebeurt ook door de zichtbaarheid van deelnemers in de buurt te vergroten. Zo krijgen coaches een naambordje met hun functie daarin gegraveerd bij hun deur, en een tas met een schrijfblok en pen met hun nieuwe titel. Ook zoeken deelnemers en talentmakelaars de aandacht van lokale media om de zichtbaarheid van de Sterren te vergroten. Sterrenvinder heeft een korte film gemaakt over de Coach van het Alledaagse die op hun site en op YouTube te vinden is. In het buurthuis in de Rivierenwijk vond de feestelijke afsluiting van het project

plaats. Vanaf de voordeur tot aan de feestzaal was een rode loper uitgerold met daarop sterren geplakt met hun namen. Via deze ‘Walk of Fame’ (naar de beroemde Walk of Fame in Hollywood) betraden zij de feestzaal. Deelnemers werden ontvangen als *celebrities*. De sterrenlogica die het project hanteert, heeft weinig van doen met echte beroemdheid of uitblinken maar moet er wel toe bijdragen dat alle deelnemers zich sterren *voelen*.

Voor deelnemers is externe erkenning en waardering volgens projectmedewerkers hard nodig. Een professional van Sterrenvinder legt uit dat zij in het kader van het motto ‘waarderen is het nieuwe coachen’, deelnemers veel ‘schouderklopjes’ geven om hun zelfvertrouwen te vergroten. Ze zouden complimentjes niet gewend zijn. De externe erkenning moet er uiteindelijk toe leiden dat zij één of twee stappen verder komen ten opzichte van hun huidige sociale positie.⁸ Want als ze zich gewaardeerd voelen, waarderen ze ook zichzelf meer, en – zo is in de folder te lezen – krijgen ze weer ‘perspectief’ om aan de slag te gaan met hun talenten en ‘eigen stijgingsambities’, om het even of deze nu liggen in het vrijwilligerswerk of bij het hebben van een eigen bedrijf.

THERAPEUTISCHE PROJECTEN: WERKEN AAN ZELFONTPLOOIING

‘Mensen met een vlekje’. Zo worden deelnemers van More at Work in Hilversum in het project omschreven. Dat betekent dat mensen bijvoorbeeld vanwege een burn-out niet meer konden meedraaien in het arbeidsproces. Een projectmedewerker legt uit waarom een dergelijke uitval problematisch kan zijn: ‘Op het moment dat je een burn-out hebt gehad, en je bent vier jaar uit je vakgebied, dan heb je geen idee meer of je het kan, wat je dan nog kan en hoe waardevol je bent. (...) En of je de werkdruk nog aankan.’ In de methodebeschrijving is te lezen dat het bij More at Work draait om het ‘winnen van nieuw zelfvertrouwen door het ervaren van eigen capaciteiten’.

Werklozen kunnen bij therapeutische projecten terecht als zij zijn uitgevallen en bereid zijn op een persoonlijke zoektocht te gaan naar de oorzaak van de uitval. Die kan veroorzaakt zijn door overspannenheid of door psy-

⁸ Bron: <http://kennisbank.platform31.nl/pages/23807/Projecten/Project-Alledaagse-Kansen-Deventer.html>. Geraadpleegd op 21 november 2016.

chische aandoeningen zoals depressiviteit en ADHD. Het kan ook zijn dat iemand zich niet op zijn of haar plek voelde bij een vorige baan en zich wil (her-)oriënteren. Therapeutische projecten komen met twee keer het minst vaak voor onder de vierentwintig geanalyseerde projecten.⁹ Dit type ontleent zijn naam aan de overeenkomsten met therapeutische praktijken. Ze zijn niet per definitie gericht op mensen met psychische problemen, maar dergelijke problemen worden wel vaak aangeduid en als reden genoemd waarom het eerder is fout gelopen. More at Work is exemplarisch wat betreft de werkwijze in therapeutische projecten.

Mensen die willen deelnemen aan More at Work dienen zichzelf aan te melden. Het project biedt deelnemers groepsgesprekken onder leiding van een medewerker. Tijdens deze praat sessies bespreken ze waarmee ze ‘worstelen’ en krijgen de gelegenheid daarop met elkaar te reflecteren. De fysieke opstelling vertoont overeenkomsten met een groepstherapeutische setting. Deelnemers zitten in een lokaal rond een tafel zoals cliënten in groepstherapie een kring vormen. Een medewerker zit ook aan tafel, maar houdt zich zoveel mogelijk op de achtergrond. De professional heeft een gespreksuitnodigende rol, vergelijkbaar met de functie van een groepstherapeut. Onderwerpen die aan bod komen zijn bijvoorbeeld hoe om te gaan met gevoelens van nutteloosheid als gevolg van werkloosheid, perfectionisme op de werkvloer, en hoe te leven met een pijnlijke scheiding. De confrontatie met mogelijke oorzaken van hun uitval zou symptomen als overspannenheid moeten verminderen. Ook de terminologie die medewerkers gebruiken, is vergelijkbaar met een therapeutisch discours. Deelnemers ‘leren naar zichzelf kijken’, kunnen ‘interne blokkades opheffen’ en moeten soms een ‘rouwproces doormaken’. Dat laatste heeft hier niets te maken met het verlies van een dierbare, maar met de verwerking van problemen die op de arbeidsmarkt zijn ontstaan. Deelnemers dienen dus in het reine te komen met zichzelf en met hun arbeidsverleden om een vergelijkbare situatie in de toekomst te voorkomen.

De moraal die de therapeutische projecten uitdragen, is dat je niet aan de competitie op de arbeidsmarkt onderdoor hoeft te gaan: ‘Waarom kan iemand niet voor 50 procent werken?’ vraagt een projectprofessional zich af.

⁹ Het andere therapeutische project heet Shine.

Ook wordt het belang van een opleiding gerelativeerd. Medewerkers laten zich tijdens de interviews en gedurende groepsbijeenkomsten niet zelden kritisch uit over de in hun ogen te hoge eisen en verwachtingen van de arbeidsmarkt. Een groepsleider: 'Het idee van een goede opleiding is een baan, is niet juist.' En tegen een deelnemer zegt zij als reactie op de problemen die hij had bij zijn vorige werkgever: 'Jij hebt gewoon niet de ruimte gekregen voor wie je bent!' Volgens de groepsleiders hebben deelnemers in het verleden teveel van zichzelf gevraagd, niet naar zichzelf geluisterd, hun grenzen niet gerespecteerd. Daardoor konden ze zich niet ontwikkelen en ontplooiën op de werkvloer. Al is werk de norm, mensen hebben wel de vrijheid die norm te interpreteren op een manier die voor hen prettig en gezond is. Therapeutische projecten gaan uit van het idee dat je je omgeving niet kunt veranderen, maar wel hoe je ermee omgaat.

Deelnemers kunnen bij More at Work op een zogeheten 'luwteplek' als 'luwtewerkers' onbetaald aan de slag, bijvoorbeeld in de catering. Zo kunnen ze in de praktijk leren hoe ze grenzen moeten aangegeven om een te hoge werkdruk te vermijden. Een medewerker onderstreept dat het niet gaat om een werkervaringsplek of stage. Dat zijn volgens haar namelijk plekken waar mensen worden 'uitgebuit'. 'In de luwte' leren deelnemers een pas op de plaats te maken en zonder druk zichzelf in een lagere versnelling te schakelen. Deelnemers zijn verplicht om elk uur een kwartier pauze te nemen. Teveel inspannen wordt bijna gezien als wangedrag. Ook worden zij zonder pardon naar huis gestuurd als ze langer dan afgesproken willen doorwerken.

Als je aan More at Work deelneemt, moet je bereid zijn naar jezelf te kijken, en je 'authentieke zelf' te ontdekken. Daardoor kunnen deelnemers erachter komen wat zij op basis van de nieuwe zelfinzichten écht willen bereiken. Medewerkers benadrukken dat er geen plek is voor mensen die kennis willen opdoen of de Nederlandse taal leren. Als ze het idee hebben dat deelnemers niet ver genoeg gaan in het ontdekken van hun 'authentieke' talent, dan krijgen ze dat te horen. Omdat Petra teveel op de oppervlakte zou blijven tijdens een groepsgesprek, onderbreekt een begeleider haar en zegt: 'Petra zak eens lekker in jezelf. Vertel nou eens wie je bent. Je zet een heel leuk plaatje neer, maar wie is Petra? Je laat je buitenschil zien.'

Van arbeidsmarkttoeleiding is bij therapeutische projecten in eerste instantie geen sprake. Eerst moeten deelnemers obstakels die in het verleden zijn gevormd uit de weg ruimen, en pas daarna kan eventueel aan arbeidsmarktparticipatie worden gedacht. Bij More at Work raden medewerkers deelnemers soms juist af om zich op een betaalde baan te richten. Eén van de projectmedewerkers stelt tijdens een groepsbijeenkomst aan een deelnemer voor vrijwilligerswerk te gaan doen. De deelnemer antwoordt: 'Ja, (...) vrijwilligerswerk. Het is wel heel hard nodig, en het is eigenlijk net een fulltime job. Maar ik wil eigenlijk gewoon weer naar het zogenaamde betaalde werk.' De medewerker onderbreekt de deelnemer en roept op een verontwaardigde toon: 'Maar vrijwilligerswerk is hiervoor een opstapje!' De andere deelnemers aan tafel knikken instemmend en het onderwerp is daarmee afgesloten.

Therapeutische projecten gaan ervan uit dat deelnemers zichzelf ontplooiën en 'van binnenuit' een bepaald zelfbeeld ontwikkelen dat bij hen en hun identiteit past. Een deelnemer van More at Work krijgt bij een bijeenkomst het compliment: 'Jij bent in jezelf gegroeid.' Het uiteindelijke doel van therapeutische projecten is dat deelnemers op de plek komen die bij hen past. Daarbij maakt het niet uit of dat op de arbeidsmarkt of in het vrijwilligerswerk is.

SLEUTELN AAN DE NORM VAN BETAALD WERK: IEDER ZIJN EIGEN GAREEL

Sociale activeringsprojecten vertonen een grote variatie, maar ze hebben ook gemeenschappelijke noemers: ze stimuleren de zelfredzaamheid van werkloze burgers en zetten hen aan om zich als 'actieve burgers' maatschappelijk nuttig te maken, met oog op het verkleinen van hun afstand tot de arbeidsmarkt.

De projecten verschillen wel in de mate van gerichtheid op arbeidsmarktparticipatie. Het ene project biedt sollicitatietrainingen aan en het andere laat deelnemers een droom formuleren, ongeacht of die is gerelateerd aan de arbeidsmarkt. Deze variatie laat zien welke bronnen projectprofessionals belangrijk vinden voor de opbouw van het zelfrespect van hun deelnemers.

Bij instrumentele projecten komt betaald werk als bron van zelfrespect het sterkst tot uitdrukking. Ze hebben tot doel mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt in het gareel te krijgen door hen te laten werken aan de

middelen (zoals leren solliciteren) om het doel – werk vinden – te bereiken. De opbouw van het zelfrespect ontleen deelnemers volgens professionals bij uitstek aan een betaalde baan. De minder frequente sterrenprojecten zijn juist een vangnet voor mensen die geen waardering kunnen ontleen aan een betaalde baan. Zij kunnen via een alternatieve route worden gewaardeerd, bijvoorbeeld door hen op vrijwillige basis een functie als coach in een wijk te geven. Bovendien erkennen en waarderen medewerkers van sterrenprojecten deelnemers, in de hoop dat die ook zichzelf meer gaan waarderen. Van deelnemers in het gareel krijgen – in de vorm van een betaalde baan – is geen sprake. Bij therapeutische projecten is werk de norm, maar op een andere manier dan bij instrumentele projecten. Deelnemers leren hun grenzen aan te geven, zodat de arbeidsmarkt zich aan hun wensen aanpast in plaats van andersom. Deze deelnemers moeten niet *in* het gareel, maar juist *uit* het gareel breken.

De relatie tussen de projecten en de arbeidsmarkt zegt ook iets over hoe ze zich verhouden tot het ideaal van meritocratisering. Ik heb onderzocht in hoeverre de door Swierstra en Tonkens onderscheiden meritocratische elementen (2006: 5) terugkomen in de methodebeschrijvingen, in het promotiemateriaal en in de sociale activeringspraktijk. Op basis van die elementen kan worden beoordeeld of de projecten moeten worden gezien als een vertaling van het meritocratische ideaal of dat een andere interpretatie nodig is.

Instrumentele projecten voldoen het meest aan de criteria van het meritocratische ideaal. Ze zijn doelrationeel. Deelnemers werken aan hun vaardigheden om hun concurrentiepositie ten opzichte van anderen op de arbeidsmarkt te versterken. De projecten dragen de boodschap uit dat werk bepalend is voor iemands identiteit. Deelnemers zijn zelf verantwoordelijk om hun kansen te grijpen. Ze kunnen bereiken wat ze willen – mits ze hun best ervoor doen. Zelfs als ze, zoals veel vrouwen bij de Talentenbox, geen opleiding of werkervaring hebben, is er idealiter een kans op sociale stijging en maatschappelijk succes.

Ook prestatiemeting en -vergelijking komen terug bij instrumentele projecten. Deelnemers krijgen een beoordeling voor Nederlands lezen en schrijven. Kandidaten moeten met elkaar concurreren om een plek. De toelatingsprocedure wordt gebruikt als selectie- en uitsluitingsmechanisme. De vrouwen die

worden afgewezen, zijn als het ware de verliezers, terwijl diegenen die door de selectie komen hun plek hebben verdiend. Die hebben ze op basis van hun ambities bereikt, net als mensen hun waardigheid en privileges in een meritocratie moeten verdienen (vgl. Raven & Kooijmans 2013). Een gevolg hiervan is dat vooral laaghangend fruit wordt geplukt: kansrijke werklozen de kans krijgen mee te doen aan instrumentele projecten. Deelnemers worden letterlijk en figuurlijk voorbereid op het échte werk. Ze begeven zich als het ware in een parallelle meritocratische competitie.

Een meritocratische logica is niet of nauwelijks zichtbaar in de praktijk van sterrenprojecten. De inspanning die deelnemers leveren, hoeft niet te leiden tot maatschappelijk succes in de vorm van een baan. Talent is wel belangrijk, maar geen selectiecriterium in de maatschappelijke competitie om succes. Het begrip ‘talent’ is breed interpreteerbaar en hoeft geen betrekking te hebben op vaardigheden of kenmerken die belangrijk zijn voor de arbeidsmarkt, maar kunnen variëren van ‘goed zijn in bouwklussen’ tot ‘een luisterend oor bieden aan buurtbewoners’. Onbetaald een bijdrage leveren mag ook een doel op zichzelf zijn in plaats van een middel om de kans op een baan te vergroten. Er is sprake van democratisering van talent. Hiermee wordt bedoeld dat talent hebben zich niet beperkt tot enkele talentrijke mensen die zich onderscheiden van anderen. Elke deelnemer in een sterrenproject heeft op zijn of haar manier een talent dat niet beter is of meer waardering geniet dan het talent van een ander. De bedoeling van professionals is hun deelnemers te erkennen en te waarderen omdat zij geen waardering kunnen ontfangen aan hun maatschappelijke positie. Dit doen zij bijvoorbeeld door hen schouderklopjes te geven en van surrogaatfuncties te voorzien als ‘coach’ en ‘leraar’, zonder dat zij daarvoor ooit één dag in de schoolbanken hebben gezeten.

Sterrenprojecten zijn het beste te begrijpen in het licht van een zelfwaarderingcultuur die kenmerkend is voor de westerse samenleving (Thomaes en Stegge 2007: 31-32). Centraal daarin staat het versterken van het zelfrespect van mensen door hen extern te waarderen. Een extreem voorbeeld hiervan is de ‘California Task Force to Promote Self-Esteem, 1999’ die de staat Californië in de jaren negentig lanceerde om de eigenwaarde van inwo-

ners te verhogen (Ibid.) Als typerende uiting van een zelfwaarderingcultuur zien we op scholen in de Verenigde Staten in toiletten grote posters boven de spiegels hangen met de tekst: *'You are looking at one of the most special kids in the wide world'*. Dergelijke zelfwaardering is daar geen uitzondering. Het is vergelijkbaar met sterrenprojecten die elke deelnemer een ster noemen. Al lijken deelnemers niet maatschappelijk succesvol, ze zijn allemaal bijzonder en hebben recht om te worden gewaardeerd en om zichzelf te waarderen.

Bij het derde type, de therapeutische projecten, spelen meritocratische elementen wel een rol, maar niet in dezelfde mate als bij instrumentele projecten. Projectmedewerkers stellen zich kritisch op bij de hoge eisen en verwachtingen van werkgevers en bij het eeuwige streven naar méér en hoger. Mensen zouden daarvan ziek worden. Werklozen leren zich in therapeutische projecten tegen de druk te beschermen door hun gevoelsleven te onderzoeken en te reflecteren op de vraag waarom het is misgelopen op de arbeidsmarkt. Van deelnemers wordt verwacht dat zij een pas op de plaats maken en zichzelf eerst ontplooien, voordat zij eventueel weer de arbeidsmarkt betreden. Maar de conclusie dat de arbeidsmarkt niet goed voor hen is, behoort ook tot de mogelijkheden. Projectmedewerkers hanteren een anti-meritocratisch discours dat mensen verleidt om de norm van presteren en werk te relativiseren of zelfs af te wijzen.

Vanuit die visie zijn therapeutische projecten een antwoord op, of een tegenkracht voor meritocratisering. Niet het conformeren aan de eisen en verwachtingen van een ideale meritocratiserende samenleving staat centraal, maar een kritische en relativiserende houding daartegenover. Therapeutische projecten kunnen bovendien worden begrepen in het licht van een *'therapy culture'* (Furedi 2004). In een dergelijke cultuur vinden therapeutische interventies niet alleen plaats in een therapeut-cliënt relatie, maar zijn zichtbaar in veel moderne organisaties en instituties (Furedi 2004: 10). Als onderdeel van een therapeutisch ethos en discours staan in een therapeutische cultuur het creëren van zelfbewustzijn, zelfkennis en het ontdekken wie je 'echt' bent, centraal (Furedi 2004: 106). Therapeutische interventies vinden dus ook plaats in sociale activering, en meer specifiek bij – de naam zegt het al – therapeutische projecten. Het ethos moet deelnemers helpen om betere

keuzes te maken op de arbeidsmarkt en grenzen aan te leren geven. Anders gezegd: *zelfinzicht* moet leiden tot *zelfbepaling*. Een therapeutisch en een reflexief discours (Furedi 2004, resp. Giddens 1999) bieden deelnemers de instrumenten om na te denken over hun toekomst en met verwachtingen van een veeleisende samenleving om te gaan, wat voordien niet lukte.

Dehue (2008) veronderstelt een verband tussen een toename van het aantal depressieve klachten en een ‘competitieve samenleving’ waarin mensen veel van zichzelf vragen en een pas op de plaats *not done* is. Therapeutische projecten bieden werklozen handvatten om op een voor hun prettige manier om te kunnen gaan met de dwingende normen van de arbeidsmarkt.

Waar sommige projecten deelnemers proberen in het gareel te krijgen, stimuleren andere ze juist om zich daaraan te onttrekken of er veerkrachtig mee om te gaan. De projecten laten zien dat de samenleving niet alleen meritocratisch is, maar ook het extern waarderen van mensen belangrijk vindt – los van hun maatschappelijke positie. Ze koestert het idee dat mensen door reflectie kracht kunnen putten uit zichzelf zonder voor hun zelfrespect afhankelijk te zijn van anderen of van hun maatschappelijke positie. Sociale activering draait niet alleen om activering, maar ook om extern waarderen en therapieëren, zodat werklozen ook los van de arbeidsmarkt hun zelfrespect kunnen ontwikkelen (tabel 6).

Tabel 6:

Typen sociale activeringsprojecten in verhouding tot verschillende culturele contexten

Projecttypen	Middel	Visie op de norm van betaald werk	Verhouding tot meritocratisering	Culturele context
Instrumentele projecten	Meritocratiseren	In het gareel	Vertaling van meritocratisering	Meritocratische cultuur
Sterrenprojecten	Extern waarderen	Geen gareel	Vangnet ter compensatie van gevolgen van meritocratisering	Zelfwaarderingcultuur
Therapeutische projecten	Therapeutiseren	Breken met het gareel	Tegenkracht voor meritocratisering	Therapeutische cultuur

Vanuit een breder perspectief zien we dat sociale activering als geheel past in een veeleisende moderne samenleving die van mensen verwacht dat zij zelf de regie nemen voor de inrichting van hun leven. Een samenleving waarin het idee bestaat dat mensen geen genoeg zouden moeten nemen met wie en wat ze zijn, maar dat zij iets van zichzelf máken. Alle onderzochte projecten benadrukken op directe of indirecte wijze de persoonlijke verantwoordelijkheid van deelnemers.

Niettemin is het opvallend dat zelfs binnen het beperkte aantal geselecteerde en geanalyseerde sociale activeringsprojecten, instrumentele projecten het vaakst voorkomen. Dit is waarschijnlijk geen toeval in een tijd waarin arbeidsparticipatie de norm is. Het zwaartepunt in de definitie van sociale activering is de laatste tien jaar verschoven van maatschappelijke participatie als doel op zichzelf, naar maatschappelijke participatie als een middel ten behoeve van arbeidsinschakeling. Instrumentele projecten voldoen mogelijk beter aan de eisen en verwachtingen van subsidieverstrekkers.

SYMBOLISCHE EN SOCIALE GRENZEN TUSSEN PROJECTEN

Sociale activeringsprojecten verleiden mensen om aan zichzelf te werken. In dit hoofdstuk heb ik laten zien dat sociale activering geen eenduidig begrip is. Projecten verschillen van elkaar in hun doelstellingen en in de werkwijzen die zij daarvoor hanteren. De verschillen tussen de typen projecten brengen symbolische grenzen aan die op hun beurt sociale grenzen trekken (vgl. Pachucki et al. 2007). Dat wil zeggen: ze hebben ieder een eigen, specifieke doelgroep. Er moet een *match* zijn tussen het type project en het type werkloze. Daarom worden werklozen soms ook van deelname uitgesloten.

Instrumentele projecten bijvoorbeeld richten zich op ambitieuze werklozen die nog veel kunnen leren op het gebied van taal, vaardigheden en werkervaring. De Talentenbox scheidt door de toelatingsprocedure ambitieuze werklozen van de overige kandidaten. Werklozen zonder ambitie worden niet toegelaten. De andere projecten sluiten werklozen niet bij aanvang uit, maar richten zich wel op deelnemers met specifieke kenmerken. Bij sterrenprojecten is weinig tot geen ruimte voor mensen die hulp willen bij het vinden van

een baan. De wens om een baan te vinden zien projectmedewerkers namelijk als sociaal wenselijk en behoort daarom niet tot de dromen waarvan mensen ‘een twinkeling in de ogen’ krijgen. En bij therapeutische projecten blijkt voor mensen die vaardigheden willen opdoen geen plek te zijn, maar wordt van deelnemers verwacht dat zij door introspectie zichzelf ontplooien. Het is voor te stellen dat jongeren met relatief weinig werkervaring geen fiducia hebben in reflectie op hun arbeidsmarktcarrière in therapeutische projecten. Hun carrière is immers nog niet van de grond gekomen. Mensen met voldoende opleiding en ervaring zullen daarentegen waarschijnlijk niet warmlopen om bij instrumentele projecten te werken aan hun vaardigheden.

Eerder dit hoofdstuk sprak ik over het vluchtige bestaan van veel sociale activeringsprojecten. Professionals in sociale activering bleken vaak te vrezen voor het voortbestaan van projecten en hun functies. En niet onterecht. Een meerderheid van de projecten waar ik veldwerk heb verricht, werd geconfronteerd met subsidieverlaging of -beëindiging en hield op te bestaan. Sterrenvinder stopte in 2011 in de Rivierenwijk en startte in een andere wijk in Deventer in afgeslankte vorm door. Uiteindelijk ging ook dit project ter ziele. More at Work is failliet. De Computerloods heeft vanwege een gebrek aan financiële ondersteuning in 2012 een doorstart gemaakt als vrijwilligersproject. De welzijnsorganisatie ondersteunt ‘de loods’ nog wel, maar heeft geen activeringsfunctie meer. Ontdek je Talenten en de Talentenbox bestaan niet meer. De eigenaar van Shine zoekt ook naar andere manieren om een inkomen te verwerven zoals het geven van trainingen persoonlijk leiderschap in het bedrijfsleven.

In dit hoofdstuk heb ik laten zien dat werklozen op verschillende manieren kunnen werken aan zichzelf om hun kansen op de arbeidsmarkt te vergroten. In het volgende hoofdstuk ga ik in op wat ze precies motiveert om deel te nemen. Ook komt aan bod hoe werklozen hun deelname ervaren, en wat sociale activering betekent voor hun zelfwaardering.

ERVARINGEN MET SOCIALE ACTIVERING: TUSSEN HOOP EN TELEURSTELLING

INLEIDING

In de voorgaande hoofdstukken bleken mijn respondenten hun werkloosheid over het algemeen niet aan zichzelf te wijten. Het ligt niet aan hen dat ze werkloos zijn, maar aan het systeem dat hun nooit kansen heeft geboden. Ze kwamen uit het verkeerde milieu, of de schuld lag bij de werkgevers die de voorkeur zouden geven aan jongere kandidaten met een diploma. Toch doen ze vrijwillig mee aan sociale activeringsprojecten. Hebben ze het idee dat ze hun situatie kunnen beïnvloeden, terwijl het merendeel gelooft dat ze niet zelf verantwoordelijk zijn voor hun werkloosheid? Verwachten ze dat hun kansen op de arbeidsmarkt toenemen als ze aan zichzelf werken? Wat motiveert werklozen precies om mee te doen? Maakt het voor hun ervaring met verschillende typen projecten uit hoe projecten omgaan met arbeid en arbeidsmarkttoeleiding?

Dit hoofdstuk beschrijft hoe deelnemers hun deelname ervaren, wat die deelname doet met hun zelfrespect en waarom. Ook ga ik na in hoeverre positieve en negatieve ervaringen een rol spelen in hun zelfrespect en of meritocratische waarden daarin een rol spelen. In een meritocratie wordt een (goede) maatschappelijke positie toegeschreven aan de eigen prestaties en werkloosheid aan het eigen falen. Het meritocratische idee kan deelnemers – als ze daarmee worden geconfronteerd – enerzijds hoop geven dat ze door hun deelname (meer) kans maken op een baan. Maar het is ook mogelijk dat het hun idee versterkt dat het hun eigen schuld is als zij falen en alsnog geen baan kunnen vinden (vgl. Lamont et al. 2013: 148). Met andere woorden: helpt sociale activering het zelfrespect van werklozen die met moeite de arbeidsmarkt opkomen, te beschermen en op te bouwen? Of bevestigt deelname juist hun precarie positie?

Allereerst bespreek ik motivaties van werklozen om met de projecten mee te doen. Ook ga ik in op positieve ervaringen met sociale activering. Vervolgens komen hun negatieve ervaringen aan bod. Die ervaringen overstijgen de in het vorige hoofdstuk onderscheiden projecttypen. Soms zijn er in de beleving van respondenten nuanceverschillen te benoemen, afhankelijk van het project waaraan ze deelnemen. Toch is voor deze vorm van presentatie van de bevindingen gekozen omdat deze variaties op zichzelf niet zo relevant zijn om de bijdrage van sociale activering in de constructie van zelfrespect te begrijpen. Als een ervaring specifiek betrekking heeft op deelname aan een bepaald project, dan benoem ik het project.

DEELNAME AAN SOCIALE ACTIVERING ALS AANGENAME PLICHT

OPSTAP NAAR WERK

Mijn respondenten hopen een baan te vinden via een activeringsproject. Voor Elif was het vanzelfsprekend om mee te doen: 'Ik wil een baan.' Joe vertelt: 'Ik wou weer werken! Natuurlijk ben ik niet zo dat ik achter de geraniums ga zitten.' Weer een ander zegt dat zij een goede baan hoop te vinden, want: 'Dan kan ik dus eindelijk beginnen met leven, aangezien ik nu op een bepaald punt ben blijven hangen.' Zij hoopt door middel van haar deelname de geleden schade in te halen.

Ook andere respondenten zien sociale activering veelal als een opstap naar werk. Joshua participeert in een leerwerkproject waar hij een detail-handelsdiploma kan halen. Hij ziet zijn deelname als een kans: 'Het is toch belangrijk voor de toekomst als je gaat solliciteren, dat je een papiertje hebt om te laten zien, behalve alleen ervaring.' Kimberly volgt hetzelfde traject. Ze benadrukt dat het 'stom' zou zijn om niet aan het traject mee te doen omdat zij 'geen opleiding of cursus meer gedaan' heeft na haar middelbare school. Het project biedt voor haar een uitkomst: 'Er wordt altijd gevraagd om minimaal mbo-niveau. En ze vragen altijd of je dat kan aantonen. Als je dan geen diploma hebt, dan wil je nog weleens misgrijpen naar een baan.'

Jongeren zeggen geregeld dat zij wel een diploma willen halen, maar dat het hun teveel geld kost om een volwassenenopleiding te doen. De motivatie is dus pragmatisch te noemen: deelname aan het traject kost geen geld, maar geeft hen wel de hoop op een toekomst met een diploma op zak.

Ook hopen respondenten hun eventuele gebrek aan werkervaring te compenseren. Nasira heeft een tijd bij de Hema gewerkt. Ze vertelt dat ze lang 'uit het arbeidsproces' is geweest omdat ze kinderen kreeg en dat ze er nu weer heel moeilijk in komt. Ze heeft 'tig sollicitaties gestuurd' maar wordt niet uitgenodigd voor een gesprek. Dit wijt zij aan een gebrek aan ervaring. Via de cursussen en trajecten die zij bij haar project kan volgen hoopt zij meer werkervaring op te doen, want: 'Dat is toch wel iets waar ze naar kijken tegenwoordig.' Dounia zegt ook veel sollicitatiebrieven geschreven te hebben maar dat ze 'nog geen gesprek' heeft gehad. Nu zij Nederlandse les krijgt bij het activeringsproject heeft zij het gevoel binnenkort een baan te vinden.

Een belangrijke motivatie voor deelname is ook dat respondenten aan anderen kunnen laten zien dat zij hun best doen om uit hun preciaire situatie te komen. Nikki zegt dat zij trots is op zichzelf: 'Ja op m'n eigen gewoon, dat ik het gewoon toch doe. Ik ben 26 en doe het toch. Ik laat zien dat ik het kan, weet je. Het lukt allemaal, en ook alleen.' Ze vervolgt:

'Ik denk dat er toch wel heel veel mensen zijn die het goed vinden dat je werkt aan je toekomst en dat je naar school gaat en zo. Maar dat geldt ook voor de mensen die ook werken en naar school gaan, dat die toch wel denken van goed zo, je bouwt aan je toekomst en je gaat niet op je gat zitten van help mij.'

Het oordeel van anderen in de samenleving doet er voor haar toe. Ook voor Rita is dit een belangrijke reden om aan een sociaal activeringsproject mee te doen: 'Anders voel jij je een beetje een nietsnut en dan denken mensen dat je niet wilt werken. Dan word je ook wat sterker in het contact met mensen waar je mee omgaat.' Rita werk als gastvrouw in de Wijkwinkel, een buurtcentrum in de Riverienwijk in Deventer. Daardoor voelt ze zich zekerder. Uit haar uitspraak valt op te maken dat het bijdraagt aan haar

zelfvertrouwen dat zij aan anderen kan laten zien dat ze zich nuttig maakt en gemotiveerd is om te werken.

Wesley gelooft dat zijn kansen op de arbeidsmarkt zullen toenemen door zijn deelname aan het project. Hij voelt zich dan namelijk niet meer ‘één van de honderdduizenden’, maar ‘één van de tienduizenden’. Als deelnemer staat hij een stapje hoger dan wanneer hij werkloos thuis zou zitten. En dat is een goed teken, zo benadrukt Wesley, want: ‘Hoe hoger je komt, hoe veiliger je plek is.’

GEZIEN, GEHOORD EN GEWAARDEERD

Externe waardering vanuit de projecten is ook een belangrijke drijfveer voor werklozen. Geïnterviewden zeggen dat zij zich gehoord en gezien voelen wanneer zij bij sociale activeringsprojecten komen. Dit draagt bij aan hun zelfwaardering. David vertelt:

‘Sinds Sterrenvinder wordt het voor de mensen een stuk makkelijker. Hier wordt altijd naar je geluisterd. Je wordt ook altijd geholpen. Als je bij een bepaalde instantie moet wezen, dan is het negen van de tien keer: deze week hebben we geen tijd, volgende maand misschien. (...) Of ze je nou wel of niet kunnen helpen, ze luisteren in ieder geval. En vaak helpt een luisterend oor ook al hè.’

Merve zegt: ‘Ze luisteren goed naar ons. Altijd goeie oor. Goed contact.’ Vrouwen die bij de Talentenbox een intakeprocedure moesten doorlopen, voelen zich gewaardeerd omdat projectprofessionals hun wens en motivatie om te werken, erkennen. Alsof het een echte baan betreft, zegt Carolina er trots op te zijn dat zij op ‘sollicitatiegesprek’ moest bij de projectmanager en is ‘aangenomen’.

Respondenten vinden de aandacht voor hun wensen om weer actief te worden en een baan te vinden prettig. Marit benadrukt op een verbaasde toon: ‘Er wordt me gewoon gevraagd wat ik wil! Dat is voor mij al heel wat hoor!’ Het activerende karakter van projecten spreekt hen aan. Cynthia vindt het prettig dat projectprofessionals haar de tijd en de ruimte gunnen

om een pas op de plaats te maken en te leren begrijpen waarom het haar niet lukt een baan te vinden. Het therapeutische project was voor haar een verademing nadat zij bij een re-integratiebureau was geweest. Dat had al een heel plan voor haar gemaakt: zij zou een opleiding moeten volgen. Het 'meeten doorstromen' na een lange ziekte beklemdde haar enorm, en zij had het idee dat zij dan 'binnen *no-time* weer bij het UWV' zou terugkeren. Volgens Cynthia gaat alles anders bij het project. Instanties en werkgevers 'traptten haar vaak op haar ziel', maar nu voelt ze zich wel gezien:

'Hier gaan ze er eerst van uit wat je, waar je blij van wordt en waar je energie van krijgt. (...). Je zit middenin een rouwproces van je lijf, je weet niet meer wat je wel en niet precies kan. Je hebt een heleboel dingen in je hoofd, maar ook een heleboel waar je afscheid van moet nemen. Dat zal je dus eerst moeten verwerken voordat je verder kan.'

Cynthia werkte vroeger in het debiteurenbeheer. Nu oriënteert zij zich op werk als gastvrouw bij dementerende bejaarden, maar met 'kleine stappen' en 'zonder verwachtingen', anders loopt ze 'weer stuk in deze dolle maatschappij'. Ook Mieke is erg te spreken over de aandacht en de hulp die zij kreeg. Mieke: 'Sterrenvinder, nou ik ben wel heel ontroerd dat er dus ook in de samenleving projecten bestaan waarin je wel je eigen weg mag zoeken op je eigen tempo, dat je daarin gewoon vol ondersteund en gestimuleerd wordt.'

Deelnemers ervaren dat projectmedewerkers hun grenzen, autonomie en motivatie erkennen. Daardoor voelen ze zich gestimuleerd. David zegt van de projectprofessionals: 'Ze ondersteunen je. Maar je moet alles zelf doen.' Dit leidt ertoe dat hij zich naar eigen zeggen actiever opstelt, wat hij als prettig ervaart:

'Het helpt me om uit een soort slachtofferrol te stappen. Ik kan zelf weer iets meer de regie nemen. Dat plaatst mij in een andere positie zeg maar. Anders was ik steeds diegene die geholpen moest worden en nu moet ik zelf actief nadenken van hoe ga ik hier nu weer stappen nemen. Dat heeft mij zelf weer geholpen om actiever in mijn eigen leven te komen staan. (...) En actief met werk zoeken aan de gang te gaan.'

Op een vergelijkbare manier benadrukt Marit: ‘Nou, ze hebben mij volwassen gemaakt.’

Respondenten hebben over het algemeen het gevoel met respect te worden behandeld. Dit doet hun eigenwaarde goed, draagt bij aan hun motivatie om (weer) actief te worden, en voedt de hoop dat hun situatie zal verbeteren. Sociologische literatuur onderstreept het belang van de erkenning van de autonomie, en gezien en gehoord te worden. ‘Luisteren naar anderen’ is een houding die mensen sterk associëren met respect, terwijl men niet-luisteren als disrespect ervaart (Schirmer, Weidenstedt & Reich 2012: 3). Want als er niet wordt geluisterd, ontnem je iemand zijn handelingsvrijheid (*agency*) en autonomie (Darab en Hartman 2011: 787). Ontkenning van autonomie is één van de belangrijkste mechanismen die waardigheid beschadigen (ibid.). Uit onderzoek naar ervaringen van uitkeringsgerechtigden blijkt dat het ontkennen van de autonomie en het onthouden van respect belangrijke factoren zijn die hun in hun gevoel van waardigheid aantasten (ibid.; vgl. Sennett 2003: 10-13). Het omgekeerde blijkt dus ook het geval te zijn.

Zoals we eerder in hoofdstuk vijf zagen, ervaren respondenten bij de meeste instanties en organisaties echter onderwaardering. Ze voelen zich daarentegen door projectmedewerkers wel erkend en gewaardeerd. Dit contact compenseert het gemis aan waardering elders. Ze zijn geen nummer meer, maar een persoon die wordt gezien en naar wie wordt geluisterd. Cynthia vergelijkt dat met de werkwijze bij het UWV: ‘Bij het UWV en dergelijke zeggen ze: “Dat zijn je kwaliteiten en dit is een passende vacature, ga jij maar weer aan de gang”.’ Maar bij het sociale activeringsproject gaat het anders: ‘Je mag er zijn, je mag even rustig ademhalen, even op je plek. Van daaruit kun je verder.’ Dit is volgens Cynthia effectiever dan de druk die het UWV op haar legt. Alleen als zij ‘vanuit de rust andere kwaliteiten die er al zitten’ kan ‘herontdekken’, kan ze naar eigen zeggen ‘aan leuk werk’ komen.

ONBETAALDE ACTIVITEITEN LIJKEN OP WERK

Een belangrijke motivatie om te (blijven) participeren in de activeringsactiviteiten is ook dat ze gelijkenissen vertonen met een ‘echte’ baan. Belang-

rijke functies van werk (Jahoda 1982) blijken terug te komen in sociale activering (vgl. Van der Pennen & Hoff 2003; Frans & Vranken 2000; Van de Pas & Serail 2000). Daardoor leiden de activiteiten bij werklozen tot een gevoel van voldoening en dragen ze bij aan hun zelfrespect.

Jahoda heeft in *Employment and Unemployment: A Social-Psychological analysis* (1982) naast de *manifeste* functie van werk – werk levert een inkomen op – vijf latente functies onderscheiden. Deze heeft ze ondergebracht in haar Latente Deprivatiemodel: Werk zorgt voor een gestructureerde dagindeling (1), het biedt regelmatige activiteit en de mogelijkheid tot het ontwikkelen en uitdrukken van competenties en ontplooiingsmogelijkheden (2), het is een bron van sociale contacten (3), werk verschaft een acceptabele status en identiteit (4) en met werk kunnen collectieve doelen nagestreefd en maatschappelijke bijdragen geleverd worden (5) (Jahoda 1982: 39; vgl. Van Echtelt 2010: 9; Frans & Vranken 2000: 12). Dergelijke functies worden vaak niet ervaren als een essentieel onderdeel van het arbeidsproces en komen ‘vooral aan de oppervlakte wanneer arbeid wegvalt en de functies dus niet langer worden vervuld’ (Frans & Vranken 2000: 41). Per latente functie bespreek ik hieronder hoe zij in de activeringspraktijk terugkomt.

Structuur

Betaald werk voorziet in een gestructureerde daginvulling. Respondenten vinden het prettig om onbetaald werk te verrichten in het kader van sociale activering omdat het eveneens de dag structureert en een verplichtend karakter heeft.

Kees benadrukt dat koken, afwassen en strijken ook werk is dat de dag structureert, maar het werk op de activeringsplek geeft hem ‘een ander gevoel’. ‘Het blijft een contract.’ ’s Ochtends wordt hij geacht aanwezig te zijn op zijn werkplek om daar zijn taken te vervullen. Net als je bij een betaalde baan ’s ochtends op tijd op je werk moet zijn. Deelnemer Milovan ervaart de structuur op de activeringsplek als ‘een soort werktijd’. Hij zou in de ochtend best thuis willen blijven, maar het voelt als een prettige verplichting dat hij ‘een beetje moeite’ moet doen om zich aan de afspraken te houden die hij met de projectmedewerkers heeft gemaakt. Hij legt uit waarom: ‘Je

moet bepaalde verplichtingen hebben. (...) Pas als je zo'n verplichting hebt, kan dat je geest scherp houden. (...) En dat houdt je echt scherp, de interactie met de buitenwereld.' Hij voegt toe dat het voor hem belangrijk is aan 'bepaalde eisen van de buitenwereld', ofwel aan de maatschappelijke conventies te voldoen die behoren tot 'het systeem waarin wij leven.' Uiteraard zijn het niet precies dezelfde verplichtingen die je moet nakomen bij een echte baan, maar het gaat om 'vrijwillige verplichtingen'. Bij sociale activeringsprojecten word je namelijk niet 'gestraft' als je de afspraken niet nakomt. Desalniettemin fungeren verplichtingen bij sociale activering als surrogaatverplichtingen.

Het verplichtende karakter van de sociale activeringsactiviteiten maakt ook dat de activiteiten soms als 'werk' worden omschreven, en andere deelnemers als 'collega's'. Danny vindt zichzelf medewerker op de activeringsplek waar hij computers repareert (de computerloads). Ook Kees blijkt zijn activiteiten op de computerloads als werk te ervaren als hij zegt dat hij is te spreken over het project, want het is 'goed voor mensen om aan het *werk* te blijven.' Milovan heeft het over werktijden waaraan hij zich voor zijn gevoel op de activeringsplek moet houden. En Rita vertelt dat ze als gastvrouw een aantal ochtenden in de Wijkwinkel werkt om 'ervaring op te doen en alles', en om weer in een werkritme te komen nadat ze er een tijd uit is geweest vanwege ziekte. De betaalde krachten in de wijkwinkel noemt zij haar 'collega's'. Ook David beschouwt zijn onbetaalde inzet voor een kringloopbedrijf als werk. Nadat hij twee jaar gezocht had naar betaald werk, dacht hij 'gefaald' te hebben. Dat gevoel verminderde door het verrichten van onbetaald werk: '(...) ook al waren het tijdelijke dingen of zaken (...) ik ben toch weer tijdelijk aan het werk geweest. Nuttig geweest, zeg maar.'

David's uitspraak laat zien dat hij onbetaalde werk associeert met 'nuttige' bezigheden. Dat is kenmerkend voor de manier waarop ook andere respondenten tegen activeringsactiviteiten aankijken. Die lijken niet alleen op werk door het verplichtende karakter en de structuur die ze in de dag brengen, ze geven deelnemers ook het gevoel dat ze nuttig zijn. Dat gevoel wordt ook opgewekt doordat ze 'iets' doen waarin zij hun vaardigheden kwijt kunnen – conform de tweede latente functie.

Regelmatige activiteit

Werk biedt regelmatige activiteit, evenals mogelijkheden om vaardigheden tot uiting te brengen die mensen verder kunnen ontwikkelen. Datzelfde zien we bij de onbetaalde activeringsactiviteiten. Bij alle deelnemers komt naar voren dat ze het prettig vinden 'iets nuttigs' te doen, te kunnen laten zien dat ze ergens goed in zijn, en dat ze iets opsteken van het werk.

Manus bijvoorbeeld heeft nog geen baan kunnen vinden. Hij vertelt trots dat hij via het project toch wat kan doen met zijn bouwvaardigheden. Voor een buurtbewoner die graag droog in de tuin zijn sigaretjes rookt, heeft Manus een afdakje gemaakt. David merkt dat hij goed is in het geven van Nederlandse les aan buurtbewoners, en dat 'voelt goed' omdat hij 'iets doet' met wat hij kan en ook de samenleving heeft er wat aan. En Joe, die bij de computerloos computers repareert voor mensen uit de wijk, benadrukt hoezeer het werk eraan bijdraagt dat hij zich nuttig voelt. 'Dat geldt niet alleen voor mij, maar alle jongens die hier komen, halen er toch een bepaalde voldoening uit dat je niet helemaal nutteloos bent. Dat heeft, denk ik, iedereen hier en dat voel je ook soms.'

Voor veel respondenten betekenen de activiteiten simpelweg weer 'iets doen', wat ze afzetten tegen 'niets doen', zoals ze hun werkloze periode voor hun deelname beschreven. Niet dat ze vóór hun deelname feitelijk 'niets' deden of ernaast geen activiteiten hebben. Velen hebben een gezin, zorgen voor zieke familieleden, of doen vrijwilligerswerk in de buurt of op de school van hun kinderen. Maar ze halen uit die activiteiten niet dezelfde voldoening als uit (soms zelfs gelijksoortige) activiteiten in het kader van sociale activering. Het nut daarvan schuilt namelijk voor een belangrijk deel in het feit dat ze de activiteiten als een middel zien om dichterbij hun doel te komen: het vinden van een baan. Dat vinden ze zelfs als ze benadrukken dat de onbetaalde activiteiten op zichzelf weinig nut hebben.

Rita bijvoorbeeld ziet enerzijds het nut in van haar functie als gastvrouw in de Wijkwinkel. Hier kan ze zich oriënteren op wat ze wil op de arbeidsmarkt en weer in een werkritme komen, maar ze voegt toe dat ze in de Wijkwinkel eigenlijk niets leert en niets beters te doen heeft dan de vaatwasser uitruimen. Toch is ze er blij mee, want: 'Doordat je werk hebt doe je wat

meer in de maatschappij. In plaats van alleen maar thuis te zitten.’ Door het ‘werk’ voelt ze zich naar eigen zeggen zekerder. Zonder het ‘werk’ zou ze zich een nietsnut voelen. Ze is moeder van drie kinderen, de jongste drie is jaar, en ze is mantelzorger voor haar dementerende vader. Ook al behoort het leeghalen van de vaatwasser thuis ook tot haar taken, de betekenis die het daar heeft, is anders. Haar onbetaalde werk als gastvrouw in de wijkwinkel voelt als ‘werk’, in tegenstelling tot het uitruimen van de vaatwasser thuis.¹

Voor andere deelnemers betekenen de activiteiten juist dat zij zich kunnen blijven ontwikkelen en ontplooiën. Daardoor hebben ze het gevoel dat ze niet stilstaan. Coen heeft vroeger in de ICT gewerkt en doet nu mee aan het computerproject waar hij computers repareert voor buurtbewoners. Hij vindt het werk prettig omdat hij op die manier op de hoogte kan blijven ‘van datgene wat er gebeurt in de computerwereld’. Hij benadrukt het prettig te vinden dat hij nog leert. Ook als is het repareren van computers voor mensen uit de buurt geen betaald werk, het draagt bij aan zijn eigenwaarde omdat hij zijn competenties erin kwijt kan en er ook nog wat van opsteekt. Het onbetaalde werk lijkt in deze zin op werk. Kees, die ook deelneemt aan het computerproject, zegt dat hij in de twee jaar dat hij computers repareert ‘behoorlijk veel’ heeft geleerd. Hij wist bij aanvang nog ‘niks’ maar in de

¹ Opvallend is dat onder geïnterviewde eerste generatie Nederlands-Marokkaanse en Nederlands-Turkse vrouwen de ervaring van het onbetaalde werk als nuttige daginvulling, niet werd genoemd als positief aspect. Dit heeft er mogelijk mee te maken dat zij huishoudelijke taken en de zorg voor de kinderen ook nuttige activiteiten vinden. Jahoda e.a. vonden in de jaren dertig van de vorige eeuw dat werkloze mannen tijdens de economische crisis vrijetijd als een last ervoeren. Werkloze vrouwen bestierden het huishouden, wat hun dag vulde en voor regelmaat zorgde (Jahoda et al. 1971 [1933]: 66-75; vgl. De Beer 2001: 123-124). Voor de meeste autochtone vrouwen die ik heb geïnterviewd geldt niet dat huishoudelijke taken het missen van een baan kunnen compenseren. Dit heeft er waarschijnlijk mee te maken dat Nederlandse vrouwen sinds de jaren zestig van de vorige eeuw steeds meer zijn gaan werken en een traditionele rolverdeling minder vanzelfsprekend werd (Wilterdink & Van Heerikhuizen 2007: 220). Veel van de van oorsprong Marokkaanse en Turkse vrouwen die ik sprak vertelden mij dat trouwen voor hen betekende dat zij thuis zouden blijven om voor de kinderen en het huishouden te zorgen. Zij betreden dan ook veelal voor het eerst de arbeidsmarkt en hebben weinig tot geen opleiding of werkervaring. Omdat het voor migrantenvrouwen minder gebruikelijk is dat zij werken, is het onwaarschijnlijker dat zij huishoudelijk werk met ‘niets doen’ associëren.

loop van de tijd werd het zijn doel 'om het ding te maken'. Toen het hem voor de eerste keer lukte om 'twee moederborden in elkaar te schuiven' dacht hij: '(...) dat is wel lekker. Het is een dikke-sigaarmoment.' Zijn werk op de loods lijkt een doel op zichzelf te worden waaruit hij voldoening haalt. Hij legt verder uit waarom het beter met hem gaat sinds hij aan het project deelneemt:

'Het is dan wel geen echt werk, maar het is wel het proces van werk natuurlijk. Je bent toch met iets bezig en je maakt het af. De kast [computerkast] is klaar en wordt verkocht. (...) Dat is toch prettig als je iets afmaakt, het met alle spullen in elkaar zet en vervolgens staat het in de winkel en iemand koopt het en neemt het mee. (...) Af is af.'

Kees ontleent aan zijn werk een 'soort trotsheid'. Hij vindt het belangrijk in het leven dat je trots kan zijn op jezelf. Coen werkt ook op de computerloods en maakt er voor zichzelf vaak een wedstrijdje van om steeds meer computers te repareren binnen dezelfde tijd.

Deelnemers benadrukken het prettig te vinden hun taak zo goed of (in Coens geval) zo snel mogelijk uit te voeren. Het volbrengen van een taak geeft ze een voldaan gevoel als de werkdag erop zit. Ook de beleving van het werk als ambacht schenkt voldoening. Ambachtelijke vaardigheden dragen volgens Sennett onafhankelijk van sociaal respect bij aan het zelfrespect (2003: 99). Eerdergenoemde Kees haalt echter niet alleen voldoening uit het repareren van computers, maar hij ontleent ook status aan het verkopen ervan. Dit duidt erop dat het sociale respect wel degelijk een rol speelt in de voldoening die hij ontleent aan het repareren van computers. Als computers worden verkocht, dan voelt dat als een beloning voor zijn werk.

Gedeelde smart is halve smart

De sociale contacten die deelnemers van sociale activeringsprojecten opdoen zijn een belangrijke motivatie om naar de activeringslocatie te komen. Respondenten benadrukken niet zelden dat hun werkloosheid gepaard gaat met minder frequent sociaal contact. Sociale activering compenseert dit gemis voor een deel. Merve vertelt dat de vele sociale contacten die zij opdeed haar goed deden na een zware periode waarin zij zich 'niemand'

voelde zonder baan. Cynthia vertelt dat het werken ‘in de luwte’ (op de activeringsplek) haar voldoening geeft omdat ze menselijk contact nodig heeft. Milovan kwam naar eigen zeggen na zijn werkloosheid in een vicieuze cirkel van angst terecht. Daardoor vroeg hij zich af: ‘Is mijn hele leven nu voorbij?’ Zijn deelname doorbrak die cirkel. Milovan: ‘Het klikt tussen de mensen die hier werken. Het was erg aangenaam om hiernaartoe te komen en met mensen om te gaan.’

Door sociale contacten kunnen deelnemers ervaren dat zij niet de enigen zijn zonder baan. Dit maakt de ervaring van hun werkloosheid minder een individueel probleem. Cynthia benadrukt dat zij haar sociale contacten verloor toen zij bij het UWV kwam, en dat haar ‘kringetje heel klein’ werd, want: ‘Je vrienden werken. Je kennissen werken.’ Bij het project merkt zij dat zij niet de enige is die haar baan is verloren omdat zij overwerkt is geraakt, en dat zij dingen gemeen heeft met andere deelnemers. Ze haalt veel steun uit de groepsgesprekken bij haar project:

‘En die gelijkwaardigheid en die openheid die je daar krijgt van mensen die daar geen opleiding voor hebben. Zij zitten in hetzelfde schuitje en herkennen de klachten zo erg. Het zijn een soort van lotgenoten. Het zijn niet allemaal dezelfde klachten, maar je ziet wel dat je allemaal thuis zit zonder veel sociale contacten.’

Cynthia benadrukt dat bij haar project mensen zitten die ook ‘even stilstaan. Met de hoop zo weer verder te komen.’ Ze vindt het prettig dat zij zich kan spiegelen aan hen: ‘Van hoe zien anderen mij. Gewoon weer even weten wie je bent. Dat krijg je normaal gesproken uit je sociale leven.’

Sociale activeringsprojecten zijn gericht op werken aan jezelf om je kansen op maatschappelijke en economische participatie te verbeteren. Deze benadering is individualistisch. Hun kans op participatie zou worden vergroot als mensen zichzelf verbeteren. Anderzijds blijken de projecten juist compensatie te kunnen bieden voor de beleving van werkloosheid als individueel probleem. Anderen blijken in hetzelfde schuitje zitten. Simpelweg zou je dit effect van sociale activering kunnen uitleggen met het bekende gezegde ‘gedeelde smart is halve smart’.

Een (nieuwe) rol en status

De rollen die deelnemers van sociale activeringsprojecten spelen bij het verrichten van onbetaalde activiteiten, zoals die van administrateur, computer-reparateur, 'leraar' of wanneer zij de titel van 'coach' krijgen, worden soms ervaren als functietitels. De rollen verschaffen werklozen een identiteit en dragen bij aan hun gevoel van status. In de Rivierenwijk in Deventer kunnen deelnemers 'Coaches van het Alledaagse' worden die buurtbewoners helpen met allerlei hulpvragen. Zij krijgen een naamplaatje met hun functie bij hun deur. Deelnemer Merve benadrukt dat zij door haar rol als Coach van het Alledaagse een 'logo' heeft. Ze vertelt trots: 'Nu kan ik zeggen: onder Sterrenvinder ben ik coach.' Vanwege haar werkloosheid voelde zij zich minderwaardig, maar door haar deelname ervaart ze dat zij nu wel een rol en status heeft in de wijk en heeft ze een antwoord op de vraag wat zij doet. Dit is goed voor haar zelfrespect. Merve zegt met een glimlach: 'Voordat ik coach was, was ik niet belangrijk. Nu voel ik me belangrijk.' Door haar rol heeft zij het vertrouwen gekregen dat ze een talent heeft: 'Eigenlijk zat het altijd al in mij.' Ook al beschikt ze niet over een diploma om het werk te kunnen uitoefenen, ze hoopt maatschappelijk werker te kunnen worden.

Ook Marit is erg te spreken over haar rol als coach voor buurtbewoners. Ze heeft zich altijd een buitenbeentje gevoeld vanwege haar ADHD. Door haar coachschap voelt zij zich weer 'iemand': 'Het geeft je een heel goed gevoel. Dat geeft je toch het gevoel dat je iets betekent, je bent niet niks.' Voor Marit heeft haar nieuwe rol eraan bijgedragen dat zij zichzelf niet meer als 'probleemgeval' ziet. Ze had zelfs een moment het gevoel een sterrenstatus te hebben toen zij gefilmd werd om over haar activiteiten bij het project te vertellen. Dat filmpje wordt nu landelijk gebruikt: 'Ook op universiteiten wordt dat filmpje gedraaid,' zegt ze trots. Ze vertelt dat zij door een jongeman werd herkend op een markt: 'Dus ik had ook echt zoiets van: ik ben een bekende Nederlander joh!' Eric, die vrijwillig werkt als leraar Nederlands in zijn wijk, ontleent ook een zekere status aan zijn werk. 'Ik ben nu gewaardeerd, en dat voelt ook van: hé, ik faal niet in alles. (...) Terwijl ik mezelf vaak heel negatief beoordeelde.' David benadrukt dat het werk hem 'veel heeft gegeven', omdat hij kon constateren: 'Ik ben toch ergens goed

in. Ik ben ergens waardevol voor.' Hij zegt trots te zijn op het werk dat hij aflevert. Hij benadrukt dat lesgeven blijkbaar 'een talent' van hem is.

Danny gebruikt zijn rol bij zijn project waar hij computers repareert net als Merve om een antwoord te hebben als mensen aan hem vragen wat hij doet, de zogenaamde '*soft question with the hard edge*'. Hij volgt therapie en zegt over contact met anderen in de groep: '(...) tegen mijn medecliënten heb ik gewoon gezegd dat ik werk, ICT.' Danny heeft zichzelf de functie van ICT-er toegeschreven. Dat helpt hem zijn zelfrespect en gevoel van waardigheid ten opzichte van anderen te bewaren.

De rollen en etiketten die deelnemers van sociale activering krijgen toebe-deeld of zichzelf toekennen, kunnen worden vergeleken met werktitels die dienen als '*identity badges*' (Ashforth & Kreiner 1999: 417). Die bewijzen dat iemand een beroepsidentiteit ('*occupational identity*') heeft (ibid.). De nieuwe status die deelnemers krijgen, wordt ervaren als een daadwerkelijke beroepsstatus. En dat is prettig voor ze, want 'een echte werklozenrol' bestaat niet in onze samenleving (Derks et al. 1995: 138, 143). Werklozen zijn 'rolloos'. 'Cultureel is er eigenlijk geen plaats voor werklozen' (ibid.).

Respondenten die onbetaald werk doen in het kader van sociale activering, kunnen daaraan status ontleen, en hebben (weer) een rol en een antwoord op de vraag wat zij doen. Merve vertelt trots dat haar buurvrouw haar feliciteerde met haar werk als 'coach' terwijl zij wees naar het bordje bij Merve's deur. Net als huisartsen aan huis een deurplaatje hebben met hun functie, heeft zij dat nu ook. Al is haar 'beroepstitel' niet officieel, het bordje heeft voor haar dezelfde gevolgen. En dit is precies de functie van dergelijke '*badges*' of tekens, namelijk dat mensen aan elkaar kunnen kenbaar maken wat ze doen (Ashforth & Kreiner 1999: 471).

Een hoger doel om naartoe te werken

Werk kan ook bijdragen aan het psychisch welzijn van mensen wanneer dat werk een collectief of hoger doel dient dat persoonlijke belangen overstijgt. Hiermee wordt bijvoorbeeld bedoeld dat mensen een maatschappelijk zinvolle bijdrage kunnen leveren door iets voor anderen te betekenen (vgl. Frans & Vranken 2000: 12). Verschillende respondenten zeggen door

werk te kunnen bijdragen aan het ‘grotere geheel’ (vgl. Elshout et al. 2013; Kampen et al. 2013).

Respondent Mieke heeft dankzij haar activeringsproject haar healing-spraktijk kunnen opzetten waar zij mensen coacht. Ze benadrukt dat ze door haar rol als spiritueel genezer meer zelfvertrouwen heeft gekregen en het gevoel heeft dat zij wat kan betekenen voor anderen. Dat is naar eigen zeggen haar ‘cadeautje aan de wereld’, haar bijdrage aan de maatschappij waarvan de mensen ‘die het ontvangen’ blij worden. Ook Joost is trots op wat hij doet en haalt waardering uit het feit dat hij via het project anderen kan helpen. Zo ondersteunt hij een verslaafde man door activiteiten met hem te ondernemen. Dat geeft hem voldoening:

‘Toevallig ben ik vorige vrijdag weer naar hem geweest en boodschappen wezen doen, met de bus mee. Je zag hem opfleuren. Dat is geweldig! (...) Ja, dat is toch het mooiste wat er is? Ik bedoel, iemand die echt zit te kwijnen, in isolement, hebt helemaal niks leuks meer, doet niks leuks meer, en hebt alleen maar problemen, en taakstraf en dit en dat... (...) De voldoening die je krijgt van, door te luisteren, door de aandacht te geven. Ja.’

Joost ziet maar weinig mensen het initiatief nemen om anderen te helpen en voelt zich ‘geweldig’ dat hij op deze manier een maatschappelijke bijdrage kan leveren. Ook Amber die via haar project onbetaald werkt bij een verzorgingshuis om ervaring op te doen, is erg te spreken over het werk:

‘Het is schitterend werk om te doen. Heerlijk om op die manier met die mensen bezig te zijn. Als je dan toch al die blij gezichten ziet. Mensen hebben het naar hun zin. Ik vind het gewoon fijn en ook fantastisch voor de mensen dat ik daar een klein stukje aandeel in mag hebben, in het plezier dat ik ze meegeef.’

David wordt vanuit het project zelf gecoacht door een deelnemer bij het op orde krijgen van zijn huishouden. Maar zelf coacht hij ook mensen. Hij vindt het prettig dat hij hulp krijgt, maar ook dat hij een bijdrage kan leveren door anderen te helpen. ‘Dat is het leuke van Sterrenvinder. Mensen helpen elkaar

verder in het leven. Mensen waarderen het dat ik hen help. En als ik geholpen word, dan waardeer ik diegene die mij helpt. Maar het is ondertussen natuurlijk net zo goed gewoon gezellig.’ Als deelnemer haalt hij bevrediging uit de sociale contacten, en hij heeft het gevoel dat hij en andere deelnemers en bewoners kunnen bijdragen aan het bevorderen van de wederkerigheid in de wijk.

ILLUSIES VAN DE ACTIVERINGSPRAKTIJK

Werklozen kunnen waardering ontleen aan hun deelname, maar dat is niet het hele verhaal. De interviews wijzen uit dat werklozen de middelen die projecten inzetten om hun grote afstand tot de arbeidsmarkt te helpen verkleinen, niet effectief vinden. Ook realiseren zij zich dat het onbetaalde werk dat zij doen wel *lijkt* op werk, maar dat niet *is*. Die ambivalente gevoelens bij hun deelname maken de grens tussen de opbouw van het zelfrespect en de erosie ervan fragiel.

GEBODEN MIDDELEN VERGROTEN KANSEN NIET

Deelnemers twijfelen eraan of hun deelname daadwerkelijk tot betere kansen op de arbeidsmarkt leidt. Ze zijn deelnemers kritisch over de waarde voor de arbeidsmarkt van het onbetaalde werk dat ze via sociale activering doen. Elif dacht dat zij met haar stage bij de administratie van welzijnsorganisatie Impuls gebakken zou zitten. In een later gesprek, na afronding van het project, vertelt zij teleurgesteld dat haar daarna geen baan is aangeboden. Ze concludeert: ‘Ik heb geen kans.’ Dounia klaagt dat zij dacht ‘geholpen’ te worden door het project, maar concludeert dat dit niet het geval is. Zij werkt nu als vrijwilliger bij zorginstelling Cordaan waar zij tien jaar geleden een reguliere baan had als activiteitenbegeleider. En Adinda hoopte bij haar project Sterrenvinder, een baan voor zichzelf ‘te creëren’, als onbetaalde begeleider van andere deelnemers. Na twee jaar kreeg ze nog geen baan wat haar deed besluiten om ermee te stoppen.

Waar deelnemers met ervaring op de arbeidsmarkt en met het Nederlandse onderwijssysteem de waarde van certificaten relativeren, geloven migran-

tenvrouwen vaak dat de certificaten hun kansen op de arbeidsmarkt vergroten. Ze komen van een koude kermis thuis wanneer dit niet het geval blijkt te zijn. De vrouwen hebben veelal weinig of geen werkervaring en ook geen diploma's op zak. Ze zijn doorgaans erg trots op hun behaalde certificaten. Loubna vertelt over de certificaatuitreiking:

'Ik vond het heel leuk en het was heel spannend. En de eerste keer ook. Ik krijg iets omdat ik nu heel veel werkervaring heb. En ik heb het gehaald, dan kan je trots zijn op jezelf. Ook de stadsdeelvoorzitter was erbij.'

Tijdens interviews toonden deelnemers geregeld de certificaten die zij bij verschillende projecten hadden gekregen. Soms was dat een flinke stapel. Deze certificaten worden ook op de CV's vermeld alsof het diploma's zijn, als bewijs van hun inzet en talent. Carolina: 'Ik zeg oké, ik kan nu in mijn CV schrijven dat ik een stage in een hotel heb gedaan.'

Als bij sollicitatie vervolgens blijkt dat de certificaten voor werkgevers niet dezelfde waarde hebben als diploma's, dan leidt dit tot teleurstelling en frustratie, en gaat de hoop op het vinden van werk grotendeels verloren. In het ziekenhuis waar zij als voedingsassistent werkervaring had opgedaan en hoopte te mogen blijven, kreeg Loubna te horen dat zij toch 'een diploma' moest halen bij een ROC. Samira werd verteld dat zij op haar werkervaringsplek bij een beautysalon als vrijwilliger mocht blijven, maar dat ze geen baan kreeg omdat ze geen 'papiertje' heeft. Nasira concludeert na verschillende afwijzingen bij kinderdagverblijven: 'Toch heb je een diploma nodig.' Dounia vertelt over zichzelf en de andere vrouwen bij het project: 'Niemand heeft een baan gekregen. Alleen vrijwilligerswerk.' Dat de vrouwen de mogelijkheid krijgen een certificaat te halen, doet hun gevoel van waardigheid goed. Maar hun idee dat certificaten met diploma's vergelijkbaar zijn, berust op een illusie.

Tot op zekere hoogte krijgen projecten de deelnemers in het in het gareel. De vrouwen zijn trots op hun prestaties waarvan de certificaten het bewijs zijn. Niettemin slagen de projecten er toch niet helemaal in om hun doelstellingen waar te maken. Bij de Talentenbox worden deelnemers gestimuleerd om tijdens of na hun deelname aan het project een reguliere opleiding

te volgen. Bij elke intake vraagt de projectleider of ze daartoe bereid zijn, en de meeste vrouwen beantwoorden die vraag bevestigend. Maar toen ik ze dat nadat ze waren ‘aangenomen’ vroeg, antwoordden vrijwel alle deelnemers bijna verontwaardigd dat ze daar écht geen tijd en geld voor hebben. Het is mogelijk dat ze het plan om een reguliere opleiding te volgen strategisch hebben ingezet om het project binnen te komen. Waar projectmedewerkers hen ‘in het gareel’ probeerden te krijgen, bleken de vrouwen de verwachtingen van projectmedewerkers in hun voordeel te gebruiken. Maar mogelijk stemden de vrouwen tijdens de intakes ook toe omdat ze niet onbeleefd wilden overkomen.

Respondenten uiten ook kritiek op de lessen die zij bij de projecten krijgen. Ze vinden dat ze te weinig les krijgen om er iets van op te steken, en de lessen zouden weinig professioneel zijn. Vrouwen die Nederlandse taallessen krijgen, klagen bijvoorbeeld over het geringe aantal uren per week – twee uur – dat zij daadwerkelijk les krijgen. Ze zien niet in hoe hun Nederlands op die manier zal verbeteren. En jongeren in het leerwerkproject hebben maatschappelijke stijging voor ogen, maar ze klagen vaak over de onprofessionele houding van docenten, de traagheid van de lessen en het niveauverschil tussen deelnemers. Dat ze de kans krijgen via het project alsnog een diploma te halen, vinden ze een uitkomst. Maar over de lessen zeggen ze dat ze chaotisch verlopen en dat er geen vaart in zit. Ze zouden bovendien willen dat er ‘iets meer druk op zou staan’ en dat ze sneller toetsen krijgen. Wesley benadrukt: ‘Nou als hier in de klas zo’n relaxte sfeer hangt, dan is dat niet echt school. (...) Het is meer gewoon een lokaal waar je dan je werk kan doen.’ De jongeren hadden graag gezien dat de projectlessen meer lijken op lessen in het reguliere onderwijs.

Ook hebben deelnemers kritiek op de leerstof bij de projecten die niet goed aansluit bij de eisen en verwachtingen van de arbeidsmarkt. Noud moest vanwege psychische problemen zijn baan als journalist opgeven. Hij zegt over het lage tempo van zijn therapeutische project: ‘Bij een echte baan vlieg je er op die manier uit.’ Zo mogen deelnemers bijvoorbeeld vier keer per uur pauze nemen. Hij benadrukt dat het er ‘nooit!’ zo aan toe zou gaan als je een baan hebt. Noud ervaart zijn deelname aan het project als stil-

staan: ‘Het vergt niet zoveel van je. Je hoeft niet meer na te denken. (...) Het verschil tussen een echte baan en More [het therapeutische project More at Work], is wel heel groot voor mij.’ Hij wordt er ‘onrustig’ van dat het ‘zo rustig is’. ‘Ik hou ervan om lekker door te pakken. (...) Ik voel me eigenlijk wel schuldig dat ik de hele tijd kopjes koffie aan het drinken ben en twee witlof heb gesneden.’

Noud heeft niet alleen het gevoel dat hij niet goed genoeg wordt voorbereid op de arbeidsmarkt, hij klaagt ook dat de middelen en methoden die worden ingezet het doel (werk vinden) niet dienen en misschien zelfs wel belemmeren. Toen hij aangaf hulp te willen bij het vinden van een baan, kreeg hij te horen dat hij niet klaar was voor de arbeidsmarkt. Noud: ‘Ze ontraadden mij om te solliciteren!’ Hij besluit gelaten en met een knipoog over het ‘leerproces’ dat hij volgens projectmedewerkers van het therapeutische project moest doormaken: ‘Misschien maak ik er wel een boek van: *De journalist in de lage versnelling*.’

ONBETAALD MAAKT ONVOLDAAAN

Een tweede illusie waarvan veel deelnemers gewag maken, is dat onbetaald werk tot dezelfde voldoening zou leiden als ‘echt’, betaald, werk. In het eerste deel van dit hoofdstuk bleek dat deelnemers onbetaalde activeringsactiviteiten als een aangename plicht ervaren. Maar ook al *lijkt* het onbetaalde werk op betaald werk, het *is* geen betaald werk. Op twee manieren leidt dit tot gevoelens van frustratie bij respondenten en wordt een constructieve opbouw van hun zelfrespect belemmerd.

Ten eerste blijkt de hernieuwde status die zij opdoen surrogaat. Status en identiteit blijken kwetsbaar, omdat ze buiten het project weinig tot geen sociale waarde hebben. Het is namelijk niet dezelfde status als een beroepsstatus, zo blijkt uit het volgende voorbeeld.

De rol van ‘coach’ doet deelnemer Merve goed. Ze voelt zich ‘een beetje belangrijk’ door haar status, terwijl ze zich eerder ‘niet belangrijk’ voelde. Tegelijkertijd is zij zich ervan bewust dat de status relatief is. Haar buurvrouw zag het bordje met ‘Coach van het Alledaagse’ op haar deur en zei

dat Merve nu 'iets betekent'. Merve reageerde op die opmerking: 'Nee, ik ben niet heel belangrijk. Ik doe dit vrijwillig. Ik mag mensen niet helpen, ik mag ze alleen doorverwijzen.' Ze lijkt zich te verontschuldigen tegenover de buurvrouw, haar duidelijk te willen maken dat haar status eigenlijk geen echte status is, want ze doet het vrijwillig, en de status vervalt als het project stopt. Onder de vlag van Sterrenvinder is zij 'iemand', maar voor haar gevoel is ze weer terug bij af als het project stopt. Ze denkt dat ze dan 'gewoon thuis' blijft, en dan 'nog zieker' wordt. De context van het project is essentieel voor het verwerven van een rol en een status, maar daardoor is die status ook kwetsbaar.

Ten tweede leidt het onbetaalde werk niet tot dezelfde voldoening als betaald werk, omdat het simpelweg geen geld oplevert. Als ik Coen vraag of hij zijn leven een hoger cijfer zou geven nu hij op een activeringsplek werkt, antwoordt hij: 'Nee, het is juist minder geworden. Werk moet levensgeluk geven maar het betekent ook geld op je rekening.'

Deelnemers die de kans krijgen hun droom te verwezenlijken en een onderneming te starten realiseren zich ook dat je van een hobby niet zomaar je werk kunt maken. Omdat Rita vanwege ziekte en de geboorte van haar jongste dochter een aantal jaar uit het arbeidsproces is geweest, had zij door haar sociale activeringsproject het plan opgevat een tassenwinkeltje te beginnen. Ze verheugde zich erop om 'onafhankelijk van een baas' haar eigen geld te verdienen, zonder dat ze er een opleiding voor nodig heeft. Het project stimuleerde haar hierin door haar een ruimte aan te bieden in een huis waar zij haar ingekochte tassen kon uitstallen. Na een half jaar waarvan zij een groot deel aan het opknappen van de kamer heeft besteed, is zij weer gestopt met het winkeltje, want 'tja, je wilt er dan natuurlijk ook wat aan verdienen en je wilt een klantenkring opbouwen.' Er kwamen geen mensen langs in haar kamer op de eerste verdieping van het Pakhuis en ze verkocht dus niets. Als ik haar na een half jaar weer spreek, vertelt ze dat ze zélf een baan heeft gevonden. Ze lijkt te willen benadrukken dat er niets van haar wens om haar eigen geld te verdienen terecht was gekomen als zij bij het project was gebleven. De teleurstelling die doorklinkt, duidt er ook op hoezeer ze belang hecht aan het vinden van een baan.

Mijn respondenten willen uiteindelijk financieel onafhankelijk zijn. Dat is ook de reden waarom de meeste respondenten aan een sociaal activeringsproject begonnen. Net als Rita gooit Petra met haar furniturenwinkeltje in het Pakhuis na vier jaar de handdoek in de ring, want: 'Het kost meer dan dat het oplevert. Daarbij kom je als ondernemer niet in aanmerking voor kwijtschelding gemeentebelasting en zo, dus moet ik dan gewoon een kapitaal verdienen voor het echt wat oplevert.'

De mannen van de computerloods vinden het werk een aangename plicht, maar het frustreert ze ook dat de welzijnsorganisatie ze niet toestaat om van de werkplek een winkel te maken. Daardoor is hun werk voor hun gevoel 'doelloos'. Kees vindt het jammer, want als je een computer hebt gemaakt en die wordt verkocht, dan is dat 'ook waardering'. Milovan is ambivalent over zijn persoonlijke bijdrage. Hij ervaart zijn deelname als erg aangenaam omdat hij verplichtingen heeft en sociale contacten onderhoudt. Maar hij is ook teleurgesteld en boos: 'Je hebt de verplichting, maar je krijgt er niets voor terug.' Door de verplichting lijkt het op werk, maar dat er niets tegenover het nakomen van de verplichting staat, maakt het juist géén werk. Daardoor kan het geen constructieve bijdrage leveren aan het zelfrespect. Andere respondenten op de werkplaats zijn er ronduit kwaad over dat ze 'voor niets' werken.

Zo ook Dario. Hij heeft het naar zijn zin met zijn 'collega's', maar hij is ook boos. 'Ik voel me behoorlijk bedonderd, genaaid.' Hij heeft het gevoel dat zijn werk uitzichtloos is en dat er gebruik van hem wordt gemaakt. Dario begrijpt niet waarom 'die baantjes niet gewoon betaald' kunnen worden. Hij vindt het 'super asociaal' en 'machtsmisbruik'. Hij vervolgt zijn relaas: 'Je voelt je net een soort moderne slaaf. (...) Lekker makkelijk gratis werken! Is toch een vorm van misbruik en slavernij eigenlijk. Lekker goedkope werkkrachten.'

Ook Danny voelt zich gebruikt bij het sociale activeringsproject. Waar hij eerder tijdens de interviews nog spreekt over zijn werk in de ICT en over zichzelf als ICT'er, noemt hij het 'vrijwilligerswerk' als hij kritiek uit op het ontbreken van een betaling voor zijn arbeid:

‘Ik vind vrijwilligerswerk de doodsteek van de economie. (...) als te veel mensen vrijwilligerswerk gaan doen en er niet meer voor betaald worden, dat vinden die gasten die het geld verdienen toch prachtig? Ja, tuurlijk. Hoe meer vrijwilligers hoe beter. Goh, heb je niets te doen? Hier heb je wat te doen. En hij verdient groot geld.’

Danny suggereert niet alleen dat hij wordt gebruikt, maar ook dat hij wordt gezien als iemand die niets te doen heeft in plaats van dat hij bij het project zit omdat hij een baan wil vinden. Volgens Joe ben je voor de welzijnsorganisatie bovendien inwisselbaar: ‘Het individu wat hier werkt, of wat hier vrijwilligerswerk doet is helemaal niet belangrijk. Als die weg is, dan komt er een ander voor.’

Hoewel deelnemers respect ontleen aan hun deelname, voelen zij zich ook gebruikt en zonder waardigheid, als inwisselbare slaven. Terwijl slaven wel een waarde hebben; als *commodity* hebben ze immers een prijs op hun hoofd, maar als slaaf zonder persoonlijke rechten is het erg lastig je morele basiswaarde als mens (*‘human-self-respect’*) te behouden (vgl. Middleton 2006). Wie zichzelf een slaaf zegt te voelen, is boos over een gebrek aan erkenning en waardering voor zijn vermogens en voor hemzelf als persoon met persoonlijke kwaliteiten en vaardigheden.

ONBETAALD WERK GEEN DOEL OP ZICH

Uit de activeringspraktijken die ik hierboven beschreef, kan worden afgeleid dat het onbetaalde werk geen op zichzelf staande activiteit moet worden (vgl. Frans & Vranken 2000: 27). Op het moment dat deelnemers het gevoel krijgen dat dat gebeurt, passeren ze de kritieke grens tussen een positieve en een negatieve ervaring. Wanneer het onbetaalde werk aan betekenis verliest als middel op weg naar werk en niet tot een betaalde baan leidt, krijgen de activiteiten de connotatie van vrijwilligerswerk. En dat is precies wat respondenten frustreert, teleurstelt en boos maakt. Vrijwilligerswerk zien zij namelijk als iets anders dan onbetaald werk in het kader van activering.

Danny bijvoorbeeld, zit bijna drie jaar op de werkervaringsplek. Hij vindt het leuk om te leren hoe hij computers moet repareren, maar benadrukt:

‘Ik heb het gevoel dat ik hier veel te lang al zit. (...) Dat is gewoon echt niet leuk. Ik wil gewoon écht werken.’ Hij heeft niets tegen vrijwilligerswerk, een vrijwilliger ‘verricht goeie zaken’, maar het frustreert hem dat het werk dat hij doet op vrijwilligerswerk gaat lijken, want:

‘(...) vrijwilligerswerk zie ik eh, dat het voor mensen is die niet kunnen werken, of mank zijn, of in ieder geval niet echt een reguliere baan kunnen krijgen. Een vrijwilliger die wel kan werken maar toch vrijwilligerswerk doet, dat valt tegen, dat vind ik niks.’

Zijn werk met computers moet volgens Danny ergens toe leiden, maar de werkervaring verliest die gevoelswaarde en krijgt de betekenis van vrijwilligerswerk. Dit steekt, omdat Danny vrijwilligerswerk iets vindt voor mensen die geen reguliere baan kunnen krijgen, en zo wil hij zichzelf ook niet zien.

Zijn kritische houding zien we ook bij andere respondenten. Zij onderscheiden eveneens stages en werkervaringsplekken van regulier vrijwilligerswerk dat niet de context van activering heeft. Azra: ‘Stage, dan bereik je iets. Je bereikt ervaring. Maar met vrijwilligerswerk niet. Een stageplek is beter dan vrijwilligerswerk.’ Van het onderscheid tussen stage en vrijwilligerswerk blijft voor haar gevoel weinig over wanneer blijkt dat de werkervaring die zij opdoen zich niet letterlijk en figuurlijk uitbetaalt. Adinda had een onbetaalde functie als coördinator van het Pakhuis waar buurtbewoners experimenteren met eigen bedrijven en het organiseren van buurtdiners. Maar een andere onbetaalde coördinator die hetzelfde werk deed, kreeg een betaalde aanstelling bij het project. Adinda is hevig teleurgesteld dat die baan aan haar neus is voorbijgegaan: ‘Een baan is anders als een sociale uitkering en vrijwilligerswerk. (...) Een betaalde baan betekent waardering.’ Het werk dat ze vrijwillig deed, werd een doel op zichzelf en betekende een aanslag op haar waardigheid. Het voelde voor haar als onderwaardering dat de ander wel een betaalde aanstelling kreeg.

Teleurstellingen en boosheid gaan vaak gepaard met ergernissen over het over de zoveelste keer zonder resultaat meedoen aan projecten, het zogeheten ‘projecthoppen’. Coen is een voorbeeld van een ‘projecthopper’ en dat frustreert hem: ‘Dat re-integratiedoe is allemaal leuk en aardig. Ik ben

drie keer gere-integreerd. Ik ben tuinman, logistiek medewerker, ICT-er. En nog heb ik geen werk.’ En Cindy zegt dat zij al ‘traject, na traject, na traject’ heeft gedaan en zich regelmatig afvraagt wat haar bezigheden bij de projecten überhaupt met werk te maken hebben. Voor Tanja lijkt deelname eerder bezigheidstherapie te worden. Ze vertelt dat ze al negen activeringstrajecten heeft gevolgd, en telkens weer meedoet om wat te doen te hebben – in de hoop dat ze via een project uiteindelijk toch een baan krijgt. Maar dat haar wordt voorgehouden dat zij werkervaring moet opdoen terwijl ze jarenlang in de zorg heeft gewerkt, en dat zij vaardigheden moet leren, zoals op tijd komen, frustreert haar. Ze voelt zich miskend: ‘Ik wéét hoe het hoort als je werkt’. Deelname aan sociale activeringsprojecten heeft voor projecthoppers als Tanja, Coen en Cindy een ritueel karakter. Het lijkt er meer op dat deelnemers na verloop van tijd meer zichzelf bezighouden dan dat zij geloven dat zij een kans hebben op de arbeidsmarkt.

Glennis ergert zich ook, maar dan vooral aan de terminologie van haar project Sterrenvinder. Er knapte iets toen een projectmedewerker haar vroeg wat voor ‘droom’ ze heeft: ‘Het is geen droom, maar een realiteit! Mijn doel! (...) Ik heb een doel, ik wil gewoon werk hebben! Ik wil mijn kosten betalen! Dit is geen tijd om te dromen!’ Ook de werkwijze werkt op haar zenuwen. Een medewerker opperde dat ze van taarten bakken wel haar werk kan maken om zodoende een inkomen te genereren. Bakken kan Glennis goed en ze heeft er veel plezier in. Maar dit voorstel zint haar niet, want voor haar is er een groot verschil tussen de ‘passie’ voor een hobby en werken voor een ‘financiële opbrengst’. Ze ziet het als bittere noodzaak een baan te vinden om de eindjes aan elkaar te kunnen knopen. Als ik haar vraag waarom ze aan het project meedeed, zegt ze dat ze altijd alles probeert om haar situatie te verbeteren. Ze vertelt dat ze nu ‘een beetje gefrustreerd’ raakt. ‘Ik zou niet zeggen dat ze mij met werk of financieel hebben geholpen, dat zeker niet. Het levert niets concreets op.’

Noud is cynisch geworden over zijn deelname die naar zijn idee nergens toe leidt. Hij voelt zich inmiddels ‘bijna een gepensioneerde’, en een term als ‘activering’ wekt ergernis bij hem op:

‘Het doel is activering. Ik zei, ja dat is al gelukt. Binnen zes weken is dat gelukt! Ik ben geactiveerd, maar naar wat ben ik geactiveerd? (...) Ik zie niet hoe ik hier een opstap naar werk maak. (...) Ik zie geen werk hier. (...) Het is best een goeie kans dat ik over een half jaar nog in precies dezelfde situatie zit. Heel goeie kans. Of over een jaar nog. Als ik denk van ik moet dit nog een half jaar doen, dan word ik somber.’

De terminologie stuit ook Milovan tegen de borst:

‘In principe is dit een zogenaamde werkervaringsplek, maar het is allemaal onzin eigenlijk. Het is een praktisch loze term die de gemeente gebruikt om mensen aan het werk te helpen. En dan sturen ze mensen naar die en die plek, maar dan worden ze niet met werk geholpen natuurlijk. Het is geen overstap naar een normale baan. Ik ken nog geen geval van iemand die via deze wegen werk heeft gevonden.’

Milovan gelooft net als Noud eigenlijk niet in de bijdrage van activering bij het vinden van een baan. De betekenis van een werkervaringsplek die hem zou moeten helpen zijn kansen op de arbeidsmarkt te vergroten, is voor zijn gevoel nihil. Bovendien voelt hij zich door ‘de gemeente’ voor de gek gehouden met het idee dat werken op de werkervaringsplek hem een baan zou kunnen opleveren.

VERLEIDING, MISLEIDING EN DE NORM VAN BETAALD WERK

ONBETAALD WERK: EEN AMBIVALENTE BRON VAN WAARDERING

In het vorige hoofdstuk heb ik beschreven hoe de typen sociale activeringsprojecten werklozen op verschillende manieren helpen om hun kansen te vergroten. Dit hoofdstuk toont dat mijn respondenten daarbij zowel de positieve als negatieve ervaringen opdoen. Nuanceverschillen doen zich daarin uiteraard wel voor: waar migrantenvrouwen vinden dat twee uur Nederlandse les weinig zoden aan de dijk zet, klagen deelnemers in andere projecten over de traagheid waarmee op de ‘luwtewerkplaats’ moet worden

gewerkt. Hun boodschap is gelijkkluidend: het project helpt hen op deze manier niet om hun kansen op een baan te vergroten.

Een activerende verzorgingsstaat verwacht van burgers dat zij maatschappelijke zinvolle activiteiten verrichten als betaald werken nog niet mogelijk is.² In de voorafgaande hoofdstukken heb ik laten zien dat respondenten menen dat zij wél competent zijn en een bijdrage leveren aan de samenleving en daarvan het bewijs leveren door hun deelname aan sociale activering. Zij hoeven zich voor hun gevoel niet schuldig te voelen over hun werkloosheid. Als actieve burgers leveren zij een maatschappelijke bijdrage en nemen zij de verantwoordelijkheid om hun maatschappelijke positie te verbeteren.

Zo bekeken construeren respondenten hun eigenwaarde door zich te baseren op waarden en criteria die ten grondslag liggen aan hun persoonlijke waarderingshiërarchie waarin een logica van het maatschappelijk nut dominant is (hoofdstuk drie). Door middel van hun deelname kunnen ze een nuttige bijdrage leveren, laten zien dat ze gemotiveerd zijn en zich inzetten voor het algemeen belang. Maar hoewel zij de morele waarde van onbetaalde activiteiten benadrukken, blijken de activiteiten als het om hun zelfrespect gaat, niet als volwaardige bron van waardering te kunnen fungeren. Betaling blijkt daarvoor ook belangrijk te zijn. Voor de opbouw van hun zelfrespect putten ze ook uit het motivatierepertoire van anderen, waarin een meritocratische logica dominant is en echte verdiensten geldelijk worden beloond.

Deelnemers voelen zich door professionals niet alleen *verleid*, maar ook *misleid* als de hoop op een betaalde baan op illusies een fictie blijkt te berusten. Van *bewuste* misleiding is waarschijnlijk geen sprake; we hebben in hoofdstuk zes gezien dat projectprofessionals overtuigd zijn van hun werkwijze. Maar met hoeveel overtuiging en inspanning projecten werklozen proberen te helpen, ze kunnen deelnemers geen baangarantie geven, zeker gezien de huidige economische situatie in Nederland. Als er geen werk is, dan kunnen zij dat niet creëren, terwijl deelnemers wel daarop uit zijn.

Het belang dat deelnemers hechten aan betaald werk als norm blijkt de rode draad te zijn in hun ervaringen met activering. Dat is een aangename

² Bron: http://wetten.overheid.nl/BWBR0015703/Hoofdstuk1/11/Artikel6/geldigheidsdatum_16-06-2015. Geraadpleegd op 16 juni 2015.

plicht, omdat het ze hoop op werk biedt en omdat de activeringsactiviteiten overeenkomsten vertonen met ‘echt’ werk. De dominantie van de norm van betaald werk komt ook sterk tot uiting in de teleurstelling in het project als werk uitblijft. De ervaring van deelnemers met het onbetaalde werk is daarom tweeslachtig: de latente functies van werk (Jahoda 1982) die erin terugkomen, maken de plicht aangenaam, maar het ontbreken van een betaling maakt dat het onbetaalde werk voor de opbouw van hun zelfrespect onvoldoende is.

De projecten slagen aan de *sociale* kant, maar falen daarentegen aan de kant van de *arbeidsmarkt*. Mensen vinden het prettig met anderen samen mee te doen aan activeringsactiviteiten, ze voelen zich gezien, erkend en gewaardeerd voor de duur van een project. In deze sociale kant schuilt een belangrijke onverwachte bijdrage. Werklozen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt kunnen zichzelf hierdoor namelijk als ‘actieve werklozen’ zien. De symbolische grens tussen ‘inactieve’ en ‘actieve werklozen’ die respondenten bij het ordenen van de arbeidsmarktposities trekken (hoofdstuk drie), komt bij hun deelname goed van pas. Wanneer status, waardering en een inkomen ontlenen aan een betaalde (goede) positie niet vanzelfsprekend zijn, kunnen ze door hun deelname in sociale activeringsprojecten op zijn minst laten zien dat ze gemotiveerde, actieve werklozen zijn. Daardoor weten zij zich te onttrekken aan een negatief stereotypisch beeld dat anderen van werklozen zouden hebben (vgl. Derks et al. 1995: 151-152). Dit verklaart wellicht ook dat positieve en negatieve ervaringen met sociale activering naast elkaar kunnen bestaan. Ook al geloven deelnemers niet (meer) in het effect van sociale activering op het vinden van een baan, ‘iets’ doen is beter dan niets doen, omdat het hen de mogelijkheid biedt zich een actieve werkloze te voelen.

Toch leidt hun deelname vaak ook tot frustratie en zelfs boosheid. De arbeidsmarktkant van sociale activering werkt namelijk niet. Ook al is het geen direct arbeidsmarktbeleid, deelnemers zijn wel uit op betaalde arbeid – en dat is nu juist wat de projecten niet kunnen bieden. Engbersen noemt het een pervers effect van beleid als het verwachtingen van burgers voedt, maar ze vervolgens niet waarmaakt waardoor burgers en uitvoerende professionals

gefrustreerd raken (2009: 38). Die teleurstelling is begrijpelijk in het licht een veeleisende moderne samenleving waarin wordt verondersteld dat het zelf naar wens kan worden vormgegeven en verbeterd, omdat we niet zijn wat we zijn, maar wat we van onszelf maken (Giddens 1991: 75; vgl. Beck 1992). Deelnemers kunnen in de projecten werken aan zichzelf, maar die inzet kan alleen lonen als zij uiteindelijk worden erkend door een werkgever.

SOCIALE ACTIVERING: EEN NEGATIEVE OF EEN POSITIEVE VERPLICHTING?

De hulp die werklozen in de projecten krijgen is een middel om mensen te disciplineren en te normaliseren naar de eisen en verwachtingen van de projecten. Vanuit een foucaultiaans perspectief daarop is uitoefening van macht vaak niet als zodanig zichtbaar (Foucault 1989). Elchardus beschrijft hoe dergelijke gedragssturing en normering op subtiële wijze plaatsvinden in een 'symbolische samenleving'³ (2002: 263). Onder invloed van modernisering hebben individuen een grotere keuzevrijheid gekregen, maar keuzes worden wel via socialisatie gestuurd in gewenste kennis, vaardigheden, opvattingen, houdingen en emoties (Elchardus 2002: 263).

Deelname aan sociale activeringsprojecten is vrijwillig. Het is aan werklozen zelf om zich aan te melden bij een project, ook als ze een uitkering krijgen en daarvoor iets terug moeten doen. Enerzijds suggereren de projecten een vrije keuze, maar tegelijkertijd beperken en beïnvloeden ze het handelen en de motivaties van deelnemers door een bepaalde werkwijze aan te bieden. Daarbij hebben zij te maken met een discours van eigen verantwoordelijkheid en persoonlijke verbetering om kansen op arbeidsmarktaandeel te vergroten.

Om erachter te komen of en in hoeverre gedrag, opvattingen en emoties van mijn respondenten in de projecten worden gevoed, beïnvloed en/of opgedrongen, zouden ze van vóór hun deelname tot erna voor een langere tijd gevolgd moeten worden. Op basis van mijn interviews kan ik constateren

³ Elchardus spreekt van een symbolische samenleving en niet van een kennissamenleving zodat de aandacht niet alleen gaat naar 'de cognitieve door de ratio bepaalde keuzes (...), maar ook naar de meer emotionele elementen van dat proces' (2002: 263). Ook 'opvattingen, houdingen, waarden en emoties' zijn namelijk onderwerp van sturing en normering (Elchardus 2002: 263).

dat respondenten hun deelname niet zozeer ervaren als ‘negatieve vrijheid’ (als een inbreuk op hun vrijheid), maar eerder als ‘positieve vrijheid’; ze zijn vrij om iets te doen (Berlin 1969). Ze ervaren namelijk de vrijheid om bij te dragen en zich nuttig te maken. Eerder heb ik met Kampen en Tonkens aangetoond dat langdurig werklozen die in meer of mindere mate verplicht worden onbetaalde activiteiten te verrichten, het vrijwilligerswerk eveneens als positieve vrijheid ervaren (vgl. Elshout et al. 2013; Kampen et al. 2013).

Werklozen die ik in het kader van dit onderzoek sprak, blijken de controle, de disciplinerende en het gevoel van verplichting, vaak zelfs op prijs stellen. En als ze het niet eens waren met bepaalde verwachtingen van projectprofessionals, dan lijken zij zich soms actief te onttrekken aan een mogelijke dwingende werking ervan. Zo wisten migrantenvrouwen de activiteitspraktijk naar hun eigen hand te zetten door strategisch in te spelen op de wensen van de projectleider, met als doel tot het project toegelaten te worden. De grens tussen deelname als negatieve of als positieve vrijheid is echter dun. Dat sommige respondenten waardering onttelen aan de mogelijkheid om zichzelf nuttig te maken, maar zich ook ‘moderne slaven’ voelen, is daarvan een voorbeeld.

De bevindingen in dit hoofdstuk laten ook zien dat werklozen uit zichzelf in het gareel willen lopen en meedoen in de *rat race*. De eisen en verwachtingen in de projecten vinden ze vaak niet realistisch in vergelijking tot die op de arbeidsmarkt. Bij instrumentele projecten klagen deelnemers bijvoorbeeld over (taal-)lessen die te langzaam en weinig frequent zouden zijn, en over certificaten die niet erkend en gewaardeerd worden op de reguliere arbeidsmarkt. Bij sterrenprojecten kunnen deelnemers het idee krijgen dat ze worden betutteld en dat hun wens om te werken niet serieus wordt genomen als ze te horen krijgen dat ze van hun hobby hun werk kunnen maken. En deelnemers van therapeutische projecten uiten regelmatig onvrede over het onrealistische, te langzame werktempo op activeringsplekken. Al met al willen mijn respondenten niet de uitzondering zijn die op een werkplaats in een traag tempo werkt. Ze zijn gemotiveerd en willen voldoen aan de norm van betaald werk, maar slagen daar niet in. Dat ondermijnt hun waardigheid omdat die zo is verweven met betaalde arbeid.

Sociale activering als manier om het zelfrespect van werklozen te beschermen is vooral naar buiten gericht. Deelnemers laten zien dat ze proberen aan de norm van betaald werk te voldoen door aan zichzelf te werken en zich in te zetten om hun kansen op de arbeidsmarkt te vergroten. In een samenleving waarin beroepsstatus belangrijk is voor iemands identiteit, om waardering te genereren en om erkend te worden, biedt deelname aan sociale activering werklozen een instrument om zich te weren tegen onderwaardering. Het kan een gevoel van houvast en hoop creëren in een onzekere tijd.

Wat betreft een constructieve opbouw van het zelfrespect, ofwel naar binnen gericht, blijkt sociale activering niet afdoende. Onze activerende verzorgingsstaat biedt niet voldoende bronnen van waardering op basis waarvan werklozen hun zelfrespect kunnen opbouwen. Wanneer de voorgespiegelde belofte dat ze werk gaan vinden tot boosheid leidt, lijkt de afstand tot de verzorgingsstaat zelfs groter te worden. Al dichten mijn respondenten bij de waardering van arbeidsmarktposities onbetaalde bijdragen aan de samenleving een grote morele waarde toe, toch blijkt dat onbetaalde activiteiten voor deelnemers als bron van zelfrespect onvoldoende zijn.

In het volgende, laatste empirische hoofdstuk bespreek ik nog een bron van waardering en zelfrespect die helpt begrijpen waarom onbetaald werk voor de opbouw van zelfrespect niet genoeg is en waarom betaald werk daarvoor belangrijk is.

IMMATERIËLE VERDIENSTEN VAN EEN MATERIËLE BRON

BRONNEN VAN WAARDERING

In de voorafgaande hoofdstukken kwamen verschillende bronnen van zelfrespect aan bod. Langdurig werklozen blijken waardering te ontlelen aan hun talent, hun motivatie om te werken en aan alternatieve waarden zoals zich maatschappelijk nuttig maken door vrijwilligerswerk (hoofdstuk vier). Ook blijken prestaties uit het verleden en hun kwaliteiten ten opzichte van anderen bij te dragen aan hun zelfrespect (hoofdstuk vijf). In het vorige hoofdstuk (zeven) werd duidelijk dat deelname aan sociale activeringsprojecten en participeren in onbetaalde activeringsactiviteiten eveneens bronnen van zelfrespect kunnen zijn. De participatie structureert de dag, deelnemers maken zich nuttig en ze doen er sociale contacten op (vgl. Jahoda 1982). Kortom: het onbetaalde werk dat ze via sociale activeringsprojecten doen, lijkt op betaald werk.

Hun zelfrespect blijft echter kwetsbaar. We hebben gezien dat onbetaald werk een belangrijke bron van zelfrespect is en dat respondenten het werk een hoge morele waarde toekennen omdat het vrijwillig en dus ‘nobel’ is (hoofdstuk drie). Een geldelijke beloning als bron van waardering is daarmee echter niet van de baan, zo blijkt uit mijn onderzoek. ‘Echt werk’ en betaling zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden, dus onbetaald werk wordt nooit ‘echt werk’. Dat is de gangbare mening, en mijn respondenten kunnen zich daarvan niet helemaal losmaken.

Ik ben dieper ingegaan op de rol van een geldelijke beloning naast de andere bronnen van zelfrespect. Het bleef niet onopgemerkt dat het ‘maandelijkse loonstrookje’ altijd een prettig vooruitzicht was. Logisch, want het betekent meer geld in het laatje. De één wenst een betaalde baan om eens een ‘filmpje te kunnen pakken’, een ander om ‘een gezin te kunnen stichten’ en weer een ander benadrukt dat ze simpelweg aan het werk wil om de hypotheek van hun huis te kunnen betalen. Maar dat bleek bij doorvragen niet het hele verhaal te

zijn. In mijn interviews vond ik aanwijzingen dat een geldelijke beloning voor verrichte werkzaamheden ook betekenissen heeft die niet direct zijn terug te voeren tot de materiële voordelen. Aan een geldelijke beloning kleven namelijk ook immateriële voordelen (vgl. Elshout 2014). Als we die explicieter benoemen, kunnen we begrijpen waarom mijn respondenten teleurgesteld en soms boos achterblijven als een betaalde baan uiteindelijk uitblijft.

Verschillende (economisch) sociologen vinden het een onderbelicht onderwerp in de sociologische literatuur dat geld meer betekenissen heeft dan alleen financiële (Velthuis 2005, 2003; De Regt 1995; Zelizer 1989). Viviana Zelizer (1989) stelt de symbolische betekenissen van geld juist wel centraal. Zij houdt een expliciet pleidooi voor meer aandacht voor de sociale betekenis van geld, oftewel, voor '*special monies*', zoals zij ze noemt. Vooral in familieverhoudingen spelen die een belangrijke rol (Zelizer 1989: 352-353). Ali de Regt laat in *Geld en gezin* (1993) overtuigend zien dat geld in gezinsrelaties een bredere betekenis heeft dan alleen de financiële waarde. Financiële en emotionele afhankelijkheden zijn volgens haar in gezinsrelaties nu eenmaal sterk met elkaar verworven (De Regt 1993: 7-11).

Ik heb geen systematisch onderzoek gedaan naar betekenissen van een geldelijke beloning. Dat wil zeggen: ik heb respondenten niet expliciet gevraagd naar de betekenis van een dergelijke beloning voor arbeid voor hen. Omdat het onderwerp ongevraagd en indringend aan de orde kwam heb ik er een apart hoofdstuk aan gewijd. Door de aandacht voor het belang van een geldelijke beloning kunnen we de breed gedeelde onvrede onder mijn respondenten over het uitblijven van een betaalde baan (hoofdstuk zeven) beter begrijpen, evenals hun motivatie om betaald werk te vinden. Dit hoofdstuk laat ook zien dat er goede redenen zijn om verder onderzoek te doen naar het belang van een geldelijke beloning als teken van immateriële waardering voor werk.

De opbouw van dit hoofdstuk is als volgt: in de volgende paragraaf laat ik zien dat de langdurig werklozen die ik sprak, betaald werk als het 'echte werk' zien. In het tweede deel van dit hoofdstuk geef ik aan dat het bij een geldelijke beloning om meer draait dan om financiële aspecten. Ik onderscheid vier symbolische betekenissen. Daarbij maak ik gebruik van het werk van economisch socioloog Olav Velthuis die onderzoek deed naar de symbolische betekenissen

van geldprijzen op de markt voor hedendaagse kunst (2005, 2003). Zijn bevindingen bleken bruikbaar om de betekenis van een geldelijke beloning voor arbeid in de constructie van het zelfrespect van werklozen beter te begrijpen.

‘ECHT WERK’ IS BETAALD WERK

‘Het is dan wel geen “echt werk”, maar het is wel het proces van werk natuurlijk’, hoorden we Kees in hoofdstuk zeven over zijn onbetaalde werk op de computerloads zeggen. Dat hij het onbetaalde werk ‘geen echt werk’ noemt, is tekenend. Zoals we eerder zagen, bevestigt het waarom de onbetaalde activeringsactiviteiten onder de ongewild werklozen die ik sprak, niet tot de gewenste voldoening leiden. Het laat ook zien hoezeer ze een betaalde baan nodig achten voor hun zelfrespect en hoezeer ze werk associëren met betaald, formeel werk. Wanneer mensen onbetaald werk niet als het ‘echte werk’ zien, kan dit een duurzame opbouw van hun zelfrespect in de weg staan, zeker wanneer een betaling voor hun bijdrage te lang uitblijft. Zo heeft Dario bijvoorbeeld absoluut plezier in zijn vrijwilligerswerk op de Computerloads, maar toch wil hij een ‘baantje’ omdat dat hem meer het gevoel geeft een ‘zinvol bestaan’ te leiden. Pas dan zou hij iets ‘nuttigs en productiefs’ doen, in plaats van thuis te zitten wachten op zijn ‘uitkerinkje’. Vrijwilligerswerk voelt kennelijk als thuiszitten. Een ander, Amber, werkt onbezoldigd op een werkervaringsplek in de catering, maar benadrukt dat alleen een ‘echte baan’ tot een gevoel van voldoening kan leiden. Weer een ander zegt dat zij de zorg voor haar hulpbehoevende oma wel nuttig vindt maar dat zij liever een échte dagbesteding heeft (vgl. Prast & Elshout 2012).

Wanneer het onderwerp ‘succes’ ter sprake komt, legt een aantal respondenten al snel de relatie met betaald werk. Rita bijvoorbeeld antwoordt op de vraag wat succes voor haar betekent, dat haar vriend en haar twee kinderen haar waarderen omdat ze huismoeder is en vrijwilligerswerk doet. Voor haarzelf is er echter pas écht sprake van succes als zij een baan heeft. En Manus verzucht: ‘Ja, een baan!’ Als ik hem vraag of succes altijd gekoppeld is aan een baan zegt hij: ‘Eh ja, voor het grootste gedeelte denk ik wel. Het zal ergens anders op zitten ook, maar als je vraagt waarop? Ik

zou het niet kunnen zeggen. Negen van de tien keer heb ik het over werk als ik over succes praat.'

Respondenten zien onbetaald werk vaak niet als het 'echte werk' omdat zij denken dat anderen in de samenleving onbetaald en betaald werk ook zo waarderen. Een klassiek voorbeeld van wat Cooley al in 1902 '*the looking glass self*' noemt. Noud ondervindt het aan den lijve, nu hij geen baan meer heeft:

'Werk is heel belangrijk voor mensen, echt heel belangrijk. Het wordt nog steeds onderschat volgens mij. Ik heb, nu ik zelf werkloos ben, ervaren hoe alles draait om werk. Je komt op een feestje en het draait om werk. Je gaat wandelen met mensen en het draait om werk. Mensen ontlenen daar hun identiteit aan. Of je doet een studie. (...) Zo zit de maatschappij in elkaar.'

Coen repareert computers voor buurtbewoners. Wanneer ik hem vraag hoe hij denkt dat anderen over hem denken, zegt hij: 'Ik zie mezelf niet eens als een werkloze, maar als niks. Een niksnut of zo.'

Ook verschillende migrantenvrouwen benadrukken het belang van betaald werk in Nederland. Voor de Nederlands-Colombiaanse Carolina betekent 'meetellen' in de samenleving 'werken'. De Nederlands-Turkse Elif interpreteert wat bijdragen en nuttig zijn inhoudt: 'Werken. En dan vooral voor vrouwen. Die moeten niet thuisblijven. Meestal werken Nederlandse vrouwen toch?' Ze is ervan overtuigd dat werken een belangrijke culturele waarde is in de Nederlandse samenleving, dus als je werkt, ben je 'meer waard' dan wanneer je 'alleen moeder' bent. 'Dat zien mensen zo.'

Respondenten beschrijven het gemis van een betaalde baan vaak ook als 'thuis zitten met je armen over elkaar', 'niksen', 'de hele dag stilzitten', of bijvoorbeeld in termen van een 'moeder die thuisblijft'. Of ze nu druk zijn met sociale activeringsactiviteiten, mantelzorgen of het huishouden, niet-werken vergelijken ze met inactiviteit. Nikki zegt dat ze depressief wordt van stilzitten. Betaald werk daarentegen, betekent dat ze ' bezig ' zijn en hun competenties kunnen inzetten. Ze typeren positieve functies van een baan door de lichamelijke aspecten van werk te benadrukken, ongeacht of werk hoofd- of handwerk is. Tanja zegt dat ze 'verstijft' als ze niet werkt. Werk be-

tekent voor haar 'de hele dag bezig' zijn. Voor David betekent werken: 'Om lichamelijk te weten en te voelen van oké, ik heb wat gedaan'. Hij benadrukt dat werken 'écht bezig zijn' betekent. Belangrijk voor het zelfrespect van mijn respondenten is dat zij hun vaardigheden in ieder geval beloond willen zien, en bij voorkeur letterlijk verzilverd. Het is nu eenmaal een belangrijke vorm van maatschappelijke erkenning.

Actief zijn in werk betekent opmerkelijk genoeg ook ontspanning, zeker voor sommige van mijn vrouwelijke respondenten (vgl. Hochschild 1997). Marit legt uit waarom zij een baan wil: 'Je hebt gewoon tijd voor jezelf. Dat is jouw moment. Het is je uitlaatklep.' Het frustreert Rita dat zij vanwege gezondheidsklachten haar werk in de zorg niet meer kon doen. Ze runt vrijwillig een tassenwinkelje via het sociale activeringsproject, en zorgt voor haar drie kinderen. Zij wil betaald werken omdat 'uit huis' zijn meer als ontspanning voelt dan wanneer zij 'thuis zit'. Haar vrijwilligerswerk vindt feitelijk buitenshuis plaats, maar toch *voelt* dat alsof ze 'thuis zit'. Ze associeert vrijwilligerswerk niet met een baan. Glennis vindt het eerder 'vermoeiend' om geen betaald werk te hebben, in tegenstelling tot de dertig jaar ervoor toen zij '36 uur per week' werkte. Zowel ontspanning als actief zijn hebben een positieve connotatie in relatie tot een betaalde baan. Actief zijn en 'echt' participeren vergt een betaalde baan.

Volgens respondenten genereert een betaalde baan ook een erkende status, terwijl ze de status van onbetaalde activeringsactiviteiten ervaren als surrogaat (hoofdstuk zeven). Danny wil graag als systeembeheerder aan de slag omdat die functie met een bepaalde status gepaard gaat. Rita legt uit waarom zij zich 'gewoon beter' voelt met een baan: 'Dan voel je dat je weer wat voorstelt. Anders heb je zoiets van je werkt niet en dan voel je je er een beetje bijhangen. Met een baan betekenen je iets.' Een uitkering vindt zij niet bij haar identiteit passen. Manus verricht onbetaald allerlei klussen in de wijk, maar toch zegt hij een betaalde baan nodig te hebben om zich naar eigen zeggen geen 'huisman' te voelen: 'Ik heb liever dat ik aan het werk ben. Ja, dat zit bij ons in de familie, cultuur, laat ik het zo zeggen. De man werkt, en de vrouw is thuis.' Zijn onbetaalde klussen tellen blijkbaar niet als werk.

‘Echt’ werk betekent voor veel van mijn respondenten dus betaald werk, en niet alleen omdat het brood op de plank brengt. In de gesprekken heb ik in ieder geval voldoende aanwijzingen gevonden dat een geldelijke beloning voor werklozen ook uitgesproken immateriële voordelen heeft, die niet direct zijn terug te voeren op materiële zaken. Omdat ze een rol spelen in het (behoud van) zelfrespect bespreek ik in het tweede deel van dit hoofdstuk verschillende symbolische betekenissen van een geldelijke beloning.

SYMBOLISCHE BETEKENISSEN VAN EEN GELDELIJKE BELONING

Sportjournalist Johan Derksen vroeg oud-profvoetballer Mark van Bommel tijdens een interview¹ waarom hij in zijn vroege carrière geen interesse had in een contract bij Ajax. Van Bommel: ‘Dan zou ik nog minder als de helft verdienen als ik bij Fortuna verdiende.’ Hij voegt toe: ‘Nu gaat het niet om het geld, maar gewoon om het gevoel wat de mensen je geven.’ Derksen: ‘Er was geen waardering?’ Van Bommel: ‘Nee.’

Het gaat hem niet om het geld, zegt Van Bommel, maar toch was hij *not amused* van het aanbod. Wat is hier aan de hand? Derksen geeft het antwoord: er was geen waardering. De voetballer vond dat hij onvoldoende op zijn kwaliteiten werd beoordeeld. Die had hij immers ruimschoots bewezen bij zijn vorige club, Fortuna Sittard. De materiële beloning die hij kreeg, was daarvan het bewijs. Ajax schatte hem niet op zijn waarde; hij voelde zich miskend.

Voor Van Bommel blijkt een beloning meer te betekenen dan alleen een financiële waardering. Dat geldt ook voor het merendeel van mijn respondenten. De symbolische betekenissen maken duidelijk waarom een geldelijke beloning voor verricht werk belangrijk is voor hun zelfrespect, en omgekeerd: het uitblijven daarvan kan hun zelfrespect aantasten. Deze symbolische betekenissen noem ik ‘de immateriële verdiensten van een materiële bron’. Ik onderscheid er vier.

¹ Gesprek in het kader van de interviewreeks *Derksen & ...* op televisiezender RTL 7. Het interview met Van Bommel vond plaats op 13 mei 2013. Geraadpleegd op 18 december 2013, <http://www.rtlxl.nl>.

EEN ZELF VERDIENDE BELONING SYMBOLISEERT ONAFHANKELIJKHEID

Wanneer mensen hun eigen inkomen verdienen draagt dat uiteraard bij aan daadwerkelijke, tastbare financiële zelfstandigheid. In de interviews kwam echter ook naar voren dat eigen geld verdienen bijdraagt aan het *gevoel* van onafhankelijkheid van een partner of van de staat. Dit was in ieder geval een veelgehoorde motivatie van migrantenvrouwen in sociale activeringsprojecten. Zij hebben amper ervaring op de arbeidsmarkt en vinden het tijd voor een baan. Voor de van oorsprong Russische Svetlana is betaald werk belangrijk om anderen te laten zien dat zij ‘op eigen benen’ kan staan en niet afhankelijk is van haar man. Dit geldt ook voor Elif. De Nederlands-Turkse wil door anderen graag worden gezien als een ‘werkende moeder’, zodat mensen denken: ‘O, zij werkt, zij heeft haar eigen geld en is niet afhankelijk van haar man.’ De van oorsprong Kosovaarse Vidra zegt dat ze haar eigen geld wil verdienen om te kunnen winkelen en om cadeautjes te kopen. Haar man heeft een ‘heel goede baan’ bij een Amerikaans bedrijf, dus voor het geld hoeft het niet, maar Vidra benadrukt: ‘Ik wil *mijn* geld.’ Haar man vindt dat maar niets. Als ze meer geld wil, kan ze het krijgen. Hij vindt het daarom niet nodig dat ze een betaalde baan zoekt. Maar het gaat haar niet om de geldelijke beloning, maar om het feit dat ze het zelf heeft verdiend: ‘Eigen geld is een beetje anders dan geld van jouw man. Ik wil geld van mijzelf. Niet van mijn man. Dat is het punt’, zegt ze vol verve. Het gaat Vidra dus juist *niet* om het tastbare, concrete geld dat een baan oplevert; ze wil het gevoel hebben dat ze onafhankelijk is van haar partner. Zelf geld verdienen draait om een gevoel van autonomie. Dat zij met dat geld kan winkelen, heeft meer te maken met zichzelf onafhankelijk voelen dan met een drang om te consumeren.

Ook biedt een baan een onafhankelijker bestaan tegenover de staat. Tanja vindt werken belangrijk om haar lasten te kunnen betalen en om zodoende zichzelf te kunnen onderhouden. Chantel vindt het haar plicht ‘als moeder’ om te werken en zelf brood op de plank te brengen. Betaald werk zou haar een gevoel van voldoening geven. Mijn respondenten vinden het niet nodig om een uitkering te krijgen, ze zitten niet zonder reden in een activeringsprogramma. Loubna benadrukt dat de sociale dienst haar niet hoeft te betalen

want: ‘(...) ik kan wel werken. Ik kan wel iets doen.’ Aicha: ‘Ik wil niet afhankelijk zijn van de WW (...). Je eigen baan voelt gewoon goed. Dat je iets doet, en dat je je centjes eerlijk verdient.’ Waar voor Vidra het geld van haar man niet als haar eigen geld voelt, benadrukt Aicha hetzelfde voor een uitkering.

Zelf verdiend geld geeft mijn respondenten dus een ander gevoel dan geld dat via een uitkering of partner wordt verkregen. Hier lijkt sprake te zijn van een gevoelsregel in de betekenis die Hochschild daaraan geeft (1979). Je mag jezelf niet goed voelen wanneer je afhankelijk bent. Sterker nog, daar moet je je zelfs voor schamen (vgl. Grootegoed et al. 2013). In die zin zijn de tijden veranderd. Tot in de vroege tweede helft van de twintigste eeuw overheerste het idee dat werkloosheid een gevolg was van structurele maatschappelijke ontwikkelingen in plaats van individuele tekortkomingen waarvoor mensen zelf verantwoordelijk zijn (Van Echtelt en Josten 2012: 95). Vanaf de jaren negentig komt daarin verandering en neemt de overheid het voortouw in het problematiseren van de lage arbeidsparticipatie, aldus De Beer.² De Beer laat zien dat het de overheid was die de basis legde voor de opvatting dat werkloosheid ‘primair een eigen verantwoordelijkheid is en niet een kwestie van pech of van een ongunstige economische situatie’. Deze veranderende beleidsvisie op werkloosheid beïnvloedde waarschijnlijk de gevoelsregels over werkloosheid en afhankelijkheid van een uitkering.

Wellicht kan de motivatie van vrouwen om hun eigen geld te verdienen ook worden begrepen als onderdeel van hun integratie- en emancipatieproces waarin ze streven naar een gelijkwaardigere relatie met hun partner. De opvatting dat je je pas onafhankelijk kan voelen van je partner als je zelf geld verdient, was in ieder geval belangrijk voor veel van mijn vrouwelijke respondenten. In hun wens om ‘eigen’ geld te verdienen is de sociale norm van betaald werken duidelijk herkenbaar; *the looking glass self* doet onmiskenbaar zijn werk.

Wanneer mensen de Lotto winnen, zijn ze ook financieel onafhankelijk. In de volgende paragrafen laat ik zien dat die manier van onafhankelijk wor-

² Hier verwijs ik naar een artikel van Paul de Beer in *De Groene Amsterdammer* (2013, 12 september).

den voor mijn respondenten niet als bron van zelfrespect geldt. Daarvoor moet je werken en presteren, en de geleverde diensten moeten vervolgens worden beloond door iemand die er geld voor over heeft: een werkgever. Een beloning staat in die redenering voor meer dan geld alleen; zij staat voor waardering door een ander, voor wederkerigheid en voor persoonlijke verdienstelijkheid vergeleken met en onderscheidend van anderen. Het zijn drie vormen van immateriële beloningen, die ik hieronder verder uitwerk.

EEN BELONING LAAT ZIEN DAT EEN ANDER IETS OVERHEEFT VOOR DIENSTEN

Wanneer Amber betaald werk krijgt, betekent dat voor haar naar eigen zeggen ‘een stukje waardering voor het werk, voor de prestatie’. Rafael legt uit wat het verschil is als hij na het activeringsproject een betaalde baan krijgt. Als vrijwilliger wordt hij naar eigen zeggen ‘best gewaardeerd’, maar wanneer een werkgever hem aanneemt dan betekent dat voor hem meer waardering, want: ‘Dan word ik betaald.’ Materiële waardering (loon) en immateriële waardering (respect), gaan in de uitspraak van Rafael hand in hand. Coen vindt eigenlijk dat hij betaald hoort te krijgen voor het repareren van computers op de activeringsplek waar hij vrijwillig werkt: ‘Dat is ook weer waardering. (...) Ik bedoel, er is hier nog geen computer weggegaan die ik niet heb kunnen maken.’ Met andere woorden: hij vindt zijn verdiensten een beloning waard.

Dat een geldelijke beloning ook een immateriële waardering betekent, heeft Georg Simmel [1858-1918] al in 1900 uiteengezet. Simmel benadrukt dat waarde pas tot stand komt als daarvoor een offer – ‘*a sacrifice*’ – moet worden gebracht (geciteerd in Velthuis 2005: 174). In de meeste gevallen bestaat dat uit het betalen van een prijs, uitgedrukt in geld (ibid.). Velthuis (2005) beschrijft in het hoofdstuk ‘Symbolic Meanings of Prices’ hoe de prijs van kunst als een offer kan worden gezien. Een goede prijs die een handelaar of particulier betaalt voor een kunstwerk is dan een emotionele beloning voor de inspanningen van kunstenaars. Prijzen van kunst zijn een ‘*personality issue*’ dat gevolgen heeft voor gevoelens van trots. Kunstenaars krijgen een ‘*kick*’ wanneer verzamelaars veel willen be-

talen voor hun werk. Maar daalt de prijs, dan tast dat hun zelfvertrouwen aan (Velthuis 2005: 162-172).

Dergelijke offers worden ook gebracht op de arbeidsmarkt en uitgedrukt in geld voor arbeid. En ook daar worden *kicks* ervaren. Respondent Joe krijgt naar eigen zeggen ‘echt een *kicken* gevoel’ als hem wordt gevraagd of hij ‘nog wat werk nodig’ heeft. Joe vond tijdens de interviewperiode een betaalde baan als chauffeur bij het vervoersbedrijf Connexion, en die leidt tot de voldoening die hij miste op de activeringsplek, terwijl hij er in inkomen amper op vooruit is gegaan. Dit wijst erop dat het ‘kicken gevoel’ draait om zich erkend en gewaardeerd voelen voor het werk dat hij levert en voor zijn rol als chauffeur. Zijn baas heeft een geldelijke beloning voor hem en zijn diensten over. En die beloning heeft voor hem bovenal een immateriële waarde; zij zegt iets over het werk dat hij levert, maar ook over zijn waarde als persoon. Je hoeft geen doorgewinterde Marxist te zijn om te stellen dat werkende mensen in een kapitalistische samenleving nu eenmaal hun eigen handelswaar (*commodity*) zijn. Ze brengen hun diensten in de vorm van arbeid aan de man en vertegenwoordigen dus zowel een gebruikswaarde (nut), als een ruilwaarde (prijs). Mijn interviews wijzen uit dat beide van belang zijn voor het zelfrespect van respondenten. Ze vinden het belangrijk zich nuttig te maken; dat draagt bij aan hun gevoel van eigenwaarde (hoofdstuk zeven), maar hun verdienstelijkheid krijgt voor hun gevoel meer betekenis als er een prijs tegenover staat. Ze kunnen er dan meer voldoening aan ontleen. De geldelijk beloning voegt dus onmiskenbaar waarde toe (vgl. Velthuis 2005).³

³ Velthuis geeft een prachtig voorbeeld van het creëren van waardering voor een kunstwerk door er een bedrag voor te vragen, dus door er een financiële waarde aan te verbinden (2005: 174). Het kunstverzamelarsechtpaar Tremaine doneerde in het verleden werken aan musea die vervolgens in de opslag belandden. Het echtpaar realiseerde zich dat musea werken meer waarderen wanneer zij ervoor moeten betalen en besloten dus ze niet meer te doneren maar te verkopen. Toen het Metropolitan in New York City een groot bedrag betaalde voor een werk, kwam het niet in de opslag terecht, maar werd het als een groot kunstwerk tentoongesteld en trok het veel publiek. Met de financiële waarde van het werk ging een immateriële waardering voor het werk gepaard (Velthuis 2005: 172).

EEN BELONING STAAT VOOR WEDERKERIGHEID IN DE RELATIE

Een beloning symboliseert de waardering voor verdiensten. In het verlengde daarvan staat zij ook voor een wederkerige afhankelijkheidsrelatie en voor het nakomen van verplichtingen. Werkgevers tonen namelijk niet alleen hun waardering door het geldelijk belonen van hun personeel dat zich hierdoor verplicht voelt zijn afspraken over zijn inzet, na te komen. De geldelijke beloning is op die manier een schakel in de wederkerigheid. Een dergelijke relatie en wederkerigheid ontbreekt bij onbetaald werk bij sociale activeringsprojecten; de financiële schakel is er niet, het gevoel van verplichting vanwege het vrijwillige karakter evenmin. Verplichtingen bij sociale activeringsprojecten ervaren mijn respondenten als surrogaat. Zowel een beloning voor verdiensten als een gevoel van verplichting, maken onderdeel uit van de wederkerige afhankelijkheidsrelatie zoals ik die hier omschrijf. Die wederkerigheid verzoet de verplichting die gepaard gaat met betaald werk.

In mijn veldwerk vond ik aanwijzingen dat respondenten het verplichtende karakter van betaald werk zelfs prettig vinden. David bijvoorbeeld, geeft in het kader van sociale activering les aan migranten in zijn wijk. Hij is actief op zoek naar een baan, niet alleen omdat hij uit de uitkering wil, maar ook omdat hij graag van een werkgever hoort wat hij moet doen en wat er van hem wordt verwacht. Hij wil duidelijkheid. Een betaalde baan brengt naar eigen zeggen 'een vast stramien' met zich mee. Een werkgever heeft 'verwachtingen' waardoor hij 'een stuk voldoening' ervaart als hij ze waarmaakt. Een ander, Vidra, vindt een voordeel van betaald werk dat zij in de ochtend tegen zichzelf kan zeggen dat zij móét opstaan, want 'dan krijg je geld'. Rafael vindt de verplichting om naar zijn werk te moeten prettig, omdat hij dan 'aan het eind van de maand' wordt 'betaald'. Betaling lijkt zelfdiscipline van respondenten te stimuleren. Kennelijk prefereren zij een zekere mate aan dwang boven de vrijblijvendheid die zich uiteindelijk begon te wreken in sociale activeringsprojecten.

Rita gebruikt daarentegen haar zelfopgelegde verplichting als argument voor een geldelijke beloning. Zij bestiert een buurthuis en komt haar verplichtingen na, maar heeft het gevoel dat het 'allemaal van één kant' komt.

Rita: ‘Je mist dan toch wel een beloning. (...) Dus dan heb ik zoiets van, ik weet niet of ik ermee verder ga’. Net als een betaalde baan gepaard gaat met verplichtingen, moet naar haar idee het nakomen van verplichtingen gepaard gaan met een geldelijke beloning voor haar inzet en loyaliteit.

Azra legt uit waarom zij vindt dat zij een beloning hoort te ontvangen voor haar onbetaalde werk. Impliciet introduceert zij het begrip wederkerigheid: ‘Je geeft wat en je krijgt wat. Dus je geeft jouw tijd, dus moet je er wat voor terugkrijgen.’ Belangrijk is dat die uitruil tussen werkgever en werknemer niet alleen een wederzijdse afhankelijkheid impliceert, maar ook een zekere mate van gelijkwaardigheid. Zonder wederkerigheid is er immers geen waarde; de *sacrifice* moet van beide kanten worden gebracht.

Antropoloog Marcel Mauss [1872-1950] beschrijft in zijn werk *The Gift* (1954 [1925]) dat wederkerige geschenkenuitwisseling mensen met elkaar verbindt (vgl. Sennett 2003: 217). Antropoloog Bronisław Malinowski [1884-1942] (1922) benadrukt dat in een dergelijke uitwisseling objecten symbolen van wederzijds respect kunnen worden (vgl. Sennett 2003: 217). Uitbetaling en ontvangst van een beloning voor werk kan in die zin worden gezien als een rituele uitwisseling die bijdraagt aan de opbouw van wederzijds respect.

EEN BELONING WEERSPIEGELT PERSOONLIJKE VERDIENSTELIJKHEID IN VERGELIJKING TOT ANDEREN

De gesprekken met mijn respondenten geven aanleiding te veronderstellen dat een wederkerige afhankelijkheidsrelatie op zichzelf niet genoeg is als bron voor zelfrespect. Een dergelijke relatie lijkt pas als gelijkwaardig te worden ervaren als respondenten een ‘eerlijke’, of ‘redelijke’ beloning krijgen voor hun bijdrage. Een beloning heeft naast een concrete en tastbare betekenis ook een symbolische: het is een erkenning en tevens immateriële waardering van iemands persoonlijke verdienstelijkheid (werkervaring en talent). Maar dat niet alleen. Het doet er ook toe wat anderen voor een vergelijkbare inspanning ontvangen. Een beloning staat immers ook voor iemands persoonlijke verdienstelijkheid in vergelijking tot wat anderen bijdragen en verdienen.

Coen wil een baan vinden die bij zijn competenties past en die voor zijn gevoel een rechtvaardige beloning oplevert. Als ik hem vraag naar de reden, antwoordt hij: 'Zodat ik weer volwaardig word en meedoe.' Zijn wens is om als leidinggevende in de logistiek te werken. Daarmee heeft hij de nodige ervaring. Hij wil naar zijn waarde worden 'ingeschaald'. 'Niet op trede 0, want dan kunnen ze me straks ook in een rijtje neerzetten met doosjes inpakken weet je wel? Dat doen we dus niet', zegt hij stellig.

De Nederlandse voetballer Van Bommel naar wie ik eerder in dit hoofdstuk verwees, vond de beloning die Ajax hem wilde geven niet van voldoende waardering getuigen. Het deed geen recht aan zijn waarde en de positie die hij destijds had in de voetbalwereld. Ook voor Coen lijkt niet zozeer het absolute bedrag dat hij krijgt voor zijn werkzaamheden van belang, maar wel zijn inschaling in verhouding tot zijn ervaring. Inschaling onder zijn niveau zou een miskennis van zijn waarde betekenen. De wens om naar verdienstelijkheid gehonoreerd te worden, kwam sporadisch aan de orde in de interviews. Misschien omdat het voor de hand ligt dat mensen een 'rechtvaardige' beloning krijgen – vastgelegd in een collectieve arbeidsovereenkomst (cao) – voor een baan die aansluit bij hun competenties. De symbolische betekenis die een beloning heeft in relatie tot wat anderen krijgen voor dezelfde inspanningen en bijdrage kwam vaker ter sprake.

Amber antwoordt op de vraag of zij vrijwilligerswerk zou blijven doen als zij daarvoor een uitkering krijgt waarvan zij goed kan leven, dat zij dan absoluut 'in vaste loondienst' wil. Anders zou ze 'voor hetzelfde werk en voor dezelfde hoeveelheid werk' als wat anderen doen in feite geen beloning krijgen. Van haar wordt immers 'hetzelfde verwacht als van mensen in vaste loondienst'. Amber gaat verder: 'Ik vind het ergens een beetje misbruik maken van de mensen. (...) Dat vind ik jammer. Waarom zou dat niet in vaste loondienst kunnen?' Een betaling voor haar diensten zou veel rechtvaardiger voelen. Anderen krijgen voor hetzelfde werk immers ook betaald.

Mieke helpt als vrijwilliger buurtbewoners met het oplossen van persoonlijke problemen. Haar vriendin, een psychologe, zou tegen Mieke hebben gezegd dat haar collega's worden betaald voor werk dat vergelijkbaar is met de hulp die Mieke vrijwillig biedt. De vriendin kan niet begrijpen waarom

Mieke niet wordt betaald voor haar diensten. Mieke lijkt hiermee te willen zeggen dat haar werkzaamheden niet onderdoen voor die van betaalde krachten en dus een betaalde positie waard zijn.

Het is voor de bovenstaande respondenten lastig te verkroppen dat zij geen loon ontvangen voor werk waarvoor anderen wel betaald krijgen (zie ook hoofdstuk zeven). Is hun inzet dan geen beloning waard? Een beloning krijgt blijkbaar betekenis in relatie tot het werk van anderen. Door zich met die anderen te vergelijken, weten ze of ze ‘eerlijk’ worden beloond. Als dat zo is, draagt dat bij aan hun zelfrespect. Omgekeerd zal onderbetaling of geen betaling hun gevoel van eigenwaarde aantasten.

Het belang van een goede verhouding tussen beloning en de inzet die iemand levert blijkt duidelijk uit het verhaal van Marit. Wanneer zij vertelt over de tijd dat zij nog in een koekjesfabriek werkte, blijkt haar probleem niet zozeer te zijn dat mensen voor hetzelfde werk verschillend worden beloond, maar dat ook mensen die zich minder inzetten dezelfde beloning krijgen. Ze moppert over ex-collega’s die werden betaald maar zich te goed voelden om vuil werk te doen. Ze stapte boos op haar baas af en eiste dat die haar collega’s naar huis zou sturen, want: ‘(...) als zij net zoveel betaald krijgen als mij, dan doe ik ook niets meer!’ Marit vond dat haar beloning – waarover zij in feite niets te klagen had – in relatieve en symbolische zin niet eerlijk was.

De econoom John Maynard Keynes [1883-1946] benadrukt dat het werknemers vooral gaat om relatief loon, het loon dat zij ontvangen in vergelijking tot dat van anderen (Velthuis 2005: 164).⁴ Hierboven heb ik

⁴ Tijdens een voordracht in een reeks colleges georganiseerd door de Universiteit van Nederland, vertelt Kilian Wawoe van de Vrije Universiteit een anekdote over zijn voormalige werk bij een bank. Een van Wawoes taken was het uitdelen van bonusbrieven met het bedrag dat iemand als bonus krijgt. Hij gaf een man de brief met een bonus van twee miljoen euro, het hoogste bedrag dat Wawoe ooit namens de bank uitdeelde. Wawoe verwachtte dat de ontvanger van de bonus dolblij en gelukkig zou zijn, maar dat was niet direct het geval. De ontvanger was vooral benieuwd wat de anderen hadden gekregen. Dat gaf hem volgens Wawoe namelijk ‘een indruk hoe hij gescoord had’. Door zijn bonus te vergelijken met die van anderen kreeg hij inzicht in de relatieve waarde van de financiële waardering van zijn werk. Pas dan kon hij bepalen of hij er gelukkig mee was. Die waardering zegt namelijk meer over *zijn* relatieve waarde. Het verhaal geeft een mooi inzicht in de rol van sociale vergelijking in hoe

laten zien dat relatief loon er niet alleen toe doet voor werkenden, maar ook belangrijk is voor werklozen die zich onbetaald inzetten maar een betaalde baan willen. Mijn respondenten vergelijken zichzelf met anderen om te benadrukken dat hun verdiensten en zichzelf op waarde moeten worden geschat, en wel letterlijk: door middel van een eerlijke geldelijke beloning. Geen betaling of onderbetaling zou onderwaardering van hun (potentiële) verdienstelijkheid betekenen. Die vergelijking van zichzelf en hun kwaliteiten met die van anderen die wel een geldelijke beloning krijgen, maakt respondenten dus ook kwetsbaar. Het leidt tot onbegrip, want waarom zijn hun diensten geen beloning waard?

Ze voelen zich in ieder geval tekort gedaan (zie ook hoofdstuk zeven). Zolang in een meritocratische samenleving prestaties en persoonlijke verdiensten in vergelijking tot anderen bepalend zijn voor het bereiken van een maatschappelijke positie (vgl. Swierstra & Tonkens 2006: 5; De Beer 2004), verliezen mensen die niet worden beloond het van de mensen die wél betaald krijgen.

De hierboven besproken symbolische betekenissen van een geldelijke beloning voor werk bieden inzicht waarom een betaling ook een belangrijke bron van zelfrespect is. Mijn respondenten lijken waarde te hechten aan het *zelf* verdienen van hun geld omwille van hun gevoel van zelfstandigheid, aan het gegeven dat *iemand anders* een geldelijke beloning overheeft voor hun diensten, aan een gevoel van wederkerigheid in de relatie met een werkgever en aan een juiste afspiegeling van hun waarde *ten opzichte van anderen*.

Hieronder geef ik twee voorbeelden van transacties die volgens respondenten oneerlijk en ongelijkwaardig zijn en daarom afbreuk doen aan hun waardigheid. De symbolische betekenissen helpen begrijpen waarom het ontbreken van een (redelijke) beloning het zelfrespect kan aantasten.

een beloning voor werk wordt ervaren. Bron: <http://www.universiteitvannederland.nl/college/waarom-word-je-niet-gelukkig-zolang-je-buurman-meer-geld-heeft/>. Geraadpleegd op 22 juli 2015.

DE TEGENPRESTATIE: NEGATIEVE VERPLICHTING VERSUS ZACHTE ERKENNING

Mijn respondenten hoefden op het moment van de interviews (nog) geen tegenprestatie te leveren in ruil voor hun uitkering. Toch kwam het onderwerp geregeld ter sprake, waarschijnlijk omdat gemeenten hiermee destijds experimenteerden.

Sinds 1 januari 2012 biedt de Wet werk en bijstand (Wwb) gemeenten de mogelijkheid om mensen met een bijstandsuitkering te verplichten te werken in ruil voor hun uitkering.⁵ Op 1 januari 2015 werd de Wet werk en bijstand vervangen door de Participatiewet waarin de verplichting tot tegenprestatie voor bijstandsgerechtigden is opgenomen.⁶ De vorm van die tegenprestatie en de sancties bij niet nagekomen, kunnen per gemeente verschillen (Kampen 2014). Het lijkt dus een terechte vraag in hoeverre de tegenprestatie dan nog van werk verschilt als er tegenover een verplichting een betaling staat.

De respondenten die ik heb gesproken hebben hier een duidelijk antwoord op; een verplichte tegenprestatie is bij lange na niet te vergelijken met ‘echt’ werk, niet alleen vanwege het ontbreken van een materiële beloning, maar ook vanwege de hierboven beschreven symbolische betekenissen daarvan. Ten eerste zijn mensen die een tegenprestatie moeten leveren afhankelijk van de staat, ze ‘verdienen’ hun inkomen – in figuurlijke en in letterlijke zin – niet zelf. Op de tweede plaats is er bij een tegenprestatie geen sprake van een gevoel van wederkerigheid dat ze wel zouden ervaren als zij worden betaald voor hun diensten. De overheid is de ‘werknemer’ liever kwijt dan rijk, hoe nuttig het werk dat hij doet ook is. Ten derde heeft het ontvangen van een uitkering geen betrekking op de waardering voor iemands inspanning en talent. Werklozen die een tegenprestatie leveren zonder daarvoor loon te ontvangen, missen de geldelijke waardering voor hun diensten. Bovendien is het niet bevorderlijk voor hun zelfrespect wanneer werklozen werk doen

⁵ Bron: het rapport *Voor wat, hoort wat* (2013) van de Inspectie SZW (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid) (http://www.inspectieszw.nl/Images/Voor-wat-hoort-wat_tcm335-347217.pdf). Geraadpleegd op 6 september 2015.

⁶ Bron: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/bijstand/inhoud/wijzigingen-bijstand-2015>. Geraadpleegd op 6 september 2015.

waarvoor anderen wél een geldelijke beloning krijgen. Want waarom worden anderen wel en zij niet gewaardeerd voor dat werk?

Het gemis van de immateriële betekenis van een geldelijke beloning voor het zelfrespect van werklozen moet niet worden onderschat, zeker als daar nog de verplichting van de tegenprestatie bijkomt. Dit blijkt ook uit het onderstaande citaat van bijstandsccliënt Milovan:

‘Ik heb wel gehoord dat er tegen mensen met een uitkering wordt gezegd “je moet hier komen [werken]”, vrijwillig of niet. (...) Veel mensen hebben daar natuurlijk geen zin in. (...) Ze moeten iedere dag komen terwijl ze er geen enkele beloning voor krijgen; geen materiële beloning en geen emotionele beloning.’

Bij een tegenprestatie is een gevoel van wederkerigheid afwezig omdat een geldelijke beloning, een tegenwaarde voor de geleverde inspanningen, ontbreekt. Dit maakt de plicht in de beleving van respondenten vernederend en stigmatiserend.

Een toelage op de uitkering zou het vernederende gevoel wat kunnen verzachten (vgl. Frans & Vranken 2000: 27; Van de Pas & Serail 2000: 231-237). Nu zijn sommigen oprecht verontwaardigd dat hun onbetaalde werk geen extraatje oplevert. Dario legt uit waarom:

‘Ik zou wel reëler en beter vinden als de Sociale Dienst mensen die gemotiveerd zijn, zowel mijn collega’s als ik, dat ze toch naast die uitkering een extraatje zouden kunnen geven, bijvoorbeeld 100 euro extra. Van “Hé, jullie doen je best, zijn gemotiveerd, willen graag, maar het lukt niet zo erg om een vaste baan te krijgen.”’

Als ik hem vraag waarom de Sociale Dienst dat zou moeten doen, antwoordt hij dat ze daarmee zouden tonen dat ze ‘blij zijn’ dat hij gemotiveerd is om te werken. Bovendien voelt het extraatje als erkenning voor zijn worsteling met het vinden van een ‘vaste baan’. Een ‘extraatje’ ‘naast een uitkering’ ziet hij als een uiting van waardering, als een vorm van respect. Uit eerder onderzoek naar sociale activeringsexperimenten bleek dat het verstrekken van premies voor onbetaalde activiteiten, meestal zo’n honderd gulden per

maand, een ‘(zeer) positief effect’ had op de werving van deelnemers (Van de Pas & Serail 2000: 231-237). Op basis van mijn onderzoek veronderstel ik dat met name de immateriële, zachte erkenning voor de motivatie en diensten hierbij een belangrijke rol speelt.

Het verschil tussen een arbeidsverplichting in ruil voor loon en een verplichte tegenprestatie zie ik als een onderscheid tussen een ‘positieve verplichting’ en een ‘negatieve verplichting’. Een betaling voor werk draagt bij aan een gevoel van positieve verplichting jegens een werkgever omdat zij onderdeel is van een wederkerige afhankelijkheidsrelatie. Er staat immers een betaling tegenover. De uitruil verzoet de verplichting die gepaard gaat met betaald werk. Een tegenprestatie is het omgekeerde: verplicht vrijwillig. Wederkerigheid ontbreekt bij een tegenprestatie, de verplichting is eenzijdig. Daarom noem ik die verplichting ‘negatief’; er staat geen waardering tegenover. Een verplichte tegenprestatie ontnemt mensen een belangrijke bron van zelfrespect: het gevoel dat ze nobel en genereus vrijwilligerswerk verrichten dat er maatschappelijk toe doet. Het voelt eerder als een straf. De *framing* van de tegenprestatie bepaalt de ervaring.

ALLES BEHALVE SCHOONMAAKWERK

Betaald werk blijkt belangrijk voor de constructie van het zelfrespect – maar vinden de werklozen die ik sprak betaald werk altijd belangrijker dan geen werk hebben? Dat blijkt niet zo te zijn. Niet al het betaalde werk kan als bron van zelfrespect fungeren. Iedereen heeft blijkbaar een soort ondergrens, en regelmatig lag die voor mijn respondenten bij schoonmaakwerk. Dan maar liever werkloos. Elif bijvoorbeeld zegt expliciet dat zij zonder diploma toch een baan hoopt te vinden, maar ‘geen schoonmaak’. En Emine wil graag een baan en legt uit: ‘Het is een baan of schoonmaken.’ Ze lijkt schoonmaakwerk niet eens als een baan te zien.

Het is aannemelijk dat de negatieve houding tegen schoonmaakwerk niet in het werk zelf zit, maar vooral in de maatschappelijke waardering ervan. In hoofdstuk drie heb ik immers laten zien dat mijn respondenten pleiten voor een opwaardering van schoonmaakwerk. Ze vinden dat schoonmakers hard

werken en maatschappelijk nuttig zijn. Maar anderen zouden het werk niet kunnen waarderen. Zij zien schoonmaakwerk als ‘dom’ en ‘ongeschoold’ werk, dat iedereen kán, maar niemand wil. Het is zelfs een soort stereotype geworden voor ongewild werk. Het is denkbaar dat mijn respondenten vanwege de lage waardering niet willen worden geassocieerd met dit soort werk. De symbolische betekenissen van een geldelijke beloning helpen hun houding en mening te begrijpen. De beloning voor schoonmaakwerk is voor hun gevoel namelijk niet redelijk en niet in verhouding tot de inspanning en bijdrage die schoonmakers leveren (hoofdstuk drie). Ze worden onderbetaald. Werkgevers hebben blijkbaar niet veel over voor schoonmaakwerk. Respect ontbreekt. Met andere woorden: de verhouding tussen de gebruiks- en ruilwaarde – tussen hun bijdrage en de beloning die schoonmakers krijgen – is in hun ogen volledig zoek. Het is dus goed te begrijpen waarom schoonmakers de laatste jaren niet alleen pleiten voor meer loon, maar ook voor meer respect.⁷ Hun geuite onvrede laat zien hoezeer immateriële (waardering) en materiële erkenning (loon) met elkaar zijn verweven.

⁷ In 2010 hebben schoonmakers negen weken gestaakt voor meer waardering en respect. Deze staking was de langste staking in Nederland sinds 1933. Ze eisten betere arbeidsvoorwaarden en werkomstandigheden, en meer loon omdat veel schoonmakers onder de armoedegrens leven. Het televisieprogramma *Zembla* van de VARA heeft twee documentaires gemaakt over die staking in 2010. De eerste, *De schoonmaakwoede*, is op 23 mei 2010 uitgezonden. De tweede, *Na de schoonmaakwoede*, werd uitgezonden op 4 juli 2010. Op 11 januari 2014 hebben schoonmakers nog een manifestatie gehouden in Utrecht. Volgens de vakbond FNV Bondgenoten kan 70 procent van de schoonmakers nog altijd niet rondkomen van hun inkomen. Het is volgens de schoonmakers ‘schoon genoeg’. In 2015 staakt de politie voor meer loon en behoud van arbeidsvoorwaarden. Hun slogan is ‘Politiewerk verdient meer waardering’. En in de online-petitie die zij hebben opgesteld is te lezen dat zij de minister verzoeken met cao-voorstellen te komen ‘waaruit duidelijke politieke waardering’ spreekt, ‘in ieder geval voorstellen voor een fatsoenlijke loonsverhoging’. Er wordt gesproken over immateriële en materiële waardering. Dat laat zien hoezeer die twee samengaan. Nanda Troost, journalist van de Volkskrant, bericht (2015, 14 augustus) dat het loonconflict van de agenten overslaat naar andere sectoren, waaronder het stadsvervoer. Troost citeert Ruud Kuin, vicevoorzitter van de vakcentrale FNV: ‘Na vier jaar nullijn krijgen ambtenaren er per saldo slechts 0,85 procent per jaar bij. Daar blijkt geen waardering uit.’ Ook deze uitspraak laat zien hoezeer materiële en immateriële waardering met elkaar zijn verweven.

ALS MEEDOEN NIET LOONT

In de vorige hoofdstukken kwamen verschillende bronnen aan bod waaraan werklozen in sociale activeringsprojecten waardering ontnemen. In dit hoofdstuk heb ik laten zien dat er in die reeks nog een belangrijke bron ontbreekt: een geldelijke beloning voor werk. Dat lijkt voor de hand liggend. Een geldelijke beloning zorgt er immers voor dat werk wordt gezien als ‘echt’ werk. Maar ook daarmee is niet het hele verhaal verteld. Ik vond in mijn gesprekken met werklozen voldoende aanwijzingen voor een tot nu toe onderbelicht aspect van betaald werk, namelijk het belang van de vele symbolische betekenissen die een geldelijke beloning in zich draagt. Daarmee is niet gezegd dat de waardering die respondenten ontnemen aan het leveren van onbetaalde nuttige bijdragen aan de samenleving minder belangrijk is, integendeel. Onvoldoende aandacht voor de symbolische betekenissen van een geldelijke beloning ontnemt ons echter het zicht op de gevoelshuishouding van werklozen. In ieder geval kunnen we concluderen dat zowel de ‘zachte’ als de ‘harde’ waardering belangrijk zijn voor hun zelfrespect. Immateriële en materiële waardering sluiten elkaar niet uit, maar vullen elkaar aan; met een materiële waardering gaat ook een immateriële waardering gepaard.

Dat beide vormen van waardering belangrijk zijn voor gevoelens van waardigheid blijkt overtuigend uit het onderzoek van Greta Le Blanche (2011) naar ervaringen van werknemers van accountancy- en consultancykantoren die relatief goed verdienen. Zij concludeert dat deze werknemers juist immateriële erkenning in de vorm van schouderklopjes missen, waardoor zij soms overspannen het bedrijf verlaten. ‘Zachte’ erkenning (via complimentjes) en ‘harde’ erkenning (via geld) zijn als twee kanten van dezelfde medaille belangrijk voor waardigheid. Waar Le Blanchés respondenten juist ‘zachte’ erkenning missen, ontvangen mijn respondenten in principe alleen zachte erkenning voor onbetaald werk en missen de harde erkenning.

Zowel uit mijn onderzoek als uit dat van De Beers blijkt dat onbetaald werk nauwelijks of in ieder geval onvoldoende vervanging kan zijn voor betaald werk als het gaat om het welbevinden van onvrijwillig niet-werkenden (De Beer 2001: 179-182). De Beer stelt op basis van surveyonderzoek vast

dat er ‘een diepe kloof’ gaapt ‘in subjectief welzijn tussen werkenden en degenen die onvrijwillig niet betaald werken’. Maar opvallend genoeg speelt het inkomen – ‘het meest onderscheidende verschil tussen beide groepen’ – daarin slechts een kleine rol (De Beer 2001: 175). Bovendien blijkt het verschil in inkomen tussen de groep werkenden en niet-werkenden *niet* van invloed te zijn op de tevredenheid met de maatschappelijke positie. Het is mogelijk dat respondenten het niet ‘chic’ of oppervlakkig vinden overkomen als zij zouden aangeven dat zij voor een (hoger) inkomen aan het werk willen. Deze paradox is echter ook op een andere manier verklaarbaar. Een betaling in materiële zin (geld als *doel*) heeft misschien geen invloed op het welbevinden van onvrijwillig niet-werkenden, maar een beloning als teken van immateriële erkenning (geld als *middel*) des te meer. In surveyonderzoek is het waarschijnlijk dat respondenten een beloning voor werk uitsluitend in materiële zin opvatten. Het feit dat ik tijdens de interviews met respondenten kon doorvragen als ik stuitte op tegenstrijdigheden in hun antwoorden, heeft me geholpen de symbolische betekenissen aan het licht te brengen.

Op grond van de bevindingen in dit hoofdstuk kunnen we stellen dat het voor het zelfrespect van de onderzochte groep (werklozen met een wens om te werken) van belang is dat zij uiteindelijk werk en een rechtvaardige beloning krijgen (vgl. Van Stokkom 1997: 164). Vanuit hun perspectief zou het recht om eigenwaarde op te doen via betaald werk een zegen zijn (vgl. Lane 1982: 27). Door werk kunnen ze zich voor hun eigen kwaliteiten en in vergelijking tot de vermogens van anderen erkend en gewaardeerd voelen. In een meritocratiserende samenleving is dat logisch: wanneer prestaties in vergelijking tot anderen bepalend zijn voor het bereiken van een maatschappelijke positie, verliezen mensen die niet worden beloond het van de mensen die wél betaald krijgen.

Het feit dat mijn respondenten betaald werk als het enige ‘echte’ werk zien, maakt ze kwetsbaar (vgl. Pahl 1984). Ze hebben immers pas het gevoel dat zij zelf, maar ook hun inzet maatschappelijk wordt erkend bij een geldelijke beloning. Dan pas hebben ze het gevoel dat zij ‘echt’ meedoen en ‘erbij horen’. Alleen een betaalde baan leidt naar hun idee tot maatschappelijke erkenning en integratie. Een geldelijke beloning markeert de symbolische

HOOFDSTUK 8

grens tussen zich maatschappelijk wel en niet gewaardeerd voelen. Als je betaald werkt, doe je mee, hoor je erbij en participeer je. Heb je geen betaald werk, dan val je erbuiten en loont meedoen niet. Werklozen kunnen ook waardering ontleen aan onbetaalde inzet voor de samenleving (hoofdstuk vier, vijf en zeven); ze hebben als het ware gebruikswaarde. Om zich *maatschappelijk erkend* te voelen is het nodig dat hun waarde ook wordt bezegeld met een ruilwaarde, een prijs. Het meritocratische ideaal is blijkbaar diep verankerd – en daar hoort betaling naar competentie bij.

WERK, LOON EN ZELFRESPECT: EEN CONCLUSIE

INLEIDING

Wat zijn gevolgen van meritocratisering voor het zelfrespect van langdurig werklozen? Dat was de hoofdvraag in dit onderzoek. In een meritocratie moeten mensen respect *verdienen*. Een meritocratische samenleving is in toenemende mate gebaseerd op talent, inzet en persoonlijke prestaties. Sommige auteurs zien meritocratisering als een bedreiging voor het zelfrespect van mensen die weinig tot geen status en waardering kunnen ontleen aan een baan (o.a. Young 1958, Verhaeghe 2013, Engbersen 2009, Swierstra & Tonkens 2008, 2006, Dehue 2008, Sennett 2003, Newman 1999, 1999 [1988]). Tegenover iedere winnaar in de maatschappelijke competitie om succes staat een veelheid van ‘verliezers’. Swierstra en Tonkens benadrukken dat dit de belangrijkste keerzijde is van de meritocratie: het zelfrespect van de verliezers wordt systematisch ondermijnd (2008: 10).

De literatuur over meritocratisering en over erosie van zelfrespect is aanleiding geweest om empirisch onderzoek te doen naar het zelfrespect van werklozen. Ik raakte geïnteresseerd in mensen die het niet redden op de arbeidsmarkt, en vooral in de manier waarop zij naar zichzelf kijken. Hoe is het gesteld met hun zelfrespect? Geven zij zichzelf de schuld van hun falen en hebben ze het gevoel dat ze mislukkelingen zijn als het ze niet lukt een baan te krijgen?

Met dit proefschrift wil ik inzicht geven in de verhouding tussen ervaringen van langdurige werkloosheid en de eisen en verwachtingen van meritocratisering als maatschappelijk ideaal. Of een meritocratische maatschappij reeds bestaat of niet was niet relevant voor dit onderzoek, wel of mensen onze samenleving als meritocratisch percipiëren en welke gevolgen dat heeft voor hun zelfrespect. Ik wilde te weten komen *hoe* waardering en zelfwaardering tot stand komen en onder welke omstandigheden het zelfrespect van werklozen wordt bedreigd.

Daartoe heb ik gebruik gemaakt van Lamonts werk dat beschrijft hoe mensen hun waardigheid construeren, beschermen en bestendigen (Lamont 2000, 1992; zie ook Lamont et al. 2013). Haar werk bleek voor mijn onderzoek zeer bruikbaar om de verbinding tussen ontwikkelingen op macroniveau (meritocratisering) en ervaringen met werkloosheid op microniveau, te begrijpen. Lamont laat in haar onderzoek zien hoe mensen zich onderscheiden van anderen, op basis van welke waarden en criteria ze dat doen, en wat het culturele karakter is van de symbolische grenzen die ze trekken. Met andere woorden: zij bestudeert op grond van welke waarden mensen onderscheidingen maken en hoe dat kan worden begrepen in breder cultureel perspectief.

De inductieve benadering die kenmerkend is voor Lamonts werkwijze (2000: 271), bleek geschikt om de kwestie van het ondermijnend zelfrespect die Swierstra en Tonkens hebben aangekaart, empirisch te onderzoeken. Ik heb mijn respondenten daarom geselecteerd uit een specifieke doelgroep: langdurig werklozen die vrijwillig aan sociale activeringsprojecten meedoen. Zij komen moeilijk de arbeidsmarkt op en zetten zich in om daarin verandering te brengen. Mijn verwachting was dat juist deze werklozen hun situatie niet als een voldongen feit zien, maar over hun maatschappelijke positie nadenken, en hun gedachten daarover kunnen verwoorden.

De geselecteerden willen actief hun maatschappelijke positie verbeteren door eigen inspanningen. Hun gedrag sluit aan bij het meritocratische ideaal. Zij gaven mij inzicht in de rol die meritocratische waarden spelen in de constructie van hun zelfrespect en wat hun werkloosheid doet met dat zelfrespect in het licht van meritocratisering. Hun veelal tegenstrijdige ervaringen met sociale activering maakten niet alleen duidelijk hoe belangrijk werk als plicht voor hen is, maar ook hoe ambivalent ze kunnen zijn over welke bronnen van waardering belangrijk zijn voor hun zelfrespect. Voor dat ik daarover meer concludeer, laat ik eerst zien dat de meeste projecten niet zomaar een middel bleken te zijn om mensen maatschappelijk actief te maken. Ze draaien niet alleen om activering, maar ook om waarderen en therapeutiseren, zodat werklozen ook los van de arbeidsmarkt zelfrespect kunnen opbouwen.

SOCIALE ACTIVERINGSPROJECTEN:

ACTIVEREN, WAARDEREN EN THERAPEUTISEREN

In hoofdstuk één heb ik drie ontwikkelingen beschreven die onze samenleving veeleisend maken: de meritocratisering, de transitie van een verzorgende naar een activerende verzorgingsstaat, en een toenemend geloof in de maakbaarheid van het zelf. Deze ontwikkelingen hebben een belangrijk kenmerk gemeenschappelijk dat we ook bij de sociale activeringsprojecten terugvinden: de overtuiging dat mensen zélf verantwoordelijk zijn voor (de inrichting van) hun leven. Meer specifiek is de gemeenschappelijke noemer van sociale activeringsprojecten dan ook dat ze werklozen helpen maatschappelijk actief te worden, zodat deelnemers uiteindelijk een stap in de richting van de arbeidsmarkt kunnen zetten. Ze verschillen echter in de mate waarin zij de morele plicht uitdragen dat mensen zouden moeten functioneren op de arbeidsmarkt, en hoe zij dat dan zouden moeten realiseren. In de verschillende projecten kunnen werklozen op verschillende manieren werken aan zichzelf en aan hun inzetbaarheid op de arbeidsmarkt.

Ik heb drie typen onderscheiden naar doelstellingen, methoden en relatie tot de arbeidsmarkt. Waar werklozen bij instrumentele projecten worden klaargestoomd om de arbeidsmarkt weer te betreden door het aanleren van de benodigde vaardigheden, ligt de nadruk bij sterrenprojecten eerder op het ontwikkelen van allerlei ‘bijzondere’ talenten, zoals hun zangtalent of hun vermogen om een bindende factor te zijn in de wijk. Bij therapeutische projecten krijgen de deelnemers de gelegenheid door zelfstudie hun weerbaarheid te vergroten om met de eisen en verwachtingen van onze prestatiesamenleving om te kunnen gaan.

Het is mij niet bekend of werklozen op de hoogte zijn van de variatie aan projecten, en zo ja, of ze daaruit een keuze kunnen maken. In theorie hebben zij dus wel een keuze. Willen ze (weer) in de pas lopen en geactiveerd worden voor de arbeidsmarkt dan past een instrumenteel project het best bij hen. Dergelijke projecten zijn in feite een rechtstreekse vertaling van het meritocratische ideaal. Bij sterrenprojecten krijgen deelnemers schouderklopjes. Kunnen ze (nog) geen waardering ontfangen aan een betaalde baan,

dan bieden sterrenprojecten een alternatief voor de arbeidsmarkt. Presteren kan namelijk ook op andere manieren, is de boodschap. Therapeutische projecten leren ze zich kritisch op te stellen ten opzichte van de arbeidsmarkt. Ze moeten niet in het gareel gaan lopen, maar er juist mee breken. Dergelijke projecten vormen een tegenkracht tegen meritocratisering. Of een kandidaat bij het voor hem meest geschikte project belandt, is afhankelijk van lokale factoren en waarschijnlijk vooral ook van de juiste inschatting van de projectmedewerker die de intake afneemt.

Werklozen vertelden mij hoe zij zichzelf waarderen en hoe zij denken dat anderen hen waarderen. Om na te gaan hoe zij hun zelfrespect construeren en op basis van welke bronnen ze dat doen, gebruik ik het concept 'symbolische grenzen'. Daaronder versta ik conceptuele onderscheidingen die mensen maken om objecten, mensen, praktijken en tijd en ruimte te categoriseren (Lamont & Molnár 2002: 168). Door het benadrukken van overeenkomsten en verschillen met anderen kunnen mensen hun zelfbeeld en waardigheid construeren (Lamont 1992: 11). Ik heb onderzocht hoe en op basis van welke waarden en criteria werklozen anderen wel of niet waarderen en hoe zij zich van hen onderscheiden. Werklozen bleken dat voortdurend te doen door symbolische grenzen te trekken. Ik ben steeds op zoek geweest naar patronen in de manier waarop ze dat doen. Die grenzen hebben vooral een cultureel karakter. Mijn vraag daarbij was: welke culturele patronen liggen aan deze grenzen ten grondslag? (vgl. Lamont & Molnár 2002: 171; Swidler 2001). Om daarachter te komen, heb ik werklozen in dit onderzoek waarderingshiërarchieën laten maken door hen veertien arbeidsmarktposities te laten ordenen. Hieronder leg ik uit hoe ik vervolgens tot twee waarderingslogica's ben gekomen.

MERITOCRATISERING EN MAATSCHAPPELIJK NUT:

TWEE WAARDERINGSLOGICA'S

Het is opmerkelijk dat werklozen vooral denken dat *anderen* geloven in het meritocratische ideaal. Een meritocratiseringslogica is naar hun idee domi-

nant in de waardering van posities in de publieke opinie. Anderen zouden hun waardering met name baseren op opleiding, het al dan niet hebben van een betaalde baan, en op behaald succes op basis van talent en inspanning, los van toeval of sociale achtergrond. Een belangrijk kenmerk van dit repertoire is dat eenvoudig en onbetaald werk als schoonmaken of vrijwilligerswerk laag wordt gewaardeerd omdat er geen talent voor is vereist. Want als werk slecht of helemaal niet wordt betaald, dan zal het ook in immateriële zin laag gewaardeerd worden, is het prestige ervan laag. Waardering heeft dus twee betekenissen die elkaar voor een deel overlappen: enerzijds betekent waardering een geldelijke beloning, anderzijds prestige en respect.

Werklozen gebruiken voor zichzelf deels dezelfde waarden en criteria om hun eigen waarderingshiërarchie te onderbouwen, maar er zijn ook belangrijke verschillen. De logica van het maatschappelijk nut is in hun waardering voor posities duidelijk terug te vinden. Zorgen voor anderen, hard werken en een bijdrage leveren aan de samenleving vinden zij ook belangrijke bronnen van waardering – of mensen nu betaald worden of niet. Ze plaatsen kanttekening bij een sociale orde die overwegend is gebaseerd op meritocratische waarden; ze pleiten voor een opwaardering van actieve werklozen, vrijwilligers en schoonmakers, en voor een kritischere houding ten opzichte van de maatschappelijk hoogst gewaardeerden. Niet alleen een (goed) betaalde baan zou in hun ogen een bron van waardering mogen zijn. Als mensen om welke reden dan ook geen status en waardering kunnen ontlenen aan een betaalde baan, dan kunnen zij toch via onbetaald werk iets betekenen, is een veel gehoorde mening van mijn respondenten. Werk dat in materiële zin laag wordt gewaardeerd, is niet per definitie minder waard in immateriële zin. Sterker nog; onbetaald en laagbetaald werk dichten ze vaak moreel hoogstaande waarden toe.

Interessant is dat de actieve werklozen in mijn onderzoek ook voorwaarden stellen aan waardering. Mensen kunnen in hun ogen pas waardering krijgen als hun activiteiten (betaald of onbetaald) een voor hen herkenbaar maatschappelijk belang dienen, maar een vereiste is ook dat zij niet op anderen neerkijken of hen onderwaarderen. Vanwege het morele karakter van deze voorwaarden spreek ik van een moreel-economische transactie die ten

grondslag ligt aan de waardering; er is immers sprake van een uitwisseling. Pas als mensen op hoge posities anderen met respect behandelen en een maatschappelijke bijdrage leveren, kunnen zij op respect rekenen.

De vraag hoe en waarom werklozen tot een bepaalde waardering komen, raakt aan het huidige maatschappelijk debat over het onderscheid tussen verdiensten in de zin van ‘waarde’ voor de samenleving (nut), en verdiensten in materiële zin (geld) (zie bijv. Bregman & Frederik 2015). Werklozen in dit onderzoek gebruiken een logica van het maatschappelijk nut om vraagtekens te zetten bij de relatief lage waardering voor schoonmakers ten opzichte van bijvoorbeeld topbestuurders. Vooral de topbestuurders moeten het ontgelden. Zij vragen zich af of de relatief hoge waardering voor deze groep wel terecht en rechtvaardig is, niet in de laatste plaats omdat zij anderen zouden onderwaarderen.

Het blijkt belangrijk om te kijken hoe mensen anderen waarderen en hoe die waardering tot stand komt. Er lijkt een maatschappelijke consensus te bestaan over welke beroepen laag en welke hoog moeten worden gewaardeerd, zowel in materiële als in immateriële zin. Sociologisch interessante vragen zijn: Waarom belonen we schoonmakers eigenlijk letterlijk en figuurlijk zo laag? Welke rechtvaardiging ligt daaraan ten grondslag? Welke gevolgen heeft dat voor de betekenis van het werk en voor de mensen die het doen? Waarschijnlijk zullen mensen het nut van schoonmakers niet snel ontkennen. Zonder schoonmakers bijvoorbeeld geen schone trein waarin de forens in de vroege ochtend op haar *smartphone* de eerste mailtjes wegwerkt. De vraag is daarom niet alleen waarom werken letterlijk en figuurlijk loont, maar ook waarom het in materiële zin wordt beloond zoals het wordt beloond (vgl. Bregman & Frederik 2015).

In hun waardering van arbeidsmarktposities zijn werklozen eenduidig over wie wel of geen waardering geniet, op basis van welke bronnen, en onder welke voorwaarden. Wanneer we bestuderen hoe werklozen naar zichzelf kijken en hun zelfrespect opbouwen, merken we dat er sprake is van een aantal spanningen. Soms gebruiken ze de logica van het maatschappelijk nut om hun zelfrespect te beschermen en bestendigen, en andere keren een meritocratiseringslogica. Ze zijn op zijn minst ambigu. Ik kom hier nog op terug.

DRIE WEGEN IN DE CONSTRUCTIE VAN ZELFRESPECT: INDIVIDUEEL, SOCIAAL EN CULTUREEL

Werklozen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt kunnen op drie manieren hun zelfrespect construeren. Ik benoem ze hieronder. Om meer te kunnen zeggen over de gevolgen van meritocratisering voor het zelfrespect bespreek ik ook hoe die keuzemogelijkheden zich verhouden tot meritocratisering. Daarvoor ging ik na welke waarderingslogica ze bevatten.

Op *individueel niveau* zijn werklozen ervan overtuigd dat ze wel degelijk verdienstelijk zijn, over talent beschikken en conform de logica van het maatschappelijk nut hun bijdrage leveren aan de samenleving (hoofdstuk vier, vijf en zeven). Dat draagt bij aan hun zelfrespect. Daarbij hanteren ze zowel meritocratische als pre-meritocratische overwegingen. Ze vinden bijvoorbeeld dat werkgevers discrimineren naar leeftijd en mensen zonder diploma's geen kans geven. Hun sociale achtergrond is tevens een veelgehoorde verklaring waarom het ze niet lukt een baan te vinden. Ze hebben nooit de kans gehad een opleiding te volgen en 'papiertjes' te halen omdat dat niet gebruikelijk was in de familie en de gemeenschap waarin ze opgroeiden. Ook vinden ze dat de meritocratie niet werkt omdat het idee dat diploma's een bewijs van verdienstelijkheid zijn, te ver is doorgeschoten. Dat laatste zou ten koste gaan van een andere kwaliteit waarover werklozen die eerder hebben gewerkt wél beschikken, namelijk werkervaring. Met die gedachten beschermen ze hun waardigheid. Hun werkloosheid is niet hún schuld. Niet zij, maar anderen schieten tekort.

Ook verklaren respondenten hun werkloosheid door de meritocratiseringslogica in hun voordeel te gebruiken. Ze benadrukken dat hun werkloosheid een gevolg is van een in het verleden zelfgekozen gebrek aan geleverde inspanning, maar putten hoop uit het meritocratische ideaal door te geloven dat wanneer zij zich wél inzetten die baan er zeker wel komt (vgl. Lamont et al. 2013: 148). Ze zijn ambivalent in hun houding tegenover een meritocratische logica. Wanneer ze gebrek aan eigen inspanning als oorzaak van hun werkloosheid aangeven, heeft dat als bijkomend voordeel dat ze niet hoeven te twijfelen aan hun talent.

Weer een andere manier om hun werkloosheid te verklaren en hun zelf-respect te bestendigen, is door alternatieve waarden te omarmen. Ze verwerpen de meritocratische waarden en benadrukken de waarde van onbetaald (vrijwilligers)werk. Dat grenzen ze scherp af van betaald werk als bron voor maatschappelijk succes (vgl. Elshout et al. 2013; Kampen et al. 2013).

Bij de tweede variant bestendigen werklozen op *sociaal niveau* hun zelfrespect vanuit de overtuiging dat zij beter zijn dan anderen (hoofdstuk vijf). Daarvoor trekken ze een grens tussen henzelf als ‘actieve werklozen’ en de ongemotiveerde ‘inactieve werklozen’ die naar hun idee onterecht een uitkering krijgen. De meritocratiseringslogica komt hen nu goed uit. Stereotype, inactieve werklozen zouden hun falen wél aan zichzelf te wijten hebben. Dankzij de keuze voor een strategische vergelijkingsgroep waarvan zij zich kunnen distantieëren, plaatsen werklozen zichzelf in een goed daglicht en onttrekken zij zich aan de kritiek van anderen. Deze houding zagen we eerder bij het ordenen van de arbeidsmarktposities (hoofdstuk drie). Het toont dat zij anders kijken naar anderen dan naar zichzelf en het heeft als voordeel dat ze zichzelf onder de actieve werklozen kunnen scharen. Daarmee krijgen ze het gereedschap in handen om hun waardigheid te beschermen en te benadrukken. Het haalt de maatschappelijke druk van de ketel en fungeert als schild tegen onderwaardering wanneer ze zich kunnen voegen bij het kamp van de ‘actieve werklozen’. Als actieve gemotiveerde werklozen zetten zij zich immers in voor de samenleving en weten zij zichzelf te onderscheiden van de daadwerkelijke *losers* die in hun ogen geen knip voor de neus zouden waard zijn.

Vaak blijken werklozen die ik sprak zichzelf redelijk succesvol te behoeden voor gevoelens van persoonlijk falen. De manier waarop ze op individueel en sociaal niveau hun eigenwaarde construeren, maakt ook inzichtelijk dat ze het meritocratische ideaal afwijzen wanneer het onder druk komt te staan en gebruiken wanneer het hen uitkomt. Dit toont hun ambivalente houding tegenover het meritocratische ideaal, maar ook dat ze de meritocratie niet voortdurend als dwingend en drukkend ervaren. Ze kunnen zich ook pragmatisch en veerkrachtig ten opzichte van het ideaal opstellen (vgl. Lamont et al. 2013). Ze blijven gevoelig voor de dominante ladder, maar zo nodig creëren ze hun eigen maatschappelijke ladder.

De derde mogelijkheid betreft de geldelijke kant van werken. Hoewel werklozen juist op deze route zelf nauwelijks of geen invloed kunnen uitoefenen, bleek binnen de onderzochte groep sterk naar voren te komen dat zij zich op *cultureel niveau* een waardiger lid van de samenleving zouden kunnen voelen als zij een geldelijke beloning voor hun bijdrage zouden ontvangen. Want wie geld verdient, zou meer waard zijn en meer respect verdienen. Onbetaalde werkzaamheden van werklozen in sociale activeringsprojecten vertonen overeenkomsten met ‘echt’ werk. Maar daarin schuilt ook het gevaar dat er juist een averechts effect optreedt. Voor de meesten is deelname een tijdelijk noodverband, geen duurzame oplossing. Het is nu eenmaal geen écht (lees: betaald) werk. Als blijkt dat hun deelname aan een activeringsprogramma niet leidt tot het vinden van een betaalde baan en de hoop op werk op een illusie blijkt te berusten, dan volgen teleurstelling, frustratie en boosheid. Dat komt hun zelfrespect uiteraard niet ten goede.

De interviews maakten duidelijk dat de rol van een geldelijke beloning in de constructie van zelfrespect niet alleen in materiële zin, maar ook in symbolische, immateriële zin begrepen moet worden (vgl. Elshout 2014). Dat geld meer betekenissen heeft dan alleen financiële, is volgens verschillende (economisch) sociologen een onderbelicht en misschien ook wel een onderschat onderwerp in de literatuur (Velthuis 2005, 2003; De Regt 1995; Zelizer 1989). In hoofdstuk acht heb ik een begin gemaakt met het beschrijven van de immateriële voordelen van betaald werk en de rol van een geldelijke beloning in immateriële zin voor de opbouw van het zelfrespect van werklozen.

Met behulp van het werk van Velthuis (2005, 2003) over symbolische betekenissen van geld en prijzen, heb ik vier symbolische betekenissen van een geldelijke beloning onderscheiden. Die betekenissen onderstrepen het belang van een geldelijke beloning in immateriële zin. Eerder heb ik die ‘de immateriële verdiensten van een materiële bron’ genoemd. Een geldelijke beloning zorgt voor een inkomen, maar staat ook voor zelfstandigheid en onafhankelijkheid; onafhankelijk van partner en staat. De tweede betekenis is de betaling als erkenning en immateriële waardering van persoonlijke verdienstelijkheid. Op de derde plaatst staat een beloning voor de wederkerige afhankelijkheidsrelatie tussen degene die een dienst levert en de ander die

de dienst afneemt. Een geldelijke beloning is de schakel in deze relatie. Deze uitruil verzoet de verplichting die gepaard gaat met werk. En op de vierde plaats levert betaald werk een bron van zelfrespect als werklozen de beloning rechtvaardig vinden. De beloning moet dus in verhouding staan tot iemands persoonlijke verdienstelijkheid en in verhouding tot wat anderen krijgen voor vergelijkbare inspanningen. Een beloning krijgt betekenis in relatie tot de bijdrage van anderen.

WERKLOOSHEID ALS BRON VAN SCHAAMTE EN SCHULD: CONSEQUENTIES VAN MERITOCRATISERING

Dit proefschrift laat vanuit het perspectief van mensen zonder werk zien hoezeer werk voor hen gelijk staat aan betaald werk en welke gevolgen dat heeft voor hun handelen, denken en voelen. Daar komt bij dat ze denken dat hun werkloosheid in de ogen van anderen ook nog eens hun eigen schuld is; ze zouden niet genoeg hun best doen en moeten het probleem zelf oplossen door hun schouders eronder te zetten en wat van hun leven te maken.

Ik heb op basis van mijn bevindingen drie overkoepelende consequenties van werkloosheid in relatie tot meritocratisering onderscheiden. Hieronder zet ik ze uiteen en geef ik tevens een antwoord op de hoofdvraag van dit onderzoek. Daarmee lever ik een bijdrage aan het maatschappelijke en wetenschappelijke debat over bronnen van zelfrespect in een meritocratiserende samenleving (o.a. Young 1958; Verhaeghe 2013; Dehue 2008; Swierstra & Tonkens 2008, 2006; Sennett 2003; Newman 1999, 1999 [1988]).

Al beschikken werklozen over strategieën om hun zelfrespect te beschermen, ze moeten wel veel emotiewerk verrichten om zich te kunnen onttrekken aan het negatieve stereotype beeld waarvan zij denken dat anderen in de samenleving dat van hen hebben. Dit is de eerste consequentie die ik benoem. Ze verwachten dat anderen vinden dat zij lui zijn, zonder arbeidsmoraal en nutteloos (hoofdstuk vijf). Ze moeten voor hun gevoel dus opboksen tegen een imago als *selfmade* verliezers in de meritocratische competitie om maatschappelijk succes (vgl. Prast & Elshout 2012). Vanuit diezelfde verwachting zouden ze niets bijdragen aan de samenleving, maar

wel profiteren van overheidsvoorzieningen en een afkeurenswaardige moraal hanteren die hun problematische situatie verklaart. Eigen schuld, dikke bult. Keer op keer afgewezen worden door potentiële werkgevers versterkt het gevoel dat anderen hen parasieten vinden die niets waard zijn. In contact met uitkeringsorganisaties, re-integratiebedrijven en de sociale werkvoorziening ervaren zij een bevestiging van dat beeld. Er is een wat ik heb genoemd een ‘eigen-schulddiscours’ zichtbaar in de manier waarop werklozen denken dat anderen hen beoordelen. Ze ervaren dat anderen hen veroordelen en niet solidair zijn; hun werkloosheid is immers hun eigen schuld en een ‘voorspelbaar risico’ (vgl. Elchardus 2013: 50).

Een niet onbelangrijke maar onverwachte bijdrage van sociale activeringsprojecten is overigens wel dat werklozen zichzelf als gemotiveerde en welwillende werklozen kunnen manifesteren: ze doen hun best om een baan te vinden door aan zichzelf te werken. Deelname aan sociale activeringsprojecten leidt ook vaak tot teleurstellingen en zelfs boosheid als een betaalde baan toch uitblijft. Het houvast dat ze aanvankelijk ontleenden aan hun deelname komt dan op losse schroeven te staan. Werken aan jezelf en aan je kansen betekent niet per definitie dat je je lot daadwerkelijk in eigen handen kunt nemen.

Dit besef laat de pijnlijke gevolgen zien van de veeleisende samenleving die ik in de inleiding heb beschreven. Ik definieerde haar daar als een samenleving die veeleisend is geworden door een drietal met elkaar verstrengende ontwikkelingen: de toenemende meritocratisering, de verschuiving van een verzorgende naar een activerende verzorgingsstaat en de nadruk op het zelf als project. Werklozen in activeringsprogramma’s zetten zich geheel conform de eisen van een meritocratiserende samenleving in om te stijgen op de maatschappelijke ladder. In feite stellen zij zich zodoende op als de ideale actieve burger: ze proberen actief mee te doen. Door deelname aan sociale activeringsprojecten verrichten ze maatschappelijk nuttige activiteiten en werken aan zichzelf om zichzelf te verbeteren en zichzelf aantrekkelijk te maken voor de arbeidsmarkt. Tot zover is alles goed, zou je zeggen, maar er ontbreekt nog een belangrijke bron van zelfrespect: hun activiteiten zijn onbetaald en ontberen daardoor de gewenste maatschappelijke waardering.

De tweede consequentie is nauw verweven met de eerste. Als gevolg van de dwingende norm dat 'echt' werk in feite betaald werk moet zijn, is het aantal bronnen waaraan werklozen in dit onderzoek zelfrespect kunnen ontleen gering. Respondenten hebben zeer beperkte opvattingen over wat arbeid wel en niet is (vgl. Pahl 1984: 91). Opvoeding, mantelzorgen of vrijwilligerswerk vallen allemaal niet onder 'echt' werk en zijn daarom in hun ogen onvolwaardige alternatieven (vgl. Van Berkel en Van der Aa 2005: 331). Ook zelfbenoemde huisvrouwen zien huishoudelijk werk niet als het echte werk en willen een betaalde baan. In mijn onderzoek betrof het vooral migrantenvrouwen van Turkse en Marokkaanse afkomst die benadrukken dat je nu eenmaal 'hoort' te werken in Nederland.

Het is onmiskenbaar dat de werklozen in dit onderzoek zich pas met betaald werk een waardig lid van de samenleving kunnen voelen (vgl. Van Berkel & Van der Aa 2005; Frans & Vranken 2000; Elchardus & Glorieux 1995). Een activiteit is pas van sociale betekenis als er een inkomen tegenover staat (Elchardus & Glorieux 1995). Ook sluit die bevinding aan bij de notie dat we het lage welbevinden van werklozen in de eerste plaats moeten zien in het licht van 'heersende maatschappelijke opvattingen over het belang van betaald werk' (De Beer 2001: 200; vgl. Kroft et al. 1989: 183; Pahl 1984). Werk heeft in westerse samenlevingen nu eenmaal de betekenis gekregen van betaald werk; het is de norm waarvan mensen zich nauwelijks bewust zijn, en is daarmee diep verankerd in de cultuur. Zonder baan doe je niet echt mee. Maar dat niet alleen. Geen baan is een bron van schaamte (vgl. De Botton 2004: 104). Het bewijst dat mensen geen verantwoordelijkheid nemen voor hun eigen lot (Newman 1999 [1988]: 76). De arbeidsmoraal is meedogenloos.

De dwingende norm van betaald maakt werklozen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt kwetsbaar. Zolang bredere culturele en maatschappelijke erkenning via betaald werk verloopt, is het voor werklozen lastig om hun zelfrespect te beschermen en op te bouwen. Meedoen op andere, alternatieve manieren zal dan niet lonen. Want zonder maatschappelijke erkenning is het uitermate lastig de eigenwaarde te behouden of op te bouwen. Vanuit dit perspectief is het goed denkbaar dat alleen al de letterlijk en figuurlijk uitge-

sproken wens om te werken helpt bij zelfbescherming. Het biedt onvrijwillig werklozen mogelijk een houvast dat ze missen in een samenleving waarin erkenning en waardering sterk afhankelijk zijn van betaald werk. In die zin is het ook begrijpelijk dat ze willen geloven in de maakbaarheid van hun maatschappelijke positie, hoop putten uit hun deelname aan sociale activering en teleurgesteld raken als die uiteindelijk geen betaalde baan oplevert.

Tot slot blijkt nog een derde consequentie van meritocratisering uit mijn onderzoek. Veelal trekken actieve werklozen een grens tussen actieve en inactieve werklozen, met als doel hun eer en zelfrespect te beschermen. Dat is niet zonder gevolgen. Het maakt ze wederom kwetsbaar. Door het dominante discours waar ze zelf zo'n last van hebben te reproduceren, houden ze de sociale ongelijkheid en het idee van werkloosheid als individueel probleem niet alleen in stand maar versterken het zelfs. Het polariseert eerder dan dat het verenigt. Een collectieve oplossing, zoals zich verenigen om de negatieve stereotypering te bestrijden, blijkt geen onderdeel uit te maken van hun repertoire (vgl. Derks et al. 1995: 154-155).

Deze conclusie komt niet overeen met wat Young beschrijft in *The Rise of the Meritocracy* (1958). Hij schetst de mogelijkheid dat in een gepolariseerde meritocratische samenleving (die wordt gekenmerkt door grote klassenverschillen) de mensen onder op de ladder in opstand zouden komen, daarin gesteund door beter gesitueerde feministen. Zo werkt het blijkbaar niet – of in ieder geval nog niet. Werklozen die ik sprak zetten zich eerder tegen elkaar af dan tegen 'de maatschappij'. Ze bundelen niet hun krachten om tot gemeenschappelijke actie te komen. Worden ze aangesproken op hun persoonlijke verantwoordelijkheid, dan reageren ze eerder met een individuele oplossing. Ze zetten zich bijvoorbeeld af tegen inactieve werklozen die zij zien als profiteurs. Dit zou een indicatie kunnen zijn van het in Nederland ver voortgeschreden individualisme. Het wijst er in ieder geval niet op dat mensen die zich aan de onderkant van de samenleving bevinden snel de neiging hebben om zich met elkaar te identificeren, laat staan zich te verenigen.

De onderwaardering waarvan werklozen naar eigen zeggen het slachtoffer zijn, legt dus een belangrijke keerzijde van meritocratisering bloot. Door een eigen-schulddiscours te reproduceren belemmeren ze onderlinge solida-

riteit en houden ze het stereotype beeld van werklozen als mislukkelingen in stand. Een opstand is niet in zicht, maar wel een polarisatie tussen mensen aan de onderkant die elkaar voor *undeserving*, oftewel onwaardig verslijten (Elshout, Tonkens en Swierstra 2016; vgl. Derks et al. 1995: 151). Ze verkeren in een dubbele spagaat, maar houden zichzelf ook in een houdgreep.

Voor al actieve werkwillige werklozen verkeren in een preciaire situatie, zoals we hierboven hebben gezien. Maar is er dan helemaal geen licht aan het einde van de tunnel? Wat kunnen ze nog doen om zich uit de houdgreep los te worstelen en wel de waardering te genereren die nodig is om hun zelfrespect te beschermen en op te bouwen? Uit longitudinaal onderzoek naar de re-integratie van langdurig werklozen blijkt dat een gebrek aan welbevinden bij werkhervatting inderdaad verdwijnt (Derks et al. 1995: 109). Vanuit het individuele oogpunt van werklozen zou het dan ook wenselijk zijn dat iedereen gewoon werk en een rechtvaardige beloning krijgt. Met andere woorden: een recht op betaald werk zou voor hen een zegen zijn (vgl. Lane 1982). Lane gaat zelfs zo ver dat hij het recht op werk en presteren tot een primair recht verheft, een soort grondrecht of mensenrecht. Lane vindt een recht op passend en betaald werk voor iedereen voor het zelfrespect nog belangrijker dan politieke rechten en het recht op vrije meningsuiting. Het SCP voorspelt echter dat de kansen op werk voor lager opgeleiden alleen maar verder onder druk zullen komen te staan als gevolg van automatisering, robotisering en verplaatsing van werk naar lagelonenlanden (Graaf-Zijl et al. 2015: 84, 88). Het is dus een sympathiek maar onrealistisch idee, misschien nog wel onrealistischer dan het recht op een betaling zonder werk, een basisinkomen, maar daarover later meer.

Er zijn ook andere oplossingen. Naast betaald werk zou een gevarieerder palet aan bronnen waaraan mensen zelfrespect kunnen ontleenen wenselijker zijn (vgl. Swierstra & Tonkens 2008, 2006; Lane 1982; Rawls 1971; Nozick 1974). Dat zou in ieder geval de kans op jaloezie en aantasting van het zelfrespect verminderen en grote verschillen in zelfrespect voorkomen omdat mensen zichzelf ook op andere punten kunnen vergelijken met anderen (Nozick 1974: 240-246). Voor werklozen met een grote afstand tot de

arbeidsmarkt zou bijvoorbeeld een herwaardering van onbetaald werk, als volwaardig (tijdelijk) alternatief voor betaald werk, een uitkomst zijn. Met andere woorden: het zou voor hen een verademing zijn als meedoen ook op andere manieren iets oplevert.

Kan de overheid daarin een rol spelen? De discussie over de relatie tussen overheidsbeleid en emoties wordt in de literatuur volop gevoerd (o.a. Baines 2011; Bröer & Duyvendak 2009; Bröer 2008, 2006), evenals de discussie over emotiemanagement in een activerende verzorgingsstaat (zie bijv. Mep-schen 2016; De Wilde 2015; Kampen 2014; Grootegoed 2013; Husso & Hirvonen 2012; Muehlebach 2012). Ook ik wil met dit proefschrift een bijdrage aan deze discussies leveren.

Uit mijn onderzoek blijkt dat sociale activeringsprojecten in theorie naad-loos aansluiten bij de ideologie van de activerende verzorgingsstaat. Een ac-tieve burger is immers een ideale burger die zijn verantwoordelijkheid neemt wanneer economische participatie (nog) geen optie is (SZW 2012)¹. Maar passen ze ook naadloos in het perspectief van de individuele actieve werkloze? Die vraag moeten we helaas ontkennend beantwoorden. Uit mijn onderzoek blijkt in ieder geval dat zij aan ‘meedoen’ via onbetaalde activiteiten niet de-zelfde betekenis toekennen als de beleidsmakers; ze geloven er eigenlijk niet in. Een betaalde baan was immers nog niet in zicht. Het gevolg is dat de activiteiten ook tot gevoelens van teleurstelling en soms zelfs boosheid leiden, zoals ik eerder heb betoogd. Dit wordt ook wel een onbedoeld, of zelfs per-vers effect van sociaal beleid genoemd (Engbersen 2009). Vermeende beloften blijven on vervuld, en verwachtingen worden gevoed, maar niet waargemaakt. De verzorgingsstaat geeft dus geen antwoord op de vraag hoe ze mensen die ongewild werkloos zijn van bronnen van zelfrespect kan voorzien.

De ervaringen die de onderzochte groep met sociale activering opdeed, laten zien hoezeer de norm van betaald werk doorwerkt in hun denken, in hun doen en in hun emoties. Hun gevoelens zijn afgestemd op de norm van betaald werk. Het is waarschijnlijk dat de overheid hieraan actief heeft

¹ Bron: <http://www.rijksoverheid.nl/documenten-en-publicaties/kamerstuk-ken/2012/12/21/kamerbrief-contouren-participatiewet.html>. Geraadpleegd op 21 januari 2016.

bijgedragen. ‘Werk, werk en nog eens werk’ was in de jaren negentig het thema van de Paarse kabinetten Kok-I en II en ‘jarenlang uitgangspunt van kabinetsbeleid’ (vgl. Hoff en Jehoel-Gijsbers 1998). In het huidige sociaaleconomische beleid is dat niet anders.

Hebben de sociale activeringsprojecten dan helemaal geen nut? Dat zou een onjuiste conclusie zijn. Werklozen vinden het prettig om te participeren in de projecten, want de activiteiten lijken op echt werk. Daardoor biedt hun deelname een alternatieve bron van zelfrespect. Om teleurstelling te verminderen als een betaalde baan uitblijft, moeten de aanbieders voorkomen dat deelnemers het gevoel krijgen te zijn misleid. Het kan daarbij helpen om de activeringspraktijk te presenteren als een manier om een maatschappelijke bijdrage te kunnen leveren, en niet in de eerste plaats als middel om een baan te vinden. Mijn onderzoek wijst er ook op dat bestaande initiatieven die meer direct zijn gericht op passende arbeidsmarkttoeleiding zinvol kunnen zijn. Daarbij is het belangrijk dat de initiatieven rekening houden met het verschil tussen werklozen die al werkervaring hebben maar de (recente) diploma’s missen, en de groep die voor het eerst de arbeidsmarkt betreedt. De eerste groep is gebaat bij een mogelijkheid om alsnog een diploma te halen of het verouderde diploma op te waarderen. Voor de starters kan werkervaring helpen om de afstand tot de arbeidsmarkt te verkleinen, mits zij in de toekomst een reële kans maken op een baan.

In het verlengde daarvan zou in het maatschappelijke en wetenschappelijke debat een discussie moeten worden gevoerd over het steeds verder opschroeven van diplomavereisten en wat daarvan de meerwaarde is. Vooral de niet- of laagopgeleide werklozen die ik sprak hebben het gevoel dat zij in vergelijking met tien, twintig jaar geleden minder kansen krijgen, terwijl zij op basis van hun werkervaring wel vakbekwaam zeggen te zijn. Zij dreigen blijvend buiten de boot te vallen.

Momenteel is het al dan niet invoeren van een basisinkomen een belangrijk onderwerp geworden in het maatschappelijk debat, met publicist Rutger Bregman als een van de grote pleitbezorgers (2014). Zou een recht op inkomen zonder werk bijdragen aan de opbouw van het zelfrespect van werklozen? Ik vermoed dat dat wel het geval is. Een basisinkomen dat

mensen voorziet ‘in de meest elementaire behoeften’ (Van Stokkom 1997: 162-163) kan naar mijn mening tot op zekere hoogte zelfrespect genereren. Naast financiële onafhankelijkheid zou een belangrijk voordeel van een basisinkomen zijn dat uitkeringsgerechtigden dan niet meer geconfronteerd hoeven te worden met maatregelen als een sollicitatieplicht en een afgedwongen tegenprestatie.

Maar de bevindingen in dit onderzoek wijzen ook uit dat een basisinkomen voor de werklozen die ik sprak niet de panacee zal zijn. Een dergelijk inkomen mist namelijk de symbolische betekenissen die een geldelijke beloning voor diensten kenmerkt en die eraan bijdragen dat werk tot voldoening leidt. Juist een ‘verdiend’ inkomen draagt bij aan het zelfrespect van mensen. Het zorgt ervoor dat zij zichzelf als nuttig lid van de samenleving kunnen zien. Met een basisinkomen zijn werklozen net zo afhankelijk en worden ze net zomin beloond voor hun relatieve verdiensten en prestaties als met een uitkering. Daarom vermoed ik dat een basisinkomen of een uitkering voor de constructie van zelfrespect niet veel uitmaakt.

Kortom: zolang in onze samenleving betaald werk gelijkstaat aan ‘echt’ werk, blijft het lastig je te onttrekken aan deze norm. Welk alternatief we ook verzinnen – een basisinkomen, sociale activering, noem maar op – zolang je mensen geen salaris betaalt, zullen ze het niet als ‘echt’ werk zien.

AMBIGUÏTEIT EN MERITOCRATISERING

In dit boek heb ik een aantal opvallende tegenstrijdigheden belicht. Of het nu gaat om de manier waarop werklozen naar zichzelf en andere werklozen kijken, om hun verhouding tot meritocratische waarden, om hun visie op onbetaald werk als bron van zelfrespect of om de rol die ze aan een geldelijke beloning toekennen in termen van respect en zelfrespect, er ontstaat geen eenduidig beeld. Respondenten nemen constant posities in die niet met elkaar corresponderen, die strijdig met elkaar zijn. Hun ideeën en gevoelens zijn zeker niet altijd onder één noemer te scharen.

In het licht van de bevindingen in dit proefschrift is de ambivalente houding van werklozen te begrijpen. Hun houding is een soort sociaal overle-

vingsmechanisme. Ongeacht hoe dwingend en drukkend meritocratisering ook ervaren wordt, ze gaan er pragmatisch en veerkrachtig mee om. Het idee dat ze door extra inspanning wellicht de begeerde baan kunnen krijgen, vormt voor hen ook een bron van hoop. De deur naar een betere positie lijkt dan even niet zo potdicht te zitten. Bovendien is in een open meritocratische samenleving niet alleen de gang naar boven vrij, maar ook naar beneden. Hun idee dat er vast ook werklozen zijn die minder gemotiveerd en verdienstelijk zijn dan zij laat zien dat ze zich zowel met mensen boven als onder hen meten. Ze laten die kans op zelfrespect op basis van hun persoonlijke prestaties niet aan zich voorbijgaan. Daarin onderscheiden ze zich waarschijnlijk niet van de meeste andere mensen.

De ambivalenties reflecteren echter ook de worsteling van werklozen, evenals de uitzichtloosheid van hun positie. Zolang ‘echt’ werk gelijkstaat aan *betaald* werk, hebben werklozen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt geen kans om zonder baan hun zelfrespect duurzaam op te bouwen. Daarvoor is het noodzakelijk dat de samenleving erkent dat werkloosheid een pijnlijke en onwenselijke situatie is, en niet een gevolg van persoonlijke tekortkomingen. Dat geldt ook voor omarming van een bredere definitie van verdienste. Die kunnen de afstand verkleinen tussen werklozen en de rest van de samenleving. Een bredere definitie van verdienste en relativering van maatschappelijk succes en falen zou voor de hele samenleving een zegen zijn. Want uiteindelijk is niemand, op welke sport van de maatschappelijke ladder dan ook, zijn of haar positie zeker. Een winnaar kan van de ene op de andere dag een verliezer zijn, en andersom. Dat zal met de huidige flexibilisering van de arbeidsmarkt niet snel veranderen, integendeel. Dat mensen werkloos worden, kan niet worden voorkomen. Maar we kunnen wel werken aan de voorwaarden waaronder mensen *waardig* kunnen falen door het ideaal van de meritocratisering te relativeren.

Werkloosheid was uiteraard altijd al een drama voor mensen die erdoor getroffen worden. De opkomst van de meritocratie voegt hier een nieuw, pijnlijk punt aan toe. Nog niet zo lang geleden lag het verlies van een baan aan de maatschappij, de crisis of het lot. Tegenwoordig wordt sterk gekeken naar de werklozen zelf en waar zij wellicht in gebreke zijn gebleven. Persoonlijke

verantwoordelijkheid is goed, de mens als project is een uitdagend streven, meritocratisering is een stimulans tot zelfontplooiing. Maar dat betekent niet dat werkloosheid een bron van schuld en schaamte zou moeten zijn. Dan wordt meritocratisering een proces dat mensen niet vooruitbrengt, maar neerdrukt. Met dit boek hoop ik bij te dragen aan het besef dat ook werklozen recht hebben op respect en waardigheid. Werkloos zijn is al vervelend genoeg.

TOT BESLUIT: VERVOLGONDERZOEK

De bevindingen in dit proefschrift hebben betrekking op langdurig werklozen in sociale activeringsprojecten. Onderzoek naar een dergelijke specifieke groep roept uiteraard vragen op voor vervolgonderzoek. Het betreft een groep werklozen die actief iets aan hun situatie willen veranderen, en zich daarvoor ook inzetten in sociale activeringsprojecten. Bouwen werklozen die niet in dergelijke projecten zitten vergelijkbare wijze zelfrespect op? Of moeten de bronnen op basis waarvan werklozen die ik sprak hun zelfrespect baseren specifiek worden gezien in relatie tot hun deelname aan sociale activeringsprojecten?

Uit vervolgonderzoek zou kunnen blijken in hoeverre de bevindingen in dit onderzoek voor een bredere groep langdurig werklozen gelden. Dat ik vooral werklozen heb gesproken die via betaald werk zeggen mee te willen doen, en weinig tot geen werklozen tegenkwam die overtuigend lijken te behoren tot de categorie 'autonomen' van Engbersen (2006 [1990]) en Kroft et al. (1989), heeft ook met mijn selectie te maken. Ik heb immers geen werklozen buiten de projecten gesproken. In het licht van de populatie-ecologie (Hannan en Freeman 1989) rijst de vraag of juist werklozen die de norm van betaald werk sterk lijken te hebben geïnternaliseerd meedoen aan sociale activering. De norm kan ook als een selectiemechanisme fungeren tijdens deelname. Wellicht blijven alleen die werklozen actief in sociale activering die hechten (of zeggen te hechten) aan het vinden van een betaalde baan, of als zij zich de norm eigen maken tijdens deelname, terwijl deelnemers die de norm niet internaliseren of hebben geïnternaliseerd, uitvallen.

Dit onderzoek geeft bovendien geen antwoord op de vraag in hoeverre hun geloof in hun potentiële verdienstelijkheid (in relatie tot anderen) en

het belang dat zij hechten aan betaald werk, wordt gevoed of zelfs gecreëerd in de projecten. Deelnemers zouden een langere tijd gevolgd moeten worden, beginnend voor hun deelname en doorlopend tot (ver)erna, zodat kan worden nagegaan of hun ideeën over betaald werk als bron van zelfrespect door de tijd heen veranderen. Wellicht dat de hoop die wordt gevoed in de projecten hun precare positie bevestigt, en dat (herhaaldelijk) meedoen bijdraagt aan de kwetsbaarheid van hun zelfrespect. En blijven werklozen die frequent aan projecten meedoen hoop op een baan houden, of berusten zij uiteindelijk in hun situatie, zoals de zogenoemde ‘retraitisten’ in het onderzoek van Engbersen (2006 [1990]) en Kroft e.a. (1989) (vgl. Derks et al. 1995: 74²)? Zodoende zouden zij zich kunnen onttrekken aan ‘de negatieve beleving van werkloosheid’ en haar minder pijnlijk maken dan ze al is (Engbersen et al. 1987; vgl. Derks et al. 1995: 35-36)³.

² Uit onderzoek van Derks e.a. bleek dat een deel van de werklozen die tot een gemarginaliseerde groep behoren, zich in 1984 niet bij hun werkloosheid neerlegden, maar negen jaar later de hoop op werk toch hadden opgegeven (1995: 74).

³ Engbersen e.a. hebben onderzoek gedaan naar de sociale gevolgen van leven op een sociaal minimum (1987). De onderzoekers hebben zich gericht op ‘meerjarige echte minima’, waarmee zij mensen bedoelen ‘die al langer dan een jaar moeten rondkomen van het zogenaamde sociaal minimum’ (Engbersen et al. 1987: 177). Zij constateren een interessante ‘dubbelzinnigheid’ in de manier waarop werklozen hun situatie van werkloosheid en hun arbeidsmarktkansen ervaren. Waar ze die ervaring als zeer negatief ervaren, is er sprake van een geringe bereidheid om (weer) te gaan werken (Engbersen et al. 1987: 123). Deze geringe bereidheid moet volgens de onderzoekers niet worden geïnterpreteerd als een uiting van een lage arbeidsmoraal, maar als een middel om de negatieve beleving van werkloosheid te verminderen. De berustende houding kan volgens de auteurs worden opgevat ‘als een realistische aanpassing aan de situatie waarin men verkeert’ (ibid.). Derks e.a. hebben longitudinaal onderzoek verricht naar onder andere de gevolgen van werkloosheid onder ex-werklozen en (langdurig) werklozen (1995; zie ook Elchardus et al. 1995). Ook zij verwijzen naar de berusting als zelfbestendigend mechanisme om aan een verdere daling als gevolg van hun werkloosheid te ontsnappen (Derks et al. 1995: 35). Als werklozen dat niet doen, dan ‘blijft de situatie een bron van frustratie en een voortdurende herbevestiging van hun mislukking’ (ibid.). Dat werklozen berusten in hun werkloosheid kan worden begrepen in het licht van de mentale-incongruentietheorie (Tazelaar & Sprengers 2004 [1984]) en de cognitieve dissonantietheorie (Festinger 1957). Deze theorieën gaan ervan uit dat mensen uit zelfbestendinging een ervaren discrepantie tussen hun normen en standaarden en de feitelijke situatie proberen te reduceren om hun zelfrespect te beschermen.

Vervolgonderzoek zou zich kunnen richten op gesprekken met uitvallers van sociale activeringsprojecten om uit te vinden wat de reden van hun uitval is. Geloven zij minder grip op de situatie te hebben dan de deelnemers die wel volhouden? Of verliezen zij het vertrouwen dat zij door middel van inspanning hun positie kunnen verbeteren? Verlaten zij het project als gevolg van een krenking van hun waardigheid omdat ze de kans op een baan uitgesloten achten en alleen nog maar kunnen twijfelen aan hun talent? Zijn ze onwelwillend omdat ze niet geloven in de bijdrage die de projecten kunnen leveren? Of is de afzijdigheid juist een poging om (verdere) teleurstelling te voorkomen en daarmee een middel om hun waardigheid te beschermen? Is afzijdigheid een strategie van werklozen om te berusten in hun werkloosheid (vgl. Engbersen et al. 1987: 123)?

In hoofdstuk acht heb ik een aanzet gegeven om de immateriële verdiensten van een materiële bron – een geldelijke beloning – te belichten. Voor mijn respondenten bleek die immers een belangrijke rol te spelen in de constructie van hun zelfrespect. Systematisch onderzoek naar de bijdrage van een geldelijke beloning aan de constructie van zelfrespect is gewenst. Zoals ik in hetzelfde hoofdstuk op basis van de bevindingen constateer, ontbreekt er mogelijk een functie in het Latente Deprivatiemodel van Jahoda (1982). Ook daarnaar zou verder onderzoek kunnen worden gedaan. Werk levert een inkomen op. Dat is een manifeste functie ervan, maar een geldelijke beloning heeft ook betekenis in symbolische zin. Mensen blijken immers ook waardering te ontleen aan die geldelijke beloning. Dit is een latente functie van werk; een ‘zachte’ waardering zagezegd. Wellicht geeft aandacht voor een geldelijke beloning in immateriële zin een vollediger beeld van de gevolgen van werkloosheid voor het zelfrespect en een bijdrage leveren aan bestaande literatuur hierover (o.a. Van Echtelt 2010; Van Echtelt & Hoff 2008; Engbersen 2006 [1990]; De Beer 2001, 1999; Frans & Vranken 2000; Hoff & Jehoel-Gijsbers 1998; Elchardus et al. 1996; Derks et al. 1995; Elchardus & Glorieux 1995; Kroft et al. 1989; Engbersen 1987).

Om na te gaan of er die latente functie inderdaad ontbreekt en zo ja, hoe een geldelijke beloning als missende latente functie precies begrepen moet worden, zou het ook interessant zijn om te bestuderen welke rol een gelde-

HOOFDSTUK 9

lijke beloning speelt in het zelfrespect van mensen mét een betaalde baan. In het bijzonder ben ik benieuwd naar de omstandigheden waarin en de momenten waarop waardigheid van betaald werk onder druk komt te staan, welke rol een geldelijke beloning daarin speelt en hoe immateriële (zachte) en materiële (harde) waardering zich tot elkaar verhouden. Zodoende kunnen we de roep om meer respect van schoonmakers in 2010 en die van agenten in 2015 beter begrijpen, maar zullen we ook zien waarom relatief goedbetaalde consultants als gevolg van een gebrek aan ‘zachte’ waardering hun bedrijf verlaten (zie Le Blanche 2011).



LITERATUUR

- Ashforth, B.E. & G.E. Kreiner (1999) "How Can You Do It?": Dirty Work and the Challenge of Constructing a Positive Identity. *The Academy of Management Review*, 24 (3): 413-434
- Baines, D. (2011) Resistance as Emotional Work: The Australian and Canadian Non-Profit Social Services. *Industrial Relations Journal*, 42 (2): 139-156
- Barter, C. & E. Renold (1999) The Use of Vignettes in Qualitative Research. Gedaownload op 14 november 2015, van <http://sru.soc.surrey.ac.uk/SRU25.html>
- Bauman, Z. (1998) *Work, Consumerism and the new poor*. Buckingham: Open University Press
- Beck, U. (1992) *Risk Society. Towards a new modernity*. London: Sage
- Beer, P. de (2013, 12 september) Wachten op ideeën. De privatisering van de werkloosheid. *De Groene Amsterdammer*, 137 (37): 26-29
- Beer, P. de (2004) Meer welvaart maakt niet gelukkig. In: Witteveen, A., Korver, T. & H. Achterhuis (red.) *Arbeid, tijd en flexibiliteit* (pp. 33-45). Schiedam: Scriptum Management
- Beer, P. de (2001) *Over werken in de postindustriële samenleving*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau
- Beer, P. de (1999) Wat is het nut van werken? *Amsterdams Sociologisch Tijdschrift*, 26 (1): 25-57
- Berkel, H.H.A., van (2006) The decentralization of Social Assistance in the Netherlands. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 26 (1/2): 20-31
- Berkel, H.H.A., van & P.H.J. van der Aa (2005) The marketisation of activation services: a modern panacea? Some lessons from the Dutch experience. *Journal of European Social Policy*, 15 (4): 329-343
- Berlin, I. (1969) *Four Essays on Liberty*. Oxford: Oxford University Press
- Blanche, G. (2011) *Slingers boven je bureau. Een kwalitatief onderzoek naar werken in het "up or out" systeem*. Amsterdam: Bachelorscriptie, Universiteit van Amsterdam
- Botton, A. de (2009) *The Pleasures and Sorrows of Work*. London: Hamish Hamilton
- Botton, A. de (2004). *Statusangst*. Amsterdam: Atlas/London: Hamish Hamilton

LITERATUUR

- Bourdieu, P. (1984) *Distinction. A Social Critique of Judgement of Taste*. Cambridge: Harvard University Press
- Bourdieu, P. & J.C. Passeron (1977) *Reproduction in Education, Society and Culture*. London: Sage Publications
- Bovens, M., Dekker, P. & W. Tiemeijer (red.) (2014) *Gescheiden werelden? Een verkenning van sociaal-culturele verschillen in Nederland*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau en Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid
- Bregman, R. (2014) *Gratis geld voor iedereen. En nog vijf grote ideeën die de wereld kunnen veranderen*. Amsterdam: De Correspondent BV.
- Bregman, R. & J. Frederik (2015) *Waarom vuilnismannen meer verdienen dan bankiers*. Amsterdam: Stichting maand van de filosofie
- Bröer, C. (2008) Private Trouble, Policy Issue: People's Noise Annoyance and Policy Discourse. *Critical Policy Analysis*, 2 (2): 93-117
- Bröer, C. (2006) *Beleid vormt overlast. Hoe beleidsdiscoursen de beleving van geluid bepalen*. Amsterdam: Academisch proefschrift, Universiteit van Amsterdam
- Bröer, C. & J.W. Duyvendak (2009) Discursive Opportunities, Feeling Rules, and the Rise of Protest Against Aircraft Noise. *Mobilization*, 14 (3): 337-356
- Bronneman-Helmers, R. & L. Herweijer (2004) Onderwijs. In: Sociaal en Cultureel Planbureau. *In het zicht van de toekomst. Sociaal en Cultureel Rapport 2004* (pp. 363-412). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau
- Collins, R. (1979) *The Credential Society: An Historical Sociology of Education and Stratification*. New York: Academic Press
- Cooley, C.H. (1902) *Human Nature and the Social Order*. New York: C. Scribner's sons
- Daalen, R. van (2014) *Gewoon Werk. Over vakkundigheid in het verwaarloosde midden*. Amsterdam: AMB Diemen
- Darab, S. & Y.A. Hartman (2011) Psychic wounds and the social structure: An empirical investigation. *Current Sociology*, 59 (6): 784-804
- Darwall, S.L. (1977) Two Kinds of Respect. *Ethics*, 88 (1): 36-49
- Dehue, T. (2008) *De depressie-epidemie*. Amsterdam: Augustus
- Derks, A., Elchardus, M., Glorieux, I. & K. Pelleriaux (1995) *Werkloosheid ... wordt vervolgd. De reïntegratie van langdurig werklozen: Een longitudinale analyse*

- se. Brussel: Federale Diensten voor Wetenschappelijke, Technische en Culturele Aangelegenheden
- Dillon, R.S. (2009 [2003]) Respect. *Stanford Encyclopedia of Philosophy*. Gedownload op 3 februari 2010, van <http://plato.stanford.edu/entries/respect/>
- Dillon, R.S (1997) Self-Respect: Moral, Emotional, Political. *Ethics*, 107 (2): 226-249
- Echtelt, P. van (2010) *Een baanloos bestaan. De betekenis van werk voor werklozen, arbeidsongeschikten en werkenden*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau
- Echtelt, P. van & E. Josten (2012) Werken voor je geld. In: Veldheer, V., Jonker, J., Noije, L. van & C. Vrooman (red.) *Een beroep op de burger. Minder verzorgingsstaat, meer eigen verantwoordelijkheid? Sociaal en Cultureel Rapport 2012* (pp. 95-115). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau
- Echtelt, P. van & S. Hoff (2008) *Wel of niet aan het werk. Achtergronden van het onbenut arbeidspotentieel onder werkenden, werklozen en arbeidsongeschikten*. SCP-Special. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau
- Ehrenreich, B. (2001) *De achterkant van de Amerikaanse droom*. Amsterdam/Antwerpen: Uitgeverij Atlas
- Elchardus, M. (2013) Ongelijkheid in de kenniseconomie. *Se&D*, 70 (3): 46-67
- Elchardus, M. (2002) Onderwijs in de symbolische samenleving. Zijn individualisme en meritocratie nog zinvol? *Sociologische Gids*, 49 (3): 259-274
- Elchardus, M. (1994) *Sociologie*. Brussel Vrije Universiteit Brussel
- Elchardus, M. & I. Glorieux (2002) *De symbolische samenleving. Een exploratie van de nieuwe sociale en culturele ruimtes*. Tiel: Lannoo
- Elchardus, M., Glorieux, I., Derks, A. & K. Pelleriaux (1996) *Voorspelbaar ongeluk. Over de letsels die werkloosheid nalaat bij mannen en hun kinderen*. Brussel: VUBPress
- Elchardus, M., Glorieux, I., Pelleriaux, K. & A. Derks (1995) Werkloosheid ... wordt vervolgd. *Samenleving en Politiek*, 2 (7): 4-10
- Elchardus, M. & I. Glorieux (1995) *Niet aan de arbeid voorbij. De werkloosheidservaring als reflectie over arbeid, solidariteit en sociale cohesie*. Brussel: Koning Boudewijnstichting / VUBPress
- Elias, N. & J.L. Scotson (1965) *De gevestigden en de buitenstaanders*. Amsterdam: Boom
- Elshout, J. (2014) De arbeidsmoraal van werklozen. *Qracht 500* : 24-27

- Elshout, J. (2013) Erkenning en zelfrespect. De onverwachte verdiensten van sociale activeringsprojecten. In: Tonkens, E. & M. de Wilde (red.) *Als meedoen pijn doet. Actief Burgerschap in de wijk* (pp. 139-155). Amsterdam: Uitgeverij Van Gennep
- Elshout, J., Tonkens, E. & T. Swierstra (2016) Meritocratie als aanslag op het zelfrespect van ‘verliezers’. In: Beer, P. de (red.), *Meritocratie: op weg naar een nieuwe klassensamenleving?* verwacht in 2016
- Elshout, J., Kampen, T. & E. Tonkens (2013) De kwetsbaarheid van zelfrespect. In: Kampen, T., Verhoeven, I. & L. Verplanke (red.) *De affectieve burger. Hoe de overheid verleidt en verplicht tot zorgzaamheid* (pp. 219-232). Amsterdam: Uitgeverij Van Gennep
- Elshout, J., Kampen, T. & I. Teijmant (red.) (2012). *Onverwachte verdienste: over activering en zelfrespect in een veeleisende samenleving*. Amsterdam: Stichting de Driehoek
- Elshout, J., Kampen, T. & I. Teijmant (2012). De verzorgingsstaat in beweging: een inleiding. In: Elshout, J., Kampen, T. & I. Teijmant (red.) *Onverwachte verdienste: over activering en zelfrespect in een veeleisende samenleving* (pp. 7-16). Amsterdam: Stichting de Driehoek
- Engbersen, G. (2009) *Fatale remedies. Over onbedoelde gevolgen van beleid en kennis*. Amsterdam: Pallas Publications – Amsterdam University Press
- Engbersen, G. (2006 [1990]) *Publieke bijstandsgeheimen: het ontstaan van een onderklasse in Nederland*. Amsterdam: Amsterdam University Press
- Engbersen, G. (1992) De onbedoelde effecten van de verzorgingsstaat. In: Kloosterman, R. & R. Knaack (red.) *Het Nederlandse model. Kansen en bedreigingen van de verzorgingsstaat* (pp. 67-78). Amsterdam: Amsterdam University Press
- Engbersen, G., Schuyt, K., J. Timmer & F. van Waarden (2006) *Cultures of Unemployment. A Comparative Look at Unemployment and Urban Poverty*. Amsterdam: Amsterdam University Press / Boulder/Oxford: Westview Press
- Engbersen, G., Veen, R. van der & K. Schuyt (1987). *Moderne armoede. Overleven op het sociaal minimum*. Leiden/Antwerpen: Stenfert Kroese
- Festinger, L. (1957) *A theory of cognitive dissonance*. Stanford, California: Stanford University Press
- Foucault, M. (1989) *Discipline, strafen toezicht. De geboorte van de gevangenis*. Groningen: Historische Uitgeverij

- Frans, M. & J. Vranken (2000) *Tussen Welzijn en Werk. Een eigen plaats voor Arbeidszorg*. Antwerpen: UFSIA - OASeS
- Fuller, R. (2006) *All Rise. Somebodies, Nobodies, and the Politics of Dignity*. San Francisco, CA: Berrett-Koehler Publishers, Inc.
- Fuller, R. (2003) *Somebodies and Nobodies. Overcoming the Abuse of Rank*. Gabriola Island: New Society Publishers
- Furedi, F. (2004) *Therapy Culture. Cultivating the Vulnerability in an Uncertain Age*. London en New York: Routledge
- Gemeente Amsterdam, Stadsdeel Nieuw-West (2014, september) *Nadere regels op de Algemene Subsidieverordening Amsterdam 2012 stadsdeel Nieuw-West*. Amsterdam
- Gemeente Deventer & Rentree (2007, november) *Rivierenwijk Krachtwijk! Sociaal programma Rivierenwijk 2008-2011*. Deventer
- Giddens, A. (1991) *Modernity and Self-Identity. Self and Society in the Late Modern Age*. Stanford: Stanford University Press
- Giltay Veth, D. (2009) *Het rendement van zalmgedrag. De projectencarrousel ontleed*. Den Haag: Nicis Institute
- Goffman, E. (1959) *The presentation of self in everyday life*. New York: Doubleday & Company
- Graaf-Zijl, M. de, Josten, E., Boeters, S., Eggink, E., Bolhaar, J., Ooms, I., Ouden, A. den & I. Woittiez (2015) *De onderkant van de arbeidsmarkt in 2025*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau
- Grootegoed, E. (2013) *Dignity of Dependence. Welfare State Reform and the Struggle for Respect*. Amsterdam: Academisch Proefschrift, Universiteit van Amsterdam
- Grootegoed, E., Bröer, C & J.W. Duyvendak (2013) Too ashamed to complain: Cuts to publicly financed care and clients' waiving of their right to appeal. *Social Policy and Society*. 1-12
- Haak, M. van den (2014) *Disputing about taste. Practices and perceptions of cultural hierarchy in the Netherlands*. Amsterdam: Academisch Proefschrift, Universiteit van Amsterdam
- Hannan, M.T. & J. Freeman (1989) *Organizational Ecology*. Cambridge: Harvard University Press

- Hartman, Y.A. (2006) *Jobless families in regional New South Wales*. Lismore, NSW: PhD thesis, Southern Cross University
- Heek, F. van, Vercruijsse, E.V.W., In 't Veld-Langeveld, H.M., Kuiper, G., Braam, A. van & B. Korstanje (1958) *Sociale stijging en daling in Nederland*. Leiden: Stenfert Kroese
- Herderscheê, G. (2013, 13 november) Geen werk door onaangepast gedrag of kleding? Drie maanden geen uitkering. *de Volkskrant*, geraadpleegd op 13 november 2013, van <http://www.volkskrant.nl/economie/geen-werk-door-onaangepast-gedrag-of-kleding-drie-maanden-geen-uitkering-a3543904/>
- Herweijer, L. & E. Josten (2014) Een ideaal met een keerzijde. In: Vrooman, C., Gijsberts, M. & J. Boelhouwer (red.) *Verschil in Nederland. Sociaal en Cultureel Rapport 2014* (pp. 69-102). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau
- Hochschild, A.R. (2012) *The Outsourced Self. Intimate Life in Market Times*. New York: Henry Holt and Company, LLC.
- Hochschild, A.R. (1997) *The Time Bind. When Work Becomes Home and Home Becomes Work*. New York: Henry Holt and Company, LLC.
- Hochschild, A.R. (1983) *The Managed Heart. Commercialization of Human Feeling*. Berkeley, Los Angeles, London: University of California Press
- Hochschild, A.R. (1979) Emotion Work, Feeling Rules, and Social Structure. *The American Journal of Sociology*, 85 (3): 551-575
- Hoff, S. & P. van Echtelt (2008). Erbij of erbuiten: een typologie van werklozen. In: P. Schnabel, R. Bijl & J. de Hart (red.) *Betrekkelijke betrokkenheid, studies in sociale cohesie. Sociaal en Cultureel Rapport 2008* (pp. 263-276). SCP-publicatie 2008/26. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau
- Hoff, S. & G. Jehoel-Gijsbers (1998) *Een bestaan zonder baan. Een vergelijkende studie onder werklozen, arbeidsongeschikten en werkenden (1974-1995)*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau
- Honneth, A. (1995) *The Struggle for Recognition: The Moral Grammar of Social Conflicts*. Cambridge: Polity Press
- Honneth, A. (2003) Redistribution as recognition: a response to Nancy Fraser. In: Fraser, N. & A. Honneth (eds.) *Redistribution or Recognition? A Political-Philosophical Exchange* (pp. 110-197). London: Verso

- Hsieh, H. & S.E. Shannon (2005) Three Approaches to Qualitative Content Analysis. *Qualitative Health Research*, 15 (9): 1277-1288
- Husso, M. & H. Hirvonen (2012) Gendered Agency and Emotions in the Field of Care Work. *Gender, Work & Organization*, 19 (1): 29–51
- Impuls Foundation (2011) *Beleidsplan 2011-2014 Stichting Impuls Foundation*. Amsterdam: Stichting Welzijn Westelijke Tuinsteden 'Impuls'
- In 't Veld-Langeveld, H.M. (1958) Beroepsbeeld en beroepsprestige. In: Van Heek (red.) *Sociale stijging en daling in Nederland* (pp. 49-120). Leiden: Stenfert Kroese
- Jahoda, M. (1982) *Employment and Unemployment. A Social-Psychological Analysis*. Cambridge: Cambridge University Press
- Jahoda, M., Lazarfeld, P.F & H. Zeisel (1971 [1933]). *Mariental: The Sociography of an Unemployed Community*. Chicago: Atherton, Inc.
- Jasper, J. (2006) *Getting your way: Strategic Dilemmas in the Real World*. Chicago: University of Chicago Press
- Josten, E. & G. Jehoel-Gijsbers (2009) Baanverlizers tijdens de recessie. In: Vrooman, C. *Werkloos in crisistijd. Baanverlizers, inkomensveranderingen en sociale gevolgen; een verkenning* (pp. 11-29). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau
- Kampen, T. (2014) *Verplicht vrijwilligerswerk. De ervaringen van bijstandsccliënten met een tegenprestatie voor hun uitkering*. Amsterdam: Van Gennep
- Kampen, T., Elshout, J. & E. Tonkens (2013) The Fragility of Self-Respect. The Emotional Labour of Workfare Volunteering. *Social Policy and Society*, 12 (3): 427-438
- Kroft, H., Engbersen, G., Schuyt, K., & F. van Waarden (1989) *Een tijd zonder werk: een onderzoek naar de levenswereld van langdurig werklozen*. Leiden/Antwerpen: Stenfert Kroese
- Kruiter, A.J., Jong, J. de, Niel, J. van & C. Hijzen (2008) *De Rotonde van Hamed: Maatwerk voor mensen met meerdere problemen*. Den Haag: Nicis Institute
- Lamont, M. (2000) *The Dignity of Working Men. Morality and the Boundaries of Race, Class, and Immigration*. New York: Russell Sage Foundation
- Lamont, M. (1992) *Money, Morals, and Manners. The Culture of the French and the American Upper-Middle Class*. Chicago: The University of Chicago Press

LITERATUUR

- Lamont, M., Welburn, J.S. & Fleming, C.M. (2013) Responses to Discrimination and Social Resilience Under Neoliberalism. The United States Compared. In: Hall, P.A. & Lamont, M. (eds.) *Social Resilience in the Neo-Liberal Era* (pp. 129-167). New York: Cambridge University Press
- Lamont, M. & V. Molnár (2002) The Study of Boundaries in the Social Sciences. *Annual Review of Sociology*, (28): 167-195
- Lamont, M., Schmalzbauer, J., Waller, M. & D. Weber (1996). Cultural and moral boundaries in the United States: Structural position, geographic location, and lifestyle explanations. *Poetics*, 24 (1): 31-56
- Lane, R.K. (1982) Government and Self-Esteem. *Political Theory*, 10 (1): 5-31
- Lewis, M. (1978) *The Culture of Inequality*. Amherst: University of Massachusetts Press
- Malinowski, B. (1922) *Argonauts of the Western Pacific: An Account of Native Enterprise and Adventure in the Archipelagoes of Melanesian New Guinea*. London: Routledge and Kegan Paul
- Martin, F. (2013) Voorwoord (pp. 5-6). In: Elshout, J., Kampen, T. & E. Tonkens (red.) *Onverwachte verdienste. Over activering en zelfrespect in een veeleisende samenleving*. Amsterdam: Stichting de Driehoek
- Mauss, M. (1954 [1925]) *The Gift. The form and reason for exchange in archaic societies*. London en New York: Routledge Classics
- Mayring, P. (2000) Qualitative Content Analysis. *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research* [online tijdschrift], 1(2). Gedownload op 14 november 2015, van <http://qualitative-research.net/fqs/fqs-e/2-00inhalt-e.htm>
- McGee, M. (2005) *Self-Help, Inc. Makeover Culture in American Life*. Oxford en New York: Oxford University Press
- Mead, G.H. (1934) *Mind, Self, and Society from the Standpoint of a Social Behaviorist*. Chicago: University of Chicago Press
- Mepschen, P. (2016) *Enacting autochthony. Difference, discontent and the politics of home in Amsterdam*. Amsterdam: Academisch Proefschrift, Universiteit van Amsterdam
- Merton, R.K. (1938) Social Structure and Anomie. *American Sociological Review*, 3 (5): 672-682
- Middleton, D. (2006) Three Types of Self-Respect. *Res Publica*, 12 (1): 59-76

- Middleton, D. (2004) Why we should care about respect. *Contemporary Politics*, 10 (3-4): 227-241
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Inspectie SZW (2013) *Voor wat, hoort wat. Een beschrijving van de uitvoering van de tegenprestatie naar vermogen door gemeenten*. Den Haag: Inspectie SZW
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2012) *Kamerbrief Contouren Participatiewet*. Den Haag: SZW
- Muehlebach, A. (2012) *The Moral Neoliberal: Welfare and Citizenship in Italy*. Chicago: Chicago University Press
- Newman, K.S. (2000) *No shame in my game. The working poor in the inner city*. New York: Russel Sage Foundation
- Newman, K.S. (1999 [1988]) *Falling from Grace: Downward Mobility in the Age of Affluence*. Berkeley: University of California Press
- Newman, J. & E. Tonkens (eds.) (2011) *Participation, Responsibility and Choice. Summoning the Active Citizen in Western European Welfare States*. Amsterdam: Amsterdam University Press
- Nozick, R. (1974) *Anarchy, State, and Utopia*. Oxford: Basis Blackwell
- Pachucki, M.A., Pendergrass, S. & M. Lamont (eds.) (2007) Boundary processes: Recent theoretical developments and new contributions. *Poetics*, 35: 331-351
- Pahl, R.E. (1984) *Divisions of Labour*. Oxford: Basil Blackwell Limited
- Pas, I. van de & Serail, T. (2000) Sociale activering als beleidsterrein. In: Engbersen, G., Vrooman, J.C. & E. Snel (red.) *Balans van het armoedebeleid: vijfde jaarrapport armoede en sociale uitsluiting* (pp. 229-240). Amsterdam: Amsterdam University Press
- Pennen, T. van der, & S. Hoff (2003) *Sociale activering. Een brug tussen uitkering en betaalde arbeid*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau
- Poll, W. van de (2014, 1 februari) Een achterbuurt is erger dan een getto. Interview Loïc Wacquant. *Trouw*, p. 10
- Prast, L. (2011) *Everybody loves a winner, so nobody loves me. Een onderzoek naar de door Nederlandse werklozen ervaren invloed van meritocratisering op het zelfrespect*. Amsterdam: Masterscriptie, Universiteit van Amsterdam

LITERATUUR

- Prast, L. & J. Elshout (2012) Ik ben tenminste nog een roker. De gevolgen van werkloosheid voor het zelfrespect van mensen. *Tijdschrift voor Sociale Vraagstukken*, (7-8): 10-14
- Raven, T. & M. Kooijmans (2013) Afgunst en talentenjachten. *Tijdschrift voor Sociale Vraagstukken*, (2): 58-59
- Rawls, J. (1971) *A Theory of Justice*. Cambridge, MA: Harvard University Press
- Regt, A. de (1993) *Geld en gezin*. Amsterdam: Boom
- Ridder, J. den & P. Dekker (2011) *Opvattingen over sociale mobiliteit en opleidingsverschillen. Opinieonderzoek bij het rmo-advies 'Nieuwe ronde, nieuwe kansen. Sociale stijging en daling in perspectief'*. Den Haag: Raad voor Maatschappelijke Ontwikkeling
- Ritzer, G. (2000) *Classical Sociological Theory*. Boston: The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Rijksoverheid (2003, 9 oktober) *Wet van 9 oktober 2003, houdende vaststelling van een wet inzake ondersteuning bij arbeidsinschakeling en verlening van bijstand door gemeenten (Wet werk en bijstand)*. Den Haag: Rijksoverheid
- Scheff, T.J. & S.M. Retzinger (2000) Shame as the master emotion of everyday life. *Journal of Mundane Behaviour*, 1 (3). Gedownload op 11 juni 2015, van https://www.academia.edu/476112/Shame_as_the_master_emotion_of_everyday_life
- Schirmer, W., Weidenstedt, L. & W. Reich (2012) Respect and agency: An empirical exploration. *Current Sociology*. Gedownload op 18 april 2012, van <http://csi.sagepub.com/content/early/2012/03/29/0011392111421531>
- Schmidt, J. (2011) *Afstand Overbruggen. Onderzoek naar de effecten van een activeeringsproject op het zelfbeeld van deelnemers: langdurig werklozen met 'een bijzondere afstand tot de arbeidsmarkt'*. Amsterdam: Bachelorscriptie, Universiteit van Amsterdam
- Sociaal en Cultureel Planbureau (1998) *Sociaal en Cultureel Rapport 1998: 25 jaar sociale verandering*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau
- Sennett, R. (2008) *The Craftsman*. London: Penguin Books
- Sennett, R. (2006) *The Culture of the New Capitalism*. New Haven: Yale University Press
- Sennett, R. (2003) *Respect. The Formation of Character in an Age of Inequality*. New York: Norton

- Silverman, D. (2006) *Interpreting Qualitative Data. Methods for Analyzing Talk, Text and Interaction*. London: SAGE Publications
- Simmel, G. (2004 [1900]) *The Philosophy of Money*. London: Routledge
- Sixma, H. en Ultee, W. (1983) Een beroepsprestigeschaal voor Nederland in de jaren tachtig, *Mens en Maatschappij*, 58: 360-382
- Small, M.L., Harding, D.J. & M. Lamont (2010) *Reconsidering Culture and Poverty*. STAD: Sage Publications, Inc.
- Stokkom, B. van (1997) *Emotionele democratie: over morele vooruitgang*. Amsterdam: Van Gennep
- Stolk, B. van & C. Wouters (1987) Power Changes and Self-Respect: A Comparison of Two Cases of Established-Outsider Relations. *Theory, Culture & Society*, 4 (2-3): 477-488
- Swidler, A. (2001) *Talk of Love. How Culture Matters*. Chicago: University of Chicago Press
- Swierstra, T. & E. Tonkens (red.) (2008) *De beste de baas? Prestatie, respect en solidariteit in een meritocratie*. Amsterdam: Amsterdam University Press
- Swierstra, T. & E. Tonkens (2006) Meritocratie en de erosie van zelfrespect. *Krisis*, 3: 3-23
- Tazelaar, F. en M. Sprengers (2004 [1984]) Werkloosheid en sociaal isolement. *Sociologische Gids*, 51 (4): 419-451
- Thomaes, S. en H. Stegge (2007) Hoe narcisten tot bloei komen: Over gezonde en ongezonde zelfgevoelens bij kinderen en adolescenten. *Kinder- en jeugdpsychotherapie*, 34 (2): 24-27
- Thomas, W.I. & D.S. Thomas (1928) *The Child in America: Behavior Problems and Programs*. New York: Knopf
- Troost, N. (2015, 14 augustus) Politiestaking slaat over. *de Volkskrant*, p. 1
- Velthuis, O. (2005) Symbolic Meanings of Prices. In: *Talking Prices. Symbolic Meanings of Prices on the Market for Contemporary Art* (pp. 158-179). Princeton: Princeton University Press
- Velthuis, O. (2003) Symbolic meanings of prices: Constructing the value of contemporary art in Amsterdam and New York galleries. *Theory and Society*, 31 (2): 181-215

LITERATUUR

- Vendrik, A. (2011) *Tactisch omgaan met je bouwval. Over de beleving van de verliezer in een meritocratiserende samenleving*. Amsterdam: Bachelorscriptie, Universiteit van Amsterdam
- Verhaeghe, P. (2013) *Identiteit*. Amsterdam: De Bezige Bij
- Verhoeven, I., Verplanke, L. & T. Kampen (2013) Affectief burgerschap in de verzorgingsstaat. Over de nieuwe publieke moraal. In: Kampen, T., Verhoeven, I. & L. Verplanke (red.) *De affectieve burgers. Hoe de overhead verleidt en verplicht tot zorgzaamheid* (pp. 11-23). Amsterdam: Uitgeverij Van Gennep
- Verhoeven, I. & E. Tonkens (2013) Wat de overheid van burgers wil. De framing van de veranderende verzorgingsstaat in Nederland en Engeland. In: Kampen, T., Verhoeven, I. & L. Verplanke (red.) *De affectieve burger. Hoe de overhead verleidt en verplicht tot zorgzaamheid* (pp. 25-37). Amsterdam: Uitgeverij Van Gennep
- Vrooman, C., Noijs, L. van, Jonker, J. & V. Veldheer (2012) Responsabele burgers, regisserende overheid. In: Veldheer, V., Jonker, J., Noijs, L. van & C. Vrooman (red.) *Een beroep op de burger. Minder verzorgingsstaat, meer eigen verantwoordelijkheid? Sociaal en Cultureel Rapport 2012* (pp. 11-31). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau
- Weber, M. (2002 [1905]) *The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism*. London and New York: Routledge.
- Werfhorst, H.G. van de (2007) Onderwijsinstituten in Nederland: gelijkheid, efficiëntie, allocatie en burgerschap? In: Duyvendak, J.W. & M. Otto (red.) *Sociale kaart van Nederland. Over maatschappelijke instituten* (pp. 133-152). Amsterdam: Boom Onderwijs
- Wetenschappelijke Raad voor Regeringsbeleid (2006) Verheffen: investeren in een zachtmoedige meritocratie. In: Wetenschappelijke Raad voor Regeringsbeleid. *De verzorgingsstaat herwogen. Over verzorgen, verzekeren, verheffen en verbinden* (pp. 181-218). Amsterdam: Amsterdam University Press
- Wilde, M. de (2015) *Brave New Neighbourhood. Affective citizenship in Dutch territorial governance*. Amsterdam: Academisch Proefschrift, Universiteit van Amsterdam
- Wilterdink, N. & B. van Heerikhuizen (2007) *Samenlevingen. Inleiding in de sociologie*. Groningen/Houten: Noordhoff Uitgevers
- Young, M. (1958) *The Rise of the Meritocracy, 1870-2033: An Essay on Education and Equality*. London: Thames and Hudson

- Ypeij, A., Snel, E. & G. Engbersen (2002) *Armoede in Amsterdam Noord*. Rotterdam: Risbo Contract Research BV/Erasmus University Group
- Zelizer, V. (1989) The Social Meaning of Money: "Special Monies". *American Journal of Sociology*, 95 (2): 342-377

Overige bronnen

- Centraal Bureau voor de Statistiek (2016, 21 januari). *CBS: Werkloosheid opnieuw gedaald*. Geraadpleegd op 22 januari 2016, van <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/arbeid-sociale-zekerheid/publicaties/artikelen/archief/2016/werkloosheid-opnieuw-gedaald.htm>
- Centraal Bureau voor de Statistiek (2015, 17 juli). *CBS: Langdurige werkloosheid stijgt*. Geraadpleegd op 20 november 2015, van <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/arbeid-sociale-zekerheid/publicaties/artikelen/archief/2015/langdurige-werkloosheid-stijgt.htm>
- Centraal Bureau voor de Statistiek (2015, 19 augustus). *CBS: Kortdurende werkloosheid daalt verder*. Geraadpleegd op 22 januari 2016, van <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/arbeid-sociale-zekerheid/publicaties/artikelen/archief/2015/kortdurende-werkloosheid-daalt-verder.htm>
- Centraal Bureau voor de Statistiek (2015, 19 maart) *CBS: Werkloosheid gedaald door afname beroepsbevolking*. Geraadpleegd op 8 juni 2015, van <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/arbeid-sociale-zekerheid/publicaties/artikelen/archief/2015/werkloosheid-gedaald-door-afname-beroepsbevolking.htm>
- Centraal Bureau voor de Statistiek (2014, 20 maart) *Werkloosheid verder toegenomen*. Geraadpleegd op 1 september 2014, van <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/arbeid-sociale-zekerheid/publicaties/artikelen/archief/2014/2014-019-pb.htm>
- Derksen, J. (2013, 13 mei) *Derksen &* Geraadpleegd op 18 december 2013, op www.rtlxl.nl
- Impuls (z.j) Talentenbox: op weg naar werk. Geraadpleegd op 7 december 2010, van <http://www.impuls.nl/projecten>
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2015) *Wijzigingen bijstand 2015*. Geraadpleegd op 6 september 2015, van www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/bijstand/inhoud/wijzigingen-bijstand-2015

LITERATUUR

Oranjefonds (z.j.) *Missie*. Geraadpleegd op 21 januari 2016, van www.oranjefonds.nl/missie-0

Platform 31 (z.j.) *Deventer, Rivierenwijk*. Geraadpleegd op 24 november 2014, van <http://kennisbank.platform31.nl/pages/27690/Deventer-Rivierenwijk.html>

Platform 31 (z.j.) *Project Alledaagse Kansen, Deventer*. Geraadpleegd op 21 november 2016, van <http://kennisbank.platform31.nl/pages/23807/Projecten/Project-Alledaagse-Kansen-Deventer.html>

Raster (z.j.) *Sterrenvinder presenteert resultaten*. Geraadpleegd op 30 november 2014, van www.rastergroep.nl/over_raster/raster_nieuws/sterrenvinder_presenteert_resultaten/573

Regionaal Opleidingscentrum van Amsterdam (2010, 29 september) *Scholingstraject voor werkzoekenden*. Geraadpleegd op 24 januari 2016, van www.rocva.nl/organisatie/nieuwsenpersberichten/pages/scholingstrajectvoorwerkzoekenden.aspx

Sterrenvinder (z.j) *Sterrenvinder*, geraadpleegd op 18 november 2011, van www.sterrenvinder.nl

Universiteit van Nederland (2014, 14 december) *Killian Wawoe – Waarom word je niet gelukkig zolang je buurman meer geld heeft?* Geraadpleegd op 22 juli 2015, van www.universiteitvannederland.nl/college/waaromword-je-niet-gelukkig-zolang-je-buurman-meer-geld-heeft/

Zembla (2010, 4 juli) *Na de schoonmaakwoede*. Geraadpleegd op 7 juli 2010, van www.npo.nl/zembla/23-05-2010/VARA_101221086

Zembla (2010, 23 mei) *De schoonmaakwoede*. Geraadpleegd op 7 juli 2010, van www.npo.nl/zembla/04-07-2010/VARA_101240381

BIJLAGEN

BIJLAGE I:

SOCIALE ACTIVERINGSPROJECTEN IN DIT ONDERZOEK

Tabel Ia: Vierentwintig sociale activeringsprojecten, naar type en locatie

Sociale activeringsprojecten (naar type)	Stad en buurt
<i>Instrumentele projecten</i>	
Ontdek je talenten	Amsterdam, Nieuw-West
De Talentenbox	Amsterdam, Nieuw-West
De Computerloods	Amsterdam, Oost
Leerwerkproject	Amsterdam
Talentgirls	Amsterdam, Nieuw-West
Daadkr8	Amsterdam, Nieuw-West
Carrièreplein	Utrecht, Kanaleneiland
Piëzo	Zoetermeer
De Koppeling en De Schakeling	Haarlem
Project Stages in Zuid	Amsterdam, Zuid
Futuro	Rotterdam
Samen naar werk, Surplus Welzijn	Breda
S-nugger!	Enschede, Noord
<i>Sterrenprojecten</i>	
Sterrenvinder	Deventer, Rivierenwijk
De droomfabriek, KOEK*	Groningen, Selwerd
KOEK	Drachten
KOEK	Utrecht
De Talentspinnerij	Enschede, Stroinkslanden
De Nieuwe Paplepel	Den Haag
Andere KOEK	Emmen, Emmermeer
'In de weer'	Arnhem, Geitenkamp
Frontlijnaanpak, Eropaf	Leeuwarden
<i>Therapeutische projecten</i>	
More Care en More at Work	Hilversum
Shine	Niet gebonden aan een gemeente

* Klimmen Op Eigen Kracht (KOEK)

Tabel Ib:

Zeven sociale activeringsprojecten waar veldwerk is verricht en met deelnemers en projectprofessionals is gesproken, naar type en locatie

Sociale activeringsprojecten (naar type)	Stad en buurt
<i>Instrumentele projecten</i>	
Ontdek je talenten	Amsterdam, Nieuw-West
De Talentenbox	Amsterdam, Nieuw-West
De Computerloods	Amsterdam, Oost
Leerwerkproject ^a	Amsterdam
<i>Sterrenprojecten</i>	
Sterrenvinder	Deventer, Rivierenwijk
<i>Therapeutische projecten</i>	
More Care en More at Work	Hilversum
Shine ^b	Niet gebonden aan een gemeente

^a Bij dit project zijn geen projectprofessionals geïnterviewd

^b Bij dit project zijn geen deelnemers geïnterviewd

BIJLAGE II:

AANTALLEN EN KENMERKEN VAN RESPONDENTEN

Tabel IIa:

Zestien geïnterviewde projectprofessionals, naar sociaal activeringsproject ^a

Sterrenvinder	More at Work	Ontdek je Talenten, Talentenbox ^b	Computerloods	Shine ^c
Mo ^a	Christel	Marjet	Lotte	Jurre
Angela	Fleur	Diana	Nahim	
Anne	Lucia	Sara		
Joke	Rianne	Rosa		
	Margreet			

^a De namen zijn uit privacyoverwegingen gefingeerd.

^b Deelnemers van Ontdek je Talenten en de Talentenbox heb ik samengevoegd omdat de Talentenbox als opvolger lijkt op Ontdek je Talenten en ik ook deelnemers heb gevolgd die aan beide projecten hebben deelgenomen.

^c Er zijn geen deelnemers van het project Shine geïnterviewd omdat het onderzoek al ten einde was.

*Tabel IIb:**Kenmerken geïnterviewde deelnemers, naar sociaal activeringsproject*

Respondent-nummer	Naam ^a	Afkomst ^b	Sexe	Leeftijd ^c	Opleidings-niveau ^d	Huishouden
Sterrenvinder (n=16)						
1	Renske	Nederlands	V	29	Midden	Partner, kinderen
2	Nuran	Nederlands-Turks	V	40	Laag	Partner, kinderen
3	Mieke	Nederlands	V	46	Hoog	Partner, kinderen
4	Merve	Nederlands-Turks	V	41	Laag	Partner, kinderen
5	Svetlana	Nederlands-Russisch	V	36	Midden	Partner, kinderen
6	Chantel	Nederlands-Surinaams	V	38	Laag	Geen partner, kinderen
7	Glennis	Nederlands-Surinaams	V	59	Midden	Partner, kinderen
8	Arzu	Nederlands-Turks	V	23	Laag	Bij de ouders
9	Adinda	Nederlands	V	50-60	Laag	Partner, kinderen
10	Marit	Nederlands	V	35	Laag	Partner, kinderen
11	Rita	Nederlands	V	43	Midden	Partner, kinderen
12	David	Nederlands	M	46	Hoog	Geen partner, kinderen
13	Joep	Nederlands	M	26	Midden	Eenpersoons
14	Omer	Nederlands	M	19	Midden	Inwonend bij ouders
15	Willem	Nederlands	M	41	Laag	Partner, kinderen
16	Klaas	Nederlands	M	29	Laag	Partner, kinderen
More at work (n=5)						
17	Amber	Nederlands	V	51	Midden	Onbekend
18	Nicole	Nederlands	V	18	Laag	Eenpersoons
19	Hannie	Nederlands	V	46	Midden	Kinderen
20	Cynthia	Nederlands	V	40-45	Hoog	Geen partner, kinderen
21	Noud	Nederlands	M	49	Hoog	Geen partner, kinderen

Respondent- nummer	Naam ^a	Afkomst ^b	Sexe	Leeftijd ^c	Opleidings- niveau ^d	Huishouden
Ontdek je Talenten en de Talentenbox* (n=15)						
22	Layla	Nederlands-Marokkaans	V	36	Laag	Partner, kinderen
23	Emine	Nederlands-Turks	V	44	Laag	Partner, kinderen
24	Nasira	Nederlands-Marokkaans	V	41	Laag	Partner, kinderen
25	Bouchra	Nederlands-Marokkaans	V	40-45	Laag	Partner, kinderen
26	Sara	Nederlands-Turks	V	39	Laag	Partner, kinderen
27	Azra	Nederlands-Marokkaans	V	44	Laag	Geen partner kinderen
28	Dounia	Nederlands-Marokkaans	V	38	Laag	Partner, kinderen
29	Loubna	Nederlands-Marokkaans	V	45	Laag	Partner, kinderen
30	Elif	Nederlands-Turks	V	40-45	Laag	Partner, kinderen
31	Carolina	Nederlands-Colombiaans	V	36	Midden	Eenpersoons, kinderen
32	Mavi	Nederlands-Turkse	V	36	Laag	Geen partner, kinderen
33	Amiri	Nederlands-Syrisch	V	30-35	Hoog	Partner, dochter
34	Tanja	Nederlands-Surinaams	V	49	Midden	Geen partner, kinderen
35	Vidra	Nederlands-Kosovaars	V	30-35	Midden	Partner, kinderen
36	Fahra	Nederlands-Marokkaans	V	40	Laag	Partner, kinderen
Leerwerkproject (n=10)						
37	Cindy	Nederlands	V	25	Laag	Partner, kinderen
38	Kimberly	Nederlands	V	27	Laag	Eenpersoons
39	Nikki	Nederlands	V	26	Laag	Eenpersoons
40	Bibi	Nederlands	V	20	Laag	Partner, kinderen
41	Raymond	Nederlands	M	26	Laag	Eenpersoons
42	Wesley	Nederlands	M	27	Laag	Onbekend, geen kinderen
43	Joshua	Nederlands	M	29	Midden	Eenpersoons
44	Melvin	Nederlands	M	27	Laag	Onbekend, geen kinderen
45	Rafael	Nederlands	M	24	Laag	Onbekend, geen kinderen
46	Mitchell	Nederlands	M	28	Laag	Onbekend, geen kinderen

Respondent- nummer	Naam ^a	Afkomst ^b	Sexe	Leeftijd ^c	Opleidings- niveau ^d	Huishouden
Computerloods (n=8)						
47	Milovan	Nederlands-Servisch	M	51	Midden	Partner
48	Danny	Nederlands	M	29	Midden	Partner
49	Joe	Nederlands-Duits	M	63	Midden	Partner, kinderen
50	Dario	Nederlands-Spaans	M	53	Laag	Eenpersoons
51	Kees	Nederlands	M	62	Hoog	Eenpersoons
52	Coen	Nederlands	M	41	Midden	Eenpersoons
53	Freek	Nederlands	M	53	Hoog	Partner
54	Benoit	Nederlands	M	63	Midden	Geen partner, zoon
Onafhankelijk van bovenstaande projecten^f (n=2)						
55	Joost	Nederlandse	M	50	Midden	Eenpersoons
56	Natasha	Nederlandse	V	52	Midden	Partner, kinderen

^a De namen zijn uit privacyoverwegingen gefingeerd.

^b Alleen bij eerste generatie migranten heb ik een tweede nationaliteit genoemd.

^c Als de exacte leeftijd onbekend is, heb ik een indicatie gegeven.

^d Ik houd de definities van laag-, midden- en hoggeschoolden aan van Elchardus (2013). Wanneer mensen alleen basisonderwijs hebben gevolgd of een diploma vmbo of mbo1 hebben, dan zijn ze laaggeschoold. Mensen met een havo, vwo of mbo 2, 3, of 4 kunnen worden gedefinieerd als middengeschoolden, en mensen met een hbo- of universitair diploma hoggeschoold (Elchardus 2013: 62).

^e Deelnemers van Ontdek je Talenten en de Talentenbox heb ik samengevoegd omdat de Talentenbox als opvolger lijkt op Ontdek je Talenten en ik ook deelnemers heb gevolgd die aan beide projecten hebben deelgenomen.

^f Deze respondenten namen niet deel aan de onderzochte projecten, maar aan projecten waar ik uiteindelijk geen onderzoek heb gedaan.

Tabel IIc: Aantal deelnemers, naar leeftijdscategorie

Leeftijdscategorie	Absolute aantal	Percentage (%)
< 30	17	30,3
30-45	23	41,1
45 <	16	28,6
Totaal	56	100

Tabel IId: Aantal deelnemers, naar geslacht

Geslacht	Absolute aantal
Vrouw	36
Man	20
Totaal	56

BIJLAGE III: VRAGENLIJSTEN

Bijlage IIIa: Vragenlijst projectprofessionals

Introductie:

1. Kunt u omschrijven wat uw functie inhoudt?
2. Wat is het doel van het project waaraan u meewerkt op persoonlijk niveau voor de deelnemers? En projectmatig? En op samenlevingsniveau?
3. Wat zijn termen die belangrijk zijn in de doelstellingen van het project en waarom?
4. Hoe belangrijk is het 'zelf doen en zelf aanpakken' in het project? En waarom?
5. De titel bevat het woord (bijv. 'talent'/'droom'). Hoe omschrijft u (bijv. 'talent'/'droom').
6. Wat hoopt u dat deelnemers ervan meekrijgen?
7. Is het ook de bedoeling dat wat ze leren/opsteken ook op andere vlakken, na afronding van het project, tot uiting komt? Op welke vlakken?

Deelnemers en waardering/respect:

8. Hoe zou u de deelnemers omschrijven?
9. Hoe komen deelnemers bij het project terecht? Komen zij naar u of komt u naar hen? Waarom?
10. Waarom doen mensen volgens u mee aan het project?
11. Komen de deelnemers met een hulpvraag? Welke? Waarom denkt u?
12. Wat verwacht u van hen voordat zij gaan deelnemen?
13. En tijdens het project?
14. Kunt u omschrijven wat het deelnemen doet met de mensen? Wat steken zij ervan op? En op welke vlakken?
15. Wat houdt zelfvertrouwen volgens u in?
16. Heeft u het idee dat ze problemen hebben met hun zelfvertrouwen en zo ja, waar ligt dat volgens u aan?
17. Ziet u daarin verbetering als zij deelnemen aan het project? Waarom wel/niet? Waar ligt dat aan, denkt u?
18. Wanneer kan het project een succes genoemd worden?
19. En als het geen succes is, waar en aan wie ligt dat dan, denkt u?

Beeld samenleving:

20. Vindt u dat van iedereen verwacht mag worden dat hij/zij iets bijdraagt aan de samenleving? In wat voor vorm?

BIJLAGEN

21. Heeft u het idee dat er te veel wordt verwacht van mensen in onze samenleving, in termen van presteren en verantwoordelijkheid nemen?
22. Ziet u deelnemers hiermee worstelen?
23. Denkt u dat ‘mensen van een dubbeltje’ gemakkelijk ‘een kwartje’ kunnen worden in onze samenleving? Waarom wel/niet?
24. Kunt u daarvan een voorbeeld geven aan de hand van deelnemers?
25. Denkt u dat je tegenwoordig voor alles een diploma nodig hebt?
26. Ziet u deelnemers hiermee worstelen?

Bijlage IIIB: Vragenlijst deelnemers

Introductie:

1. Waar komt u vandaan?
2. Heeft u een man/vrouw, en kinderen?
3. Kunt u vertellen hoe u bij het project terecht bent gekomen?
4. Waarom doet u aan het project mee? Wat hoopt u eruit te halen?
5. Wat is het doel van dit project volgens u?
6. Hoeveel uur in de week besteedt u hieraan?
7. Heeft u nog andere bezigheden/hobby's? Hoeveel uur in de week besteedt u daaraan? Plezier in, waarom?

Geschiedenis/opleiding en betaald werk/visie omgeving:

8. Heeft u een opleiding gedaan? Zo nee, hoe voelt u zich daarover? Zo ja, leuk of niet? Waarom? Zo ja, is dat belangrijk voor u en waarom?
9. Denkt u dat het tegenwoordig belangrijk is om een opleiding te volgen? (certificaten als van toepassing)
10. Heeft u betaald werk gedaan? Hoe lang? Waarom niet meer?
11. Had u het daar naar uw zin/was het belangrijk voor u?

Effect van deelname project:

12. Hoe ervaart u uw deelname?
13. Wat wordt er van u verwacht, denkt u?
14. Welke vaardigheden zijn er voor deelname aan het project nodig?
15. Wat is er veranderd sinds uw deelname?
16. Wat is het belangrijkste wat u uit uw deelname haalt?
17. Wat ging goed, wat minder? Waar lag dat aan, denkt u?
18. Zijn er ook dingen waarover u minder tevreden bent bij de gang van zaken in dit project? Zo ja, wat en waarom?
19. Wat zou beter kunnen?

20. Heeft u het idee dat u in dit project hebt bereikt wat u aanvankelijk voor u zag?
Ja/nee, wat doet dat met u?
21. Hoe verloop het contact met de medewerkers. Wat gaat goed, wat minder?
22. En met de andere deelnemers?
23. Hoe zou u de mensen omschrijven die aan dit project meedoen?
24. Bent u blij dat dit soort projecten bestaat?

Persoonlijk/reflectie:

25. Kunt u uzelf beschrijven? Of: hoe zou een naaste u beschrijven?
26. Waar bent u trots op? En waarop minder trots?
27. Wat betekent succes volgens u? Beschouwt u uzelf als succesvol? Wat betekent succes in de ogen van de meeste mensen?
28. Bent u op bepaalde punten ook ontevreden over het een en het ander in uw leven?
En zo ja, waarover en waarom?
29. Vergelijkt u uzelf wel eens met anderen die het volgens u minder of beter voor elkaar hebben in het leven?
30. Als bepaalde dingen wat minder gaan, schakelt u dan hulp in van anderen?
31. Hoe ziet u uw toekomst voor u? Gaat dat lukken? Wat is daarvoor nodig?

Stellingen/wereldbeeld. Reageren? Eens/oneens:

32. Mensen hebben het lot in eigen handen.
33. Je kan gemakkelijk hogerop komen als je je best maar doet.
34. Er wordt wel eens gezegd dat je voor alles een diploma nodig hebt.

Maak af:

35. Ik tel mee in deze samenleving, want...? Waarom wel/niet? Wat doet dat met u?
36. Ik stel iets voor in deze samenleving als ik...? " "
37. Ik ben evenveel waard als ieder ander want....? " "

Ordening waardering: (foto maken!)

38. Kunt u deze plaatjes in volgorde leggen van mensen die de meeste waardering krijgen in de samenleving tot het minste?
39. Vindt u dit een eerlijke ordening?
40. Wie verdient er volgens u een pluim?
41. Wie een roe?
42. Kunt u de plaatjes opnieuw schikken in volgorde waarvan ú vindt dat hij/zij de meeste waardering verdient tot de minste?
43. Waar zou u uzelf plaatsen? Is dat terecht?

Personalia:

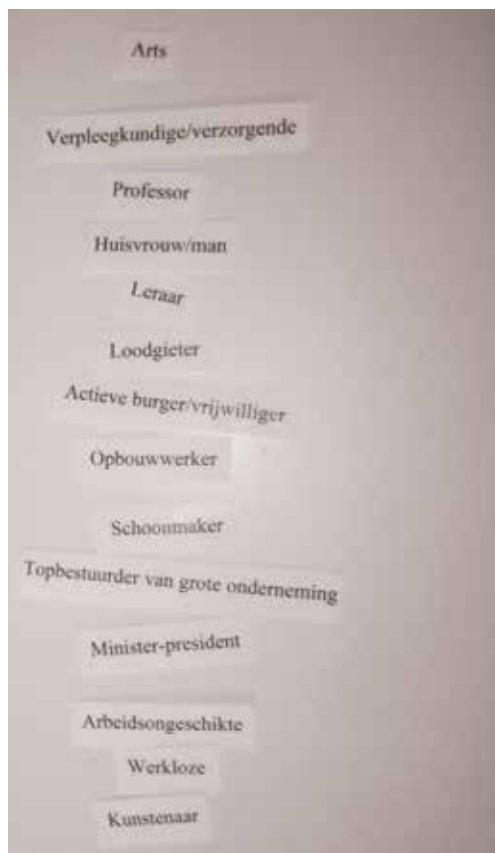
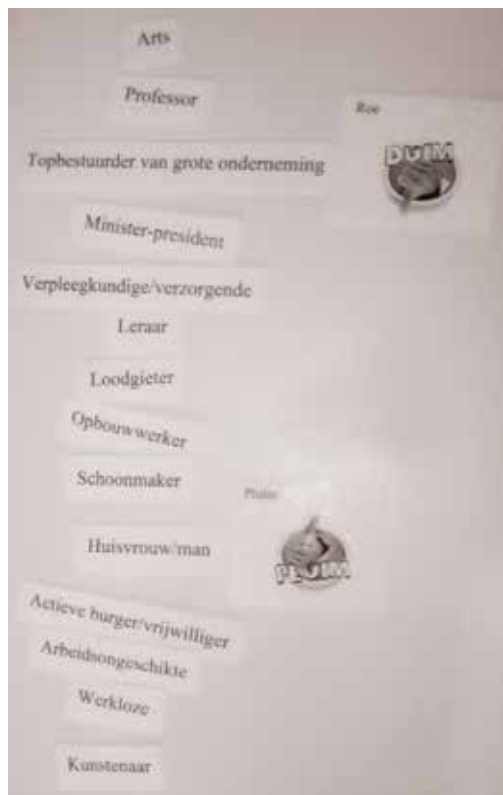
Leeftijd, woonplaats, hoogst genoten opleiding

BIJLAGEN

BIJLAGE IV:

HET ORDENEN VAN ARBEIDSMARKTPOSITIES – EEN VOORBEELD

Ordering van arbeidsmarktposities zoals Coen, een respondent van 41 die waardeert. Ook heeft hij een roe en een pluim uitgedeeld voor de posities die naar zijn mening respectievelijk minder en meer gewaardeerd zouden moeten worden in de samenleving. Links de maatschappelijke hiërarchie, rechts de persoonlijke.



BIJLAGE V: TABELLEN BIJ HOOFDSTUK DRIE*Tabel Va:**Gemiddelde verschuiving, gecontroleerd voor sekse*

Sekse	Mean	N	Std. Deviation	Median	Skewness
Vrouw	2.6361	18	1.92923	1.9300	.912
Man	2.6381	16	1.71749	2.8650	.017
Totaal	2.6371	34	1.80504	2.0700	.548

*Tabel Vb:**Arbeidsmarktposities die van respondenten procentueel het vaakst een pluim krijgen*

Plaats	Pluim ^a	%
1	Vrijwilliger	19
2	Leraar	14
2	Verpleegkundige	14
3	Huisvrouw ^b	10
Totaal		57 ^c

^a Respondenten gaven de pluim aan een arbeidsmarktpositie die naar hun idee meer waardering verdient in de samenleving.

^b Op de waarderingskaartjes stond 'huisvrouw/man' vermeld. Omdat respondenten echter vaak benadrukten dat zij de pluim aan een *huisvrouw* wilden geven, staat op plaats drie een vrouw die voor het huishouden zorgt.

^c Het percentage van het totale aantal uitgedeelde pluimen (n=42) is 57% omdat de overige 43% van de pluimen zijn verspreid over de andere arbeidsmarktposities. Het gaat om zodanig lage percentages dat ze niet in de tabel zijn opgenomen.

Tabel Vc:

Arbeidsmarktposities die van respondenten procentueel het vaakst een roe krijgen

Plaats	Roe ^a	%
1	Topbestuurder	42
2	Minister-president	31
3	Werkloze	17
Totaal		90 ^b

^a Respondenten gaven de roe aan een arbeidsmarktpositie die naar hun idee minder waardering verdient in de samenleving.

^b Het percentage van het totale aantal uitgedeelde roes (n=36 van de 42 omdat zes mensen besloten geen roe uit te willen delen) is 90% omdat de overige 10% zijn verdeeld over de overige posities. Het gaat om zodanig lage percentages dat ze niet in de tabel zijn opgenomen.

SAMENVATTING

ROEP OM RESPECT

ERVARINGEN VAN WERKLOZEN IN EEN MERITOCRATISERENDE SAMENLEVING

Is falen je eigen schuld? Heb je succes zelf in de hand? Verdien je waardering op basis van je prestaties? Ben je een mislukkeling als je een lage positie bekleedt in de maatschappelijke hiërarchie? Dit proefschrift gaat over hoe werklozen met een ‘grote afstand tot de arbeidsmarkt’ hun zelfrespect beschermen en opbouwen in een meritocratiserende of prestatiesamenleving. In een meritocratie zijn status en waardering afhankelijk van persoonlijke prestaties (merites) die gebaseerd zijn op talent en inspanning. Je moet je maatschappelijke positie en de daarbij behorende waardering, *verdienen*. De logische consequentie hiervan is dat als mensen werkloos zijn of op een lage sport van de maatschappelijke ladder staan, dat aan zichzelf te danken hebben en geen erkenning en respect genereren. Tsjalling Swierstra en Evelien Tonkens veronderstellen dat het zelfrespect van deze zogenaamde ‘verliezers’ in de meritocratische competitie om maatschappelijk succes danig onder druk is komen te staan (Swierstra & Tonkens 2008, 2006; vgl. De Botton 2004; Sennett 2003).

De zorgen over een mogelijke erosie van zelfrespect inspireerde mij tot het onderzoek naar bronnen van zelfrespect van de zogenaamde ‘verliezers’ in een meritocratiserende samenleving. Wat doet het met werklozen als zij er niet in slagen waardering te ontfangen aan een betaalde baan? Ervaren werklozen hun ‘verlies’ als hun eigen schuld en als reden om zichzelf te schamen? De hoofdvraag van deze dissertatie is als volgt geformuleerd:

Wat zijn gevolgen van meritocratisering voor het zelfrespect van langdurig ongewild werklozen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt?

Ik ga niet in op de vraag of een meritocratisch maatschappijmodel daadwerkelijk bestaat. Dat is voor dit onderzoek ook niet relevant. Of de meritocratie als perceptie gevolgen heeft voor identiteit en zelfrespect daarentegen wel. Het

idee dat succes en falen zijn toe te schrijven aan persoonlijke verdienste is in ieder geval stevig geworteld in het dagelijks leven, en volgens het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) wordt de harde keerzijde van het meritocratische ideaal steeds meer werkelijkheid (2004: 376). Dit proefschrift laat zien hoe werklozen hun werkloosheid beleven, wat de afwezigheid van een betaalde baan doet met hun zelfrespect, en waarom en hoe zij met hun werkloosheid omgaan en hun zelfrespect beschermen. Ook geeft het inzicht in *hoe* waardering en zelfwaardering tot stand komen, onder welke omstandigheden het zelfrespect van werklozen wordt bedreigd en welke rol meritocratisering daarin speelt. Ik laat zien dat werklozen zich ambivalent verhouden ten opzichte van het meritocratische ideaal. Natuurlijk hebben ze er ‘last’ van, maar opmerkelijk genoeg ontnemen ze er ook waardering aan. Ook ga ik in op hoe tegenstrijdig ze kunnen zijn over welke bronnen van waardering wel en welke niet belangrijk zijn voor hun zelfrespect. De ambivalenties laten zien dat zij met een zekere veerkracht omgaan met hun relatief lage maatschappelijke positie en meritocratisering, maar ze leggen ook bloot hoe belangrijk werk als ‘plicht’ voor hen is, en hoe kwetsbaar hen dat maakt.

De hoofdvraag wordt beantwoord voor een speciale groep werklozen, namelijk werklozen die niet berusten in hun werkloosheid. Ik heb gesproken met werklozen die vrijwillig aan sociale activeringsprojecten meedoen. Omdat hun deelname vrijwillig is, passen ze goed binnen de veronderstellingen van het meritocratische ideaal. Zij geven in ieder geval hiermee te kennen actief iets aan hun maatschappelijke positie te willen veranderen door een inspanning te leveren. Mijn verwachting was dat juist deze werklozen hun situatie niet als een voldongen feit zien, maar over hun maatschappelijke positie nadenken, en hun gedachten daarover kunnen verwoorden.

Er is een veelheid van kwalitatieve onderzoeksmethoden toegepast om de hoofdvraag te beantwoorden: semigestructureerde interviews met zowel werklozen als professionals, vignetonderzoek, documentenanalyse en observatie op locatie. Bij zes sociale activeringsprojecten heb ik semigestructureerde interviews gehouden met in totaal met 56 werklozen en 16 projectprofessionals. Met professionals sprak ik over hun ervaringen met deelnemers, hun doelstellingen en verwachtingen voor deelnemers, en hun werkwijze. Naast de semi-

gestructureerde interviews over hun eigen positie, heb ik de projectdeelnemers veertien arbeidsmarktposities (betaalde en onbetaalde) laten rangschikken naar waardering en respect in een zogenaamde waarderingshiërarchie. Die rangschikking heb ik volgens de vignetmethode gebruikt als ‘vignet’, om te weten te komen of werklozen de samenleving als meritocratisch zien. Het ging mij er vooral om te achterhalen welke criteria en waarden ze gebruiken om tot een hoge of lage waardering van arbeidsmarktposities te komen. Centraal daarbij was de vraag: percipiëren zij de maatschappelijke orde vooral gebaseerd op meritocratische waarden en principes of op basis van bronnen die meer passen bij een alternatieve logica?

SOCIALE ACTIVERINGSPROJECTEN:

ACTIVEREN, WAARDEREN EN THERAPEUTISEREN

Voordat ik zes activeringsprojecten selecteerde voor verder onderzoek, heb ik van 24 sociale activeringsprojecten het promotiemateriaal bestudeerd om te weten te komen welke verschillende sociale activeringsprojecten in Nederland zoal bestaan. Ze blijken een belangrijk gemeenschappelijk kenmerk te delen, namelijk de overtuiging dat mensen zélf verantwoordelijk zijn voor (de inrichting van) hun leven. Ze helpen werklozen maatschappelijk actief te worden, zodat deelnemers uiteindelijk een stap in de richting van de arbeidsmarkt kunnen zetten. Ze verschillen echter in de mate waarin zij de morele plicht uitdragen dat mensen ook daadwerkelijk weer de arbeidsmarkt op moeten. Met andere woorden, ze draaien niet allemaal alleen om activering. Bij sommige speelt ook waarden en therapeutiseren een rol, zodat werklozen ook los van de arbeidsmarkt zelfrespect kunnen opbouwen.

Ik heb uiteindelijk drie typen sociale activeringsprojecten onderscheiden naar doelstellingen, methoden en relatie tot de arbeidsmarkt (hoofdstuk zes). Ze verschillen van elkaar in de manier waarop deelnemers kunnen ‘sleutelen’ aan zichzelf en kunnen werken aan hun inzetbaarheid op de arbeidsmarkt. Werklozen bij ‘instrumentele projecten’ worden klaargestoomd om de arbeidsmarkt weer te betreden door het aanleren van de benodigde vaardigheden. Bij ‘sterrenprojecten’ ligt de nadruk eerder op het ontwikke-

len van allerlei ‘bijzondere’ talenten, zoals hun zangtalent of hun vermogen om een bindende factor te zijn in de wijk. Bij ‘therapeutische projecten’ krijgen de deelnemers de gelegenheid door zelfstudie hun weerbaarheid te vergroten om met de eisen en verwachtingen van onze prestatiesamenleving om te kunnen gaan.

GELD EN NUT: TWEE WAARDERINGSLOGICA’S

Werklozen in de zes geselecteerde sociale activeringsprojecten heb ik gevraagd hoe zij zichzelf waarderen en hoe zij denken dat anderen hen waarderen. Centraal daarbij stond – zoals gezegd – de vraag of ze daarbij meritocratische waarden hanteren of niet. Ik heb ze twee hiërarchieën van arbeidsmarktposities laten maken: een naar de waardering die zij zelf aan arbeidsmarktposities toekennen, en een naar hoe zij denken dat *anderen* aankijken tegen een hiërarchie van arbeidsmarktposities.

Interessant is dat ik twee verschillende waarderingslogica’s vond: een die ik de ‘meritocratiseringslogica’ heb genoemd en de ander de ‘logica van het maatschappelijk nut’. Een meritocratiseringslogica is volgens werklozen dominant in de waardering van posities in de publieke opinie. Ze denken dat *anderen* geloven in het meritocratische ideaal. Anderen zouden hun waardering baseren op opleiding, het al dan niet hebben van een betaalde baan, en op behaald succes op basis van talent en inspanning, los van toeval of sociale achtergrond. Een belangrijk kenmerk van dit repertoire is dat eenvoudig en onbetaald werk als schoonmaken of vrijwilligerswerk laag wordt gewaardeerd omdat er geen talent voor is vereist.

Aan de rangschikkingen door werklozen zelf ligt een logica van het maatschappelijk nut ten grondslag. Werklozen gebruiken voor zichzelf deels dezelfde waarden en criteria om hun eigen waarderingshiërarchie te onderbouwen, maar er zijn ook belangrijke verschillen. Zorgen voor anderen, hard werken en een bijdrage leveren aan de samenleving vinden zij ook belangrijke bronnen van waardering – of mensen nu betaald worden of niet. Ze plaatsen kanttekening bij een sociale orde die overwegend is gebaseerd op meritocratische waarden; ze pleiten voor een opwaardering van ‘actieve

werklozen' die gemotiveerd zijn en zich nuttig maken, maar ook van vrijwilligers en schoonmakers, en voor een kritischere houding ten opzichte van de maatschappelijk hoogst gewaardeerden. Niet alleen een (goed) betaalde baan zou in hun ogen een bron van waardering mogen zijn. Als mensen om welke reden dan ook geen status en waardering kunnen ontleen aan een betaalde baan, dan kunnen zij toch via onbetaald werk iets betekenen, is een veel gehoorde mening van langdurig werklozen. Werk dat in materiële zin laag wordt gewaardeerd, is in hun ogen ook niet per definitie minder waard in immateriële zin. Sterker nog; onbetaald en laagbetaald werk dichten ze vaak moreel hoogstaande waarden toe.

CONSTRUCTIE VAN ZELFRESPECT OP DRIE NIVEAUS

Wanneer mijn respondenten vertellen hoe ze naar zichzelf kijken en hoe zij hun zelfrespect opbouwen, merken we dat er sprake is van een aantal spanningen. Soms gebruiken ze de logica van het maatschappelijk nut om hun zelfrespect te beschermen en bestendigen, en andere keren een meritocratiseringslogica. Ze zijn op zijn minst ambigu over de bronnen waarop zij hun zelfrespect baseren. Ik onderscheid drie niveaus waarop werklozen hun zelfrespect construeren; individueel, sociaal en cultureel.

In hoofdstuk vier beschrijf ik hoe werklozen op *individueel niveau* hun zelfrespect beschermen tegen persoonlijk falen. Ondanks hun maatschappelijke positie zijn werklozen ervan overtuigd dat ze wel degelijk verdienstelijk zijn, over talent beschikken en conform de logica van het maatschappelijk nut hun bijdrage leveren aan de samenleving. Daarbij hanteren ze zowel meritocratische als pre-meritocratische overwegingen. Ze vinden bijvoorbeeld dat werkgevers discrimineren naar leeftijd en mensen zonder diploma's geen kans geven. Hun sociale achtergrond is tevens een veelgehoorde verklaring waarom het ze niet lukt een baan te vinden. Ze hebben nooit de kans gehad een opleiding te volgen en 'papiertjes' te halen omdat dat niet gebruikelijk was in de familie en de gemeenschap waarin ze opgroeiden. Met die gedachten beschermen ze hun waardigheid. Hun werkloosheid is niet hún schuld. Niet zij, maar anderen schieten tekort.

Ook verklaren respondenten hun werkloosheid soms door de meritocratiseringslogica juist in hun voordeel te gebruiken. Ze benadrukken dat hun werkloosheid een gevolg is van onvoldoende inspanning in het verleden en putten hoop uit het meritocratische ideaal door te geloven dat wanneer zij zich wél inzetten die baan er zeker komt (vgl. Lamont et al. 2013: 148). Wanneer ze gebrek aan eigen inspanning als oorzaak van hun werkloosheid aangeven, heeft dat als bijkomend voordeel dat ze niet hoeven te twijfelen aan hun talent. Weer een andere manier om hun werkloosheid te verklaren en hun zelfrespect te bestendigen, is door alternatieve waarden te omarmen. Ze verwerpen de meritocratische waarden en benadrukken de waarde van onbetaald (vrijwilligers)werk.

Waar werklozen overwegend niet naar hun eigen tekortkomingen wijzen om hun werkloosheid te begrijpen, doen anderen dat – conform het meritocratische ideaal – volgens hen wel. Ze denken dat anderen hen zien als ‘niks, niets en nutteloos’. Als luie profiteurs die op de verzorgingsstaat parasiteren en hun best niet doen om een baan te vinden. De werklozen die ik heb gesproken, hebben een manier gevonden om dit stereotype beeld van zich af te werpen. Ze bestendigen als het ware op *sociaal niveau* hun zelfrespect vanuit de overtuiging dat zij beter zijn dan anderen (hoofdstuk vijf). Ze trekken een duidelijke scheidslijn tussen zichzelf als ‘actieve werklozen’ en ongemotiveerde ‘inactieve werklozen’ die naar hun idee onterecht een uitkering krijgen. De meritocratiseringslogica komt hen nu goed uit. Stereotype, inactieve werklozen zouden hun falen wél aan zichzelf te wijten hebben. Dat zijn de daadwerkelijke *losers* die in hun ogen geen knip voor de neus waard zijn. Dankzij de keuze voor een strategische vergelijkingsgroep waarvan zij zich kunnen distantiëren, plaatsen ze zichzelf in een goed daglicht en onttrekken zij zich aan de kritiek van anderen. Het haalt de maatschappelijke druk van de ketel en fungeert als schild tegen onderwaardering.

Er is nog een derde weg in de constructie van zelfrespect en wel op *cultureel niveau*. Deze derde mogelijkheid betreft de geldelijke beloning van werken. ‘Wie geld verdient, is meer waard’ is een dominante culturele waarde. Ik laat in hoofdstuk zeven zien dat die ook geldt voor werklozen. Dat werklozen juist op deze route zelf nauwelijks of geen invloed kunnen uitoefenen,

neemt niet weg dat ook zij zich een waardiger lid van de samenleving zouden voelen als zij wel een geldelijke beloning voor hun bijdrage zouden ontvangen. Het betekent echter niet dat ze geen zelfrespect kunnen ontleenen aan *onbetaalde* werkzaamheden, echter vooral in het geval hun activiteiten overeenkomsten vertonen met ‘echt’ werk. Hierin schuilt meteen ook het gevaar van een averechts effect. Voor de meesten is deelname een tijdelijk noodverband, geen duurzame oplossing. Het is nu eenmaal geen écht (lees: betaald) werk. Als blijkt dat hun deelname aan een activeringsprogramma niet leidt tot het vinden van een betaalde baan, dan volgen teleurstelling, frustratie en boosheid. Hun ervaringen met sociale activering leggen wederom een tegenstrijdigheid bloot: waar ze onbetaald werk een hoge morele waarde toedichten (hoofdstuk drie) – want nobel en nuttig – is het geen duurzame bron van zelfrespect.

IMMATERIËLE BETEKENIS VAN GELD

In hoofdstuk acht laat ik – in het verlengde van bovenstaande – zien dat de rol van een geldelijke beloning in de constructie van zelfrespect niet alleen in materiële zin, maar vooral ook in symbolische, immateriële zin begrepen moet worden. Opmerkelijk was dat veel van mijn respondenten begonnen over meer gevoelsmatige betekenissen van het ontvangen van loon die voor hen belangrijk zijn. Een loonzakje staat ook voor waardering en erkenning. Dat geld meer betekenissen heeft dan alleen een financiële, is volgens verschillende (economisch) sociologen een onderbelicht en misschien ook wel een onderschat onderwerp in de literatuur (Velthuis 2005, 2003; De Regt 1995; Zelizer 1989). Uit mijn onderzoek blijkt dat symbolische betekenissen van een geldelijke beloning de gevoelshuishouding van werklozen beter helpen te begrijpen. Ongevraagd en in wisselende combinaties kwamen tijdens de interviews verschillende symbolische betekenissen aan bod. Ik onderscheid er vier.

Een geldelijke beloning zorgt voor een inkomen, maar staat ook voor zelfstandigheid en onafhankelijkheid; onafhankelijk van een partner en van de staat. De tweede betekenis is de betaling als erkenning en immateriële

waardering van persoonlijke verdienstelijkheid. Op de derde plaats staat een beloning voor de wederkerige afhankelijkheidsrelatie tussen degene die een dienst levert en de ander die de dienst afneemt. Een geldelijke beloning is de schakel in deze relatie. Deze uitruil verzoet de verplichting die gepaard gaat met werk. En op de vierde plaats levert betaald werk een bron van zelfrespect als werklozen de beloning rechtvaardig vinden. De beloning moet dus in verhouding staan tot iemands persoonlijke verdienstelijkheid en in verhouding tot wat anderen krijgen voor vergelijkbare inspanningen. Een beloning krijgt betekenis in relatie tot de bijdrage van anderen.

De ‘immateriële verdiensten van een materiële bron’ helpen begrijpen waarom relatief laagbetaald schoonmaakwerk en het leveren van een onbetaalde tegenprestatie als vernederend kunnen worden ervaren. Ook wijzen ze erop dat een basisinkomen niet de panacee zal zijn. Een dergelijk inkomen mist namelijk de symbolische betekenissen die een geldelijke beloning voor diensten kenmerkt en die eraan bijdragen dat werk tot voldoening leidt. Juist een ‘verdiend’ inkomen draagt bij aan het zelfrespect van mensen. Het zorgt ervoor dat zij zichzelf als nuttig lid van de samenleving kunnen zien. Met een basisinkomen zijn werklozen net zo afhankelijk en worden ze net zomin beloond voor hun relatieve verdiensten en prestaties als met een uitkering.

WERKLOOSHEID ALS BRON VAN SCHAAMTE EN SCHULD

Op basis van de bevindingen die ik presenteer en in antwoord op de hoofdvraag heb ik in dit proefschrift drie met elkaar samenhangende gevolgen van meritocratisering voor het zelfrespect van ongewild werklozen laten zien. Op de eerste plaats kost het werklozen veel emotiewerk om hun zelfrespect te beschermen en zich te onttrekken aan het negatieve stereotype beeld waarvan zij denken dat anderen dat van hen hebben. Ze moeten voor hun gevoel opboksen tegen een imago als *selfmade* verliezers in de meritocratische competitie om maatschappelijk succes (vgl. Prast & Elshout 2012).

De tweede consequentie is nauw verweven met de eerste. Als gevolg van de dwingende norm dat ‘echt’ werk in feite betaald werk moet zijn, is het aantal

bronnen waaraan werklozen in dit onderzoek zelfrespect kunnen ontleen gering. Respondenten hebben zeer beperkte opvattingen over wat arbeid wel en niet is (vgl. Pahl 1984: 91). Opvoeding, mantelzorgen of vrijwilligerswerk vallen allemaal niet onder 'echt' werk en zijn daarom in hun ogen onvolwaardige alternatieven (vgl. Van Berkel en Van der Aa 2005: 331). De dwingende norm van betaald werk maakt werklozen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt kwetsbaar. Zolang bredere culturele en maatschappelijke erkenning via betaald werk verloopt, is het voor werklozen lastig zich een waardig lid van de samenleving te voelen. Meedoen op andere, alternatieve manieren zal dan niet lonen. Want zonder maatschappelijke erkenning is het uitermate lastig de eigenwaarde te behouden of op te bouwen.

Tot slot blijkt nog een derde consequentie van meritocratisering uit mijn onderzoek. Veel actieve werklozen trekken een scherpe grens tussen actieve en inactieve werklozen, met als doel hun eer en zelfrespect te beschermen. Dat is niet zonder gevolgen. Het maakt ze in feite nog kwetsbaarder. Door het dominante discours waar ze zelf zo'n last van hebben te reproduceren, houden ze de sociale ongelijkheid en het idee van werkloosheid als individueel probleem niet alleen in stand maar versterken het zelfs. Het polariseert eerder dan dat het verenigt. Een collectieve oplossing, zoals zich verenigen om de negatieve stereotypering te bestrijden, blijkt geen onderdeel uit te maken van hun repertoire (vgl. Derks et al. 1995: 154-155). Werklozen die ik sprak zetten zich eerder tegen elkaar af dan tegen 'de maatschappij'. Dit zou een indicatie kunnen zijn van het in Nederland ver voortgeschreden individualisme. Het wijst er in ieder geval niet op dat mensen aan de onderkant van de samenleving snel de neiging hebben zich met elkaar te identificeren, laat staan zich te verenigen.

De onderwaardering waarvan werklozen naar eigen zeggen het slachtoffer zijn, legt dus een belangrijke keerzijde van meritocratisering bloot. Door een 'eigen-schulddiscours' te reproduceren belemmeren ze onderlinge solidariteit en houden ze het stereotype beeld van werklozen als mislukkelingen in stand. Werklozen verkeren in een dubbele spagaat, maar houden zichzelf ook in een houdgreep.

MERITOCRATISERING: EEN PROCES DAT VOORUITBRENGT OF VERNEDERT?

Van een erosie van zelfrespect van mensen op de onderste sporten van de maatschappelijke ladder is niet zonder meer sprake. Vaak blijken werklozen zichzelf redelijk succesvol te behoeden voor gevoelens van persoonlijk falen. De manier waarop ze op individueel, sociaal en cultureel niveau hun eigenwaarde construeren, maakt ook inzichtelijk dat ze het meritocratische ideaal afwijzen wanneer het ze onder druk zet, en gebruiken wanneer het hen uitkomt. Dit toont hun ambivalente houding tegenover het meritocratische ideaal, maar ook dat ze de meritocratie niet voortdurend als dwingend en drukkend ervaren. Ze kunnen zich ook pragmatisch en veerkrachtig ten opzichte van het ideaal opstellen (vgl. Lamont et al. 2013). Ze blijven gevoelig voor de dominante ladder, maar zo nodig creëren ze hun eigen maatschappelijke ladder.

De ambivalenties reflecteren echter ook de worsteling van werklozen, evenals de uitzichtloosheid van hun positie. Het is goed denkbaar dat alleen al de letterlijk en figuurlijk uitgesproken wens om te werken helpt bij zelfbescherming. Het biedt onvrijwillig werklozen mogelijk een houvast dat ze missen in een samenleving waarin erkenning en waardering sterk afhankelijk zijn van betaald werk. In die zin is het ook begrijpelijk dat ze willen geloven in de maakbaarheid van hun maatschappelijke positie. Maar zolang ‘echt’ werk gelijkstaat aan *betaald* werk, hebben werklozen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt geen kans om zonder baan hun zelfrespect duurzaam op te bouwen. Daarvoor is het noodzakelijk dat de samenleving erkent dat werkloosheid een pijnlijke en onwenselijke situatie is, en niet een gevolg van persoonlijke tekortkomingen. Dat geldt ook voor omarming van een bredere definitie van verdienste. Die kunnen de afstand verkleinen tussen werklozen en de rest van de samenleving.

Werkloosheid was altijd al een drama voor mensen die erdoor getroffen worden. De opkomst van de meritocratie voegt hier een nieuw en bijzonder pijnlijk punt aan toe. Lag voorheen het verlies van een baan aan de maatschappij, de crisis of het lot. Tegenwoordig ligt het aan de werklozen zelf en waar zij wellicht in gebreke zijn gebleven. Persoonlijke verantwoordelijkheid is goed,

de mens als *selfmade* project een uitdagend streven en meritocratisering een stimulans tot zelfontplooiing; het betekent echter niet dat werkloosheid een bron van schuld en schaamte zou moeten zijn. Dan wordt meritocratisering een proces dat mensen niet vooruitbrengt, maar vernedert. Met dit boek hoop ik bij te dragen aan het besef dat ook werklozen recht hebben op respect en waardigheid. Werkloos zijn is al vervelend genoeg.

SUMMARY

A CALL FOR RESPECT

EXPERIENCES OF UNEMPLOYED WORKERS IN A MERITOCRATISING SOCIETY

Is failure one's own responsibility? Is success a matter of choice? Does one deserve appreciation based on achievements? Is a person a loser if he or she occupies a low rung on the societal ladder? This thesis is about how long-time unemployed workers, 'distanced from the labour market', protect and build their self-respect in an increasingly meritocratic society. In a meritocracy, status and appreciation are dependent on personal achievements which are based on ability and effort. One's hierarchical place in society, and the recognition that goes with it, is to be *earned*. It then also follows that when one is unemployed, or one occupies a low rung on the social ladder, this is one's own fault and this does not garner any respect or recognition. Tsjalling Swierstra and Evelien Tonkens presuppose that the self-respect of the so-called 'losers' in meritocratic competition for social success has come under considerable pressure (Swierstra & Tonkens 2008, 2006; cf. De Bot-ton 2004; Sennett 2003).

The concern for a potential erosion of self-respect inspired me to research the sources of self-respect of the so-called 'losers' in a meritocratic society. How does it affect unemployed workers when they can't use paid work to generate respect? Do unemployed individuals regard their 'failure' as their own fault and as a reason to be ashamed? The main research question of this thesis is as follows:

What are the consequences of meritocracy for the self-respect of long-term unemployed workers, distanced from the labour market?

The question of whether or not our society is meritocratic, is not relevant for this study. What is relevant, however, is whether a perceived meritocracy has consequences for identity and self-respect. The idea that success and failure can be ascribed to personal merit is in any case firmly rooted in ev-

SUMMARY

eryday life. The downside to this meritocratic ideal is becoming ever more real (SCP 2004: 376). This thesis shows how unemployed workers perceive their unemployment; what the absence of paid work means for their self-respect; why and how they deal with their unemployment; and how they protect their self-respect. Also, this thesis provides insight into *how* appreciation and self-appreciation are created, and under which circumstances the self-respect of unemployed workers is threatened. I show that unemployed workers are ambivalent towards the meritocratic ideal. Obviously they are 'burdened' by it, but interestingly, they also gain self-respect from meritocracy. I also examine how contradictory they can be about which sources are, and which sources are not important for their self-respect. These contradictions demonstrate a certain resilience in how unemployed workers deal with their relatively low social status and meritocracy, but they also expose how important work 'as duty' is for them, and how vulnerable that makes them.

The main research question is answered for a specific group of people who are out of work: unemployed workers who do not resign themselves to their unemployment. I spoke with unemployed individuals who voluntarily participate in 'citizen activation' projects that sought to increase their employability. Because their participation is voluntary, they fit well in the presuppositions of the meritocratic ideal. They show an intent to actively change their social position by putting in a lot of effort. My expectation was that these unemployed people in particular do not view their position to be a *fait accompli*; that they reflect on their social status; and that they are able to express their thoughts on their situation.

A myriad of research methods was applied to answer the main research question: semi-structured interviews with unemployed workers and professionals; a vignette study; document analysis; and in-situ observations. I conducted semi-structured interviews at six citizen activation projects, with 56 unemployed workers and with sixteen (paid) project coordinators. With the professionals, I spoke about their experiences with participants of the projects, their goals and expectations for the participants, and their methods. Along with the semi-structured interviews about their own position, I asked the participants of the projects to rank fourteen (paid and unpaid)

positions in the labour market according to appreciation and respect in a so-called ‘appreciation-hierarchy’. This ranking was then used as a ‘vignette’, according to vignette studies’ methods, to study to what extent society is perceived to be meritocratic by the project’s participants. The purpose of this was mainly to find out which criteria and which values are used to assign high or low appreciation to labour force positions. The pivotal question was whether participants perceived the hierarchy of society on the basis of meritocratic values and principles or on the basis of sources that are better suited to an alternative logic.

CITIZEN ACTIVATION PROJECTS:

ACTIVATION, APPRECIATION AND THERAPEUTISATION

Before I selected six ‘citizen activation’ projects for further research, I studied promotional material of twenty-four citizen activation projects to explore the range and variety of the projects available in the Netherlands. It turned out that they shared an important characteristic: the view that people are themselves responsible for (the arrangement of) their lives. They help unemployed individuals to become active in society, so that participants will in the end be able to take steps towards getting a job. The projects differ, however, in the extent to which they promote the idea that it is a moral duty for participants to re-join the workforce. In other words, they aren’t all just about activation. In some projects, recognition and therapeutisation also play a part, giving unemployed workers a way of gaining recognition and self-respect outside of the labour force.

I was able to distinguish three types of citizen activation projects according to their goals, methods, and relation to the labour force (chapter six). They differ in the ways that self-improvement is used by participants to improve their suitability and relevance for the workforce. Unemployed workers at ‘Instrumentality projects’ are prepared for re-entering the labour force by learning appropriate skills. In so-called ‘star projects’, self-esteem is raised and the development of a range of ‘special’ talents is encouraged, like a talent for singing or an ability to be an agent for connecting residents

SUMMARY

in a neighbourhood. ‘Therapy projects’ give participants an opportunity, through self-exploration, to heighten their resilience so as to better deal with expectations of a demanding society.

MONEY AND SOCIETAL VALUE: TWO LOGICS OF APPRECIATION

Unemployed workers in the selected six citizen activation projects were asked how they appreciate themselves and how they think they are appreciated by others. Again, central to this was the question of whether or not they did this using meritocratic values. I asked the participants to make two hierarchies of positions in the labour market: one according to how they appreciate the positions, and one according to how they thought *others* appreciated those same positions.

Interestingly, I found two different logics of appreciation: one I named ‘logic of meritocracy’, and the other I designated ‘logic of societal value’. According to the participants, the logic of meritocracy dominates the way the general public appreciate the labour market positions. They think that *others* believe in a meritocratic ideology. ‘Other people’ would base their ranking on education, on having paid work, and on success based on ability and effort, chance or social background notwithstanding. An important feature of this repertoire is that simple and unpaid work, like cleaning jobs or volunteer work, come out low in the rankings because they require little talent or ability.

The ranking based on how the participants themselves appreciated the positions in the labour market is underpinned by a logic of societal meaningfulness. Unemployed individuals largely use the same values and criteria to support their own appreciation hierarchy, but there are important differences. Caring for others, working hard, and contributing to society are thought to be important sources of appreciation, whether people are being paid for it or not. They question a hierarchy that is primarily based on meritocratic values; they advocate upgrading the appreciation for ‘active’ unemployed people who are motivated and make themselves useful, but also volunteers and cleaners; and they advocate a more critical approach to

people with high social status. In their eyes, (highly) paid jobs should not be the only source of recognition. It is an oft-voiced sentiment that even if people cannot win respect and appreciation through having a job, they can still contribute through doing unpaid work. Work that is perceived to be less appreciated in a materialistic sense, is in their eyes not necessarily of low worth in a non-materialistic sense. Further, unpaid and low paying jobs are often said to involve higher moral values, being noble and useful.

CONSTRUCTION OF SELF-RESPECT ON THREE LEVELS

When the unemployed individuals whom I interviewed explain how they view themselves and how they construct their self-respect, we notice certain inconsistencies. Sometimes they use the logic of societal meaningfulness to protect and consolidate their self-respect, and at other times they use the logic of meritocracy. They are at least ambiguous about the sources of their self-respect. I distinguish three levels on which unemployed workers construct their self-respect: an individual level, a social level, and a cultural level.

In chapter four I describe how unemployed workers protect, on an *individual* level, their self-respect against personal failure. Despite their employment status, unemployed workers are convinced that they are deserving of recognition, are talented, and that they do contribute to society, in keeping with the logic of societal value. They apply both meritocratic and pre-meritocratic considerations in their reasoning. They for instance say that employers are guilty of age discrimination and of not giving fair opportunities to people without certificates. Their social background is also often used as a reason why they can't get paid work. Participants regularly said that they never had the chance to gain an education because that was very unusual in the families and communities they grew up in. These thoughts are used to protect their dignity. Their unemployment is not *their* fault. It's not them, but others who are letting them down.

Interviewees also sometimes explain their unemployment by using the logic of meritocracy to their advantage. They emphasize that their unemployment is due to a lack of effort in their past and they reassure themselves

that they would land that job if they were to actually really try (cf. Lamont et al. 2013: 148). When they identify a lack of effort as a cause for their unemployment, it also means that they don't have to doubt their talent and abilities. Another way of explaining unemployment and shoring up self-respect is by embracing alternative values. Interviewees reject meritocratic values and emphasize the worth of unpaid (volunteer) work.

While unemployed workers generally don't use their own shortcomings to understand their unemployment, they believe others do – in accordance with the meritocratic ideal. They believe other people see them as 'naught, nothing and useless', or as lazy profiteers who leech on the state and do not try to find work at all. The unemployed I spoke with found a way of distancing themselves from this stereotype. They consolidate their self-respect on a *social level*, convinced that they are better than other unemployed workers (chapter five). They draw a clear line between themselves, as 'active unemployed', and unmotivated 'inactive people without jobs' who according to them unfairly receive social benefits. The logic of meritocracy is now very convenient. Archetypal, inactive jobless people do indeed have themselves to blame for their failings. They are the actual losers who are worthless, say the interviewees. Because of this strategically chosen group to compare themselves with, the interviewees are able to distance themselves from the losers and to deflect any criticism from others. It eases societal pressure and acts as a shield against losing self-respect.

There is a third way of constructing self-respect, and it acts on a *cultural level*. This third way concerns the financial rewards for work. 'Who earns money, is more valued' is a dominant cultural value. In chapter seven I show that this also applies to unemployed workers. Even though they have little or no influence in this matter, unemployed workers would still feel like a more respected member of society if they were to receive a financial reward for their contributions. This does not, however, mean that they cannot generate self-respect from unpaid work. Although it does help when the activities closely resemble 'real' work. But herein lies a danger for it to backfire as well. For most, participating in the activation projects is a temporary measure, not a sustainable solution. It just is not *real* (i.e. paid) work. When

participating in activation projects does not lead to securing a paid job, the consequences are disappointment, frustration and anger. Their experiences with social activation expose another contradiction: where unpaid work is ascribed to have higher moral values (chapter three) – because it is noble and useful – it is not a sustainable source for self-respect.

IMMATERIAL MEANINGS OF MONEY

In chapter eight I show – building on the above – that the role of financial rewards in the construction of self-respect must be understood not only in a material sense, but also in a symbolic, immaterial sense. It was striking that many respondents brought up the more intangible meanings of getting paid that are important to them. A salary stands for appreciation and recognition. The fact that money has more meanings than merely a financial one is, according to several (economic) sociologists, an understudied and perhaps an underestimated subject in the literature (Velthuis 2005, 2003; De Regt 1995; Zelizer 1989). My research shows that symbolic meanings of financial compensation help to better understand the emotional health of unemployed workers. Several symbolic meanings came up during the interviews, unprompted and in differing combinations. I distinguish four meanings.

First, financial rewards provide an income, but they also mean autonomy and independence from a partner and from the state. The second meaning is payment as recognition and immaterial appreciation of personal value. Third, a salary stands for the reciprocal dependency between the provider and the user of a service. The financial compensation is the link in this relationship. The trade compensates the obligation that comes with work. And a fourth meaning is that paid work is a source of self-respect, if the reward is deemed to be fair. The compensation has to be proportional to a person's usefulness and proportional to what others receive for equivalent efforts.

These 'immaterial benefits from a material source' help to understand why a relatively low-paid cleaning job and being forced to provide unpaid work in return for social benefits can be considered to be humiliating. They also show that an unconditional basic income will not be a panacea. Such an in-

SUMMARY

come lacks the symbolic meanings that financial compensation for services provided carry, and that are important factors in job satisfaction. It is especially an 'earned' income that contributes to self-respect. It makes one view oneself as being a productive member of society. An unconditional basic income will leave unemployed workers as dependent and as unrewarded for their services as they are now, receiving social benefits.

UNEMPLOYMENT AS A SOURCE OF SHAME AND GUILT

Based on my findings in this thesis, and in answer to the main research question, I have shown three entangled effects of meritocracy on the self-respect of unemployed workers. Firstly, it takes unemployed individuals a lot of emotional labour to protect their self-worth and to extract themselves from the negative stereotypical image that they feel others have of them. They feel they are struggling with the image of being *self-made* losers in a competition for societal success (cf. Prast & Elshout 2012).

The second effect is closely related to the first. As a result of the constraining norm that 'real' work is in fact paid work, the number of sources of self-respect for unemployed workers are limited. Unemployed workers have narrow views on what is work and what is not (cf. Pahl 1984: 91). Raising children, being a caregiver, or doing volunteer work are all considered to be not 'real' work and are therefore, in their eyes, inadequate alternatives (cf. Van Berkel en Van der Aa 2005: 331). The constraining norm of paid work makes unemployed workers, distanced from the labour market, vulnerable. As long as wider cultural and social recognition is generated through paid work, unemployed individuals will find it difficult to feel like a fully accepted member of society. Participating in alternative ways will not be satisfactory. Without societal recognition it is very difficult indeed to protect and build on one's self-worth.

Finally, a third consequence of meritocracy is apparent from my research. Many active unemployed draw a clear distinction between themselves and inactive unemployed, using it to protect their self-respect. This does have repercussions. It makes them even more vulnerable, in fact. By reproducing

the dominant discourse, they themselves are hindered by, they not only help maintain social inequality and the idea of unemployment as an individual problem, but in fact also strengthen it. This polarises people rather than uniting them. A collective solution, like unifying to combat negative stereotypical imaging, is not part of their options (cf. Derks et al. 1995: 154-155). The unemployed I spoke with do not rebel against society, but rather against other unemployed. This could possibly be an indication of far-reaching individualism in the Netherlands. It certainly does not indicate that people at the lower end of society are inclined to identify with each other, least of all to unite.

The underappreciation that unemployed workers say they are subjected to therefore shows an important flipside to a meritocratic society. By reproducing an 'own-fault-discourse', unemployed workers impede solidarity and help uphold the stereotypical image of the unemployed as failures.

MERITOCRACY ON THE RISE: PROGRESS OR HUMILIATION?

The erosion of the self-respect of people on the lower rungs of the social ladder is not so clear-cut. Often, unemployed workers are quite successful in guarding against feelings of personal failure. The way they construct their self-worth, on a personal, social, and cultural level, demonstrates how they reject the meritocratic ideal when they feel pressured by it, and use it to their advantage when it happens to suit them. This shows their ambivalent attitude towards the meritocratic ideal, but also that meritocracy is not exclusively felt to be forcing and restraining. They can be pragmatic and resilient in their approach towards the ideal (cf. Lamont et al. 2013). They remain sensitive to the dominant social hierarchy, but they will create their own social hierarchy when necessary.

These ambivalences, however, do reflect the struggle of unemployed workers, just as it reflects the bleakness of their positions. It is quite possible that just the (literally) expressed wish to have work helps in self-protection. Possibly, it provides unemployed individuals a handle on a society in which recognition and appreciation are heavily dependent on having paid work. In

SUMMARY

that sense it is very understandable that they would want to put faith in the *engineerability* of their social position. But as long as ‘real’ work means paid work, those distanced from the labour market have no chance of sustainably building their self-respect. This makes it necessary for society to recognize that unemployment is a painful and unwelcome situation, and not the result of personal failings. The same goes for embracing a wider definition of merit. This can help bridge the gap between unemployed workers and the rest of society.

Life has always been very tough for those hit by unemployment. An increasingly meritocratic society just adds another painful dimension to it. Losing your job was once a result of the state of society, the financial crisis, or just bad luck. Now, it is the fault of the unemployed individuals themselves. Even when taking personal responsibility is a virtue, a person being a self-made project is an inspiring challenge, and meritocracy is a stimulus for self-expression; it should not mean that unemployment is a reason for guilt and shame. That would make meritocracy a force not for progress, but for humiliation. With this book, I hope to contribute to the realisation that unemployed workers also have a fundamental right to respect and dignity. Being unemployed is hard enough as it is.

DANKWOORD

Dat ik met het spannende onderwerp ‘zelfrespect in een meritocratiserende samenleving’ aan de slag kon heb ik te danken aan Evelien Tonkens, mijn promotor. Evelien, ik bewonder jouw gevoel voor maatschappelijk relevantie en urgentie. Met aanstekelijke energie en enthousiasme gaf je waardevol commentaar op de stukken – en dat zette me altijd weer tot denken aan. Onze discussies hielden me scherp en tilden de hoofdstukken naar een hoger plan. Ook mijn copromotor, Christian Bröer, wil ik bedanken. Christian, je kennis van verschillende disciplines, je creativiteit en kunde om *out of the box* te denken inspireerden en enthousiasmeerden. Bij elke afspraak kreeg ik literatuurtips en een schets met blokjes en pijltjes mee. Je hulp bij het conceptuele model van mijn studie was onmisbaar. Mijn tweede promotor Jan Willem Duyvendak wil ik bedanken voor zijn grondige commentaar. Jan Willem, jij beschikt over de bewonderingswaardige gave om een stuk tot in de puntjes te behandelen, waardevolle input te geven en me verlicht – stipt een half uur later – jouw kamer te laten verlaten.

Graag wil ik ook de overige leden van mijn promotiecommissie bedanken voor het lezen en beoordelen van mijn proefschrift: Paul de Beer, Mark Elchardus, Godfried Engbersen, Giseline Kuipers en Olav Velthuis.

Mijn waardering en dank gaan uit naar alle niet met name genoemde mensen die mij over hun ervaringen met hun werkloosheid wilden vertellen en mij hebben laten meekijken bij de projecten waarvan zij deel uitmaakten. Zonder hun inbreng had ik mijn onderzoek niet kunnen uitvoeren.

Bij het *Amsterdam Institute for Social Science Research* van de Universiteit van Amsterdam (UvA) heb ik een divers gezelschap van talentvolle mensen leren kennen. Een aantal van hen wil ik in het bijzonder noemen. Paul Mepschen, Mandy de Wilde, Ellen Grootegoed en Thomas Kampen: dank voor de vruchtbare samenwerking in de projectgroepen van Evelien en Jan Willem. Marcel van den Haak bood me geweldige hulp bij het analyseren van de waarderingshiërarchieën. Thomas Franssen, Bert de Graaff, Francisca

Grommé, Sylvia Holla en Marii Paškov: dank jullie wel voor de goede gesprekken en de talloze momenten van ontspanning en plezier.

In 2001 startte ik met de studie Sociologie aan de UvA. Daar bleek mijn hart te liggen. Ik heb er college gehad van bevlogen en bijzondere docenten. Velen van hen zullen mij altijd bijblijven. Het was een eer dat ik met sommigen heb mogen samenwerken en dat zij bereid waren mijn concepten te lezen en van commentaar te voorzien. In de masterfase herkende Olav Velthuis mijn plezier in onderzoek. Olav, jij leerde mij de waarde inzien van ogenschijnlijke vanzelfsprekendheden. Ook leerde je mij een kritische houding aan te nemen ten opzichte van mijn data, mijn bevindingen, en de (gevestigde) literatuur. Vaardigheden die ik mij heb eigen gemaakt en die ik verder wil blijven ontwikkelen. Rineke van Daalen ben ik zeer dankbaar voor het in detail lezen en bespreken van mijn hoofdstukken. Rineke, ik heb ervaren dat je een groot hart hebt voor de sociologie en voor je studenten. Ik ben er trots op dat jij hebt willen meelesen en dat ik van jou heb mogen leren. Ineke Teijmant, lieve Ien, het is een genot om met jou samen te werken en op vele gebieden van je te leren. Met jouw humor en relativiseringsvermogen wist je me ook op moeilijke momenten steeds weer zelfvertrouwen en plezier in mijn werk te geven. Op zijn 'Inekeiaans' blaas je zuurstof in alles wat er nog moet gebeuren. Joram Pach, ik waardeer jou zeer als vriend en collega-socioloog. Wat het onderwerp ook is, je bent altijd bereid kritisch mee te denken. Verschillende hoofdstukken heb je van uitgebreid commentaar voorzien. Je draait je hand er niet voor om ze vervolgens op een zaterdagavond te bespreken. Dank ook, dat jij als paranimf aan mijn zijde wilt staan, samen met Janneke Kerpershoek. Lieve Jann, met jouw mensenkennis wist jij op de juiste momenten tot mijn kern door te dringen, me met beide benen op de grond te zetten en me vooruit te helpen.

Meer mensen hebben aan de totstandkoming van dit boek meegewerkt. Ik ben hen heel erkentelijk. Allereerst en bovenal mijn geweldige redacteur en uitgever Fred Martin. Dank Fred, voor al je zorgvuldige werk en vakmanschap. Ik prees mij vaak gelukkig met jouw hulp. Jij redigeerde niet alleen, maar stelde ook tal van kritische vragen bij de tekst, pakte *Das Kapital* nog eens uit de kast, en zat vervolgens uren met mij aan de telefoon.

Loek Keizer en Xander Udo, dank voor al jullie goede werk aan de Engelse samenvatting. Dit boek was zonder het prachtige omslagontwerp van Liselotte Doeswijk en de tekening van René Blits – zoveel expressie in een paar pennenstreken – niet zo mooi geworden als het is.

Bij het uitvoeren van een veeleisend project is een goede basis een zegen. Veel dank aan mijn (schoon)familie en vrienden voor hun interesse, bemoediging en bijtijds ook afleiding. Een voorwaarde om iets te kunnen bereiken is dat je de ruimte en mogelijkheden krijgt om kansen te grijpen. Mijn ouders, Arie en Anneke, hebben me gestimuleerd mijn eigen keuzes te maken, te doen wat ik graag wil en mijn eigenheid en eigenzinnigheid daarin te bewaren. Pap, jij hebt mij altijd aangemoedigd het beste – en een beetje meer – uit mezelf te halen. Mam, jij drukt mij juist op het hart dat je best doen goed genoeg is. Dat jullie dit proefschrift als een bekroning van jullie ‘voorwerk’ zien.

Misschien geen voorwaarde maar wel van onschatbare waarde is een persoon in je leven te hebben bij wie je het liefst thuiskomt; iemand die achter je staat, een oneindig luisterend oor heeft, met je meedenkt en je de ruimte en alle mogelijke steun biedt die je je kan wensen. Ik heb het geluk jou naast me te hebben, Xander. Dit project is ook jouw project geweest. Ik kijk uit naar de spannende tijd die we tegemoet gaan. Samen, met ons grutje.



Judith Elshout is socioloog. Zij deed haar promotieonderzoek aan het Amsterdam Institute for Social Science Research van de Universiteit van Amsterdam. Dit is haar proefschrift.

'Succes heb je zelf in de hand; falen is je eigen schuld.' Dat is het ideaalbeeld van de prestatiesamenleving, waar alleen talent en inzet tellen. Winnaars in de competitie om maatschappelijk succes hebben een goed-betaalde baan die hun status en waardering verschaft. Maar waaraan ontlenen werklozen in activeringsprogramma's waardering als ze er ondanks al hun pogingen niet in slagen een betaalde baan te vinden? Hoe schermen ze zich af tegen het negatieve stereotype beeld van de 'luie profiteur', en hoe bestendigen zij hun zelfrespect?

Judith Elshout laat in een rijke empirische studie zien dat dat voor hen een hele worsteling is. Ze onderschrijven de meritocratische waarden als ze hun falen wijten aan gebrek aan inzet in het verleden of als ze een scherpe scheidslijn trekken tussen actieve en inactieve werklozen. Maar ze verwerpen die waarden ook door aan onbetaald (vrijwilligers)werk een hogere morele waarde toe te kennen. Toch is ook voor hen een 'echte' baan een betaalde baan. Niet alleen vanwege de geldelijke beloning, maar vooral ook door de symbolische betekenissen die aan 'loon' verbonden zijn. Kennis van die betekenissen helpt om de gevoelshuishouding van werklozen beter te begrijpen.

ISBN 978-94-90586-15-7



9 789490 586157 >